

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA

MARIA DAS GRAÇAS PINHO COIMBRA



**“A CARREIRA TÉCNICA-ADMINISTRATIVA DOS SERVIDORES DA
AGU: UMA ANÁLISE DA MESA SETORIAL DE NEGOCIAÇÃO E SUA
EFETIVIDADE”**

Porto Alegre

2010

MARIA DAS GRAÇAS PINHO COIMBRA

**“A CARREIRA TÉCNICA-ADMINISTRATIVA DOS SERVIDORES DA
AGU: UMA ANÁLISE DA MESA SETORIAL DE NEGOCIAÇÃO E SUA
EFETIVIDADE”**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentada ao Curso de Especialização em
Negociação Coletiva – modalidade a
distância da Universidade Federal do Rio
Grande do sul como requisito para a
obtenção do título de especialista.

Orientador: Prof. Dr. André Marengo

Porto Alegre

2010

MARIA DAS GRAÇAS PINHO COIMBRA

**“A CARREIRA TÉCNICA-ADMINISTRATIVA DOS SERVIDORES DA
AGU: UMA ANÁLISE DA MESA SETORIAL DE NEGOCIAÇÃO E SUA
EFETIVIDADE”**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentada ao
Curso de Especialização em Negociação Coletiva –
modalidade a distância da Universidade Federal do
Rio Grande do sul como requisito para a obtenção do
título de especialista.

Aprovado em 03 de dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Ariston Azevêdo

Prof Ivan Antônio Pinheiro

AGRADECIMENTOS

Aos Coordenadores e Instrutores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul pelo incentivo e orientação para que pudéssemos concluir nossa pesquisa e aprimorar nossos conhecimentos. Bem como, ao apoio institucional do governo federal brasileiro na figura da SRH do MPOG.

Ao colega Marcelo Henrique Melo Gonsioroski pelo incentivo, inspiração e apoio na definição de nosso tema, e por ter colaborado com bibliografias que ajudaram a definir parte do conteúdo.

Ao incentivo constante de todos os colegas, não deixando desanimar nos momentos difíceis que surgiam ao longo do curso.

A nossa família e amigos pela colaboração e compreensão com os nossos deveres, em especial ao meu esposo José Ricardo Silva Araújo, pela paciência e espera nos horários de participação dos Chats e realização dos trabalhos.

E a todos os amigos, colegas e professores que com suas idéias, opiniões e aulas inspiradoras nos deram base para continuarmos em nosso crescimento científico e profissional.

“O trabalhador do conhecimento é um ativo e não um custo”.

Peter F. Drucker

RESUMO

O presente trabalho visa analisar a Mesa Setorial de Negociação, criada para dirimir conflitos trabalhistas, principalmente a estruturação da carreira técnico-administrativa dos servidores da AGU. Para tanto, realizou-se um estudo de caso na Advocacia Geral da União no Estado do Maranhão, fundamentado na análise dos documentos que norteiam a negociação coletiva bem como na análise da metodologia aplicada nesse processo juntos aos atores envolvidos nesse processo de negociação. Além disso, fez-se uma comparação do resultado com outras experiências de mesas de negociação anteriormente realizadas e bem sucedidas no âmbito federal, estadual e municipal e por fim propomos algumas recomendações aos atores envolvidos no processo de negociação.

Palavras-chave: Negociação Coletiva, Servidores, Governo, Administração Pública, Advocacia Geral da União.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Tabela das Carreiras Jurídicas da AGU.....	26
Tabela 2 -	Tabela dos cargos dos servidores administrativos da AGU	27
Tabela 3-	Tabela de nível de qualificação dos servidores administrativos daAGU	28

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	7
1	BASE TEÓRICA	10
1.1	PLANO DE CARREIRA.....	10
1.1.1	O que são carreiras	10
1.1.2	A trajetória da forma de organização das carreiras no serviço público federal brasileiro	11
1.2	NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	14
1.2.1	Evolução da negociação coletiva	15
1.2.2	Implicações gerenciais da negociação coletiva para o serviço público	16
2	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	19
2.1	MÉTODO DE ABORDAGEM.....	19
2.2	MÉTODO DE PESQUISA.....	19
2.3	UNIVERSO.....	20
2.4	INSTRUMENTOS.....	21
2.5	TRATAMENTOS DE DADOS.....	21
3	ANÁLISE DE DADOS	22
3.1	ADVOCACIA – GERAL DA UNIÃO – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....	22
3.1.1	Breve histórico	24
3.1.2	Quadro de pessoal	25
3.2	3.2. MESA DE NEGOCIAÇÃO DA AGU.....	30
3.2.1	Breve histórico	30
3.2.2	Análise específica de dados referentes à mesa negocial	31
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
	REFERÊNCIAS	36
	ANEXO A – DOCUMENTOS DA MESA DE NEGOCIAÇÃO	38

INTRODUÇÃO

Sabe-se que é muito importante o planejamento de carreira no âmbito das organizações públicas e privadas, pois o plano de carreira é benefício tanto para as organizações quanto para os profissionais. Para o colaborador, essa prática traz um maior alinhamento e segurança por sentir que há um interesse genuíno da empresa por sua carreira. O profissional sente-se motivado em ir a busca de um aprimoramento de suas competências técnicas e comportamentais, e isso, conseqüentemente, favorece é claro a condução do seu trabalho. Já a organização de forma geral ganha maior fidelização do funcionário com a empresa, comprometimento e melhora no clima organizacional.

Mas, quem deve participar da elaboração de um plano de carreira? Para alguns autores, são fundamentais as presenças do próprio colaborador, do superior hierárquico, juntamente com o apoio de um consultor interno de Recursos Humanos. Todos deverão ter ciência e oferecer suporte efetivo, comprometimento e tomada de decisão em momentos oportunos.

Pelo enunciado acima se percebe que os autores estão falando de plano de carreira de uma organização privada, onde existe maior flexibilidade para discutir assuntos pertinentes aos seus recursos humanos. Hoje, uma empresa facilmente consegue negociar com os seus colaboradores, assuntos relacionados à melhoria dos salários, cargos e carreiras.

No entanto, quando o Empregador é um Ente Federado (União, Estado, Município) o assunto sempre foi tratado de forma mais centralizada, o Governo sempre manteve maior poder de barganha, facilmente compreensivo, pois o Estado sempre esteve em defesa do Capital, ou seja, manter equilibrada a receita e a despesa da sua Administração em defesa do regime capitalista e dos princípios da economia neoliberais.

Nesse contexto, o Governo do Presidente Lula não foi diferente, pois pouca mudança foi efetuada com relação a política econômica, salvo alguns programas sociais implementados na sua Administração, como por exemplo o Programa Bolsa Família e a Agricultura familiar que geraram reflexos positivos nos índices sociais nas camadas mais pobres do Brasil.

Apesar de não ter feito grandes mudanças nas políticas econômicas e sociais, o Governo vem implementando algumas práticas socialistas dentro da Administração Pública. Observa-se que durante o seu Governo, algumas questões de ordem trabalhista, principalmente aquelas relacionadas a antigas reivindicações de servidores públicos, como:

salário, cargos, carreiras, avaliação de desempenho, gratificações, tem sido resolvidas através a negociação entre o Governo e os Servidores Públicos, através dos seus órgãos representativos.

Portanto, a negociação coletiva é um foro propício à discussão das divergências surgidas entre trabalhadores e patrões acerca da relação de trabalho, ela constitui degrau obrigatório para a celebração de convenções ou acordos coletivos de trabalho, bem assim à propositura da ação de dissídio coletivo perante o Poder Judiciário.

De fato, a negociação coletiva foi haurida com esse "status" porque é necessário que as partes interessadas tenham tentado dar a máxima efetividade à liberdade que lhes foi conferida, para, então, fixarem legitimamente as regras que irão gerir as relações de trabalho entre si ou recorrer a terceiro que as estabeleça. Em síntese, é o reconhecimento da efetividade do princípio da liberdade de associação profissional e sindical.

A negociação coletiva é, antes de qualquer definição mais específica, direito laboral coletivo reconhecido no plano internacional, conforme convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT, a Lei nº 9.601/98, vários dispositivos da CLT e do MTE e do TST e no ordenamento jurídico pátrio. Tem seu berço no princípio da liberdade sindical, estatuído no art. 8º da Constituição da República de 1988, que, por sua vez, deriva de princípio mais abrangente, cristalizado na livre associação, como dimana do art. 5º, XVII, da Lei Maior. Portanto, a negociação é uma prática que melhor expressa à formação do Estado Democrático de Direito.

Durante a realização do curso de Negociação Coletiva, podem-se observar algumas experiências positivas de criação de mesas de negociação ou de desenvolvimento de processos de negociação no âmbito federal, estadual e municipal. No âmbito nacional é apresentada a experiência da Mesa Nacional de Negociação Coletiva em Saúde. No nível Estadual, temos o exemplo da Mesa Estadual de Negociação do SUS no Estado do Rio de Janeiro e no Municipal, temos o exemplo da Mesa Municipal de Negociação do SUS de São José dos Campos.

Entretanto, em oposição aos exemplos acima citados, eis que me apresentam a Mesa Setorial de Negociação da Advocacia Geral da União – AGU, experiência com resultados não tanto satisfatórios, pois não conseguiu resolver um problema antigo da AGU que diz respeito à criação da carreira técnico-administrativa de seus servidores.

Portanto, o objetivo geral deste estudo é verificar a efetividade da negociação coletiva no serviço público, mais precisamente a eficácia da Mesa Setorial de Negociação da AGU. Para tanto, fez-se necessário: a) elaborar um diagnóstico dos trabalhos da Mesa de

Negociação; b) comparar o resultado alcançado com outras experiências práticas desenvolvidas dentro do Serviço Público; e, c) verificar quais os impactos positivo-negativos da Mesa de Negociação na gestão administrativa do órgão.

Há, portanto, boas razões para que este trabalho fosse realizado. Afinal, precisavam-se conhecer os fatos que levaram a Mesa de Negociação da AGU tornar-se num instrumento ineficiente e ineficaz para regulação de conflitos inerentes das relações trabalhistas.

E o nosso interesse por tal pesquisa se justificava, especialmente, por três questões. O primeiro ponto é que a AGU é um órgão com 15 anos de existência e até o presente momento não possui um plano de carreira específico para os seus servidores administrativos, embora essa questão venha sendo debatida a mais de seis anos. O outro ponto que me coloca na condição de interessada na solução desse processo negocial com a concretização do plano de carreira, repousa no fato de que servidores cedidos/requisitados, condição esta que me encontro, poderiam ser incluídos, em caráter excepcional, no quadro de pessoal da AGU, tendo a oportunidade de adquirir uma nova identidade funcional. Por fim, vislumbrar um Plano de Carreira constituído de forma participativa, negociada, indica ganhos para toda a sociedade brasileira, pois constitui a base para a concretização do Estado Democrático de Direito.

Para melhor apresentação do tema, além desta introdução, este trabalho tem a seguinte estrutura: o primeiro capítulo foi reservado para que fizéssemos a fundamentação teórica e está dividida em duas partes: Plano de Carreira, onde fizemos uma breve apresentação da evolução do conceito e sua organização dentro do serviço público federal; Negociação Coletiva – que compreende sua trajetória e evolução no sistema sócio-econômico mundial e brasileiro; a segunda parte trata da descrição metodológica dotado neste trabalho e encontram-se dividido em cinco itens, quais sejam: método de abordagem, método de pesquisa, universo, instrumentos e tratamentos de dado. O capítulo seguinte aborda a unidade pesquisada – AGU, a apresentação e análise dos dados coletados e por fim, destacam-se as conclusões para este trabalho.

1. BASE TEÓRICA

1.1. PLANO DE CARREIRA

1.1.1. O que são carreiras

A evolução do conceito de carreira foi concebida na década de 70 por um grupo de pesquisadores estrangeiros. O compêndio desses estudos resultou em quatro contribuições essenciais ao conceito de carreira que ocupam lugar na extensa agenda dos estudos organizacionais e são aplicadas a todos os tipos de carreiras.

De fato, de acordo com Arthur (1994), a primeira contribuição diz respeito ao caráter unívoco do conceito que pode ser aplicado a todas as carreiras em diferentes tipos de trabalhos, enquanto a segunda contribuição reporta-se ao reconhecimento da carreira como um mediador - chave do relacionamento entre o indivíduo e a organização. A terceira contribuição, por sua vez, está no contexto interdisciplinar da carreira, envolvendo a psicologia, a sociologia, a antropologia, ciências políticas e econômicas, dentre outras.

Por fim, a quarta contribuição diz respeito à visão dualista sobre a mesma situação de carreira, pois de um lado temos a interpretação objetiva institucional, seja da sociedade ou da organização; e de outro lado a perspectiva subjetiva dada pelo próprio indivíduo diante de sua situação de carreira. O reconhecimento da perspectiva individual tem reforçado os aspectos subjetivos a carreira, incluindo as mudanças individuais de atitudes, valores, crenças, necessidades e aspirações, auto-avaliação e auto-conceito.

Como se pode observar, a palavra carreira assume uma universalidade de conceito, mas alguns autores definem “carreira” como a seqüência indefinida de experiências relacionadas ao trabalho vivenciadas pela pessoa ao longo do tempo. Este conceito ampliou o escopo e considerou a imprevisibilidade, pondo fim ao entendimento que se tinha na década de 70 onde a carreira correspondia apenas ao desenvolvimento profissional, restritamente ligado a progressão formal nos níveis hierárquicos, criando o vínculo necessário da carreira com a organização, logo, advém disso o modelo tradicional de carreira e a existência do estado industrial e das relações trabalhistas únicas e estáveis.

1.1.2. A trajetória da forma de organização das carreiras no serviço público federal brasileiro

Para se entender a evolução do processo de organização da estrutura de planos de cargos e carreiras no âmbito do Serviço Público Federal Brasileiro, faz-se necessário retroceder ao tempo e viajar em três diferentes fases de reformas administrativas, a saber: (1) no final do regime militar; (2) na reforma administrativa da Nova República (1986-1987); e (3) a partir da década de 90.

A primeira reforma que impactou diretamente na estruturação de planos de cargos e carreiras foi a edição do Decreto-lei nº 200 de 1967, que estabeleceu as diretrizes gerais de organização e funcionamento da administração pública brasileira, seguida pela aprovação da Lei nº 5.645 de 1970 que normatizava o sistema de pessoal civil da união. Esses dois instrumentos marcam uma nova fase da utilização de técnicas de classificação e avaliação de cargos no serviço público federal. Esta fase, inicia o processo de flexibilização da administração pública que perdura, em parte, até os dias atuais.

Essa Lei aprova o Plano de Classificação de Cargos – PCC de todo o serviço civil da União, não se aplicando às carreiras militares e da Magistratura, além dos cargos efetivos do Poder Legislativo, disciplinados por legislações específicas.

A classificação dos cargos públicos foi dividida por **Grupos**, constituídos segundo a correlação e afinidade, a natureza dos trabalhos ou o nível de conhecimentos aplicados, **Categorias Funcionais**, compostas por cargos de atividades correlatas, e **Cargos**, definidos como a soma geral de atribuições a serem exercidas por um servidor. Assim, os cargos eram agrupados em Categorias Funcionais, as quais compunham os Grupos.

A flexibilização instituída pela Lei 5.645/70 foi a organização dos cargos de atividades de comando administrativo, de “provisão em comissão”, separado das atividades técnico-administrativas que deu ao regime liberdade para a nomeação dos ocupantes de funções de direção, gerenciamento e assessoramento. Por outro lado, esta decisão provocou a redução do espaço de atuação e desenvolvimento dos servidores de carreiras.

A reforma do regime militar marca até hoje a administração pública brasileira e, embora, alguns servidores públicos de carreira sejam nomeados para cargos de direção e assessoramento superior, esse acesso não ocorre por mérito administrativo, mas em critérios de confiança ou comando político.

A partir de 1984, ou seja, durante o último governo militar, em virtude de diversos condicionantes, principalmente a política remuneratória, iniciou-se a um movimento de retorno à forma de organização em carreiras. Assim, a partir de categoriais funcionais existentes no PCC foram estruturadas diversas carreiras, tais como Carreira de Procurador da fazenda Nacional, Carreira de Auditoria do Tesouro Nacional, Carreira Policial Federal.

Essas carreiras foram separadas do PCC através de leis específicas e por terem sido enquadradas no conceito de “atividades típicas de Estado”, pois estavam consignadas nas áreas de Segurança Pública, Diplomacia, Tributação, Arrecadação e Fiscalização de Tributos Federais e Contribuições Previdenciárias, Procuradoria da fazenda Nacional, Controle Interno e Ministério Público.

No primeiro governo da Nova República uma nova visão de política de recursos humanos e funcionalismo público foi implementada. Foi criado um Comitê encarregado de propor mudanças administrativas profundas no campo dos recursos humanos. Como resultado desse trabalho foi elaborado um Projeto de Lei que fixava novas diretrizes para a organização de um sistema de carreiras, um Projeto de Lei que criava carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, além de um Decreto que criava o Subsistema de Capacitação do Sistema de Pessoal Civil da União.

Praticamente, as reformas previstas nos dispositivos acima não foram concretizadas, pois não foram recepcionados pelo Congresso Nacional em virtude da promulgação da Nova Constituição de 1988, bem como, os Ministros integrantes do Comitê da Reforma Administrativa já haviam sido substituídos por nova formação ministerial. Apesar do momento transitório e de profundas mudanças administrativa financeira, algumas carreiras foram criadas por decretos como: Carreira Diplomática; Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos das instituições federais de ensino; Carreiras Finanças e Controle e a Carreira de Orçamento.

Nota-se, portanto, que todas as tentativas de aprovação de diretrizes para um sistema geral de carreiras da administração pública federal fracassaram, basicamente, por falta de consenso entre os segmentos mais fortes do funcionalismo, organizados em carreiras e, desses com o restante do funcionalismo organizado em torno dos sindicatos de servidores. Como consequência da falta de um consenso entre os servidores das diversas corporações, o Brasil nunca conseguiu uma maioria parlamentar capaz de impor uma perspectiva estratégica no campo administrativo e formasse um consenso sobre o assunto.

A partir da década de 90, iniciou-se um processo de criação de carreiras envolvendo servidores de quadros de pessoal de órgãos da administração direta e indireta, bem como, de

estruturação de cargos voltados para a atividade finalística dos órgãos, como: Carreiras da Área de Ciência e tecnologia, envolvendo diversos órgãos e entidades relacionados com atividades de ciência e tecnologia; Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho – neste caso verificam-se marcantes incongruências, pois se tratou de simples transposição das categorias funcionais do PCC da estrutura de órgãos e entidades para outro plano, que veio a ser denominado de “carreira”. Observa-se, também, que alguns órgãos que deveriam estar nessa carreira pertencem a outras carreiras e vice-versa.

Outro modelo que ganhou força a partir da Reforma do Estado foram as das Agências Reguladoras, Autarquias Especiais integrantes da Administração Indireta. A autonomia dessas Agências estimulou a criação de planos em carreiras especializadas na atividade de regulação e, carreiras voltadas para as atividades de suporte administrativo.

Outros Planos também foram criados como: Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária – INCRA; Carreiras do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS; do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação – FNDE e do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais – INEP; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE; Instituto Nacional da Propriedade Industrial – INPI; Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial – INMETRO; Fundação Oswaldo Cruz – FIOCRUZ; Plano de Carreiras e Cargos do Hospital das Forças Armadas – HFA.

Carreiras de atividades específicas voltadas para as atividades finalísticas de órgãos ou entidades também continuaram sendo criadas ao longo dos últimos 10 anos, para a organização de segmentos especializados de servidores. Dentre outras carreiras criadas nesse modelo podemos citar as da Advocacia Geral da União – AGU, Policial Rodoviário Federal, Fiscal Federal Agropecuário, Auditor Fiscal do Trabalho e Emprego – MTE, **etc.** Mais recentemente, em 2008, foram criadas as Carreiras de Oficial de Inteligência, Oficial Técnico de Inteligência, Agente de Inteligência e Agente Técnico de Inteligência.

Por fim, convém ressaltar que o Governo Federal promoveu outras alterações na organização de carreiras por razões específicas. Podemos citar a alteração da Carreira de Auditoria da Receita Federal e Auditor-Fiscal da Previdência Social, pela fusão das respectivas áreas de receita de tributos federais e de contribuições previdenciárias. Na área educacional, a alteração se deu em razão das mudanças na legislação educacional básica de 1996.

Com todas essas alterações na organização dos quadros de pessoal e estruturação de carreiras, o antigo Plano de Classificação de Cargos – PCC foi reduzido a um conjunto menor

de Categorias Funcionais remanescentes, com grande peso de aposentados e servidores da área administrativa. Apesar disto, o Governo resolveu criar o Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE, para o qual foram transpostos todos os servidores do antigo PCC que não tinham Carreiras Específicas.

Como se pode observar, a primeira fase de mudança em relação ao Plano de Classificação de Cargos objetivou a transformação em carreiras de algumas categoriais funcionais tendo com referência o conceito de “atividades típicas de Estado”. A segunda fase a Reforma Administrativa da Nova República priorizou a criação da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e na criação da Escola Nacional de Administração Pública – ENAP e a terceira fase, de 1990 em diante, se caracterizaram pela busca de soluções específicas, com a criação de novas carreiras sem uma base conceitual em termos de classificação de cargos e sem uma visão do contexto geral da administração pública.

Esta situação tem gerado muitos conflitos e disfunções organizacionais, pois temos carreiras de especialistas setoriais de caráter transversal atuando em órgãos da administração direta com carreira estruturada por área. Da mesma forma, temos carreira de caráter transversal em alguns sistemas de atividades auxiliares. Isso só para citar alguns exemplos.

Ao mesmo tempo, servidores de atividades de mesma natureza e de atribuições idênticas (áreas administrativas, p.ex.) são remunerados com valores completamente distintos.

1.2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Negociação não é o mesmo que questionar ou insistir para obter preço, pechinchar. Negociação também não é o mesmo que negócio, pois como todos sabem, o negócio se efetiva no âmbito das relações comerciais. Já a idéia de negociação tem no seu núcleo a busca de acordos entre as partes. Os acordos podem até ser comerciais, mas podem não ser, ou seja, a negociação pode ocorrer no âmbito dos negócios, mas o excede em muito.

1.2.1. Evolução da negociação coletiva

Desde que o capitalismo se estabeleceu como o sistema sócio-econômico mundial, as relações de trabalho passaram a sofrer relevantes transformações. A necessidade de obter capital fomentou a industrialização em detrimento da dignidade dos trabalhadores do século passado. O socialismo, as entidades sindicais e demais organismos defensores dos direitos laborais fundamentais foram combatidos.

As dificuldades dos operários manterem suas frentes de trabalho não foram ocasionadas apenas pelas oscilações econômicas, pois chega a tecnologia com a automação, a mecanização do campo, a robótica e a computação para agravar ainda mais a situação das relações trabalhistas, atingindo o seu ápice com a globalização, então vigente, onde o trabalhador se vê cercado pelos sistemas produtivos transfronteiriços, pela tecnologia de ponta, pela exigência de competitividade dos produtos nacionais, pela opressão estatal, etc.

Uma saída plausível, como tentativa de garantir o emprego e salvaguardar direitos basilares dos trabalhadores, em uma época em que o capital vocifera-se contra o trabalho, é a flexibilização, ou seja, a possibilidade de as partes negociarem de forma diferente da lei.

A flexibilização pode garantir empregos frente à redução de custos, portanto, faz-se urgente diante do processo de globalização do mercado e da tecnologia. A flexibilização apresenta, como instrumento central, a negociação coletiva, para conseguir atingir seus objetivos. A negociação coletiva é um mecanismo autocompositivo que se apresenta como o melhor instrumento para a solução de conflitos entre capital e trabalho, mais efetivo aos procedimentos legislativo, judiciais e administrativos.

A negociação coletiva é o meio pelo qual a autonomia privada coletiva se exercita. A negociação coletiva é o processo democrático por meio do qual as partes buscam diretamente uma composição para a regência das relações de trabalho que protagonizam. A negociação coletiva é, assim, o processo dinâmico voltado ao atingimento do ponto de equilíbrio entre interesses divergentes visando a satisfazer, transitoriamente, as necessidades presentes do grupo de trabalhadores e de equalizar os custos de produção. (*apud* MISOCZKY, p.08; STOLL, 2007, p.26)

No Brasil, a possibilidade de negociação coletiva de trabalho no serviço público só se efetivou a partir da Constituição Federal de 1988, pois a mesma veio garantir aos servidores o direito de livre associação sindical e o direito de greve que são elementos indispensáveis para garantir condições bilaterais nas relações de trabalho. Observou-se, nesse período o fortalecimento do sindicalismo no setor público e também uma postura mais crítica em relação às práticas clientelistas. A negociação coletiva possibilita mais transparência na

operacionalização dos recursos na administração pública, produzindo impacto sobre a eficácia na gestão. Constitui-se assim em um instrumento de modernização e compromisso com a construção de um Estado democrático e de direito, conforme estabelecido pela Constituição Cidadã de 1988.

Recentemente, o governo brasileiro tomou uma decisão importante para democratizar as relações de trabalho no setor público, pois formalizou junto à direção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Suíça, a adesão do Brasil à Convenção nº 151, norma internacional que traz diretrizes para a organização sindical dos servidores públicos e a atuação deles no processo de negociação coletiva.

Com a adesão, o governo brasileiro assumiu o compromisso de produzir mecanismos que garantam a efetividade da negociação, como a estabilidade dos dirigentes sindicais, o direito de greve dos servidores e proteção contra possíveis atos antissindicais de autoridades públicas, pois apesar da Constituição de 98 ter ampliado os direitos dos servidores, a falta de regulamentação dificultava, até hoje, o seu pleno exercício.

Este é mais um grande avanço do Governo do Presidente Lula na área das relações do trabalho, pois garante aos servidores os mesmos direitos dos demais trabalhadores. É um importante passo para nossa democracia e mostra a sensibilidade de um presidente que reconhece o papel fundamental dos sindicatos para o trabalhador. (LUPI, 2010)

1.2.2. Implicações gerenciais da negociação coletiva para o serviço público

Apesar de termos alguns avanços no processo em estudo, observam-se sérias dificuldades de adoção da Negociação Coletiva como alternativa para resolver os conflitos de interesses dos trabalhadores e da administração pública, quando o contexto histórico do Brasil é marcado por uma cultura conservadora, clientelista, excludente, onde grupos fortes costumam definir as regras do jogo, tirando vantagem da concentração de poder. Assim, destacamos a afirmação de Braga:

[...] a regulamentação legislativa da matéria não será suficiente para assegurar mudanças efetivas no comportamento dos agentes políticos e administrativos e, conseqüentemente, gerar qualidade para as relações de trabalho e para os serviços públicos. Mas será, sem dúvida, fundamental para responder às principais resistências que são opostas a modelos desse tipo, capitaneadas por áreas jurídicas mais conservadoras (BRAGA, 1988, p.11.)

Com base no enunciado de Braga, nota-se que será preciso, não tão somente regulamentar a negociação coletiva no serviço público, mas há necessidade de se criar

processos de transformação da gestão pública, para que a mesma não permaneça atuando albergada pelo paradigma do não - direito, ou seja, permanecendo subordinada a uma racionalidade autoritária, burocrática, arcaica e ultrapassada, para que a mesma esteja adequada aos princípios básicos de um processo de negociação.

A existência de procedimentos e canais institucionalizados, pactuados e aceitos consensualmente para dirimir conflitos trabalhistas é fundamental para a construção de relações cooperativas. É por meio desses canais que a previsibilidade e a estabilidade necessária para a construção de um relacionamento confiável podem se estabelecer. Portanto, o serviço público deve estar alinhado com o processo negocial, inclusive promovendo processos de transformação da máquina pública, com a implementação de políticas claras de profissionalização, qualificação e capacitação de seus servidores.

É necessária a construção de novas lideranças que estejam engajados na construção de um novo tempo. Portanto, esses gestores devem ser preparados com novas habilidades e atitudes, desenvolvendo algumas competências que são de suma importância para a melhoria do processo de negociação coletiva, como: assumir responsabilidade, saber lidar com a incerteza, correr riscos, apreender a trabalhar em equipe, ser flexível, inovador, empreendedor, ter sensibilidade social, senso de direção, comprometimento com o trabalho, capacidade de articular, iniciativa e cooperação com os demais, etc.

Com efeito, segundo a ENAP, o grande desafio é fazer com que atividade pública seja cada vez mais inovadora. Sem perder de vista os princípios da legalidade e da impessoalidade.

Apesar de todas as dificuldades, o Brasil já tem consolidado, na sua estrutura pública, uma base conceitual de algumas experiências de Negociação Coletiva que serviram como base para a criação da Mesa Nacional de Negociação Permanente, como: o **Sistema Permanente de Negociação Coletiva de Trabalho do Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público do Estado de São Paulo – IAMSPE** (implantado em 1989) e o **Sistema de Negociação Permanente da Prefeitura Municipal de São Paulo – SINP-SP**.

A primeira experiência contribuiu na formulação e consolidação dos conceitos básicos de uma negociação coletiva, tais como: 1) a idéia de **sistema**, significado que as partes estabelecem relações formais, através de um conjunto de **postulados, princípios e regras, prévia e expressamente pactuados**; 2) a ênfase na **negociação**, significando que é o **reconhecimento expresso da legitimidade da interlocução** que constitui o elemento essencial da relação e 3) o caráter **permanente** do processo, apregoado pelo fato de se reconhecer a **natureza permanente conflituosa das relações de trabalho**, aspecto inerente

ao conceito de democracia, exigindo-se, portanto, interlocução e tratamento contínuo (BRAGA, 2007).

As principais conquistas do IAMSPE foram: A democratização da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – CIPA; A criação de uma nova Comissão Processante com importante papel na democratização das relações de trabalho; Redução da jornada de trabalho de 7 para 6 horas; Tíquete-Refeição; Cesta Básica, etc.

O SINP-SP, por sua vez, foi desenvolvido com base nos conceitos ora explanado e serviu de referência para a instituição da Mesa Nacional de Negociação Permanente, instalada na Administração Federal pelo governo do Presidente LULA. O SINp adota a sistemática de Mesas de Negociação Permanente, funcionando de forma descentralizada e articulada. Há uma Mesa Central de Negociação, Mesas Setoriais, instaladas nas Secretarias Municipais e Mesas Regionais ou Locais, instaladas em unidades prestadoras de serviços.

Conforme vimos, os métodos participativos e eficazes de negociação de conflitos de interesses que afetam a prestação dos serviços públicos constituem requisitos essenciais para o desenvolvimento de um modelo democrático de relações profissionais do serviço público.

Segundo D'Agostini Júnior (2007), a democratização das relações profissionais do serviço público constitui peça fundamental na construção de um Estado verdadeiramente democrático, eficaz e eficiente nas tarefas de assegurar direitos e executar serviços essenciais ao exercício pleno da cidadania.

A Mesa Nacional de Negociação Permanente foi constituída provisoriamente para atender, principalmente, às demandas sindicais mais urgentes, apresentadas logo à posse do governo do Lula e promover a construção coletiva de um Sistema de Negociação Permanente. Ela possui regras de funcionamento fixadas em Regimento Interno que foram aprovadas por consenso do governo e dos sindicatos.

A Mesa é composta por duas bancadas: a Bancada de governo, composta por 8 Ministérios e a Bancada Sindical, composta por 18 entidades sindicais de representação nacional. É coordenada pelo Ministério do Planejamento orçamento e Gestão, por intermédio da Secretaria de Recursos Humanos.

Existem ainda, 10 Mesas Setoriais, implantadas em 10 Ministérios, com as mesmas características da Mesa Nacional, onde se insere a da AGU, com a diferença que estas estão autorizadas a negociar assuntos que não dizem respeito a questões econômicas, pois qualquer proposta neste sentido deve ser levada para apreciação da Mesa Nacional.

Para agilizar os procedimentos negociais, a Mesa Nacional está dividida em Quatro Comissões Temáticas: Política Sindical, Seguridade Social, **Diretrizes de Planos de Carreira** e Política Salarial.

De 2003 até a presente data, a MNNP apresenta um conjunto de 47 Acordos que foram alcançados através da negociação com entidades representantes dos servidores, beneficiando um total de 1,15 milhões de servidores e gerando impacto financeiro acima dos 28,9 bilhões de reais.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A descrição da metodologia da pesquisa adotada neste trabalho foi dividida em cinco itens, quais sejam: método de abordagem, método de pesquisa, universo, instrumentos e tratamentos de dados.

2.1. MÉTODO DE ABORDAGEM

Para o desenvolvimento deste trabalho, foi utilizado o método do estudo de caso, de caráter exploratório, com abordagem qualitativa dos dados coletados acerca do processo de estruturação da carreira técnico administrativa da AGU: uma análise da Mesa Setorial de Negociação e sua Efetividade – e os objetivos propostos.

2.2. MÉTODO DE PESQUISA

Dentre os diversos tipos de pesquisas optou-se pelo “estudo de caso”, pois se buscou discutir a dinâmica da Mesa de Negociação da AGU como vetor para a concretização dos princípios da igualdade e do contraditório dentro do contexto organizacional da Advocacia Gera da União no Estado do Maranhão.

Considerando as finalidades e nível de aprofundamento do estudo, além dos procedimentos de coleta e análise dos dados, o delineamento da pesquisa configurou-se como de um estudo de caso exploratório e descritivo, uma vez que se buscou estudar uma dimensão individual, vinculado e condicionado à realidade organizacional – missão, visão, objetivos e estrutura da organização.

De acordo com Yin (2003, p.32), a estratégia de estudo de caso “ [...] investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

2.3. UNIVERSO

A pesquisa foi realizada na Advocacia Geral da União – AGU do Maranhão, apesar de termos alguns dados tratados neste trabalho que retratam a realidade nacional da Organização. Esse órgão faz parte da estrutura do Governo Federal, responsável “pela proteção jurídica do Estado Brasileiro”. Foram envolvidos no estudo 6 servidores administrativos que estão em exercício na Procuradoria Federal no Maranhão, Órgão descentralizado da AGU no Maranhão e que fizeram parte da Mesa de Negociação ou que em algum momento contribuíram com a instrução do processo de negociação, 2 representantes da CONDSEF, 2 servidores do Recursos Humanos da AGU, 2 servidores do Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão – MPOG que tiveram participação direta na formulação da proposta da carreira administrativa da AGU.

Dentre os servidores pesquisados, 3 deles ingressaram na AGU no concurso de 2006 e ocupam cargo de nível superior de Administrador, Contador e Economista e 3 são servidores requisitados do INSS e da FUNASA. Com relação aos 2 representantes da CONDSEF, pode-se afirmar que um não manifestou interesse em contribuir com esta pesquisa e o outro participou de forma pró-ativa, enviando dados e informações que subsidiaram sobre maneira este trabalho, elevando a sua contextualização. Apesar de termos feitos vários contatos com o MPOG, este não manifestou interesse em contribuir com a pesquisa.

O período de levantamento de dados foi a partir do mês de junho do corrente ano, por meio da aplicação dos instrumentos de pesquisa associada à análise da legislação referente à Negociação Coletiva de Trabalho e Organização de Carreiras no Serviço Público Federal.

2.4. INSTRUMENTOS

Foram escolhidos os seguintes instrumentos para possibilitar a pesquisa descrita neste trabalho:

- a) Pesquisa documental – realizada em documentos juntos à AGU e CONDSEF, tais como Relatórios, Atas e Acordos da Mesa de Negociação da AGU.
- b) Pesquisa bibliográfica - consulta a livros, revistas, apostilas e sites especializados no assunto, bem como conteúdos de artigos relacionados ao tema;
- c) Estudo de Caso – procedeu-se a investigação no âmbito da AGU no Maranhão, onde foram levantados os dados aqui apresentados.

Além disso, foram analisados os dispositivos legais que têm implicação direta para a regulamentação da negociação coletiva no serviço público, tais como: Constituição Federal de 1988, Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho – OIT e Projeto de Lei que regulamenta a negociação coletiva no âmbito do serviço público federal. Uma observação: “os tipos de pesquisa, como você, certamente, já percebeu, não são mutuamente excludentes. Por exemplo: uma pesquisa pode ser ao mesmo tempo, bibliográfica, documental, de campo e estudo de caso. (VERGARA, 2007, p.49)”.

2.5. TRATAMENTOS DE DADOS

Os dados coletados pelos instrumentos de pesquisa adotados foram analisados da seguinte forma:

- a) dados quantitativos: seguindo a análise exploratória de dados, a qual agrupa dados em tabelas, quadros, gráficos e outras formas diagramáticas, o que permite a observação de padrões e relações não tão aparentes;
- b) dados qualitativos: seguindo a análise de conteúdo, a qual busca entender e capturar a perspectiva do respondente.

Para auxiliar o tratamento dos dados quantitativos coletados na referida pesquisa, foi utilizado um programa de informática de tratamento estatístico o *software SPSS - statistical package for social sciences*.

3. ANÁLISE DE DADOS

3.1. ADVOCACIA – GERAL DA UNIÃO – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A AGU é uma instituição que, diretamente ou através de órgão vinculado, representa a União, judicial e extrajudicialmente, cabendo-lhe, nos termos da lei complementar que dispuser sobre sua organização e funcionamento, as atividades de consultoria e assessoramento jurídico do Poder Executivo.

A atuação consultiva e contenciosa da AGU se dá por meio do assessoramento e orientação dos dirigentes do Poder Executivo Federal, de suas autarquias e fundações públicas, para dar segurança jurídica aos atos administrativos que serão por elas praticados, notadamente quanto à materialização das políticas públicas, à viabilização jurídica das licitações e dos contratos e, ainda, na proposição e análise de medidas legislativas (Leis, Medidas Provisórias, Decretos e Resoluções, entre outros) necessárias ao desenvolvimento e aprimoramento do Estado Brasileiro. Por conseguinte, a contenciosa é realizada por meio de representação judicial e extrajudicial da União (Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, e dos órgãos públicos que exercem função essencial à justiça), além de suas autarquias e fundações públicas.

A representação judicial é exercida em defesa dos interesses dos referidos entes nas ações judiciais em que a União figura como autora, ré ou, ainda, terceira interessada. A representação extrajudicial é exercida perante entidades não vinculadas à Justiça, como órgãos administrativos da própria União, Estados ou Municípios.

Além disso, desenvolvem-se atividades de conciliação e arbitramento, cujo objetivo é o de resolver administrativamente os litígios entre a União, autarquias e fundações, evitando, assim, a provocação do Poder Judiciário.

A ESTRUTURA DA AGU EM SUA LEI ORGÂNICA

Os Órgãos da AGU, segundo a Lei Orgânica da Instituição, foram classificados como:

- **órgãos de direção superior:** Advogado-Geral da União, Procuradoria-Geral da União, Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, Consultoria-Geral da União, Conselho Superior da Advocacia-Geral da União e Corregedoria-Geral da Advocacia da União;
- **órgãos de execução:** Procuradorias Regionais da União, Procuradorias Regionais da Fazenda Nacional, Procuradorias da União nos Estados e no Distrito Federal, Procuradorias da Fazenda Nacional nos Estados e no Distrito Federal, Procuradorias Seccionais da União, Procuradorias Seccionais da Fazenda Nacional, Consultoria da União e Consultorias Jurídicas nos Ministérios;
- **órgãos vinculados:** Procuradorias e Departamentos jurídicos de autarquias e fundações públicas federais. Além dos órgãos que dizem respeito às atividades finalísticas da AGU, a sua Lei Orgânica previu ainda os seguintes órgãos de administração:
 - Gabinete do Advogado-Geral da União, Diretoria-Geral de Administração, Centro de Estudos e Secretaria de Controle Interno.

METODOLOGIA ESTRATÉGICA

Com relação às Diretrizes Estratégicas da AGU, pode-se afirmar que ela buscou referências em diversas organizações públicas e privadas, nos programas de gestão do Governo Federal, como o Gespública, e modernos conceitos da área de gestão.

A principal base de sustentação do modelo de gestão da Instituição, no entanto, é o Balanced Scorecard – BSC. Por essa metodologia, as diretrizes estratégicas de uma organização são representadas graficamente em um Mapa Estratégico, que se estrutura em perspectiva, temas e objetivos estratégicos.

MISSÃO, VISÃO E VALORES

A AGU tem como propósito institucional a seguinte Missão: *“Exercer a Advocacia Pública da União em benefício da sociedade por meio da proteção jurídica do Estado Brasileiro”*. Sua Visão é aquela que expressa à situação desejada para a organização num determinado prazo, que é: *“Ser reconhecida até 2015 como Instituição modelo de excelência na atuação jurídica, na gestão e na valorização profissional”*. Por fim, a Advocacia Geral da União tem como princípios que norteiam as suas políticas e práticas públicas o seguinte: *Autonomia, Compromisso com o resultado, Cooperação, Empreendedorismo, Ética, Inovação, Defesa do Interesse Público, Integração, Participação, Profissionalismo, Transparência, responsabilidade Socioambiental e o Pluralismo*.

A AGU é uma Instituição prevista pela Constituição Federal, e tem natureza de Função Essencial à Justiça, não se vinculando, por isso, a nenhum dos três Poderes que representa.

3.1.1. Breve histórico

Conforme explanado acima, a Advocacia-Geral da União funcionava, desde o início de suas atividades, com um quadro resumido de servidores administrativos, pois no primeiro momento a preocupação da Instituição era formar a Carreira de servidores que iriam trabalhar nas suas áreas finalísticas. Com o desenvolvimento de suas ações, surge a necessidade de implementar o apoio administrativo e a AGU passou a se preocupar com a área meio, pois o seu Regimento Interno não previu tal necessidade. Portanto, através de Lei Específica começou a requisitar servidores de outros órgãos ou entidades públicas federais, estaduais e municipais.

Em junho de 2002, através da lei 10.480, a Advocacia Geral da União, cria o seu Quadro de Pessoal Administrativo da AGU e nele integra uns 1580 servidores que se encontravam na qualidade de servidores requisitados e/ou cedidos e mais 16 servidores remanescentes de órgãos extintos.

Outras medidas foram tomadas como: extinção da Gratificação Temporária – GT para os que passam a integrar o Quadro de Pessoal e instituído a Gratificação de Desempenho

Específica; impede a opção de alguns servidores requisitados oriundos de carreiras estruturadas e essa situação permanece até os dias de hoje, pois apenas uma minoria conseguiu ingressar no Quadro criado.

Em 2006, o Governo Federal realiza o primeiro concurso público para provê 336 cargos administrativos de Administrador, Contador, Economista, Engenheiro e Estatístico. Constatamos que esse quantitativo foi aumentado para aproximadamente 500 vagas. A posse desses servidores ocorreu nos primeiros dias do mês de agosto de 2007.

Este ano (2010) a AGU promoveu novo concurso público para provê 120 cargos administrativos, sendo: 60 administradores; 11 contadores e 49 assistentes administrativos.

3.1.2. Quadro de pessoal

- **Carreiras Jurídicas** - Desde o início de sua criação – fevereiro de 1993 – até o início do ano 2000 a representação judicial da União, a cargo da AGU, era exercida pelos titulares dos cargos em comissão de órgãos de direção e de execução e por Procuradores da Fazenda Nacional, Assistentes Jurídicos e cerca de trinta Advogados da União (oriundos do primeiro concurso público realizado para essa Carreira) todos eles auxiliados por Procuradores de autarquias e fundações e outros bacharéis em Direito, detentores de cargos em comissão na AGU.

No início do ano 2000 ingressaram nos quadros da AGU, mediante concurso público – o segundo –, cerca de trezentos Advogados da União e, em seguida, outro tanto de Assistentes Jurídicos provenientes do primeiro concurso público realizado para essa Carreira.

Também foram realizados dois concursos para cargos de Procurador da Fazenda Nacional até 2002. Ao tempo em que a Advocacia-Geral da União assumia a representação judicial de quase uma centena de autarquias e fundações era criada a **Carreira de Procurador Federal**, reunindo, sob denominação única os profissionais do Direito, responsáveis pelas atividades de representação judicial e extrajudicial e daquelas de consultoria e assessoramento jurídicos das autarquias e fundações federais.

A unificação das Carreiras de Advogado da União e de Assistente Jurídico criou possibilidade de os Advogados da União (carreira já unificada) poder atuar em ambos os segmentos, otimizando a utilização da sua capacidade de trabalho.

Antes dessa unificação a AGU poderia lotar nos órgãos consultivos somente Assistentes Jurídicos e, nos órgãos do contencioso, apenas Advogados da União. Isso fez com que a Instituição convivesse, durante anos, com escassez desses profissionais do Direito ora em uns, ora em outros órgãos. Atualmente coexistem quatro carreiras jurídicas na Administração Federal (direta, autárquica e fundacional), com semelhantes atribuições: Advogado da União, Procurador da Fazenda Nacional, Procurador Federal e Procurador do Banco Central do Brasil, distribuídos da seguinte forma:

Tabela 1 - Carreiras Jurídicas da AGU

Cargo Efetivo	N
PROCURADOR FEDERAL	4166
PROCURADOR DO BACEN	2057
ADVOGADO ADVOGADO DA UNIÃO	1737
ASSISTENTE JURÍDICO	65
ESPECIALISTA-ADVOGADO	1
TOTAL	5969

Fonte: RH/AGU.

- **Carreira Administrativa** – aqui está o ponto crucial do nosso trabalho, pois a AGU ainda não conseguiu resolver o problema objeto desta pesquisa, ou seja, a Estruturação da Carreira Técnica Administrativa, gerando uma grande disfunção organizacional, pois se a área Fim encontra-se uniformizada, inclusive com relação ao Plano de Cargos, Salários e Carreiras da classe, a administrativa é formada por uma adversidade de cargos, salários, carreiras, crenças, valores e culturas.

Segundo ÊNIO (1991), a administração de RH das empresas de um modo geral, não conseguiu incorporar, na prática, o sistema ou atividade de planejamento de pessoal, de modo abrangente, ou de carreira, de modo específico. Ele, em estudos realizados em Planejamento e Desenvolvimento de Pessoal, com destaque para planejamento de carreira e sucessão, chegou à seguinte constatação:

[...] existem concepções vagas, idealizadas e distorcidas a respeito de planos de carreira. São **vagas** quando nos contentamos com idéias captadas no ar ou menções de caráter genérico. São **idealizadas**, enquanto se imagina que carreira constitui uma situação própria de qualquer cargo ou profissão, traduzida em promoções sucessivas, em espaços de tempo determinados. É que, a qualquer pessoa que ingresse em uma organização, deveria ser dada a oportunidade de obtê-la. **Distorcida**, quando se denomina de “plano de carreira” artifícios criados para a concessão de aumentos salariais. Ou seja, quando se confunde progressões salariais com plano de carreira. (ÊNIO, 1991, p.73).

Portanto, os servidores administrativos do Quadro Efetivo da AGU, por falta da regulamentação do seu plano de carreira, foram enquadrados no Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE, juntamente com a maioria dos servidores que compõem esse Poder e que não tiveram suas funções definidas como Específicas ou Típicas de Estado, hoje eles somam o quantitativo de 1736, distribuídos em diversos cargos, conforme demonstrado da tabela abaixo:

Tabela 2 - Cargos dos servidores administrativos da AGU

<i>Cargo</i>	<i>Frequência</i>	<i>Percentual</i>
AGENTE ADMINISTRATIVO	583	33,58
ADMINISTRADOR	276	15,9
AGENTE DE PORTARIA	106	6,11
DATILOGRAFO	93	5,36
MOTORISTA OFICIAL	76	4,38
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	66	3,8
CONTADOR	63	3,63
ECONOMISTA	51	2,94
AUX OPERAC DE SERV DIVERSOS	32	1,84
ASSISTENTE DE ADMINISTRACAO	28	1,61
AGENTE DE VIGILANCIA	27	1,56
TECNICO DE CONTABILIDADE	25	1,44

Tabela 2 - Cargos dos servidores administrativos da AGU (continuação)

<i>Cargo</i>	<i>Frequência</i>	<i>Percentual</i>
TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	24	1,38
AUX OPERAC SERV DIVERSOS	21	1,21
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	18	1,04
AUXILIAR EM ADMINISTRAÇÃO	16	0,92
TELEFONISTA	13	0,75
ENGENHEIRO	11	0,63
MOTORISTA	10	0,58
AUXILIAR DE ADMINISTRACAO	9	0,52
ESTATISTICO	9	0,52
AGENTE TELEC ELETRICIDADE	6	0,35
ANALISTA DE SISTEMA	6	0,35
TECNICO DE NIVEL MEDIO	6	0,35
TECNICO EM CONTABILIDADE	6	0,35
ARQUIVISTA	5	0,29
AUX DE SERVICOS GERAIS	5	0,29

AUXILIAR OPERACIONAL DE SERVIÇOS DIVERSOS	5	0,29
BIBLIOTECARIO	5	0,29
CONTINUO	5	0,29
ESPECIALISTA DE NIVEL MEDIO	5	0,29
ANALISTA	4	0,23
ANALISTA DE TEC DA INFORMACAO	4	0,23
ARTIF DE CARPINT MARCENARIA	4	0,23
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	0,23
AUX EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	3	0,17
BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA	3	0,17
ESPECIALISTA DE NIVEL SUPERIOR	3	0,17
PORTEIRO	3	0,17
PROGRAMADOR	3	0,17
TECNICO DE NIVEL SUPERIOR	3	0,17
TECNICO EM SECRETARIADO	3	0,17
OUTROS CARGOS	88	5,05
TOTAIS	1736	100

Fonte: RH/AGU.

Com relação ao nível de escolaridade desses servidores, observa-se que 39,86% possuem o ensino fundamental e médio e que 2,88% não possuem nem o ensino fundamental. 56,68% dos servidores administrativos possuem formação superior em diversas áreas, inclusive, alguns são formados em Direito e estão desempenhando atividades administrativas.

Tabela 3 - Nível de qualificação dos servidores administrativos da AGU

Valor	Frequência	Percentual
SUPERIOR COMPLETO OU HABILITADO	984	56,68%
ENSINO MÉDIO	591	34,04%
ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	101	5,82%
ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	50	2,88%
PÓS-GRADUAÇÃO	18	0,46%
SUPERIOR INCOMPLETO	2	0,12%
TOTAL:	1736	100,00%

Fonte: RH/AGU.

Além dos servidores do quadro de pessoal efetivo, os recursos humanos dessa Instituição são formados pelos servidores cedidos e requisitados e que pertencem a “n” carreiras, com destaque para as seguintes: Carreira da Seguridade Social, Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho; Plano de Classificação de Cargos – PCC, Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE, Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos

e Empregos - PUCRCE e Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, entre outras.

Esses servidores são oriundos de vários órgãos da administração federal direta e indireta, dos estados e dos municípios e que somam um quantitativo de mais ou menos 2112 servidores, distribuídos em todo o território nacional.

Observa-se diante do cenário apresentado acima, que a formação da carreira da AGU foi estruturada sem obedecerem aos pré-requisitos básicos da política de recursos humanos, pois da forma que foi configurada não possibilita ao servidor construir um comportamento funcional de cumplicidade com o seu órgão.

Se repararmos bem, a formação da mão-de-obra administrativa da AGU da forma que vem sendo concebida tem gerado diversas disfunções organizacionais e problemas de desempenho e comportamento de pessoal, com reflexos negativos na produtividade, no clima de trabalho, no *turnover*, na disciplina, por não se fazer uso de informações que são importantes para definir um perfil de cargos e carreiras adequados para a AGU.

Uma das discrepâncias que se verifica com muita facilidade está na remuneração recebida pelos servidores, pois em muitos casos servidores de mesmo nível recebem remuneração diferentes, ou até mesmo um servidor de nível médio pode ganhar mais do que um servidor de nível superior. Por exemplo: um servidor ocupante do cargo Técnico da Aviação Civil (salário acima de R\$ 5.000,00), ganha mais que um servidor de nível superior do cargo de Administrador que recebi um salário inferior a R\$ 5.000,00.

A instabilidade funcional que é gerada pela precariedade do vínculo institucional é outro grande problema dentro da AGU, pois tanto o órgão quanto o servidor pode, a qualquer tempo, requerer a ruptura do vínculo institucional. Essa instabilidade é bastante prejudicial ao órgão vez que ele se torna refém dos servidores cedidos que muitas das vezes usam de “chantagens” para adquirirem vantagens individuais. Por outro lado, a AGU não desenvolve nenhuma política de reconhecimento e valorização profissional desses servidores, mantendo-os desmotivados, despreparados, estagnados, sem nenhuma perspectiva de possibilidade de crescimento dentro da Instituição.

Nota-se que a AGU não possui estratégias para amenizar os efeitos negativos da adversidade funcional dos servidores cedidos/requisitados e estes não tem acesso a uma progressão funcional, nem possibilidade de crescimento e delegação de autoridade, pois apenas uma minoria recebe uma gratificação temporária por prestar serviços a AGU.

O Clima Organizacional é bastante complexo, considerando que sua formação é derivada da miscigenação de várias culturas organizacionais que se debatem no dia a dia do

trabalho, dificultando, inclusive, a padronização de rotinas e procedimentos administrativos, pois cada um entende que a sua rotina é melhor e sempre deu certo.

3.2. MESA DE NEGOCIAÇÃO DA AGU

3.2.1. Breve histórico

Em 2004, um grupo de servidores administrativo da AGU realizou um diagnóstico situacional do Quadro de Pessoal AGU e apresentou a CONDSEF. A partir desse momento a Confederação tentou manter contato com o Ministério de Planejamento Orçamento e Gestão – MPOG, para apresentar o trabalho realizado pelos servidores, mas não conseguiu êxito.

Devido à dificuldade em manter um canal de comunicação com o Ministério do Planejamento, os servidores decidiram entrar em greve e acabaram conquistando uma gratificação fixa e a instalação do processo de negociação.

Nota-se, desde então, que esta demanda deu origem a criação da “Mesa Setorial de Negociação da Advocacia Geral da União” que foi constituída por duas bancadas: a primeira bancada representada pelo Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão e pela Advocacia-Geral da União, do outro lado, temos as entidades representativas dos servidores, Central Única dos Trabalhadores – CUT e a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – CONDSEF.

Em 2005, outro processo de mobilização com paralisação foi deflagrado, considerando que os trabalhos da Mesa não foram iniciados. Essa greve desagradou o Governo que impôs algumas retaliações aos servidores e passou a tratá-los de forma intransigente, pois o mesmo não quis negociar as faltas e a reposição dos dias parados. Além disso, a AGU iniciou uma campanha de que os trabalhadores do setor já haviam obtido um ganho superior ao dos demais trabalhadores do SPF.

Nos anos de 2006 e 2007, o governo apresenta uma proposta de plano de carreira especial, prevendo extinção dos cargos naquele momento existente (cerca de 1800) e a possibilidade de adoção de uma medida “emergente”, ou seja, o reajuste na remuneração (na gratificação produtivista) com impacto para 2007, ficando somente na promessa.

Observa-se que apenas em 2008 iniciou-se o processo negocial, através de um acordo assinado entre os representantes dos servidores (CUT e CONDSEF) e a AGU/MPOG.

Em 13 de junho de 2008, encontramos o primeiro acordo resultante das negociações havidas entre o Governo Federal e as entidades sindicais, esse acordo prevê a nova composição remuneratória dos servidores, incluindo além do vencimento básico a gratificação de desempenho. Percebe-se, também, que foi assegurada aos servidores uma melhoria de remuneração nos termos das tabelas existentes.

Por meio de Termo Aditivo, datado de 13 de junho de 2008, foi acrescentada ao Termo Original, uma cláusula que trata da discussão sobre o Plano de Carreira para o Quadro de Pessoal da Advocacia Geral da União. O Termo Aditivo diz que a partir daquela data fica criada um Grupo de Trabalho com o objetivo de diagnosticar a situação de pessoal e apresentá-la em forma de relatório que servirá como base à negociação entre as entidades sindicais representativas da categoria e o Governo, em torno das estruturas das carreiras, planos e cargos remuneratórios. O grupo tinha um prazo de 150 (cento e cinquenta) dias para conclusão dos trabalhos.

Em junho de 2009, o GT apresentou o Relatório Final com as propostas que serviriam de insumo para debater as questões de interesse dos servidores do Quadro de Pessoal da AGU e desde então se abriram as discussões na Mesa de Negociação.

3.2.2. Análise específica de dados referentes à mesa negocial

De acordo com as pesquisas realizadas e conforme enunciado acima, os trabalhos reivindicatórios iniciaram em 2004 com a seguinte pauta:

- Alteração da Estrutura Organizacional da AGU;
- Plano de Saúde e Saúde Ocupacional dos servidores;
- Aumento do vale Refeição;
- Aumento salarial e Estruturação da Carreira da AGU;
- Concurso Público.

Desde que os trabalhos da Mesa foram abertos, conseguimos apurar alguns resultados que se encontram efetivamente em funcionamento, como:

1. Plano de Saúde – tanto os servidores do quadro como os cedidos podem optar pelo Plano de Saúde oferecido pela AGU. O Órgão contratou uma empresa especializada (Aliança) para administrar esse benefício. Se o servidor não quiser aderir ao Plano oferecido pela AGU, pode escolher outro e depois receber a co-participação da mesma através do processo de ressarcimento;
2. Concurso Público – dois concursos já foram realizados, sendo que o primeiro ocorreu em 2006, para preenchimento de aproximadamente 500 vagas que foram distribuídas nos cargos de Administrador, Contador, Engenheiro, Estatístico e Economista. Este ano o Órgão realizou novo concurso público para prover 120 cargos administrativos, sendo: 60 administradores; 11 contadores e 49 assistentes administrativos.
3. Vale Refeição – esse benefício sofreu um aumento este ano de acordo com a proposta que foi encaminhada ao Congresso Nacional;
4. Estruturação da Carreira – encontramos apenas um ANTEPROJETO DE LEI que dispõe sobre a criação das Carreiras de Analista e Técnico da Advocacia Geral da União e dá outras providências.

Não encontramos registro sobre alguns assuntos que faziam parte da pauta reivindicatória, como: saúde ocupacional dos servidores e a alteração da estrutura organizacional da AGU.

Além disso, verificamos que durante o processo de negociação da Mesa AGU, houve alteração significativa dos membros das duas bancadas, sendo mais acentuada dentre os representantes do governo (AGU/MPOG) que segundo opinião da representante da CONDSEF pesquisada, essa alteração dos membros governistas pode ter sido por estratégia negocial ou por mudança na direção geral da AGU, com a saída do Ministro Dias Toffoli e a indicação do Ministro Adams.

Todas as deliberações da Mesa de Negociação da AGU são apresentadas em formas de atas de reuniões, relatórios, informes e assinaturas de Termo de Acordo (ANEXO A).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora a literatura seja vasta em questões que envolvem o processo de barganha, os estudos realizados tendem a observar aspectos inerentes ao processo de negociação entre os servidores da AGU e o Governo Federal, para a Estruturação da Carreira Técnico-Administrativa.

Primeiramente, faz-se necessário registrar algumas dificuldades que se encontrou no decorrer do processo de pesquisa, principalmente no levantamento dos dados e informações da Mesa de Negociação da AGU. A idéia era fazer uma comparação entre os atores envolvidos, quais sejam: servidores, representados pelo seu sindicato ou sua confederação; a AGU e o MPOG órgãos representantes do Governo Federal, montando-se as duas bancadas. Nesse contexto, registrar-se a ausência do MPOG que, apesar das várias tentativas, não respondeu ao nosso apelo, deixando uma lacuna. Portanto, todos os dados e informações tratadas neste trabalho tiveram como fontes a AGU e a CONDSEF.

Com relação aos resultados da Mesa Setorial de Negociação da AGU, fica bastante claro, no material pesquisado, que a Mesa não conseguiu resolver o problema de Estruturação da Carreira Técnico Administrativa da AGU, pois os atores envolvidos não conseguiram chegar a um consenso por terem posicionamentos distintos, como veremos abaixo.

Os representantes da AGU defendiam a criação de uma carreira administrativa especializada, composta de apenas duas vertentes, como: Carreira de Analista da AGU, de nível superior e a Carreira de Técnico da AGU de nível médio ou intermediário. Já o MPOG defendia uma Carreira mantendo os cargos transversais criados no PGPE, ou seja, de Analista Técnico-Administrativo, Assistente Técnico-Administrativo e Analista em Tecnologia da Informação.

A CONDSEF posicionava-se defendendo a construção de carreira que envolvesse todos os servidores ativos que prestam serviços atualmente na AGU, estivessem ou não vinculados ao Quadro de Pessoal da instituição, bem como os aposentados e pensionistas do Quadro, cabendo a todos o direito de opção em permanecer ou não na carreira da AGU. A estruturação da carreira, defendida pela CONDSEF, seria composta de cargos de escolaridade superior, média e fundamental, dividindo-se cada um desses níveis em classes com determinadas qualificações, de tal modo que dentro de um mesmo nível de escolaridade teríamos diferentes classes de capacitação.

Hoje, a Carreira da AGU está sendo construída dentro do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e sem a participação dos servidores, levando-se a crer que a negociação foi desprezada, optando-se em resolver a questão de forma unilateral, onde prevalece o poder coercitivo do Governo Federal prejudicando a construção do Estado Democrático de Direito e tornando precárias as relações trabalhistas no âmbito do serviço público federal, mais precisamente na AGU.

De todo o exposto, percebe-se que o processo de negociação da AGU foi concebido de forma bastante amadora, pois não se consegue visualizar um planejamento técnico que garantisse o seu sucesso. Até a questão do tempo para o desenvolvimento dos trabalhos não foi observado, criando um grande lapso entre o início dos trabalhos e o seu fim. Isto se teve fim. Pois não há nenhum documento que registre essa situação. Entende-se que de toda sorte, a Mesa de Negociação da Advocacia Geral da União não se tornou, totalmente, num instrumento ineficiente de solução de conflitos entre governo e servidores, pois, além de resolver várias questões da pauta reivindicatória, ela contribuiu substancialmente para o processo de democratização das relações trabalhistas dentro da Administração Pública, demonstrando que estamos avançando no processo democrático de direito, bem como, apresenta elementos que podem contribuir com o processo de regulamentação de negociação no âmbito do serviço público federal.

Entende-se que o estudo foi bastante gratificante, pois proporcionou o entendimento a respeito de um processo negociado, bem como, a grande dificuldade de sua implantação dentro da Administração Pública, pois precisamos passar por uma grande mudança social, econômica e cultural. O Brasil precisa reformular suas leis para que elas estejam adequadas ao processo de negociação, pois este requer um Governo mais flexível e humanizado, um Governo que valorize seus recursos humanos e esqueça as velhas práticas de manipulador, que barganha e sempre ganha.

Apesar das reformas que ocorreram a partir da consagração do Estado Democrático de Direito do Brasil, através da promulgação da Constituição Federal de 1988, percebe-se que a “Administração Pública” ainda é incompatível com o processo de negociação. Portanto, a máquina pública precisa passar por uma profunda transformação. A existência de políticas claras de profissionalização, qualificação, ascensão e capacitação de pessoal, melhoram os ambientes de trabalho, reforçam a empregabilidade dos servidores públicos e reduzem as incertezas. Essas condições geram uma boa vontade no desenvolvimento de relações de trabalho construtivas.

A AGU e ao MPOG, sugere-se que retomem os trabalhos da Mesa Setorial de Negociação, para construir o Plano de Carreira dos Servidores Administrativos, pois essa questão é de interesse coletivo e não somente da AGU ou do Ministério do Planejamento. A existência de procedimentos e canais institucionalizados, pactuados e aceitos consensualmente para dirimir conflitos trabalhistas, são fundamentais para a construção de relações cooperativas. É por meio desses canais que a previsibilidade e a estabilidade necessária para a construção de um relacionamento confiável podem se estabelecer.

Ao Governo, alerta-se para a necessidade de construir novas lideranças, pois os gestores negociadores precisam possuir uma série de novas habilidades e competências, para que sejam atores de construção do processo de negociação coletiva. Essa visão é construída a partir de programas de treinamento e qualificação, pois a gestão adequada para o processo de negociação é aquela que tem estas características: separaram as pessoas dos problemas; colocam-se no lugar do outro; inventam múltiplas alternativas; usam critérios objetivos para medir os resultados das negociações e tem capacidade de assumir riscos.

Por fim, é importante também que a prática da negociação coletiva seja institucionalizada para que o processo tenha sustentabilidade e seja internalizado por todos os stakeholders: trabalhadores, líderes sindicais, gerentes, dirigentes, políticos, e não seja confundida como uma “moda nova” de um ou outro governante.

REFERÊNCIAS

ARTHUR, M. B. The Boundaryless Career: a New Perspective for na Organizacional Inquiry. **Journal of Organizational Behavior**, v.15, p. 295-306, 1994.

ZAIRO, B. Cheibub. **Negociação Coletiva no setor público** – experiências internacionais recentes por meio de análise da literatura. ENAP, 2004.(Caderno ENAP 25).

RESENDE, Ênio. **Cargos, Salários e Carreiras: Novos Paradigmas Conceituais e Práticos**. São Paulo: Summus, 1991.

BRASIL. Advocacia-Geral da União. **Diretrizes Estratégicas**. Brasília: AGU, 2009.

ABRAHIM, Gisele Seabra. **A Evolução do Conceito de Carreira**, São Paulo, out. 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br.htm>. Acesso em: 19 ago.2010.

BALDI, Mariana. ROT-NEGCOL – **Relações e Organizações de Trabalho**. Porto Alegre: [S.n.],2010.(Apostila da disciplina Relações e Organizações de Trabalho), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração,Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol>. (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em: 28 set.2009.

GARAY, Ângela; ANTONELLO, Cláudia Simone; RUAS, Roberto. **A emergência do conceito de competências no contexto da gestão das organizações**, texto1 – módulo 1. Porto Alegre: [S.n.],2010.(Testos da disciplina de Competências), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração,Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol>. (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em: 01 mar.2010.

-----. **A noção de competências: abordagens e definições**, texto 2 – módulo 2. Porto Alegre: [S.n.],2010.(Testos da disciplina de Competências), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração,Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol>. (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em: 01 mar.2010.

MISOCZKY, Maria Ceci. NEG1-NEGCOL – **Negociação1**. Porto Alegre: [S.n.], 2010.(Apostila da disciplina Negociação 1), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração,Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol>. (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em: 09 nov.2009.

LOPES, Fernando Dias. NEG2-NEGCOL – **Negociação2**. Porto Alegre: [S.n.],2010.(Apostila da disciplina Negociação 2), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração,Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol>. (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em: 30 nov.2009.

-----. NEG3-NEGCOL – **Negociação3**. Porto Alegre: [S.n.],2010.(Apostila da disciplina Negociação 3), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de

Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol>. (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em: 01 fev.2010.

PEREIRA, Luiz C. Bresser; SPINK, Peter K. **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial**. 7. Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

PINHEIRO, Ivan Antônio. **Do Projeto à Monografia de Conclusão de Curso**, texto 1. Porto Alegre: [S.n.],2010.(Texto da Disciplina de Metodologia Científica), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol>. (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em: 03 mai.2010.

DIAS, Ronaldo. **As Carreiras no Serviço Público Federal Brasileiro: breve retrospecto e perspectivas**, Brasília, abr 2010. Livraria do IPEA. Disponível em: <http://www.ipea.com.br.htm>. Acesso em: 07 jul.2010.

GRAEF, Aldino; CARMO, Maria P.B.da Cruz. **A organização da carreira do Poder Executivo da administração pública federal brasileira: o papel das carreiras transversais**. Trabalho apresentado no 13º Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, 13.. Argentina, 4-7. nov.2008. Disponível em: http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/seges/090709_SEGES_Arq_carreiras_transversais.pdf. Acesso em: 10 jul. 2010.

BRAGA, Douglas Gerson. **Conflitos, eficiência e democracia na gestão pública**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1988.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

YIN, R.K. **Estudo de caso – planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 9.ed.São Paulo: Atlas, 2007.

LUPI, Carlos. **Adesão a Convenção 151**. Genebra, 15 jun.2010. Disponível em: [www..mte.gov.br](http://www.mte.gov.br). Acesso em: 10 jul.2010.

ANEXO A – DOCUMENTOS DA MESA DE NEGOCIAÇÃO

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO

SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS

PORTARIA Nº 877 DE 28 DE MAIO DE 2003

O SECRETÁRIO DE RECURSOS HUMANOS DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, no uso das atribuições e tendo em vista o disposto no artigo 37 da Constituição Federal, que impôs a eficiência como princípio orientador da administração pública e considerando que é objetivo setorial do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão a efetivação de uma gestão de recursos humanos eficiente, efetiva e participativa, envolver o funcionalismo na grande tarefa de mudar o País, elaborando uma política de democratização das relações de trabalho no setor público que promova o bem estar e desenvolva suas potencialidades produtivas e;

Considerando ainda, que o estabelecimento de uma prestação de serviço público eficiente prescinde de um processo de gestão de pessoas que implique na construção de parcerias que, proporcionem aos servidores contribuírem com seus conhecimentos, capacidades e habilidades, proporcionando decisões e ações que dinamizem a prestação do serviço público;

Considerando finalmente que, para execução de tais objetivos é necessária a implantação de um instrumento eficaz de composição de interesses, encontrando-se em fase de implantação o Sistema Nacional de Negociação Permanente - SINP, que compreende complexa extensão de procedimentos que englobam, não só a participação na Mesa Nacional de Negociação Permanente, como grupos de trabalho, seminários, oficinas, pesquisas, que contribuam para a eficaz discussão e difusão, nos órgãos que compõe o SIPEC, resolve:

Art. 1º Considerar para efeitos do artigo 44 da Lei nº 8.112/90, como de efetivo exercício da atividade laboral a participação nas atividades de implantação do Sistema Nacional de Negociação Permanente.

Art 2º Para aplicação do disposto no art. anterior, as entidades sindicais e os órgãos públicos signatários do Protocolo para instituição formal da Mesa Nacional de Negociação Permanente, enviarão a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, no prazo de trinta dias a contar da data de publicação da presente Portaria, o nome e matrícula dos servidores que integrarão as atividades da Mesa Nacional de Negociação Permanente.

Art 3º A Secretaria de Recursos Humanos encaminhará às chefias imediatas a convocação do servidor, para fins de justificativa das ausências no local de exercício.

Art 4º A participação de servidores, por entidade sindical, observará os limites contidos no artigo 92 da Lei nº 8.112/90, a saber:

- I - para entidades com até 5.000 associados, um servidor;
- II - para entidades com 5.001 a 30.000 associados, dois servidores;
- III - para entidades com mais de 30.000 associados, três servidores.

Art 5º Para fins da presente Portaria, as atividades de implantação do Sistema Nacional de Negociação Permanente se desenvolverão no período de 120 dias a contar da data de publicação da presente podendo ser prorrogadas por ato da Secretaria de Recursos Humanos.

Art 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições contrárias.

LUIS FERNANDO SILVA

(Of. El. nº 328/03)

D.O.U., 10/06/2003



Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público
Federal
Tel: (0xx61) 3322-7747 – Fax: (0xx61) 3225-8456
www.condsef.org.br
condsefcpd@brturbo.com.br

Brasília/DF, em 07 de outubro de 2005.

RELATÓRIO

REUNIÃO DOS GRUPOS DE TRABALHO - PLANO DE SAÚDE E SAÚDE DO TRABALHADOR

Plano de Saúde - O Grupo atualizou-se quanto aos problemas que se avolumam com a UNIMED, a partir dos registros que continuam sendo enviados pelos usuários daquela operadora de plano de saúde. Discutiu-se, ainda, quais as opções que restariam aos servidores que aderiram ao Plano e que resolveriam os problemas por ele causados, ou ao menos que os minimizassem.

O Grupo foi informado que o dossiê que a Bancada Sindical ajudou a compor, foi encaminhado para análise, inclusive pela Consultoria Jurídica da AGU e que em breve elaborará um parecer que oriente quais ações devem ser adotadas, para que os problemas sejam definitivamente resolvidos.

Saúde do Trabalhador- O Grupo acordou que deveria ser revista a Ordem de Serviço que constituiu a Comissão Interna de Melhoria Ambiental, entendendo a necessidade de ampliação dos trabalhos, com extensão para todas as Unidades, daí serão criadas sub-comissões nas Unidades, com uma comissão central que gerenciará os programas elaborados e as informações prestadas.

Os Grupos começarão a desenvolver algumas ações, seguindo orientações já existentes tanto no MPOG, quanto nas Normas Regulamentares do Ministério da Saúde e do Trabalho e com aplicação imediata nas Unidades da AGU.

Devem ser ministrados cursos, palestras, seminários, entre outras atividades que visem à melhoria na qualidade do ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador.

REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA MESA SETORIAL DA AGU

A reunião contou com a presença dos membros da Mesa, Luis Alfredo, Ramon Barreto, Sérgio Nogueira, Rosângela Silveira, Aureo Araújo e Isaura Cosme pela Bancada Governamental e Jaime Santos, Elna Melo, João Araújo e Rosângela Ascensão, pela Bancada Sindical, contando ainda com a presença de Conceição Monteiro, Regina Nunes e Raimundo Ribeiro, registrando a participação de alguns estados (RJ, RO e SC).

- Passados os informes da reunião dos Grupos de Trabalho (Plano de Saúde e Saúde do Trabalhador), realizadas no dia 03 de outubro

- Informado pelo Dr. Luis Alfredo que houve uma reunião com o Secretário-adjunto do MPOG, Luis Inácio Adams, contando com a presença da Dra Rosângela Silveira onde receberam a informação de que o projeto de plano de carreira sairia daquele Ministério até o final de outubro. Indagado para onde o projeto iria, o Secretário-Geral da AGU disse que o projeto iria para o Congresso Nacional.

- A Bancada Governamental solicitou as informações sobre a última reunião da Mesa Nacional. A Bancada Sindical informou que o Ministro Paulo Bernardo reafirmou que cumprirá os acordos negociados com a CONDEF e que uma forma de atendimento está sendo discutida, com a participação daquela representação, com vistas à solução dos problemas.

Em cumprimento aos itens da pauta proposta, foram abordados os seguintes pontos:

- O Secretário-geral apresentou o resultado da reunião com o Ministro, visando definir a data limite para o aproveitamento dos servidores requisitados para a AGU. O Ministro Álvaro concordou que o aproveitamento alcançasse os servidores requisitados até **31 de dezembro de 2004**.

- Quanto à apresentação das minutas dos Atos Regimentais, referenciados na proposta de plano de carreira, o Secretário-geral informou que o Dr. Germinio ficara responsável pela elaboração das minutas mas está impossibilitado de fazer, solicitando que a Bancada Sindical subsidiasse esse trabalho.

- O posicionamento do Secretário-geral quanto ao parágrafo único do art. 11 da proposta de plano de carreira foi pela manutenção da divergência até que o MPOG emita seu parecer. O Coordenador Geral de Recursos Humanos da AGU, Sérgio Nogueira, apresentou os esclarecimentos quanto ao ponto destacado, explicando que a Bancada Sindical estava correta nas na defesa da VPNI, considerando que o adicional por tempo de serviço, bem como as incorporações de décimos/quintos são vantagens devidas como direito adquirido, portanto não caberia a interpretação de incorporar tais vantagens.

- Além dos pontos acima, foi solicitado que as atas resultantes das reuniões da Mesa fossem atualizadas no Portal da AGU. A Rosângela Silveira, comprometeu-se a resolver o problema.

- Proposta pela Bancada Governamental que a próxima reunião aconteça dia 08 de novembro, considerando a informação do Governo que no dia 28 de outubro serão divulgadas as diretrizes gerais de plano de carreira.

- No dia 04 de outubro, a Bancada Sindical reuniu-se com o Deputado Federal Marcos de Jesus (PL-PE) para retomar as articulações parlamentares. Na oportunidade, o Deputado iniciou os contatos, inclusive com Senadores para que o assunto fosse amplamente apresentado.

- No dia 05 de outubro, a Bancada Sindical foi recebida pelos Senadores Bispo Marcelo Crivella (PL/RJ), Aelton Freitas (PL/MG) e pelo 1º Vice-Presidente da Câmara dos Deputados José Thomaz Nonô (PFL/AL). A Bancada apresentou a proposta de plano de carreira, prestou os esclarecimentos sobre as discussões promovidas na Mesa Setorial, as dificuldades que se estendem desde 1998, quando todo esse processo iniciou, além das dificuldades atuais enfrentadas no MPOG para que o projeto siga seu rito normal.

- No dia 07 de outubro, a Bancada Sindical e o Assessor Parlamentar do Senador Aelton Freitas, o Sr. Antonio Sergio M de Queiroz participaram de uma reunião na Secretaria Executiva do Ministério do Planejamento com o Dr.



Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público
Federal
Tel: (0xx61) 3322-7747 – Fax: (0xx61) 3225-8456
www.condsef.org.br
condsefcpd@brturbo.com.br

Luis Inácio Adams (Secretário-Adjunto do Ministério do Planejamento). Foram esclarecidos alguns pontos sobre as Diretrizes Gerais de Plano de Carreira, as movimentações internas dos projetos de plano de carreira existentes no MPOG, demandas setoriais atendidas e avanços alcançados em processos de negociação até o momento. O Dr Luis Inácio, entre outras observações, adiantou que o que existe de concreto é a decisão do Governo em resolver a questão das Diretrizes de Plano de Carreira, por tratar-se de atendimento a uma demanda maior e não setorializada.

Os Senadores e os Deputados assumiram o compromisso de promover toda a articulação política necessária à agilização do processo inclusive no Congresso Nacional para tanto fez contato pessoal com o Ministro Paulo Bernardo, agendando reunião para tratar o assunto.

II - AVALIAÇÃO E ENCAMINHAMENTOS

A Bancada Sindical e a CONDSEF avaliam como um avanço considerável a questão relativa ao aproveitamento dos servidores cedidos à AGU, no que tange à data de 31 de dezembro de 2004, eis que implica num número significativo de companheiros. No entanto, isso não significa que deixaremos de lutar para que sejam aproveitados todos os servidores como proposto inicialmente, sem entretanto, atravancar o processo em curso.

Ressaltamos o resultado positivo obtido com as articulações parlamentares, a estratégia construída e posta em prática vem tomando uma dimensão que merece respeito e apoio, pois a atenção e a seriedade demonstrada pelos envolvidos no processo, comprova que é devido o reconhecimento aos técnicos da AGU.

Também, reafirmamos que a proposta de data para a próxima reunião apresentada pela bancada sindical foi dezembro/2005, conforme decisão do CDE (Conselho Deliberativo de Entidades da CONDSEF), no entanto, segundo o entendimento da bancada governamental é que deva ocorrer uma reunião extraordinária em novembro e a proposta será encaminhada à Executiva da CONDSEF para análise e divulgação.

A Bancada Sindical em conjunto com a Assessoria Jurídica da CONDSEF, está avaliando a possibilidade de providências junto à ANS no sentido de buscar soluções aos enormes transtornos provocados pela assistência fornecida pela UNIMED, para tanto, solicitamos a todos os companheiros da AGU que tenham reclamações contra o atendimento da UNIMED, que ao enviarem mensagens à Administração da AGU e/ou Aliança Unimed, que enviem também cópia aos companheiros joao.neto@agu.gov.br ou elna.melo@agu.gov.br.


Necessário frisar que toda e qualquer falha no atendimento da UNIMED/ALIANÇA, com relação a consultas, autorizações de exames e outros, deverão ser comunicados, esses fatos, à administração da AGU.

Por fim, devido a falsas acusações encaminhadas a CONDSEF, acusando a administração da AGU ter adotado medidas de retaliação a companheiros que participaram da GREVE, solicitamos seja encaminhado todo o fato que se enquadre no processo de retaliação com a identificação dos retaliadores para a averiguação quanto à veracidade dos mesmos aos e-mails acima mencionados para a adoção das medidas cabíveis.

*"Aquele que toma a realidade e dela faz um sonho é um poeta, um artista.
Artista e poeta será também aquele que do sonho faz realidade." (Maiba Than)*

Saudações Sindicais,

Bancada Sindical da MSNP da AGU


Gilberto Jorge Cordeiro Gomes

Secretaria de Administração da CONDSEF



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO**Secretaria de Recursos Humanos**

Espianada dos Ministérios, Bloco "C", 7º andar, Sala 700

Cep: 70.046-900 – Brasília-DF

Telefones: (61) 3313-1033, 1114 Fax: (61) 3321-1710

Define o Termo do Acordo resultante das negociações havidas entre o Governo Federal e as entidades sindicais representativas dos servidores do Quadro de Pessoal da Advocacia – Geral da União, para fins de definição de nova estrutura remuneratória.

Pelo presente Termo de Compromisso, de um lado, a representação governamental, neste ato, composta pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MP e pela Advocacia – Geral da União, do outro lado, as entidades representativas dos servidores, Central Única dos Trabalhadores – CUT, Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – CONDSEF, tem como justo e acordado o seguinte:

Cláusula Primeira. Aos servidores do Quadro de Pessoal da Advocacia – Geral da União, com a nova remuneração composta de Vencimento Básico e Gratificação de Desempenho, será assegurada melhoria de remuneração nos termos das tabelas anexas ao presente instrumento, com efeitos financeiros a partir de julho de 2005; julho de 2009 e julho de 2010.

Cláusula Segunda. A gratificação de desempenho será paga em valor correspondente até 100 (cem) pontos, mediante avaliação de desempenho, sem curva forçada, e aos aposentados e pensionistas, será pago o valor correspondente a 40 (quarenta) pontos, em 2008 e a partir de 2009 o valor correspondente a 50 pontos.

Parágrafo Único. Até a regulamentação da gratificação de desempenho, a mesma será paga em valor correspondente a 80 (oitenta) pontos para os servidores ativos.

Cláusula Terceira. A representação governamental encaminhará à Casa Civil da Presidência da República proposta de instrumento legal que contemple, nos termos do acordado, a reestruturação das tabelas remuneratórias dos servidores do Quadro de Pessoal da Advocacia – Geral da União.


Cláusula Quarta. As partes se comprometem a criar Grupo de Trabalho - GT composto de 06 (seis) membros do governo e 3 (três) membros das entidades sindicais, sob a coordenação de membro indicado pela SRH/MP, para elaboração de propostas que servirão de insumo para debater todas as questões de interesse dos servidores do Quadro de Pessoal da Advocacia - Geral da União, sem o compromisso de novo aporte financeiro.

Cláusula Quinta. A representação sindical, na defesa do interesse público compartilha com o compromisso da Advocacia - Geral da União e da SRH/MP de construir conjuntamente instrumentos de trabalho que propiciem o controle da produtividade, eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados, de forma que possam desempenhar suas funções dentro do mais elevado nível de serviço público.

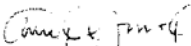
Cláusula Sexta. As partes se comprometem a desenvolver esforços para o cumprimento deste Termo de Acordo, entendendo que o mesmo tem valor para as partes até 2010, comprometendo-se a desenvolver esforços para conclusão, a bom termo, do processo de negociação.

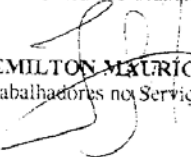
E, por fim, tendo-se por justas e acordadas as cláusulas e condições constantes deste Termo, assinam o presente documento.

Brasília, 13 de junho de 2008.


DUVANIR PAIVA FERREIRA
Secretário de Recursos Humanos - MP

EVANDRO COSTA GAMA
Advogado - Geral da União Substituto


LÚCIA REGINA DOS SANTOS REIS
Central Única dos Trabalhadores - CUT


JOSEMILTON MAURÍCIO DA COSTA
Confederação dos trabalhadores no Serviço Público Federal - CONDSEF



Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.
Secretaria de Recursos Humanos

TERMO ADITIVO

Define o Termo Aditivo resultante das negociações havidas entre o Governo Federal e as entidades sindicais representativas dos servidores do Quadro de Pessoal da Advocacia - Geral da União.

Peio presente Termo Aditivo ao Termo de Acordo assinado em 13 de junho de 2008, de um lado, a representação governamental, neste ato, composta pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MP e pelo Advogado - Geral da União, e de outro, a Central Única dos Trabalhadores - CUT, Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal - CONTSEF, têm como justo e acordado o seguinte:

Cláusula Primeira. Por meio do presente Termo Aditivo acrescenta-se ao Termo de Acordo assinado em 13 de junho de 2008, as disposições articuladas nas cláusulas seguintes.

Cláusula Segunda. A discussão sobre Plano de Carreira para o Quadro de Pessoal da Advocacia - Geral da União, a cargo do grupo a que se refere a Cláusula Quarta do Termo de Acordo assinado em 13 de junho de 2008, ocorrerá a partir de 30 de agosto de 2008, com prazo de 150 (cento e cinquenta) dias para conclusão dos trabalhos.

Cláusula Terceira. O resultado das discussões deverá ser registrado em relatório consubstanciado que servirá de base à negociação entre as entidades sindicais representativas da categoria e o Governo etc. torno das estruturas das carreiras, planos de cargos e estruturas remuneratórias.

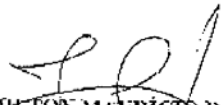
Brasília, 24 de julho de 2008.

DUVANIER PAIVA FERREIRA
Secretário de Recursos Humanos - MP



EVANDRO COSTA GAVA
Advogado - Casa da União Substituto

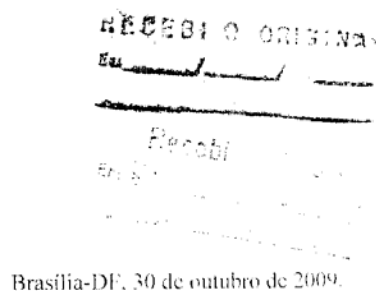
LÚCIA REGINA DOS SANTOS REIS
Diretora Executiva - CUI Nacional



JOSEMILTON MAURÍCIO DA COSTA
Secretário Geral da CONDSEF



Ofício/CONDSEF nº 267/2009.



Brasília-DF, 30 de outubro de 2009.

À Sua Senhoria o Senhor
JOÃO BERNARDO BRINGEL
 M.D. Secretário-Executivo do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

Senhor Secretário,

A Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – CONDSEF, Entidade Sindical de Grau Superior, representante dos Trabalhadores que mantêm vínculo funcional com a Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional de esfera federal, bem como, de suas vinculadas, incluindo Empresas Públicas, com base territorial nacional e sede localizada no SCS – Edifício Wady Cecílio II – 6º andar – Brasília/DF, por seu Diretor Sr. **Josemilton Maurício da Costa**, servidor público federal, domiciliado nesta Capital e encontrável na sede da referida Entidade Sindical, vem à presença de Vossa Senhoria, em defesa dos direitos, interesses e garantias da Categoria representada, com fulcro no disposto em ditames **Constitucionais** (art. 8º - inciso III *c/c* art. 37 – inciso VI), **Legais e Estatutários**, expor e requerer o que se segue:

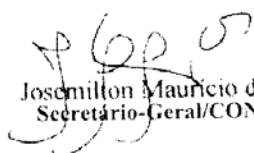
Em conformidade às considerações feitas por ocasião da reunião realizada no dia 22 de outubro de 2009, onde V.Sª solicitou um prazo de até 15 dias para que fosse definido o nome do Advogado Geral da União, o que permitiria a continuidade das tratativas sobre a definição da estrutura de carreira para os administrativos daquele setor e, tendo em vista que em 23 de outubro de 2009, tomou posse o Dr. LUIS INÁCIO LUCENA ADAMS, como Advogado Geral da União, superando, assim, o único impedimento apresentado por V.Sª, solicitamos que seja incluída a abertura do processo negocia! dos trabalhadores da AGU na agenda



apresentada para a primeira semana do mês de novembro, considerando ainda que, o relatório do grupo de trabalho instituído pela Portaria nº 3085, publicada no D.O.U., de 07 de novembro de 2008, foi encerrado em 30 de junho de 2009.

Antecipadamente, agradecemos pelo atendimento.

Saudações Sindicais.


Josemilton Maurício da Costa
Secretário-Geral/CONDSEF



Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal
Tel.: (61) 2103-7200 – Fax: (61) 2103-7221
www.condsef.org.br
condsef@condsef.org.br – comunica@condsef.org.br

Relatório da Reunião da CONDSEF com a SRH/MPOG.

Data: 04/12/2009

Local: SRH/MPOG

Pauta: Demandas da AGU (Carreira).

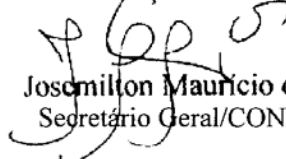
Presentes: SRH: (Marcela, Eliane Cruz, Jannayna e Sueli);

CONDSEF (Josemilton, Pedro Armengol, Roberto, Regina e Conceição).

A Reunião foi aberta pela Dr.^a Marcela, Diretora do Departamento de Negociações e Relações Sindicais, que informou sobre as reuniões que estão havendo entre a SRH e AGU, buscando fechar uma proposta de comum acordo. Sobre abrangência do Plano, o Governo afirmou que a posição é garantir todos os Servidores (as) na Carreira. Sobre a Tabela, está em discussão interna no Governo. O Governo informou que até o dia 10/02/2010 encerra as negociações.

Brasília, 10 de dezembro de 2009.

Saudações Sindicais,


Josemilton Mauricio da Costa
Secretário Geral/CONDSEF



MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO.
 Secretaria de Recursos Humanos
 Coordenação-Geral de Negociação e Relações Sindicais.
 Esplanada dos Ministérios, Bloco "C", 7º andar, Sala 716.
 Cep: 70046-900 - Brasília-DF
 Telefones: (61) 3313-1230/1424 - Fax: (61) 3321-0117

GRUPO DE TRABALHO

PARA ELABORAÇÃO DE PROPOSTAS QUE SERVIRÃO DE INSUMO PARA DEBATER AS QUESTÕES DE INTERESSE DOS SERVIDORES DO QUADRO DE PESSOAL DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO - AGU

RELATÓRIO FINAL

JUNHO DE 2009

1 - Apresentação:

O presente Relatório tem por objetivo registrar o desenvolvimento e a conclusão dos trabalhos realizados pelo Grupo de Trabalho - GT criado pela Portaria nº 3.085/SRH/MP, de 06 de novembro de 2008, em cumprimento a Cláusula Quarta do Termo de Acordo firmado entre o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, a Advocacia-Geral da União - AGU, a Central Única dos Trabalhadores - CUT e a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal - CONDSEF, entidade nacional representativa dos servidores que compõem o Quadro de Pessoal da AGU, em 13 de junho de 2008, com a finalidade de elaboração de propostas que servirão de insumo para debater questões de interesse dos servidores do Quadro de Pessoal da AGU, sem o compromisso de novo aporte financeiro.

2 - Instituições e órgãos envolvidos:

Integraram o Grupo de Trabalho o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MP, a Advocacia-Geral da União - AGU e a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal - CONDSEF.

A coordenação dos trabalhos coube à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por meio da Coordenação-Geral de Negociação e Relações Sindicais - CGNES/SRH/MP.

[Assinaturas manuscritas]

3 - Principais dados apresentados:**3.1 - Dados apresentados pela AGU, conforme Anexo I:****3.1.1 - Cargos existentes na AGU - novembro de 2008.**

11 cargos de nível auxiliar - 35 servidores;
65 cargos de nível intermediário - 1.314 servidores; e
39 cargos de nível superior - 510 servidores.

3.1.2 - Quadro de Pessoal da AGU:

Total de cargos efetivos: 2.080;
cargos efetivos ocupados: 1.859; e
cargos efetivos vagos: 221.

3.1.3 - Total de servidores requisitados: 1.601.

3.1.4. - Conforme diagnóstico apresentado pela AGU, não foi possível concluir a quantidade de cargos existentes e necessários em toda a AGU, tendo em vista a não possibilidade de se verificar o quantitativo de servidores que atuam nas autarquias e fundações - órgãos de execução da Procuradoria-Geral Federal.

3.2 - Dados apresentados pela CONDSEF, conforme Anexo II:

3.2.1 - A AGU conta atualmente com um Quadro de Pessoal efetivo/ativo de **1.832** servidores, sendo:

34 servidores de nível auxiliar;
1.261 servidores de nível médio; e
537 servidores de nível superior;

3.2.2 - Desse total, 72 servidores encontram-se cedidos para diversos órgãos da Administração Pública.

3.2.3 - No quadro efetivo, em exercício na AGU, há 1.760 servidores.

3.2.4 - Existem 1.147 servidores requisitados de outros órgãos.

3.2.5 - 30% dos servidores ativos estão com idade superior a 50 anos.

3.2.6 - Carreiras que compõem o Quadro de Pessoal da AGU:

Carreira da Seguridade Social;
Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho;
Plano de Classificação de Cargos - PCC;
Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE; e
IFES (PUCRCE e PCCTAE).

Handwritten signatures and notes:
Sindicato
2
K

3.3 - Dados apresentados pela SRH, conforme Anexo III:**3.3.1 - Quantitativo de Servidores do Quadro de Pessoal da AGU:**

1.865 servidores ativos;
98 aposentados; e
24 instituidores de pensão.

Total: 1.987.

3.3.2 - Dentre esse total de 1.865 servidores ativos, 35 estão em exercício na Procuradoria-Geral Federal, como segue:

Código UORG	UORG	QTDE
40106-000000350	PGF	21
40106-000000362	ADCONTPGF	2
40106-000000363	ADCONSPGF	1
40106-000001676	PGF	11

3.3.3 - 41,1% dos servidores da AGU estão na faixa etária de 41 a 50 anos.

3.4 - Com a assinatura do Termo de Compromisso, de 13 de junho de 2008, Termo Aditivo, de 24 de julho de 2008, e a edição da Medida Provisória nº 441, de 29 de agosto de 2008, convertida na Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, ocorreu a reestruturação do Quadro de Pessoal da AGU, com as seguintes alterações:

- Possibilidade de enquadramento dos servidores titulares de cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de cargos - PCC no Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE.

- Possibilidade de enquadramento dos servidores titulares de cargos de provimento efetivo da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho na Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - PST.

- Possibilidade de enquadramento dos servidores do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos - PUCRCE no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE.

- Instituição de nova forma de pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo na AGU - GDAÁ, devida, exclusivamente, aos servidores de níveis superior, intermediário e auxiliar pertencentes ao Quadro de Pessoal da AGU, não integrantes das carreiras jurídicas da Instituição, paga por pontos, de acordo com o nível, a classe e o padrão do servidor seguindo a nova sistemática de avaliação de desempenho e produzindo efeitos financeiros a partir de julho de 2008, julho de 2009 e julho de 2010.

- Instituição da Gratificação Temporária da Advocacia-Geral da União - GTAGU, devida aos servidores de níveis superior, intermediário e auxiliar, não integrantes das Carreiras jurídicas, pertencentes ao Quadro de Pessoal da AGU.

[Handwritten signatures and initials]

4 - Histórico:

Os trabalhos iniciaram-se em 6 de novembro de 2008, com a instalação do Grupo de Trabalho - GT, previsto na Portaria nº 3.085, de 6 de novembro de 2008, conforme Anexo IV, com prazo de noventa dias para o término dos trabalhos, podendo ser prorrogado por mais vinte dias, mediante proposição justificada. A agenda e o calendário de reuniões do GT foram construídos por consenso entre as duas representações, que em princípio optaram por realizar uma reunião mensal, tendo sido realizadas sete reuniões de trabalho.

5 - Etapas dos trabalhos do GT:

Considerando a necessidade de se conhecer melhor o perfil dos servidores e a composição do Quadro de Pessoal da AGU, o Grupo optou por desenvolver os trabalhos em três etapas, a saber:

- I - Levantamento dos dados e construção do diagnóstico;
- II - Avaliação do diagnóstico; e
- III - Apresentação de propostas que servirão de subsídio para debater questões de interesse dos servidores do Quadro de Pessoal da AGU.

5.1 - Primeira etapa: levantamento dos dados e construção do diagnóstico:

Nesta fase, os trabalhos desenvolvidos pelo grupo objetivaram o levantamento de dados, a uniformização da linguagem, dos conceitos e o nivelamento de conhecimentos. Para isto, foram relacionadas informações necessárias, tais como: perfil da força de trabalho, cargos e carreiras existentes no Quadro de Pessoal da AGU, unidades de atuação da AGU e da PGF, necessidades do órgão, grau de complexidade das atribuições dos cargos, dentre outros.

5.1.1 - Para subsidiar as discussões, os gestores da AGU entregaram aos membros do GT diagnóstico, conforme Anexo I, com o levantamento dos cargos existentes na AGU, por nível de escolaridade, número de servidores, aplicação dos recursos financeiros de pessoal, unidade de atuação da AGU e da PGF e levantamento dos cargos necessários a atender a demanda da AGU.

Além do diagnóstico apresentado, os representantes da AGU pontuaram algumas questões em relação ao Quadro de Pessoal da AGU, seu histórico, demandas anteriores e outras informações, como segue:

a) a Procuradoria-Geral Federal é um órgão vinculado à AGU, possui autonomia administrativa e financeira, dessa forma, os servidores técnico-administrativos das PGFs não fazem parte do Quadro de Pessoal da AGU;

b) os servidores da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho em exercício na AGU quando da instituição do seu Quadro de Pessoal, antes de integrarem a referida Carreira faziam parte do Plano de Classificação de Cargos - PCC, conforme depreendido na Lei nº 10.483 de 03 de julho de 2002, a seguir:

Art. 1º Fica estruturada a Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, no âmbito da Administração Pública Federal, composta dos cargos efetivos regidos pela Lei nº 8.112, de

8

Sanilto

4

gustavo

11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras, integrantes dos Quadros de Pessoal dos Ministérios da Saúde, da Previdência e Assistência Social e do Trabalho e Emprego, e da Fundação Nacional da Saúde - Funasa, enquadrando-se os servidores ativos, aposentados e pensionistas de acordo com as respectivas denominações, atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela de vencimentos, conforme o constante do Anexo I.

Nesse sentido, quando da criação do Quadro de Pessoal da AGU pela Lei nº 10.480, de 02 de julho de 2002, os servidores da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho passaram a integrá-lo, pois, nesta data, ainda eram do PCC e no dia seguinte foram enquadrados na Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, conforme seguinte art. 1º da referida Lei:

Art. 1º Passam a integrar o Quadro de Pessoal da Advocacia-Geral da União - AGU, os cargos de provimento efetivo, de nível superior, intermediário ou auxiliar, ocupados por servidores do Plano de Classificação de Cargos - PCC, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, que estejam em exercício na AGU na data de publicação desta Lei.

§ 1º Os servidores de que trata o caput poderão optar por permanecer no quadro permanente de pessoal do órgão ou entidade de origem, devendo fazê-lo perante a AGU, de forma irrevogável, em até 30 (trinta) dias contando da publicação desta Lei.

Dessa forma, os servidores pertencentes à Carreira da Seguridade Social e do Trabalho fazem parte do Quadro de Pessoal da AGU e recebem a GDAE e foram, pelo texto da MP 441, de 2008, enquadrados na Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho;

c) existência de despachos do Consultor-Geral da União, que tratam da integração dos servidores em exercício nas CONJUR's dos Ministérios ao Quadro de Pessoal da AGU;

d) existência de proposta de texto de Projeto de Lei, protocolada em 2005 na SRH/MP, referente à carreira para o Quadro de Pessoal da AGU.

5.1.2 - Também, para subsidiar os trabalhos a serem desenvolvidos, os representantes da CONDSEF encaminharam ao GT, via e-mail, os seguintes arquivos:

a) breve histórico e situação da força de trabalho do Quadro de Pessoal da AGU, conforme Anexo II; e

b) Nota Técnica nº 07, de 20 de outubro de 2008, conforme Anexo V, que trata de estudo realizado pela assessoria jurídica da CONDSEF a respeito da situação funcional dos servidores técnico-administrativos da AGU, especialmente no que se refere à legalidade de eventual iniciativa no sentido de aglutinar todos os servidores (antigos e recém concursados) em uma mesma estrutura de carreira e às formas de valorização do esforço empreendido por esses servidores em sua qualificação.

A referida Nota Técnica, além dos estudos apresentados, também levanta demandas da CONDSEF, que foram tratadas no GT, como segue:

Handwritten signatures and notes:
 A
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

. na estruturação da “Carreira da AGU”, a transformação dos cargos da AGU deve abranger tanto os ocupados quanto os vagos;

. a carreira deve conter instrumentos de valorização do esforço empreendido pelo servidor na sua qualificação, com promoção por mérito e por capacitação, a exemplo da matriz remuneratória do PCCTAE;

. oferta universal de oportunidade de qualificação, ao menos em relação àquelas oferecidas pela própria Administração;

. enquadramento dos atuais e futuros servidores na carreira, por tempo de serviço e por “capacitação/qualificação”;

. concurso para profissionais de alta especialização, com provimento no respectivo cargo em uma posição relativa mais elevada do que aqueles que foram aprovados em concurso com menores exigências.

. instituição de Gratificação de Qualificação;

. alteração das atribuições dos cargos, de modo a adequá-las às novas realidades vivenciadas pelo serviço público, mantido o mesmo grau de escolaridade exigido para ingresso;

. a reestruturação da carreira e a transformação do cargo não constituam descontinuidade em relação ao cargo no qual o servidor foi originariamente empossado.

5.1.3 - Como forma de contribuir para enriquecer os trabalhos do grupo, a SRH/MP apresentou algumas tendências que estão sendo praticadas em relação às políticas de Recursos Humanos para a Administração Pública Federal, como, por exemplo, modelo de racionalização de cargos realizado no Instituto Nacional do Seguro Social - INSS; a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, com criação de novos cargos com atribuições mais amplas e modernas; Projeto de Lei que trata da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, carreira transversal no âmbito do Poder Executivo; e, ainda, a modernização da gestão de pessoas na FUNAI, com as novas gratificações de desempenho e de exercício.

5.2 - Segunda etapa: avaliação do diagnóstico:

Esta etapa compreendeu a análise dos dados e das informações apresentadas no GT pela AGU, CONDSEF e SRH, descritos neste relatório, com o objetivo de elaboração de propostas que servirão de insumo para debater questões de interesse dos servidores do Quadro de Pessoal da AGU, sem o compromisso de novo aporte financeiro.

Vale destacar que, nesta etapa, não foi possível concluir a quantidade de cargos necessários para recompor o Quadro de Pessoal da AGU tendo em vista, conforme informado pelos representantes da AGU, a não possibilidade de se verificar o quantitativo de servidores que atuam nas autarquias e fundações públicas, órgãos de execução da Procuradoria-Geral Federal.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten text: "6"]

[Handwritten text: "Americas"]

5.3 - Terceira etapa: apresentação de propostas que servirão de subsídio para debater questões de interesse dos servidores do Quadro de Pessoal da AGU.

O Grupo de Trabalho realizou amplo debate sobre as questões apresentadas e, ao final dos trabalhos, procurou-se definir o posicionamento de cada integrante e elencar os pontos de consenso.

5.3.1 - Posição da Advocacia-Geral da União - AGU

Os representantes da AGU informaram acerca da razoabilidade e da necessidade intrínseca de corpo administrativo especializado, por ser a advocacia pública direcionada à consultoria e assessoramento jurídico do Poder Executivo e à representação judicial e extrajudicial da União (Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, incluindo o Ministério Público Federal) - papel que desenvolve desde 1993 - desenvolvendo atribuições específicas, constituindo-se em instituição única, enquanto função essencial à justiça, nos termos do art. 131 da Constituição Federal).

Em decorrência das políticas governamentais, novas práticas de gestão e de atuação, medidas de controle, avanços tecnológicos etc., que se inserem nos Poderes da República, trazem efeitos diretos no funcionamento da Advocacia-Geral da União, principalmente em relação ao Poder Judiciário do qual demandam os processos judiciais e cujas varas - estaduais e/ou federais - estão sendo criadas constantemente.

O Quadro de Pessoal Administrativo da AGU está alocado, principalmente, nas áreas jurídicas, auxiliando o advogado público na defesa dos interesses coletivos, dando destaque à especificidade do trabalho, uma das características para a proposição de criação de Carreira própria.

A proposta apresentada no diagnóstico, conforme Anexo I, é uma racionalização dos cargos existentes no Quadro da AGU e reestruturação com o objetivo de melhor servir o aparato público com eficiência e solucionar a precariedade dentro do órgão.

De acordo com o diagnóstico apresentado no GT, a AGU observou uma quantidade excessiva de cargos/especializações, apontando para a necessidade de remodelar seu quadro atual existente, no qual existe a possibilidade de se chegar à eficiência ditada pela Carta Magna com a criação de Carreira Administrativa própria, composta por duas Carreiras (Analista da AGU, de nível superior e Técnico da AGU, de nível intermediário), ressaltando-se que a intenção é transpor para as novas carreiras os cargos vagos e providos do Quadro de Pessoal da AGU, observados os parâmetros legais, tomando como exemplo as respectivas especializações, conforme seguinte:

1) Carreira de Analista, de nível superior, com as seguintes especializações: Administrador, Analista de Negócios, Analista Processual, Arquiteto, Arquivista, Bibliotecário, Contador, Economista, Engenheiro Civil, Engenheiro Eletricista, Engenheiro Mecânico, Engenheiro de Telecomunicações, Especialista em Educação, Estatístico, Gerente de Projetos, Médico, Publicitário e Analista de Suporte e Tecnologia da Informação;

2) Carreira de Técnico, de nível intermediário, com as seguintes especializações: Agente Administrativo, Técnico em Contabilidade e Técnico em Enfermagem.

O órgão ainda não possui um corpo técnico único, com remuneração isonômica, em número suficiente para suprir a crescente demanda de processos judiciais que hoje alcança mais de

[Handwritten signatures and notes in the bottom right corner of the page, including the name "Aurelio" and "Romeiro".]

vinte milhões, entre a administração direta e indireta, sendo que o número de servidores administrativos existente é insuficiente para suprir a demanda, em relação aos mais de 7.000 advogados públicos distribuídos pelos órgãos da administração direta e indireta.

. A transposição dos cargos do atual Quadro de Pessoal da AGU para cargos das novas Carreiras, cuja criação está sendo proposta ocorrerá àqueles cargos semelhantes dentro do Quadro de Pessoal da AGU - como forma de racionalização - enquanto outros cargos que não puderem ser transpostos ou transformados serão dispostos em Quadro Suplementar em Extinção.

. O interesse do órgão é o de levantar a sua necessidade e corrigir as distorções salariais (remuneração uniformizada) com a criação da Carreira Técnico-Administrativa. Informaram da retirada do nível auxiliar para futura composição da mesma, explicando que a própria informatização e digitalização dos processos judiciais seriam um obstáculo para se seguir adiante à nova estrutura.

. A criação da especialidade "Analista Processual", na Carreira de Analista da AGU, irá auxiliar o Advogado Público em matérias cujas ações são repetitivas e na composição de relatórios, análises e pesquisas processuais nos mais variados meios de busca jurídica. Investidos de Bacharelado em Direito poderão melhor servir às necessidades do órgão e no auxílio diário ao advogado, no entanto, não estarão licenciados à advocacia e nem ao preparo da peça processual, sendo de responsabilidade íntegra do Advogado Público tal tarefa.

. Contratação urgente para o cargo de Contador, pois o quadro está bastante reduzido, com apenas 100 contadores, insuficiente para a demanda.

. Revisão da estrutura remuneratória dos servidores do Quadro de Pessoal da AGU.

5.3.2 - Posição da Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal - CONDSEF

Além das demandas apresentadas na Nota Técnica nº 07, de 20 de outubro de 2008, conforme Anexo V, a CONDSEF ressaltou as seguintes proposições:

. A CONDSEF defende a construção de uma estrutura de carreira que envolva todos os servidores ativos que prestam serviços atualmente na AGU, estejam eles vinculados ou não ao Quadro de Pessoal da instituição, bem assim os aposentados e pensionistas vinculados ao referido Quadro, cabendo a todos o direito de opção pela permanência na situação atual ou pela inclusão na nova estrutura.

. No tocante à estruturação dessa carreira a CONDSEF defende que seja composta de cargos de escolaridade superior, de escolaridade média e de escolaridade fundamental, dividindo-se cada um desses níveis em classes que corresponderiam a determinadas qualificações, de tal modo que dentro de um mesmo nível de escolaridade teríamos diferentes classes de capacitação.

. A depender do interesse público, portanto, o concurso público poderia ser aberto para suprir, por exemplo, o cargo de "Analista", de nível de escolaridade superior, mas exigindo-se adicionalmente a habilitação profissional em administração, em direito, etc.

[Handwritten signatures and notes]

CONDSEF

8

Em decorrência, manifesta-se a entidade no sentido de ser possível, do ponto de vista jurídico, que o ingresso se dê na referência inicial de cada classe, e não apenas na referência inicial do respectivo nível de escolaridade, permitindo assim que aqueles concursos voltados à admissão de servidores de maior qualificação e especialização - para atender a um interesse público determinado - pudessem ensejar a posse na referência inicial desta classe de maior qualificação, e não na referência inicial do respectivo nível de escolaridade.

Defende a CONDSEF, por outro lado, que um dos objetivos da estruturação da carreira em debate seja o de aglutinar, em torno de poucos cargos, os inúmeros cargos hoje existentes, de tal sorte a promover a racionalização da atual estrutura, em proveito de uma melhor administração da força de trabalho à disposição da AGU.

Para tanto devem ser observados os seguintes requisitos:

- manutenção de idêntica exigência de escolaridade para o ingresso;
- definição de remuneração equivalente;
- atribuições iguais ou assemelhadas.

No que toca ao esforço que os servidores públicos têm empreendido em sua capacitação profissional, a CONDSEF entende que deve ele ser reconhecido, de um lado, mediante a introdução de um mecanismo de evolução mais rápida na estrutura de carreira (promoção de uma classe para a outra dentro do mesmo nível de escolaridade) e, de outro, mediante o pagamento de um adicional que poderia ser denominado de "Retribuição por Titulação - RT", ou "Gratificação de Qualificação - GQ". Modelo que já vem sendo utilizado com êxito em outras estruturas de carreira da administração federal.

Neste aspecto, contudo, a entidade manifesta-se no sentido de que a valorização em questão seja maior quando a qualificação alcançada se refira a áreas do conhecimento diretamente relacionadas ao ambiente de trabalho e às atribuições do cargo, e menor quando não seja diretamente relacionada.

Por fim, a CONDSEF entende que uma das propostas trazidas à discussão durante os trabalhos do Grupo, referente à criação do cargo de "Analista Processual", a ser provido por servidores com o grau de bacharel em direito, mostra-se adequada às necessidades da AGU e da Administração Pública. Sua adoção, contudo, deve ser precedida de clara definição acerca das atribuições deste novo cargo, de tal modo a diferenciá-las claramente das atribuições relativas ao cargo de Advogado da União, evitando assim futuras demandas no sentido de transformação de um cargo no outro, o que poderia caracterizar provimento derivado.

5.3.3 - Posição da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - SRH/MP

Em relação à reestruturação de cargos, planos de cargos ou de carreiras, abrangetanto os cargos ocupados quanto os vagos.

No que diz respeito ao enquadramento dos atuais servidores, devem ser considerados todos os servidores ativos e inativos, desde a criação do Quadro de Pessoal da AGU, observados os limites decorrentes da situação de cada servidor em relação ao plano de cargos ou de carreiras a que pertença, observadas em cada caso o disposto nas leis próprias.

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'Antonio' and other smaller initials and marks.

. Já é ponto pacificado que os novos servidores somente podem ingressar no serviço público no padrão inicial da classe inicial do respectivo cargo - ADI 231/RJ, Relator Ministro Moreira Alves, DJ. 13 de novembro de 1992, "Ação Direta de Inconstitucionalidade. Ascensão ou acesso, transferência e aproveitamento no tocante a cargos ou empregos públicos - O critério do mérito aferível por concursos públicos de provas ou de provas e títulos é, portanto, no atual sistema constitucional, ressalvados os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração, indispensável para cargo ou emprego público isolado ou em carreira. Para o isolado, em qualquer hipótese; para o em carreira, para o ingresso nela, **que só se fará na classe inicial** e pelo concurso público de provas ou de provas e títulos, (...)". (grifo nosso)

. Os enquadramentos realizados quando das reestruturações de cargos, planos de cargos e carreiras, a correlação não representam, para qualquer efeito legal, inclusive de aposentadoria, descontinuidade em relação aos cargos e às atribuições desenvolvidas pelos servidores ocupantes de cargos efetivos objeto de enquadramento.

. Em relação ao agrupamento de cargos, a jurisprudência sobre o assunto tem apontado a viabilidade de se agrupar sob uma mesma denominação os cargos cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, remuneração, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais. Assim, qualquer proposta de transformação de cargos que não considere estes requisitos será objeto de discussão fora do âmbito deste Grupo de Trabalho.

. Em relação à criação e gestão de cargos privativos de profissional da saúde, é necessário atentar para as regras de acumulação, conforme disposto na Constituição Federal, bem como para a política que está sendo desenvolvida e debatida dentro da Administração Pública Federal sobre a área de saúde.

. Durante as discussões, foi abordada a necessidade, quando da criação de cargos, de se avaliar se o cargo já existe, se ele é essencial ou não.

. Foram apresentados, no âmbito do GT, cargos transversais criados no PGPE, de Analista Técnico-Administrativo, Assistente Técnico-Administrativo e Analista em Tecnologia da Informação.

. Tratou-se, ainda, de mencionar a proposta de Projeto de Lei em tramitação no Congresso Nacional sobre a criação da Carreira de Analista Executivo no âmbito do Poder Executivo.

. Em relação à proposta de criação do cargo de Analista Processual, vale ressaltar que no histórico da Administração Pública em casos de mesma natureza, os cargos cujo requisito para ingresso era o Curso de Direito, existentes nos Quadros de Pessoas das autarquias e fundações públicas, acabaram por integrar o conjunto dos servidores da área jurídica, quer na condição de quadro suplementar, quer ingressando nas carreiras próprias.

. Com relação a matriz da carreira, não se tem trabalhado com a lógica da carreira do PCCTAE nas estruturas realizadas atualmente.

. Quanto à valorização da qualificação, não há dúvida em relação a este ponto que está sendo trabalhado por dentro dos planos de cargos e de carreiras como requisito imprescindível

[Handwritten signatures and initials]

10
[Handwritten signature]

para as progressões e promoções. Com isso, as gratificações intituladas Retribuição por Titulação – RT, para cargos nível superior, e da Gratificação de Qualificação – GQ, para cargos de nível médio, deverão ficar restritas aos cargos da área acadêmica e da área de pesquisa, todos os atuais planos estão passando por revisão neste sentido.

. Isto posto, considera-se essencial a implementação, no âmbito da AGU, de Plano Anual de Capacitação, de acordo com o Decreto nº 5.707, de 2006, que contemple todos os servidores da AGU.

. O GT não trata de revisão de remuneração.

5.3.4 - Pontos de consenso entre os integrantes do GT

Nos trabalhos realizados no âmbito do GT houve consenso em relação aos temas apresentados abaixo e não houve consenso em relação às demais posições apresentadas:

. Necessidade de racionalização de cargos, conforme disposições legais e Constitucionais.

. Necessidade de estabelecimento/revisão do quantitativo de cargos necessários para a composição do Quadro de Pessoal da AGU.

. Necessidade de considerar os cargos ocupados e vagos, dentro das limitações jurídicas e constitucionais, quando da reestruturação de cargos, planos de cargos e carreiras, no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

. Importância de formular propostas que tratem de valorizar a qualificação e a capacitação dos servidores.

. Importância de que o Plano Anual de Capacitação, de acordo com o Decreto nº 5.707, de 2006, contemple todos os servidores da AGU.

. Considerar servidores ativos e inativos, nas estruturas e reestruturções de cargos, planos de cargos e carreiras, realizadas no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

. Nos enquadramentos realizados quando das reestruturções de cargos, planos de cargos e carreiras, a correlação não representa, para qualquer efeito legal, inclusive de aposentadoria, descontinuidade em relação aos cargos e às atribuições desenvolvidas pelos servidores ocupantes de cargos efetivos objeto de enquadramento.

6 - Considerações finais:

O GT constitui-se instrumento importante para construir insumos que sirvam ao processo negocial. Não é a negociação propriamente dita, mas serve para consubstanciá-la, apresentando dados, informações e proposições importantes para a negociação.


Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'Amorim' and other smaller initials, located at the bottom right of the page.

Assim, o presente relatório final foi aprovado pelos integrantes do Grupo de Trabalho e seguirá para análise e deliberação no âmbito das mesas de negociação. Todos os integrantes deste GT estão cientes de que os temas introduzidos durante os debates serão negociados em função das diretrizes de Governo e das prescrições de responsabilidade fiscal, podendo os insumos aqui produzidos ser aproveitados no todo ou em parte.

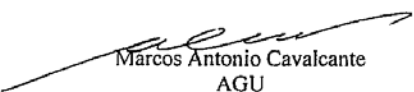
Assinam o presente relatório final de atividades os senhores (as) integrantes do referido Grupo de Trabalho.


Brasília, 22 de junho de 2009.

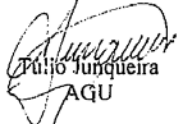
GOVERNO


Sandro Olivieri
CGNES/DERT/SRH/MPOG

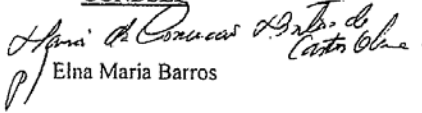

Giovanna de Sá Lúcio
CGCAR/DERT/SRH/MPOG



Marcos Antonio Cavalcante
AGU

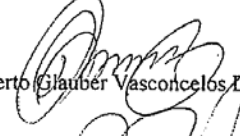

Francisco Rodrigues Lima
AGU

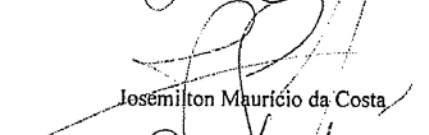

Paulo Junqueira
AGU

CONDSEE


Elna Maria Barros


Heléno Gomes de Matos Neto


Roberto Glauber Vasconcelos Dantas


José Milton Maurício da Costa


Edison Vitor Cardoni



Maria das Graças Pinho Coimbra

De: 0800SG
Enviado em: quinta-feira, 15 de julho de 2010 17:57
Para: Usuarios AGU
Assunto: Plano das Carreiras Administrativas da AGU
Anexos: Tabelas Nível Superior Intermediário e Auxiliar 14 07 10.pdf

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

Aos servidores e membros da AGU.

Assunto: Plano das Carreiras Administrativas da AGU

O Plano de Carreiras Administrativas da Advocacia-Geral da União (AGU) recebeu posicionamento favorável do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), conforme informou ontem o Advogado-Geral da União, ministro Luís Inácio Lucena Adams, em reunião que contou com a participação do Secretário de Recursos Humanos, Duvanier Paiva Ferreira, e sua Adjunta, Marcela Tapajós e Silva, dirigentes da instituição e representantes de entidades como a Associação dos Servidores da AGU e o Fórum Nacional da Advocacia Pública Federal.

Destacam-se os pontos principais do projeto e, ao final, seguem as tabelas para os cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, encaminhadas pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:

1. O Plano de Carreiras e Cargos da Advocacia-Geral da União é constituído pelas carreiras de Analista da AGU (a), Técnico da AGU (b) e demais cargos de nível superior, intermediário e auxiliar integrantes do Quadro de Pessoal da AGU, ocupados por servidores do Plano de Classificação de Cargos – PCC, de que trata a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho de que trata a Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006 e da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, de que trata a Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002 (c).
2. São criados mil (1.000) cargos de Analista da AGU e dois mil e quinhentos (2.500) cargos de Técnico da AGU.
3. Os servidores referidos no subitem 1.c, acima, ocupantes de cargos de provimento efetivo, poderão ser transpostos para as Carreiras de Analista ou Técnico da Advocacia-Geral da União, de acordo com as denominações e atribuições dos respectivos cargos, requisitos de formação

profissional, vedada a mudança de cargo ou nível, cujas atribuições, fixadas em ato normativo hábil, tenham conteúdo correspondente àqueles fixados aos cargos da referida Carreira, ou as abranjam.

4. Os cargos do subitem 1.c, que se encontrem vagos ou que vierem a vagar, serão transformados em cargos das Carreiras de Analista e Técnico da AGU, observado o nível de escolaridade.
5. As transposições serão formalizadas em ato declaratório do Advogado-Geral da União, com prévia instrução do órgão de recursos humanos da AGU, com a documentação necessária a comprovar que o servidor atende aos requisitos legais, e manifestação conclusiva do órgão de assessoramento jurídico.
6. A remuneração dos integrantes do Plano de Carreiras e Cargos da AGU será composta por vencimento básico mais Gratificação de Desempenho de Atividades Técnicas e Administrativas da AGU – GDAGU, além da Gratificação de Qualificação – GQ (exclusiva para os servidores de nível intermediário), conforme indica a tabela anexa.
7. Para fazer jus à GQ, o servidor deverá estar em efetivo exercício do cargo e possuir certificações em cursos de capacitação com carga horária mínima de 40 horas-aula, que somadas, alcancem carga horária mínima de cento e oitenta horas-aula, em áreas de interesse do órgão ou entidade de lotação, e obtidos a partir de janeiro de 2009.
8. O valor da GQ será de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

O projeto de lei terá encaminhamento ao Congresso Nacional somente após a eleição presidencial, em virtude de posicionamento do governo de legar ao próximo Presidente eleito a decisão, com relação a este e a outros projetos dessa natureza.



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

NÍVEL SUPERIOR

Classe	Padrão	Remuneração da AGU ATUAL	Remuneração da AGU - JULHO 2011	Plano de Carreira (Proposta MP)		
				Vencimento Básico	GDAGU (100 Pontos)	VALOR TOTAL
ESPECIAL	III	R\$ 6.196,40	R\$ 6.983,70	R\$ 5.118,87	R\$ 5.092,00	R\$ 10.210,87
	II	R\$ 6.069,04	R\$ 6.822,56	R\$ 5.018,50	R\$ 4.920,00	R\$ 9.938,50
C	I	R\$ 5.944,99	R\$ 6.665,93	R\$ 4.920,10	R\$ 4.754,00	R\$ 9.674,10
	VI	R\$ 5.781,75	R\$ 6.481,69	R\$ 4.534,65	R\$ 4.533,00	R\$ 9.067,65
	V	R\$ 5.663,61	R\$ 6.333,04	R\$ 4.445,74	R\$ 4.380,00	R\$ 8.825,74
	IV	R\$ 5.548,69	R\$ 6.188,69	R\$ 4.358,57	R\$ 4.232,00	R\$ 8.590,57
	III	R\$ 5.435,96	R\$ 6.047,59	R\$ 4.273,11	R\$ 4.089,00	R\$ 8.362,11
	II	R\$ 5.326,39	R\$ 5.910,67	R\$ 4.189,32	R\$ 3.951,00	R\$ 8.140,32
B	I	R\$ 5.218,96	R\$ 5.776,87	R\$ 4.107,18	R\$ 3.817,00	R\$ 7.924,18
	VI	R\$ 5.078,36	R\$ 5.620,02	R\$ 3.785,42	R\$ 3.640,00	R\$ 7.425,42
	V	R\$ 4.977,45	R\$ 5.494,43	R\$ 3.711,20	R\$ 3.517,00	R\$ 7.228,20
	IV	R\$ 4.878,59	R\$ 5.371,79	R\$ 3.638,43	R\$ 3.398,00	R\$ 7.036,43
	III	R\$ 4.781,76	R\$ 5.252,05	R\$ 3.567,09	R\$ 3.283,00	R\$ 6.850,09
	II	R\$ 4.687,94	R\$ 5.136,15	R\$ 3.497,15	R\$ 3.172,00	R\$ 6.669,15
A	I	R\$ 4.596,10	R\$ 5.023,05	R\$ 3.428,58	R\$ 3.065,00	R\$ 6.493,58
	V	R\$ 4.474,86	R\$ 4.889,37	R\$ 3.159,98	R\$ 2.923,00	R\$ 6.082,98
	IV	R\$ 4.388,21	R\$ 4.782,83	R\$ 3.098,02	R\$ 2.824,00	R\$ 5.922,02
	III	R\$ 4.303,47	R\$ 4.678,94	R\$ 3.037,27	R\$ 2.729,00	R\$ 5.766,27
	II	R\$ 4.220,62	R\$ 4.577,65	R\$ 2.977,72	R\$ 2.637,00	R\$ 5.614,72
	I	R\$ 4.139,65	R\$ 4.478,92	R\$ 2.918,53	R\$ 2.548,00	R\$ 5.466,53



ADVOCAIA-GERAL DA UNIÃO

NÍVEL INTERMEDIÁRIO

Classe	Padrão	Remuneração da AGU ATUAL	Remuneração da AGU - JUNHO 2011	Plano de Carreira (Proposta MP)			
				Vencimento Básico	GDAGU (100 Pontos)	GQ	
ESPECIAL	III	R\$ 3.720,44	R\$ 3.798,01	R\$ 2.122,00	R\$ 2.083,00	R\$ 250,00	R\$ 4.455,00
	II	R\$ 3.684,57	R\$ 3.756,97	R\$ 2.105,16	R\$ 2.046,00	R\$ 250,00	R\$ 4.401,16
	I	R\$ 3.649,81	R\$ 3.717,12	R\$ 2.088,45	R\$ 2.010,00	R\$ 250,00	R\$ 4.348,45
	VI	R\$ 3.587,48	R\$ 3.652,26	R\$ 2.057,59	R\$ 1.951,00	R\$ 250,00	R\$ 4.258,59
	V	R\$ 3.554,03	R\$ 3.613,87	R\$ 2.041,26	R\$ 1.917,00	R\$ 250,00	R\$ 4.208,26
	IV	R\$ 3.520,68	R\$ 3.575,66	R\$ 2.025,06	R\$ 1.823,00	R\$ 250,00	R\$ 4.098,06
C	III	R\$ 3.487,44	R\$ 3.537,63	R\$ 2.008,99	R\$ 1.850,00	R\$ 250,00	R\$ 4.108,99
	II	R\$ 3.454,30	R\$ 3.499,78	R\$ 1.993,05	R\$ 1.817,00	R\$ 250,00	R\$ 4.060,05
	I	R\$ 3.422,27	R\$ 3.463,11	R\$ 1.977,23	R\$ 1.785,00	R\$ 250,00	R\$ 4.012,23
	VI	R\$ 3.365,29	R\$ 3.403,99	R\$ 1.948,01	R\$ 1.733,00	R\$ 250,00	R\$ 3.931,01
	V	R\$ 3.333,55	R\$ 3.367,75	R\$ 1.932,55	R\$ 1.702,00	R\$ 250,00	R\$ 3.884,55
	IV	R\$ 3.302,91	R\$ 3.332,68	R\$ 1.917,21	R\$ 1.672,00	R\$ 250,00	R\$ 3.839,21
B	III	R\$ 3.272,37	R\$ 3.297,78	R\$ 1.901,99	R\$ 1.642,00	R\$ 250,00	R\$ 3.793,99
	II	R\$ 3.241,93	R\$ 3.263,05	R\$ 1.886,89	R\$ 1.613,00	R\$ 250,00	R\$ 3.749,89
	I	R\$ 3.212,59	R\$ 3.229,48	R\$ 1.871,91	R\$ 1.584,00	R\$ 250,00	R\$ 3.705,91
	V	R\$ 3.159,88	R\$ 3.175,00	R\$ 1.844,25	R\$ 1.538,00	R\$ 250,00	R\$ 3.632,25
	IV	R\$ 3.130,81	R\$ 3.141,84	R\$ 1.829,61	R\$ 1.511,00	R\$ 250,00	R\$ 3.590,61
	III	R\$ 3.101,84	R\$ 3.108,84	R\$ 1.815,09	R\$ 1.484,00	R\$ 250,00	R\$ 3.549,09
A	II	R\$ 3.073,96	R\$ 3.077,00	R\$ 1.800,68	R\$ 1.458,00	R\$ 250,00	R\$ 3.508,68
	I	R\$ 3.046,17	R\$ 3.045,32	R\$ 1.786,39	R\$ 1.432,00	R\$ 250,00	R\$ 3.468,39



ADVOGACIA-GERAL DA UNIÃO

NÍVEL AUXILIAR

Classe	Padrão	Plano de Carreira (Proposta MP)				
		Remuneração da AGU ATUAL	Remuneração da AGU - JULHO 2011	Vencimento Básico	GDAGU (100 Pontos)	
ESPECIAL	III	R\$ 2.497,08	R\$ 2.644,13	R\$ 1.950,97	R\$ 842,00	R\$ 2.792,97
	II	R\$ 2.438,10	R\$ 2.574,64	R\$ 1.912,72	R\$ 841,00	R\$ 2.753,72
	I	R\$ 2.399,08	R\$ 2.508,41	R\$ 1.875,22	R\$ 840,00	R\$ 2.715,22