

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

Anilton Sodré Carneiro

**A COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO (CIS) COMO UM DOS
INSTRUMENTOS DE IMPLEMENTAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO
COLETIVA NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ**

**Porto Alegre – RS
2010**

Anilton Sodré Carneiro

**A COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO (CIS) COMO UM DOS
INSTRUMENTOS DE IMPLEMENTAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO
COLETIVA NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO
PARÁ**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado 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.

Orientadora: Prof^a. Alba Conceição
Marquez dos Santos.

**Porto Alegre – RS
2010**

Anilton Sodré Carneiro

**A COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO (CIS) COMO
INSTRUMENTO DE IMPLEMENTAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO
COLETIVA NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO
PARÁ**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado 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 02 de dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA:

Prof^a. Dr^a. Elaine de Diego Antunes

Prof. Dr. Pedro de Almeida Costa

*Dedico este trabalho aos representantes da
Administração Superior da Universidade
Federal do Pará, os quais me oportunizam
caminhos profissionais a serem seguidos, no
exercício de minha profissão.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela força que tem me dado e pelas oportunidades que tem me concedido, às quais lanço mão como troféu a ser erguido após cada conquista.

Ao meu pai e a minha mãe, pelo estímulo e pelos exemplos de vida diariamente demonstrados na condução da eterna arte de serem assim denominados: pais.

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul e ao Ministério do Planejamento por oportunizar esta importante capacitação e inovação na Administração Pública Federal.

Aos meus professores, tutores e colegas do Curso Negociação Coletiva, meu muito obrigado pela paciência, tolerância, empatia e amizade, em especial ao Prof. Roberto Tadeu de Souza Junior e à minha orientadora, Alba Conceição Marquez dos Santos: minhas sinceras homenagens e eterna admiração.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a confecção deste trabalho, meu muito obrigado.

É melhor atirar-se à luta em busca de dias melhores, mesmo correndo o risco de perder tudo, do que permanecer estático, como os pobres de espírito, que não lutam, mas também não vencem, que não conhecem a dor da derrota, nem a glória de ressurgir dos escombros. Esses pobres de espírito, ao final de sua jornada na Terra não agradecem a Deus por terem vivido, mas desculpam-se perante Ele, por terem apenas passado pela vida.

Bob Marley

RESUMO

O desafio de implementar a Negociação Coletiva como instrumento norteador das diretrizes nos Planos de Carreiras, com uma abordagem para além de aspectos meramente remuneratórios, é de extrema importância para o desenvolvimento de uma política de gestão pautada no aprimoramento constante destes Planos ciente de que eles são importantes espelhos que refletem o perfil da Administração Pública pois regulam os servidores desde seu ingresso até a sua inatividade. Assim, no caso do Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior, a Lei 11.091/2005, foi prevista a existência de uma Comissão Interna de Supervisão (CIS), cujas atribuições são de discutir a implementação e sugerir o aprimoramento do Plano. Tais incumbências criam ensejo para a inclusão da Negociação Coletiva no âmbito da Universidade Federal do Pará. Por assim ser, o presente trabalho utiliza-se do estudo de caso sobre a CIS e ao final propõe de que forma ela poderia apropriar-se do embasamento teórico da Negociação Coletiva, inserida no ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto 206/2010, que aprova a Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho, para implementar o PCCTAE e resolver os conflitos das condições de trabalho correlatas com o Plano bem como aprimorá-lo aos moldes de uma atual Administração Pública Gerencial.

Palavras-chave: Negociação Coletiva – Planos de Carreiras – PCCTAE – Comissão Interna de Supervisão – Implementação – Aprimoramento.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	12
2.1	MODELOS TEÓRICOS DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	13
2.1.1	Administração Pública Patrimonialista	15
2.1.2	Administração Pública Burocrática	16
2.1.3	Administração Pública Gerencial	18
2.2	A UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ	21
2.3	OS PLANOS DE CARREIRAS E A GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS	24
2.3.1	O Planejamento Estratégico no Contexto da Administração Pública	26
2.3.2	Conceitos e Princípios sobre Carreira e Remuneração	26
2.4	O PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS DE TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO	29
2.4.1	A Comissão Interna de Supervisão (CIS) no PCCTAE	30
2.5	A CONVENÇÃO 151 DA OIT E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA	31
2.5.1	A Negociação Coletiva	32
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	39
4	ANÁLISE DOS DADOS	41
4.1	O REGIMENTO INTERNO COMO SOLUÇÃO E AÇÃO	44
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
	REFERÊNCIAS	57
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA ENTREVISTA	58
	APÊNDICE B - REGIMENTO INTERNA DA COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO (CIS)	59
	APÊNDICE C – CARTILHA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA	68
	ANEXO A - PORTARIA Nº 2.519, DE 15 DE JULHO DE 2005	69
	ANEXO B - PORTARIA Nº 2.562, DE 21 DE JULHO DE 2005	70
	ANEXO C - DECRETO LEGISLATIVO Nº 206, DE 2010	71
	ANEXO D – PORTARIA DA CIS	72

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho se reveste da incumbência de elucidar, porém, não esgotar, sobre o tema “*Negociação coletiva X diretrizes de planos de carreira: instrumento para além da recomposição salarial*”, cuja abordagem será norteadada sob o título “A Comissão Interna de Supervisão (CIS) como um dos instrumentos de implementação da Negociação Coletiva no âmbito da Universidade Federal do Pará”.

Os Planos de Carreiras são inarredavelmente instrumentos em potenciais que nortearão uma gestão de recursos humanos, já que, sob a égide deles serão regulados o ingresso, o desenvolvimento na carreira e a aposentadoria dos servidores, vale dizer, desde o acesso até a inatividade os servidores são albergados pelas normas disciplinadas nos Planos de Carreiras.

Eis a razão pela qual se fundamenta que no bojo dos referidos Planos deverão constar meios e instrumentos tais que propiciem a implementação de regras e princípios que se coadunem com o modelo de Administração Pública hodierno: Gerencial.

Destarte, como fruto de muita negociação e conquista, fora promulgada a Lei 11.091, datada de 12 de janeiro de 2005, que institui, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE – em substituição ao antigo Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, o conhecido PUCRCE (Lei 7.596/87).

Este novo Plano de Carreira veio ao encontro da necessidade de, primeiramente, disciplinar regras que estivessem sob a égide da particularidade dos servidores técnico-administrativos que atuam em Instituições Federais de Ensino Superior, possibilitando que, aqueles que assim optassem, não fossem mais regulados por um Plano Único para técnicos e docentes.

Por outro lado, a implementação de um Plano especificamente para tais servidores traria novos direitos, vantagens das mais diversas, que focaria a situação específica de atuarem em Instituições que visam o alcance do Ensino, Pesquisa e Extensão.

Assim, mais do que prever direitos e deveres, a Lei cuidou de criar meios que os salvaguardassem, ou seja, as suas garantias de efetivação. Estas estariam sob a responsabilidade de uma Comissão, ali denominada de Comissão Interna de Supervisão,

CIS, no âmbito da cada Instituição Federal de Ensino Superior, vinculada à Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE. A CIS caberia acompanhar a *implementação* do PCCTAE no âmbito de cada IFES, bem como discutir sugestões e encaminhar propostas que visem o *aprimoramento* do sobredito Plano.

Neste contexto, a Universidade Federal do Pará (UFPA), criada pela Lei nº 3.191/1957, na vigência do Presidente Juscelino Kubitschek de Oliveira, é uma Instituição Federal de Ensino Superior; possui personalidade jurídica de direito público; está organizada sob a forma de autarquia federal, vinculada ao Ministério da Educação (MEC) e tem como princípio fundamental a integração das funções de Ensino, Pesquisa e Extensão.

A Universidade possui no seu quadro de pessoal Técnico-Administrativos (TA's) e Docentes, ambos regidos pelo regime jurídico dos servidores públicos civis da União, a Lei 8.112/1990. Nesta condição jurídica, a UFPA está plenamente imbuída das obrigações a que se refere o PCCTAE, uma vez que estão preenchidos os requisitos previstos na Lei para tanto, vale dizer, é uma Instituição Federal de Ensino Superior e possui servidores Técnico-Administrativos em seu quadro permanente.

Tal constatação autoriza a UFPA a institucionalizar a CIS, que o fez sob o respaldo de regulamentação expedida pelo Ministério da Educação (Portarias 2.519 e 2.562), cuja eleição culminou na designação de 11 (onze) membros para a Comissão Interna de Supervisão e dois suplentes. O instrumento legal de designação dos membros foi a Portaria 2.784/2005 do Gabinete do Reitor.

Porém, a Comissão instituída pela Universidade Federal do Pará iniciou-se de forma equivocada e permaneceu inerte desde sua constituição, sem exequibilidade, somente servindo de efetivamente instituída, porém, ineficiente e ineficaz diante de situações tais que surgiram em nome da implementação do Plano de Carreiras.

Expirado o prazo de vigência da primeira Comissão, a UFPA promove, este ano, nova eleição. Contudo, desta vez, resta imperioso conscientizar da responsabilidade da Comissão, bem como dos instrumentos que ela se pode servir para o alcance dos fins a ele imanentes, dentre os quais, a Negociação Coletiva.

Para tanto, a seguinte questão se impõe: Como a Comissão Interna de Supervisão pode se utilizar da Negociação Coletiva para aprimorar o PCCTAE e acompanhar a sua implementação nos casos envolvidos na UFPA?

Em resposta, o objetivo geral deste trabalho pretende avaliar como a CIS poderia atuar no deslinde dos casos existentes na UFPA, bem como aprimorar o PCCTAE, através da Negociação Coletiva, assim se desdobrando:

1 – Delinear o Plano de Carreiras a partir do modelo de Administração Pública vigente;

2 – Propor a Negociação Coletiva como instrumento imprescindível para o deslinde dos conflitos que envolvam o PCCTAE na Universidade;

3 – Propor um Regimento Interno para a CIS, de modo que, sejam adotados procedimentos que propiciem a Negociação Coletiva para o aprimoramento do PCCTAE e que salvguarde o prescrito nos Arts. 7 e 8 da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho, OIT.

A motivação que levou a elaboração deste trabalho se deu pela observância da inércia da Comissão Interna de Supervisão nos processos que envolvem a implementação do Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativo em Educação, bem como o fato da não ocorrência de discussões que poderiam resultar em propostas para aprimoramento do PCCTAE, constatações estas que descambam em um desperdício dos meios legais para auferir resultados que culminariam na revisão continuada do Plano.

Assim, essas duas linhas de atuação da CIS, que ora se encontram inertes, seriam bem mais aproveitadas se a Comissão, diante de conflitos existentes que versassem sobre o PCCTAE, atuasse efetivamente por meio de Negociação Coletiva que envolvesse o servidor, a Administração Pública e o Sindicato, eis que tal procedimento seria imprescindível tanto ao bom desempenho Institucional, como do desenvolvimento do servidor e na melhora do serviço público por ele prestado.

Nestes casos, a Convenção 151 da OIT vem prescrever da necessidade da Organização prever medidas necessárias à negociação das condições de trabalho, bem como garantir que a negociação entre as partes seja pacificadora dos conflitos existentes em decorrência das condições de trabalho. Pela leitura das normas advindas da Convenção, a Comissão se incumbiria neste intuito.

Por outro lado, pelo prisma do aprimoramento, observadas as omissões do Plano diante de determinadas situações, a CIS atuaria para a construção de uma visão mais futurista do PCCTAE, propondo as alterações necessárias a quem de direito.

De posse desses dados, e consciente de sua contribuição para o aprimoramento do Plano, a Comissão poderia incluir nos objetos de pauta discussões que tem por

escopo acompanhar as novas perspectivas da Administração Pública, tal como a utilização dos conceitos de Gestão por Competências, Avaliação de Desempenho no próprio PCCTAE, eis que um Plano de Carreira é instrumento potente para afirmar o perfil de servidor a ingressar na Administração, podendo nortear, a partir de então, os Editais dos próximos concursos públicos.

Tais metas seriam mais bem efetivadas caso a Comissão se servisse de um Regimento tal que preveja mecanismos que salvaguardassem a oitiva das partes interessadas, garantindo a ampla defesa e o contraditório, buscando a mediação dos conflitos e a equidade nas resoluções.

Pelo exposto, torna-se imperiosa a necessidade de conscientizar da importância bem como da imprescindibilidade da CIS, ao ensejo em que se aponta que ela é ambiente propício para a inserção de um instrumento novo a ser implementado na Administração Pública: a negociação coletiva.

Por assim ser, a escolha do tema vem exatamente ao encontro da necessidade institucional em ver melhor resolvidos os processos que envolvam seus servidores, bem como avaliar de que forma a Instituição, através da CIS, poderá contribuir para o aprimoramento do Plano, através das situações ocorridas na Universidade a serem encaminhadas aos órgãos competentes para a promoção de modificações no PCCTAE.

Utiliza-se para os fins deste trabalho, o estudo de caso, eis que se pretende levantar dados pretéritos e contemporâneos da CIS, e, de posse desses dados, propor instrumentos que potencializem a atuação da CIS por meio da Negociação Coletiva.

Nesta perspectiva, pretende-se coletar dados da Comissão pretérita, desde a sua constituição, bem como coletar informações do então Presidente da CIS e de que forma a Comissão atuou de acordo com os fins legais imbuídos. Por fim, à luz do PCCTAE, analisar os dados.

Findo, estudar de que maneira a CIS poderia agir de forma a concretizar as finalidades a que está atrelada, bem como sugerir a regulamentação de um Regimento Interno que possibilite a operacionalização de suas funções, agora de maneira mais organizada e respaldada.

Por fim, indicar a negociação coletiva como fator essencial para o alcance das metas legais da Comissão, eis que, como órgão colegiado que é, imprescindível tal instituto, ora a ser implementado na Administração Pública Federal.

2 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Imperiosa a necessidade de vislumbrar sobre a Administração Pública, eis que seu estudo cuida da fisiologia do Estado, de seu dinamismo, versando sobre a organização interna de seus órgãos, de seu pessoal e do funcionamento de seus serviços, ao contrário, por exemplo, do estudo da Constituição do Estado, já que esta se incumbem de disciplinar, unicamente, a anatomia do Estado de modo estático. Contudo, tal diferença não despreza as afinidades de ambos os estudos, porquanto, têm um ponto em comum: o estudo do Estado e de seus elementos¹.

Destarte, as ações e as metas a serem perpetradas pelos integrantes da Administração Pública, bem como a forma pela qual estes agentes estão regulados, devem ser espelhadas no perfil e modelo administrativo às quais estão inseridas, gerando, em consequência, verdadeira correlação entre os princípios que norteiam a essência da Administração Pública com os seus elementos integrantes. Eis a necessidade de estudo, primordial, da multireferida Administração Pública.

Uma vez conscientes da imprescindibilidade de tais conhecimentos, nada mais oportuno encetar o estudo pelo vocábulo “*Administração*”, para o qual se invoca a licenciatura da professora Maria Sylvia Zanella Di Pietro²:

*Oswaldo Aranha Bandeira de Mello (2007:59) indica duas versões para a origem do vocábulo **administração**. Para uns, vem de **ad** (preposição) mais **ministro, as, are** (verbo), que significa servir, executar; para outros, vem de **ad manus trahere**, que envolve idéia de direção ou gestão. Nas duas hipóteses há o sentido de relação de subordinação, de hierarquia. O mesmo autor demonstra que a palavra **administrar** significa não só prestar serviço, executá-lo, como, outrossim, dirigir, governar, exercer a vontade com o objetivo de obter um resultado útil; e que até, em sentido vulgar, administrar quer dizer traçar programa de ação e executá-lo.*

Em suma, o vocábulo administração aponta para dois prismas distintos, tanto aquele que envolve planejamento, desenvolve as estratégias, direciona, coordena, ou seja, aquelas atividades fins de cunho superior, bem como aquelas de operacionalização, cuja finalidade é a execução. Portanto, ambos os aspectos estão abarcados pela palavra administração.

¹ Sabe-se que o Estado é formado por três componentes básicos: Território, Governo e Povo (cidadãos), segundo se extrai da Teoria Geral do Estado.

² DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

Já a expressão “*Administração Pública*” pode assumir, segundo a mesma autora, duas acepções, quais sejam, a objetiva, material ou funcional, segundo a qual a Administração Pública designa a própria atividade exercida, ou seja, a função administrativa; e o aspecto subjetivo, formal ou orgânico que se expressa por meio dos entes que exercem a atividade administrativa, que podem ser as pessoas jurídicas, os órgãos e os agentes públicos³.

Em suma, o intróito sobre Administração Pública pode ser assim representado: ela é exercida por meio de seus agentes, que se investem da função administrativa de planejar, dirigir, coordenar (gestores públicos) e a execução (servidores hierarquicamente subordinados).

Contudo, resta observar que a relação entre os agentes públicos e a forma de exercício dessa função administrativa não têm sido homogênea ao longo da história, o que enseja elucidar sobre os modelos teóricos de Administração Pública e as características predominantes em cada um deles.

2.1 MODELOS TEÓRICOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Preliminarmente, as lições de Max Weber⁴ sobre as formas de dominação são propícias para compreensão contextualizada e interdisciplinar sobre os modelos teóricos de Administração Pública, já que elas vão caracterizar predominantemente cada um deles, conforme se demonstrará oportunamente.

Assim, para Weber, “Poder” significa toda probabilidade de impor a própria vontade numa relação social, mesmo contra resistências, seja qual for o fundamento desta probabilidade. Já “Disciplina” é a probabilidade de encontrar obediência pronta, automática e esquemática a uma ordem, entre uma pluralidade indicável de pessoas, em virtude de atividades treinadas.

Por sua vez, “Dominação” é a probabilidade de encontrar obediência a uma ordem de determinado conteúdo, entre determinada pessoas indicáveis. Esta dominação

³ DI PIETRO, Op cit.

⁴ WEBER, Max. **Os Três Tipos Puros de Dominação Legítima**. Tradução de Gabriel Cohen. Rio de Janeiro: VGuêdes Multimídia, 2008.

pode ser expressa em três formas, que Weber denominou de “os três tipos puros de dominação legítima”, quais sejam: a racional-legal, a tradicional e a carismática.

A dominação tradicional tem como traço fundamental a vitaliciedade, o conservadorismo e a perpetuidade, todos em nome da tradição, ou seja, o Rei assume a liderança estatal porque sua árvore genealógica o permite, eis que seu pai, seu avo, eram Reis. Portanto, segundo essa teoria, resta obedecer porque sempre assim o foi. Neste aspecto, o modelo permite que arbitrariedades sejam impostas.

Por sua vez, a dominação carismática traduz:

Uma qualidade pessoal considerada extra-cotidiana e em virtude da qual se atribuem a uma pessoa poderes ou qualidades sobrenaturais, sobre-humanos ou, pelo menos, extra-cotidianos específicos ou então se a toma como enviada por Deus, como exemplar e, portanto, como líder⁵.

Assim, o “carisma” é fator predominante nesse tipo de dominação, seja ele advindo por divindades, ou por respeito heróico. Não obstante, diferentemente do tradicional, neste tipo de dominação é mais possível, pela sua instabilidade e possível efemeridade, que os subordinados possam não mais crer na força superior que orbita em torno do líder, tornando esse tipo de dominação mais possível de revoluções em face da liderança.

Por fim, a dominação pautada no racionalismo-legal tem por critério norteador a própria lei, razão pela qual o foco é deslocado da pessoa do líder para obedecer às regras, à lei. Nasce, assim, critérios objetivos cujo teor o próprio líder deve se submeter. Com relação a esta forma, preconiza Weber:

No caso da denominação baseada em estatutos, obedece-se à ordem impessoal, objetiva e legalmente estatuída e aos superiores por ela determinados, em virtude da legalidade formal de suas disposições e dentro do âmbito de vigência destas. No caso da denominação tradicional, obedece-se à pessoa do senhor nomeada pela tradição e vinculada a esta (dentro do âmbito de vigência dela), em virtude de devoção aos hábitos costumeiros. No caso da dominação carismática, obedece-se ao líder carismaticamente qualificado como tal, em virtude da confiança pessoal em revelação, heroísmo ou exemplaridade dentro do âmbito da crença nesse seu carisma⁶.

Segundo o mesmo autor, extraem-se da forma racional de dominação os seguintes fundamentos:

1. Ter competência pré-determinada em lei, portanto, limitada;
2. Exercício de funções oficiais e determinadas;

⁵ WEBER, Max. Op cit.

⁶ *Bis in idem.*

3. Princípio da hierarquia oficial, segundo o qual a existência de órgãos superiores cuja atribuição seja, dentre outras, a de controle e supervisão, e;

4. A obediência às regras técnicas e normas.

Por ora, tais conhecimentos são suficientes para que sejam aplicados em cada modelo teórico da Administração Pública, a serem a seguir expendidos.

2.1.1 Administração Pública Patrimonialista

O Patrimonialismo é uma dominação pautada no princípio de que se deve subordinação a um determinado soberano em nome da tradição, porque assim sempre o foi, derivada do direito consuetudinário⁷.

Outrora concebido como patriarcalismo, por meio do qual o poder é determinado pelo pertencimento a uma determinada família, normalmente sendo a denominação exercida por um indivíduo chefe da comunidade doméstica, determinado segundo regras de sucessão, o Patrimonialismo com ele se comunica exatamente no fato da hereditariedade, portanto vitaliciedade.

Resulta desta constatação uma característica típica do modelo patrimonialista: como fruto de poder e da dominação, o soberano traz para si a posse do patrimônio público, ocorrendo a confusão entre o patrimônio público e o patrimônio privado do soberano, que, nesta condição, perpetra várias ações de corrupção, dentre as quais, a barganha de cargos públicos:

No modelo mais antigo, da administração pública patrimonialista, vivido pelo Brasil especialmente até o ano de 1889, o Aparelho do Estado funciona como uma extensão do poder do soberano, e os seus auxiliares (servidores) possuem status de nobreza real. Caracteriza-se pela indefinição entre o que é público e privado, entre o político e o administrador público (como cargo profissional). Conseqüentemente, a corrupção e o nepotismo são inerentes a esse tipo de administração⁸.

Exemplificando, e tomando por base o mesmo texto da citação imediatamente acima, o Brasil passa por este modelo de administração quando da vinda e permanência da família Real portuguesa em terras da então colônia de Portugal.

⁷ Direito Consuetudinário é aquele em que o ordenamento é determinado pelos costumes de um povo, não havendo, ao contrário dos legalistas, um controle legalístico dos julgados, como o é na Inglaterra.

⁸ Apostila Estado, Governo e Sociedade, Curso de Especialização em Negociação Coletiva: UFRGS. Pag. 98

Aqui instalada, se foi verdade que sua chegada trouxe inúmeros avanços estruturais que propiciavam a formação intelectual, foi verdade também que se instalou aqui um verdadeiro câncer que perdura até os dias atuais⁹.

Segundo o texto, no período que permeou entre a Independência do Brasil e a Proclamação da República, logo após a recriação do Conselho de Estado depois de declarada a maioria de D. Pedro II, a elite econômica e política legislavam em causa própria, em verdadeiro desrespeito com a coisa pública, gerando corrupção, nepotismo e desigualdades.

Por fim, o Plano Diretor resume:

No patrimonialismo, o aparelho do Estado funciona como uma extensão do poder do soberano, e os seus auxiliares, servidores, possuem status de nobreza real. Os cargos são considerados prebendas. A res publica não é diferenciada da res principis. Em consequência, a corrupção e o nepotismo são inerentes a esse tipo de administração. No momento em que o capitalismo e a democracia se tornam dominantes, o mercado e a sociedade civil passam a se distinguir do Estado. Neste novo momento histórico, a administração patrimonialista torna-se uma excrescência inaceitável¹⁰.

2.1.2 Administração Pública Burocrática

Perseguindo na classificação apontada por Weber, a Administração Pública Burocrática tem por base o racionalismo-legal, eis que, na tentativa de retirar do soberano o poder absoluto de se apossar da coisa pública, como se fosse patrimônio seu, a administração burocrática protagoniza um caráter mais racional e impessoal.

Não é outro o entendimento do Plano Diretor:

Administração Pública Burocrática - Surge na segunda metade do século XIX, na época do Estado liberal, como forma de combater a corrupção e o nepotismo patrimonialista. Constituem princípios orientadores do seu desenvolvimento a profissionalização, a idéia de carreira, a hierarquia funcional, a impessoalidade, o formalismo, em síntese, o poder racional legal. Os controles administrativos visando evitar a corrupção e o nepotismo são sempre a priori. Parte-se de uma desconfiança prévia nos administradores públicos e nos cidadãos que a eles dirigem demandas. Por isso, são sempre necessários controles rígidos dos processos, como por exemplo na admissão de pessoal, nas compras e no atendimento a demandas.

⁹ Apostila Estado, Governo e Sociedade, Curso de Especialização em Negociação Coletiva: UFRGS. Pag. 56

¹⁰ Câmara de Reforma do Estado .PlanoDiretor.
www.planalto.gov.br/publi_04/COLECAO/PLANDI2.HTM

Por outro lado, o controle - a garantia do poder do Estado - transforma-se na própria razão de ser do funcionário. Em conseqüência, o Estado volta-se para si mesmo, perdendo a noção de sua missão básica, que é servir à sociedade. A qualidade fundamental da administração pública burocrática é a efetividade no controle dos abusos; seu defeito, a ineficiência, a auto-referência, a incapacidade de voltar-se para o serviço aos cidadãos vistos como clientes. Esse defeito, entretanto, não se revelou determinante na época do surgimento da administração pública burocrática porque os serviços do Estado eram muito reduzidos. O Estado limitava-se a manter a ordem e administrar a justiça, a garantir os contratos e a propriedade.¹¹

Luis Carlos Bresser Pereira¹², por sua vez, assim delinea a Administração Burocrática:

A administração pública burocrática foi adotada em substituição à administração patrimonialista, que definiu as monarquias absolutas e na qual o patrimônio público e o privado eram confundidos. Nesse tipo de administração, o Estado era entendido como propriedade do rei. O nepotismo e o empreguismo, senão a corrupção, eram a norma. Esse tipo de administração revelar-se-ia incompatível com o capitalismo industrial e as democracias parlamentares que surgiram no século XIX. É essencial para o capitalismo a clara separação entre o Estado e o mercado; só pode existir democracia quando a sociedade civil, formada por cidadãos, distingue-se do Estado ao mesmo tempo que o controla. Tornou-se assim necessário desenvolver um tipo de administração que partisse não só da clara distinção entre o público e o privado, mas também da separação entre o político e o administrador público. Surgiu então a administração pública moderna, racional-legal.

Pelos textos, percebe-se a conscientização da necessidade administrativa de fazer cessar os moldes da administração pública patrimonialista. Portanto, para a época, era extremamente legítima a descentralização dos serviços, por meio da implantação de formalismos tais que, de certa forma, excluía o poder de decisão somente de uma pessoa.

Tal modelo criou, assim, uma distinção entre os administradores executores (burocratas) e os gestores políticos. Esses, detentores do poder de direção, planejamento, coordenação e controle. Àqueles, caberia unicamente a execução formal dos serviços predeterminados, sob a supervisão dos gestores.

Perceba-se, urgia a necessidade das ditas supervisões e do controle, já que no sistema antigo praticamente predominava o descontrole, a liberalidade cujo fundamento ensejava a perpetração de atos de corrupção, nepotismo, dentre outros. Assim, nada mais conveniente e legítimo do que a criação de freios e contrapesos para as atitudes dos agentes públicos.

¹¹ Câmara de Reforma do Estado, Op cit.

¹² BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos e SPINK, Peter. **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial**. 7 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

Contextualizando, no Brasil:

O modelo de administração burocrática emerge principalmente a partir dos anos 30, como contraponto ao conservador, mas fragmentado poder das oligarquias rurais exportadoras. Surge no quadro da aceleração da industrialização brasileira, em que o Estado assume um papel central mais decisivo, intervindo maciçamente no setor produtivo de bens e serviços. A partir da reforma empreendida no governo Vargas por Mauricio Nabuco e Luis Simões Lopes, a Administração Pública sofre um processo de racionalização que se traduziu no surgimento das primeiras carreiras burocráticas e na tentativa de adoção do concurso com forma de acesso ao serviço público. A implantação da administração pública burocrática é uma consequência clara da emergência de um capitalismo moderno no país. Com vistas à modernização da Administração Pública, é criado, em 1936, o Departamento do Serviço Público – DASP, abrindo, assim, uma nova e clara distinção entre administração e política¹³.

Ressalte-se que hoje se tem uma concepção equivocada da burocracia, remetendo imediatamente à idéia de excesso de formalismo, excesso de procedimentos, de normas e estatutos, enrijecimento da máquina administrativa. Ora, tal equívoco é devido ao que se chama de disfunção da burocracia, que, de fato, traz anomalias à regular fluidez dos processos e do serviço público.

Mas, a despeito de tais disfunções, a essência da burocracia não deve ser desprezada pela administração pública já que ela se impõe como necessária; somente deve ser evitada tais disfunções em função do excesso, pois, em decorrência desta anomalia, a administração se torna um fim em si mesma, não priorizando os fins públicos a que esta incumbida.

Neste sentido, desde que a implementação da burocracia se tornou ineficiente frente aos serviços públicos a serem prestados, surgiram diversas tentativas que visavam desburocratizar a Administração Pública, tais como, a Comissão de Estudos e Projetos Administrativos e a Comissão de Simplificação Burocrática, cujo foco era, respectivamente, criar estruturas paralelas para alterar a rigidez burocrática e a elaboração de projetos direcionados para a descentralização de serviços.¹⁴

Outras foram as tentativas: o Decreto-Lei nº 200/67; a Secretaria da Modernização (meados de 70); o Ministério da Desburocratização e do Programa Nacional de Desburocratização. Outro fator importante foi a criação da Fundação Escola Nacional de Administração Pública. Por fim, a Reforma do Estado, em 1995,

¹³ Apostila Estado, Governo e Sociedade, Curso de Especialização em Negociação Coletiva: UFRGS. Pag. 99.

¹⁴ Apostila Estado, Governo e Sociedade, Curso de Especialização em Negociação Coletiva: UFRGS. Pag. 100

culminando na efetiva materialização de esforços para implementação de um modelo novo na Administração Pública, a Gerencial.

2.1.3 Administração Pública Gerencial

Em meados de 1995, quando da implementação da Reforma do Estado, inafastável o novo papel do Estado frente à economia, frente ao aspecto social. Contudo, para os fins a que se presta este trabalho prescindível tal análise, eis que a intenção não é esgotar o tema de seu ponto de vista histórico: visa-se, tão somente, delinear os aspectos essenciais que predominam neste modelo teórico, cujo conhecimento norteará a elucidação de temas futuramente abordados.

Assim, em 1995 Fernando Henrique Cardoso assume a Presidência da República, ocasião em que designa Luiz Carlos Bresser para assumir a pasta do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, cuja tarefa era implementar uma administração pública gerencial no Brasil. Para tanto, formula-se o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE).

Por meio do Plano Diretor, quatro seriam os vértices de atuação do Estado:

(a) núcleo estratégico, que corresponde aos órgãos de governo, em sentido lato, que definem as leis e as políticas públicas, e que cobram seu cumprimento; compreende os poderes Legislativo, Judiciário, Ministério Público e, no Poder Executivo: o presidente da República, os Ministros e seus auxiliares e assessores, diretamente responsáveis pelo planejamento e pela formulação das políticas públicas; (b) atividades exclusivas, que correspondem aos setores que prestam serviços que somente o Estado pode prestar, englobando os poderes de regulação, fiscalização e fomento; dentre tais, podem ser mencionados os serviços de cobrança e fiscalização dos impostos, de polícia, de previdência social básica, de combate ao desemprego, de fiscalização do cumprimento de normas sanitárias, de trânsito, de compra de serviços de saúde pelo Estado, de controle do meio-ambiente, de subsídio à educação básica, de emissão de passaportes; (c) serviços não-exclusivos, que correspondem ao setor onde o Estado atua simultaneamente com outras organizações privadas ou públicas não estatais; abrangem os serviços sociais do Estado, como os serviços das Universidades federais, hospitais federais, centros de pesquisa federais, museus federais; (d) produção de bens e serviços para o mercado, que corresponde à área de atuação das empresas, abrangendo atividades econômicas voltadas para o lucro¹⁵.

¹⁵ Apostila Estado, Governo e Sociedade, Curso de Especialização em Negociação Coletiva: UFRGS.

Pelo exposto no texto, para que o Estado obtivesse os resultados assim propostos, fazia-se imperiosa a necessidade de ter uma característica: o gerencialismo. Contudo, no núcleo estratégico, essencialmente, permanece com alguns aspectos da administração pública burocrática.

Eis, dessa última informação, a idéia de que a burocracia traz benefícios para a Administração Pública exatamente porque acresce a fiscalização, o controle e tira das mãos de uma só pessoa a decisão de determinada matéria:

Por outro lado, a combinação de princípios gerenciais e burocráticos deverá variar de acordo com o setor. A grande qualidade da administração pública burocrática é a sua segurança e efetividade. Por isso, no núcleo estratégico, onde essas características são muito importantes, ela deverá estar ainda presente, em conjunto com a administração pública gerencial. Já nos demais setores, onde o requisito de eficiência é fundamental dado o grande número de servidores e de cidadãos-clientes ou usuários envolvidos, o peso da administração pública burocrática deverá ir diminuindo até praticamente desaparecer no setor das empresas estatais¹⁶.

Nesse sentido, o Plano Diretor entendia que a modernização da gestão se daria através da superação da administração burocrática e dos traços de patrimonialismo existentes no setor público com a introdução da administração gerencial, contemplando a descentralização e autonomia gerencial com flexibilidade de gestão; o atingimento de resultados sob a ótica da eficiência, eficácia e efetividade com a reorientação dos mecanismos de controle, no caso, de procedimentos para resultado; o foco no cidadão, ao invés de auto-referida; e o controle social com a introdução de mecanismos e instrumentos que garantam a transparência, assim como a participação e controle por parte do cidadão.

Por assim ser, percebe-se que a Administração Pública Gerencial tem por foco a flexibilização da gestão, para abrir espaço à intelectualidade do servidor a fim de que atue com mais competência (conhecimento, habilidade e atitude) e imprima mais eficiência nos serviços prestados, potencializando os resultados.

Cabe aqui, desde já, identificar e diferenciar alguns conceitos amplamente utilizados tanto na administração pública burocrática quanto na gerencial, eis que um ou outro serão características de cada um dos modelos

Trata-se dos conceitos de eficiência, eficácia e efetividade. Eficácia é a palavra usada para indicar que a organização realiza seus objetivos. Quanto mais alto o grau de realização dos objetivos, mais a organização é eficaz. Eficiência é a palavra usada para

¹⁶ BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos e SPINK, Peter. Op cit.

indicar que a organização utiliza produtivamente, ou de maneira econômica, seus recursos. Isso significa uma menor quantidade de recursos para produzir mais.

Eficiência é uso otimizado, com economia e qualidade, dos bens e recursos empregados na implementação das ações. A eficácia é capacidade de alcance das metas previstas. Por sua vez, a efetividade é correspondência entre os resultados da implantação de um programa e o alcance dos seus objetivos, tendo como referência os impactos na sociedade.

Pelo expendido, vê-se que, na Administração Pública Gerencial o foco é na eficiência. Tanto que, fruto da Reforma do Estado, em 1995, tal característica fora elevada a princípio constitucional prescrito no artigo 37 da Carta Magna, quando assim expressa:

*Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e **eficiência** e, também, ao seguinte: (grifo nosso).*

Por fim, requer-se dos agentes públicos, no exercício da função pública, a institucionalizada eficiência, de forma que atinja os resultados de forma menos custosa e mais proveitosa para a Administração Pública. Quanto a esta, portanto, cabe propiciar ora na gestão, ora no planejamento estratégico, ora nas leis que a regulam, meios tais que possibilitem e potencialize o alcance deste princípio constitucional.

No contexto atual, no exercício do governo Lula, auto-explicativo o trecho:

Com relação ao governo Lula (mandatos 2003-2006 e 2007-2010), Fadul e Silva (2008) consideram que as iniciativas atuais de reforma propostas nesse governo seguem as políticas e ações empreendidas na reforma de 1995, sendo desdobramentos e dando continuidade as reformas iniciadas no governo passado. As reformas propostas pelo governo Lula agregam um conjunto de ações voltadas para um Estado promotor da inclusão social, as quais envolvem três categorias que guardam semelhanças com a reforma dos anos 90, na qual foram implantadas reformas estruturais (Reforma do Estado e do seu aparelho) e reformas administrativas (da administração pública), sendo essas últimas voltadas para a retomada da performance e da qualidade dos serviços públicos. A primeira categoria envolve uma reforma do modelo de gestão pública, através de ações como a integração de programas governamentais e avaliação do desempenho administrativo. A segunda categoria se preocupa com a melhoria da performance dos serviços públicos através da inovação gerencial, tal como na reforma anterior. A última categoria abrange reformas na estruturação do executivo federal, tais como realização de concursos públicos, valorização do servidor, qualidade de vida no trabalho, novas concepções institucionais, integração entre planejamento e orçamento, accountability, questões similares ao gerencialismo, como na reforma passada (FADUL; SOUZA, 2005). Nesse contexto, os projetos da Reforma do Estado de 95 continuam sendo enfatizados no governo Lula, mas com uma maior ênfase a programas sociais, em que o governo federal busca acentuar seu papel de planejador,

*tendo como intermediadores os Estados, e realizadores locais os municípios*¹⁷.

Em seu primeiro ano de mandato, o governo Lula lançou o Plano “Gestão pública para um país de todos”. Tal documento partiu do pressuposto de que tanto os desafios contextuais quanto as condições de funcionamento dos Estados — principalmente aqueles em desenvolvimento —, exigem ações no sentido de se buscar seu fortalecimento institucional.

Portanto, pelo exposto, a Administração Pública Gerencial cria ambiente propício para a inclusão de novas ferramentas que visam potencializar a participação do servidor no âmbito do ente governamental que o emprega, seja na Administração Pública Direta, seja na Indireta, como ora se elucidará.

2.2 A UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA)

A Universidade Federal do Pará é caracterizada como sendo um ente descentralizado do poder central federal, na modalidade autarquia federal, portanto, pertencente à Administração Pública Indireta. Descentralização remete à idéia de criação de uma nova pessoa jurídica a fim de que ela assuma a execução de determinados serviços públicos. Nessa condição, cria-se a Administração Pública Indireta, em suas varias modalidades: autarquia, fundação, sociedade de economia mista e empresa pública.

Por ser autarquia federal, a Universidade é a que mais se aproxima do *status* dos entes centralizados eis que o regime jurídico a que está pautado se assemelha, em muito, ao do Estado: é pessoa jurídica de direito público por excelência, regido por regimes jurídicos a que está regido a Administração Pública Direta, e tem por fins específicos os mais próximos aos estatais.

Nesta qualidade, os seus servidores estão regidos pelo Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, a Lei 8.112/1990. Os seus servidores compreendem Docentes e Técnico-Administrativos (TA's) em Educação. No caso dos TA's, os cargos e carreiras, como abordado alhures, são disciplinados pelo Plano de Carreira dos Cargos

¹⁷ Apostila Estado, Governo e Sociedade, Curso de Especialização em Negociação Coletiva: UFRGS. Pag. 110

Técnico-Administrativos em Educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior (PCCTAE), a Lei 11.091/2005.

Oportuno breve histórico da Universidade, retirado do seu sítio¹⁸:

O Início

A Universidade do Pará foi criada pela Lei nº 3.191, de 2 de julho de 1957, sancionada pelo Presidente Juscelino Kubitschek de Oliveira, após cinco anos de tramitação legislativa. Congregou as sete faculdades federais, estaduais e privadas existentes em Belém: Medicina, Direito, Farmácia, Engenharia, Odontologia, Filosofia, Ciências e Letras e Ciências Econômicas, Contábeis e Atuariais. Decorridos mais de 18 meses de sua criação, a Universidade do Pará foi solenemente instalada em sessão presidida pelo Presidente Kubitschek, no Teatro da Paz, em 31 de janeiro de 1959. Sua instalação foi um ato meramente simbólico, isso porque o Decreto nº 42.427 já aprovava, em 12 de outubro de 1957, o primeiro Estatuto da Universidade que definia a orientação da política educacional da Instituição e, desde 28 de novembro do mesmo ano, já estava em exercício o primeiro reitor, Mário Braga Henriques (nov. 1957 a dez. 1960). Em 19 de dezembro de 1960, tomou posse José Rodrigues da Silveira Netto, que ocupou a Reitoria durante oito anos e meio (dez. 1960 a jul. 1969).

A primeira reforma estatutária da Universidade aconteceu em setembro de 1963, quando foi publicado o novo Estatuto no Diário Oficial da União.

Dois meses após a reforma estatutária, a Universidade foi reestruturada pela Lei nº 4.283, de 18 de novembro de 1963. Nesse período, foram implantados novos cursos e novas atividades básicas, com o objetivo de promover o desenvolvimento regional e, também, o aperfeiçoamento das atividades-fim da Instituição.

Uma nova reestruturação da Universidade foi tentada, em 1968, com um plano apresentado ao Conselho Federal de Educação. Do final de 1968 ao início de 1969, uma série de diplomas legais, destacando-se as Leis nº 5.539 e 5.540/68, estabeleceu novos critérios para o funcionamento das Universidades.

De julho de 1969 a junho de 1973, o Reitor foi Aloysio da Costa Chaves, período em que o Decreto nº 65.880, de 16 dezembro de 1969, aprovou o novo plano de reestruturação da Universidade Federal do Pará. Um dos elementos essenciais desse plano foi a criação dos Centros, com a extinção das Faculdades existentes, e a definição das funções dos Departamentos.

Em 2 de setembro de 1970, o Conselho Federal de Educação aprovou o Regimento Geral da Universidade Federal do Pará, através da Portaria nº 1.307/70. Uma revisão regimental foi procedida em 1976/1977, visando atender disposições legais supervenientes, o que gerou um novo Regimento, que foi aprovado pelo Conselho Federal de Educação através do Parecer nº 1.854/77 e publicado no Diário Oficial do Estado em 18 de julho de 1978.

Clóvis Cunha da Gama Malcher tomou posse em julho de 1973 (jul. 1973 a jun. 1977), seguido por Aracy Amazonas Barretto (jul. 1977 a jun. 1981) e Daniel Queima Coelho de Souza (jul. 1981 a jun. 1985).

No exercício de 1985, o Regimento da Reitoria foi reformulado, após aprovação da Resolução nº 549, do Conselho Universitário, em 9 de dezembro de 1985, passando a vigorar até a presente data.

José Seixas Lourenço ocupou a Reitoria no período de julho de 1985 a junho de 1989, Nilson Pinto de Oliveira, de julho de 1989 a junho de 1993, Marcos Ximenes Ponte, de julho de 1993 a junho de 1997, e Cristovam Wanderley Picanço Diniz, de julho de 1997 a junho de 2001. Nos períodos de 2001 a 2005 e 2005 a 2009, foi Reitor da Universidade Federal do Pará, o Prof. Alex Bolonha Fiúza de Mello.

¹⁸ http://www.portal.ufpa.br/historico_estrutura.php

Atualmente, a Universidade Federal do Pará é uma instituição federal de ensino superior, organizada sob a forma de autarquia, vinculada ao Ministério da Educação (MEC), através da Secretaria de Ensino Superior (SESu). O princípio fundamental da UFPA é a integração das funções de ensino, pesquisa e extensão. O atual Reitor é o Prof. Carlos Edilson Maneschy, eleito para o quadriênio julho 2009-junho 2013.

Missão

De acordo com o Regimento da Reitoria atualmente em vigor, a missão da UFPA é:

“Gerar, difundir e aplicar o conhecimento nos diversos campos do saber, visando à melhoria da qualidade de vida do ser humano em geral, e em particular do amazônida, aproveitando as potencialidades da região mediante processos integrados de ensino, pesquisa e extensão, por sua vez sustentados em princípios de responsabilidade, de respeito à ética, à diversidade biológica, étnica e cultural, garantindo a todos o acesso ao conhecimento produzido e acumulado, de modo a contribuir para o exercício pleno da cidadania, fundada em formação humanística, crítica, reflexiva e investigativa.” (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ, 2002)

A Universidade hoje

A UFPA, atualmente, é uma das maiores e mais importantes instituições do Trópico Úmido, abrigando uma comunidade composta por mais de 50 mil pessoas, assim distribuídas: 2.368 professores, incluindo efetivos do ensino superior, efetivos do ensino básico, substitutos e visitantes; 2.337 servidores técnico-administrativos; 6.861 alunos de cursos de pós-graduação, sendo 2.457 estudantes de cursos de pós-graduação stricto sensu; 31.174 alunos matriculados nos cursos de graduação, 20.460 na capital e 10.714 no interior do Estado; 1.851 alunos do ensino fundamental e médio, da Escola de Aplicação; 2.916 alunos dos Cursos Livres oferecidos pelo Instituto de Letras e Comunicação Social (ILC), Instituto de Ciência da Arte (ICA), Escola de Teatro e Dança, Escola de Música e Casa de estudos Germânicos, além de 664 alunos dos cursos técnico-profissionalizantes do ICA. Oferece 338 cursos de graduação e 39 programas de pós-graduação, com 38 cursos de mestrado e 17 de doutorado (obs.: dados referentes a abril de 2008).

Ciente de que a UFPA é Administração Pública Indireta, dotada de personalidade jurídica própria e pública, resta observar que, sobre ela recaem, igualmente, as tendências pelas quais a Administração Pública perpassa.

Assim, a UFPA deve resguardar, em suas atividades fins, aquelas especificadas em Lei. Por outro lado, concomitantemente, deve acompanhar, nas atividades meio (as administrativas), os moldes da atual Administração Pública Gerencial, adotando aquelas características especificadas alhures, quando da abordagem do tema neste trabalho.

Não procedendo assim, torna-se passível de descambar para o obsoleto, para o ultrapassado não potencializando as competências de seus servidores, não atingindo com eficiência os fins a que se destina, enfim, não se aprimorando enquanto parte da Administração Pública.

Nessa condição, cabe a UFPA utilizar-se dos meios legais que dispõe para fazer valer o seu aprimoramento, a sua evolução e o acompanhamento das tendências nacionais e, porque não, mundiais a que a Administração Pública está vinculada.

Para os fins deste trabalho, um dos instrumentos a que se pode utilizar para aprimoramento das atividades meio é o Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação. Para tanto, imperioso elucidar as sobre os Planos de Carreiras.

2.3 OS PLANOS DE CARREIRAS E A GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

Cabe, desde pronto, afirmar que os conceitos e a abordagem aqui disciplinada são baseados no “*Curso Gestão Estratégica de Pessoas e Planos de Carreira*” promovido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão fruto de uma realização da EuroBrasil 2000 – Apoio à Modernização do Aparelho do Estado – um Acordo de Cooperação Técnica mantido entre o Brasil e a União Européia em cooperação com a Secretaria de Recursos Humanos, do referido Ministério.

O Curso a distância – promovido por meio de ambiente virtual denominado Escola Virtual ENAP¹⁹, cujo conteúdo é eminentemente virtual destinado a servidores selecionados que atuam na área de Recursos Humanos – teve como objetivo, dentre outros, fazer a correlação entre a gestão estratégica de pessoas e as diretrizes dos planos de carreiras.

A ressalva se mostra oportuna tendo em vista que o Curso declarou a existência de diversas diretrizes, conceitos, e definições as quais não se coadunam com os propósitos da Administração Pública Federal, razão pela qual a adoção de tais abordagens mostra grau de pertinência com o perfil administrativo já convencionado e estipulado pela SRH como padrão a ser implementado.

Cumprida essa contextualização, o estudo do Plano de Carreiras se mostra extremamente pertinente eis que ele é instrumento que materializa no regramento dos servidores os moldes da Administração Pública vigente. Assim, inevitável a correlação que deve existir entre a Administração Pública e os Planos de Carreiras.

Como possibilitar a implementação de uma Administração pautada na eficiência, na busca dos resultados mais efetivos, eficazes e eficientes para o serviço público se a estrutura do Plano de Carreiras enrijece, engessa, limita os cargos e as carreiras?

¹⁹ <https://ead.serpro.gov.br/index.asp>

Portanto, o plano deve ser o espelho por meio do qual reflete as características da Administração Pública, no caso, a Gerencial.

Quanto ao Plano de Carreiras, propício o histórico extraído do referido Curso segundo o qual no Brasil, uma das primeiras iniciativas relacionadas com a estruturação de um sistema de carreiras foi a criação da Lei nº 284 em 1936. Nesta lei o foco era a reorganização do serviço público. Naquela época, a estruturação do que foi denominado de carreira baseava-se nos vencimentos e não nas funções dos cargos.

Segundo o Curso, em 1939, o primeiro estatuto dos funcionários públicos definiu as atribuições das carreiras, mas não chegou a ser cumprido. Em 1960, surge o que pode ser considerada a primeira tentativa de classificação de cargos – Lei nº 3.780. Essa lei fazia distinção entre cargos, classes e carreiras de forma conceitualmente aceitável, mas manteve inalterados os cargos de direção e chefia – de livre nomeação e exoneração -, que permaneceram assim excluídos das carreiras.

Continuando no histórico, já em 1970, a Lei nº 5.645 estabelece as diretrizes para a classificação de cargos do serviço civil da União e das autarquias federais. Nesse momento foi introduzido um modelo de simplificação na estrutura de planos de cargos denominado Plano de Classificação de Cargos (PCC).

Por fim, em 2006, por meio da Lei 11.357, o Governo Federal criou o Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE) com possibilidade de opção para os servidores do PCC. A falta de diretrizes gerais que norteiem a concepção das carreiras levou a uma situação caótica. Vantagens pontuais são conseguidas aumentando-se ainda mais as diferenças e as distorções, que, por sua vez, aumentam a dificuldade da mobilidade dos servidores entre os órgãos da Administração Pública Federal²⁰.

Pela exposição última, infere-se que, do Plano de Carreira se extrai elementos fundamentais que embasarão uma Gestão Estratégica de Pessoas. Portanto, a gestão, enquanto tal, deve ser planejada desde a elaboração do plano: são as diretrizes gerais (advindas do planejamento) que vão nortear a elaboração do plano e sua implementação nos órgãos competentes para tal.

Discrepar as duas vertentes é gerar na Administração Pública e no seu servidor incongruências, desestímulos cuja repercussão pode recair na própria prestação do serviço público.

²⁰ <https://ead.serpro.gov.br/index.asp>, item: Histórico do Módulo: Gestão Estratégica de Pessoas.

Assim, uma vez utilizado o planejamento estratégico na formalização do Plano, possibilita que a Gestão de Pessoas (adequação dos servidores á missão, aos valores e aos objetivos da Instituição) passe a ser uma gestão estratégica de pessoas, haja vista que: “planejamento estratégico + gestão de pessoas = gestão estratégica de pessoas”²¹.

2.3.1 O Planejamento Estratégico no Contexto da Administração Pública

Uma vez apontada a importância dos planos de carreiras, e que estes devem espelhar os moldes da Administração Pública, resta trazer a baila os mecanismos pelos quais os planos deverão ser elaborados para que alcancem os seus fins.

Neste contexto, cabe elucidar sobre o planejamento estratégico no contexto da Administração Pública eis que se trata de peça fundamental para *elaboração e implementação* de um plano.

Adota-se, para tanto, as disposições expressas no Curso sobre Plano de Carreiras²²:

Os órgãos da administração pública se baseiam nas diretrizes de Governo para estabelecer o seu próprio planejamento estratégico, definidor de suas diretrizes que orientarão suas ações com vistas aos resultados pretendidos. A definição da missão, da visão e dos valores de cada órgão deverá estar obrigatoriamente alinhada com as diretrizes do Governo. A condição essencial para que uma organização alcance seus objetivos é o alinhamento das unidades que a compõem com as definições do mais alto nível organizacional. Dessa forma, para enunciar sua Missão, Visão e Valores, bem como o seu Planejamento Estratégico, as organizações públicas devem ter como norte as diretrizes do Governo.

Por óbvio, o foco delineado neste trabalho para o planejamento estratégico é no que tange essencialmente à sua importância em relação a elaboração do Plano de Carreiras, pois, elucidar sobre tal planejamento em nível da execução na gestão de pessoas descambaria do tema desse trabalho.

2.3.2 Conceitos e Princípios sobre Carreira e Remuneração

²¹ Bis in idem.

²² <https://ead.serpro.gov.br/index.asp>, item: Planejamento Estratégico do Módulo: Gestão Estratégica de Pessoas.

Para compreensão cabal do Plano de Carreiras resta pincelar sobre carreira e remuneração, já que os tais são elementos essenciais na estrutura de um Plano.

A concepção das políticas de Recursos Humanos do Poder Executivo Federal e do Plano de Carreira e Remuneração deve se basear em um conjunto de diretrizes estabelecidas pelas necessidades da instituição e pelos modernos conceitos de gestão estratégica organizacional e gestão estratégica de pessoas, que inclui a gestão por competências e a gestão de desempenho.

Essas diretrizes vêm sendo discutidas no âmbito do governo e têm como premissa básica: Possibilitar a maior autonomia das pessoas associada à respectiva responsabilidade.

O plano deve ter imbuídos os seguintes aspectos quanto ao:

1. Perfil do pessoal:

- Compatibilizar o perfil da força de trabalho com as novas funções do Estado e com as necessidades da administração gerencial, privilegiando a lógica da gestão empreendedora, ao invés da lógica da administração burocrática.

- Estabelecer para os servidores um perfil que possibilite a execução das atividades e que privilegie o estabelecimento de meta, o controle e a avaliação dos resultados, a eficiência, a flexibilidade, a descentralização e a autonomia de gestão com a devida responsabilização.

- Considerar que o perfil desejado pela pessoa deva comportar dois componentes básicos: o específico, que determina as características técnicas das atividades a serem desenvolvidas; o genérico, que determina as características relativas às atividades de gestão.

2. Contratos de trabalho: Vincular os tipos de contratos de trabalho com os tipos de atividades a serem realizadas e com o órgão em que o servidor estiver atuando.

- Considerar a possibilidade de formalizar o contrato de trabalho como o de Emprego Público conforme possibilita a Emenda Constitucional 19, que trata da adoção de regimes jurídicos diferentes do Estatutário.

- Considerar a possibilidade de terceirização das atividades auxiliares de cunho operacional.

3. Desenvolvimento profissional

- Estimular o desenvolvimento profissional contínuo para a ampliação das competências dos indivíduos e da organização. Tal estímulo se dá por meio de ações de

capacitação ou por formas não convencionais que possibilitem o acesso de um maior número de pessoas às oportunidades de qualificação e treinamento.

- Realizar planejamento anual de ações de capacitação com base na definição de conteúdos prioritários e nos seus respectivos públicos-alvo.

- Avaliar e monitorar o plano de capacitação, inclusive sob o prisma dos gastos realizados, com base na medição dos resultados das ações de capacitação efetuadas pelo órgão.

4. Retenção e renovação dos quadros de pessoal

- Adotar mecanismos que aproximem os mercados de trabalho público e privado no que diz respeito à remuneração e às regras praticadas, como forma de atrair e reter profissionais qualificados.

- Promover a renovação do quadro de pessoal por meio do aumento na frequência dos processos de recrutamento.

5. Composição da força de trabalho

- Combinar a realocação de pessoal com a capacitação, para o alcance dos perfis desejados.

6. Remuneração

- Para definir as correções salariais, tomar por referência a remuneração para cargos equivalentes no setor privado, observada a restrição estabelecida pela disponibilidade orçamentária.

- Manter a consistência e a coerência da estrutura de salários relativos, considerando a complexidade das atribuições, responsabilidades e as competências.

- Estabelecer uma política salarial que possibilite remunerar, de forma diferenciada, funcionários com competências distintas ou com níveis mais elevados de produtividade.

- Definir a remuneração com uma parte variável vinculada ao desempenho e estender esse critério a todas as carreiras.

- Utilizar, como fatores na definição da remuneração individual, as competências, a experiência, a formação, as habilidades adquiridas, cujos pesos serão diferentes de acordo com as características de cada carreira.

7. Compatibilização com as Diretrizes do Governo

- Definir metas no âmbito do PPA ou do Programa de Qualidade do governo federal, que deverão estar vinculadas com os fundamentos macroeconômicos do governo e a necessidade de manutenção do equilíbrio fiscal.

Todos esses teoremas deverão constar quando das discussões acerca do aprimoramento de um Plano de carreira, eis que revelam as características que lhe são indispensáveis prescrever. De posse desses conhecimentos, por fim, oportuno adentrar especificamente sobre o PCCTAE.

2.4 O PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS DE TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Fruto de muita negociação entre as partes envolvidas promulgou-se a Lei 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

A partir de sua vigência, o Plano antes regulador dos servidores Técnico-Administrativos, a Lei 7.596/87 – que dispõe sobre o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, o conhecido PUCRCE – não foi revogado, eis que, o artigo 16 do PCCTAE atribuía ao servidor a oportunidade de fazer a opção irretratável ao novo plano.

Assim, o Plano Único anterior somente foi revogado para aqueles servidores TA's que optaram por integrar o novo plano, já que não existe direito adquirido à regime jurídico, à plano de carreiras.

As razões para a criação de um Plano de Carreira especificamente para os Técnico-Administrativos em Educação poderia se resumir no fato de que seria atribuir o devido valor para aqueles que, no âmbito das IFES, não atuam nas atividades fins da Instituição: atuam em atividades meio. Regulá-los é valorizar o serviço igualmente público por eles prestados.

De outro lado, elevar a nível de plano de carreira especificamente para os TA's está exatamente no fato de que atuam em Instituições que se encarregam da prestação de serviços públicos relevantes que são o Ensino, a Pesquisa e a Extensão, cujo público alvo pode ser o próprio técnico pertencente ao quadro de pessoal daquela Instituição.

Tais argumentos, por si só, bastam para configurar o nascimento do PCCTAE como um avanço, uma conquista.

Uma vez vigente, aqueles que optassem por integrá-lo, passariam por enquadramentos realizados em duas etapas: a primeira visava enquadrar os servidores no que tange ao critério de tempo de serviço público federal. A segunda se encarregou do enquadramento de acordo com o objeto do Decreto 5824/2006, que dispõe sobre a qualificação por capacitação.

Assim, os servidores foram enquadrados por nível de mérito profissional (tempo de serviço, primeira etapa) e por capacitação (nível de capacitação, segunda etapa).

Não obstante, não se pode ter o plano como algo imutável e pronto eternamente. Sua implementação e atualização deve ser constante: adota-se a licenciatura de B. R. Pontes, para quem todos os princípios e diretrizes que passam a configuram a concepção do plano de cargos e salários são objetos de atualização e revisão constantes, sob pena de tornarem-se obsoletos. Para ele, essa revisão deve incluir as descrições e especificações, avaliações e reclassificações de cargos. O que objetiva essa atualização permanente é o mercado, razão pela qual o autor recomenda, pelo menos, anualmente, revisão geral do plano.

Para tanto, feliz foi o PCCTAE em instituir duas Comissões com o intuito de aprimorar e acompanhar a implementação do plano: Comissão Interna de Supervisão (CIS) e a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, respectivamente no âmbito de cada IFES e no Ministério da Educação, citação que enseja o estudo pormenorizado daquela.

2.4.1 A Comissão Interna de Supervisão (CIS) no PCCTAE

O artigo 22 da Lei 11.091/2005, que dispõe sobre o PCCTAE, por meio do seu parágrafo 3º, prescreve que:

§ 3º Cada Instituição Federal de Ensino deverá ter uma Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação composta por servidores integrantes do Plano de Carreira, com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento.

O Ministério da Educação, por sua vez, emite regulamentação por meio das Portarias 2.519, de 15 de julho de 2005, e 2.562, de 21 de julho de 2005, cujo teor visa

regulamentar a forma de composição da Comissão Interna de Supervisão, por eleição, conforme a leitura dos Anexos A e B.

Portanto, obrigatória a constituição da referida comissão, cuja existência não possui prazo legal, subentendendo-se, assim, pela sua natureza permanente haja vista sua competência de acompanhar a implementação, orientar, assessorar, e propor sugestões que visem o aprimoramento do plano.

No caso da UFPA, fora feita uma eleição no ano de 2005, após a vigência do PCCTAE que culminou na designação de 11 (onze) membros para a Comissão Interna de Supervisão e dois suplentes. O instrumento legal de designação dos membros foi a Portaria 2.784/2005 do Gabinete do Reitor.

Por fim, sabe-se que das deliberações da comissão podem resultar orientações aos órgãos competentes de Recursos Humanos, bem como sugestões de aprimoramento do Plano à Comissão Nacional de Supervisão. Para tanto, imprescindível que, na condição de órgão colegiado, faça-se utilizar de instrumentos que propiciem melhor satisfação dos seus resultados.

Para os fins deste trabalho, uma vez conhecidas as informações objetivas sobre a Comissão, impõe-se necessário elucidar o instrumento que se proporá para o exercício de seus fins, qual seja, a Negociação Coletiva.

2.5 A CONVENÇÃO 151 DA OIT E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Recentemente, o Decreto 206/2010 (Anexo C) aprovou, com ressalvas, a Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho. A convenção adotada pela OIT no dia 27.06.1978, denominada de Convenção sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, tem por foco de abordagem a garantia da liberdade sindical e institui a negociação coletiva no âmbito na Administração Pública.

A Convenção, composta de 17 artigos, pode ser compreendida a partir do seguinte sumário:

PARTE I – ÂMBITO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES
PARTE II – PROTEÇÃO DO DIREITO DE ORGANIZAÇÃO
PARTE III – GARANTIAS A SEREM CONCEDIDAS ÀS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
PARTE IV – PROCEDIMENTOS PARA FIXAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

PARTE V – SOLUÇÃO DE CONFLITOS
PARTE VI – DIREITOS CIVIC E POLÍTICOS
PARTE VII – DISPOSIÇÕES FINAIS.

Dentre os itens arrolados, os que se coadunam com os fins deste trabalho são as Partes IV e V, respectivamente sobre procedimentos para fixação das condições de trabalho e a solução de conflitos.

Com relação à primeira parte, eis o texto:

PARTE IV – PROCEDIMENTOS PARA FIXAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Artigo 7

Devem ser tomadas, quando necessário, medidas adequadas às condições nacionais para encorajar e promover o desenvolvimento e utilização plenos de mecanismos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da Administração Pública ou de qualquer outro meio que permita aos representantes dos trabalhadores da Administração Pública participarem na fixação das referidas comissões.

Infere-se do texto que, com relação à fixação das condições de trabalho, **pode** a Administração Pública se valer do instituto da negociação coletiva para o atingimento dos fins mencionados, com participação das autoridades envolvidas e os representantes dos servidores, no mínimo.

Ademais, tendo em vista que a Administração Pública está regida sob o manto da legalidade, razão pela qual a Lei, via de regra, fixa as condições de trabalho, a Administração Pública não pode se valer da negociação para fixar quando a lei assim o fizer, sob pena de ilegalidade. O próprio texto da convenção é expresso: “devem ser tomadas, **quando necessário**, medidas nacionais...” (grifo nosso).

Assim, uma vez omissa a lei, ou sendo discricionário o *modo operandi*, a sua execução, as partes podem abrir mão deste instrumento agora jurídico para satisfação das condições de trabalho.

No que tange à segunda parte, o item V, eis o texto:

PARTE V – SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Artigo 8

A solução de conflitos surgidos em razão da fixação das condições de trabalho será buscada de maneira mais adequada às condições nacionais, por meio da negociação entre as partes ou por mecanismos que dêem garantias de independência e imparcialidade, tais como a mediação, a conciliação ou a arbitragem, institutos de modo que inspirem confiança às partes interessadas.

No caso de conflitos em nome das condições de trabalho, a convenção já traz em seu bojo maior obrigação de utilização da negociação. Quando suscita outros meios que

se utilizem da mediação e conciliação, remete a características que iminentes à própria negociação coletiva.

Dos textos, infere-se que, a Administração Pública deve movimentar sua máquina para: prever órgãos na sua estrutura organizacional que possibilitem a utilização dos instrumentos indispensáveis previstos para a fixação das condições do trabalho, bem como da resolução de conflitos em nome de tais fixações. Dentre esses instrumentos, a negociação coletiva.

O que vem a ser Negociação Coletiva?

2.5.1 A Negociação Coletiva

A expressão negociação coletiva não é novidade no ordenamento jurídico brasileiro. Ela está prevista na Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho, bem como na Constituição Federal, elencada no rol dos direitos sociais do artigo 7º, albergando: o acordo coletivo e a convenção coletiva.

Portanto, negociação coletiva é instituto conhecido no âmbito do Direito do Trabalho, ramo do direito privado. Pode ser observada tanto quando um trabalhador transige com o patrão pessoalmente, sem intervenção do sindicato - acordo coletivo - ora quando ocorre a negociação entre sindicato dos empregadores e o sindicato dos empregadores: convenção coletiva de trabalho.

São estas as hipóteses previstas na Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

A novidade da expressão, hodiernamente, está na sua área de atuação: na Administração Pública. Portanto, resta contextualizar a negociação coletiva as moldes de sua nova área de incidência, constatação esta que acarreta estudo peculiar sobre o tema.

Contudo, a despeito da necessidade de estudo, dada a vastidão do tema, resta ventilar aqui aspectos que se coadunam especificamente com os fins a que se pretende este trabalho, sob pena de se perder o foco a que se destina. Assim, extrai-se da vasta doutrina sobre Negociação Coletiva aquela que visa operacionalizar aquilo que está previsto no ordenamento jurídico vigente, no caso a Convenção 151 da OIT, sem, contudo, expender breves intróitos da negociação coletiva geral, o que ora se faz.

Por negociação coletiva de trabalho se entende por um processo em que as partes envolvidas se deslocam de suas posições originais, inicialmente divergentes, para um ponto no qual o acordo possa ser realizado²³, cujo deslinde pode perpassar por:

***Acordo** – implica na busca de um fundamento intermediário, um processo no qual as partes fazem concessões até chegarem a um entendimento.*

***Barganha** – é o momento em que as partes fazem concessões.*

***Coerção** – ocorre quando negociadores em posição privilegiada tentarão compelir a outra parte ou partes a um acordo. Se usada de forma inadequada poderá resultar no fracasso da negociação.*

***Emoção** – o comportamento dos negociadores pode ser alterado em decorrência do tipo de reação que têm face às atitudes dos demais participantes.*

***Raciocínio lógico** – utilizado na sustentação de posições e na busca do convencimento da outra parte.²⁴*

Rege-se pelos seguintes princípios: boa fé, acesso à informação, razoabilidade, paz social, igualdade, da ampla defesa e do contraditório, todos auto-explicáveis.

Dentre as razões de ser, cumpre ressaltar que a negociação coletiva está revestida de certas funcionalidades intrínsecas, seja porque dela resultam normas obrigacionais a que as partes terão que cumprir, seja porque ela tem caráter de arbitragem, de conciliação.

No mais, a negociação coletiva se expressa entre os seus participantes em diversas conotações, dentre as quais a política (diálogo e discussão); a social (os envolvidos se sentem parte do processo); a econômica (os interesses financeiros são discutidos) e pedagógica (possibilita o aprendizado pela experiência).

Uma vez introduzido a negociação coletiva em sentido geral, cumpre prosseguir na exposição, porém, com enfoque à negociação a ser aplicada no contexto do serviço público, eis que ela tem delineamentos próprios.

Inevitável conceber que a Administração Pública Gerencial potencializa a possibilidade e aplicabilidade da negociação coletiva em seu âmbito. Ora, o próprio

²³ BRAGA, Douglas Gerson. **Conflitos, eficiência e democracia na gestão pública**. Rio de Janeiro: Ed. FIOCRUZ, 1998.

²⁴ Apostila Negociação Coletiva I, Unidade I, pag. 6

princípio da eficiência inserido na Constituição Federal em nome da busca por melhores resultados, visa a flexibilidade das relações do trabalho para incluir a intelectualidade do servidor nas decisões atinentes ao serviço público prestado.

Destarte, a inclusão do princípio da eficiência no setor público tem por base a inspiração nos moldes da administração privada que obtêm êxito em suas produções porque visa melhores resultados. A Administração Pública traz para si tais argumentos, materializando-o por meio do referido princípio.

Ora, fora visto alhures que negociação coletiva é instituto do direito do trabalho, da relação privada entre empregador e empregado. Estes, assim, por meio da negociação, convencionam sobre condições de trabalho de forma que o desfecho do trabalho resulte em satisfação para o trabalhador e melhores resultados para a empresa.

Este é o molde extraído do privado para o setor público. Eis a razão do porque afirmar categoricamente que reformar o Estado significa sair de seu excesso de formalismo e de seu poderio de autoridade, para abrir espaço à discussão com o servidor de modo que ele participe mais, como ente intelectualizado que é, nas condições de trabalhos ideais para melhores resultados.

Viu-se, no início, que o vocábulo administração abrange desde planejamento até execução. Então, a administração pública gerencial, em busca de melhores resultados, inseriu o servidor na gestão, desde o planejamento dos serviços prestados, sem, contudo, abrir mão do seu poder de império, fruto da supremacia do interesse público. Por ora, vem a negociação como instrumento que potencializa essa inserção da flexibilidade no modo de relação entre Estado e servidor.

Para tanto, resta imperioso a capacitação de gestores que absorvam os conceitos, princípios, legislação, fases e métodos da negociação coletiva para a sua implementação no âmbito da Administração Pública.

Nesse sentido, adota-se como referencial teórico a Apostila de Negociação Coletiva III, a qual traz aspectos instrumentalizados, exequíveis, operacional quando da utilização da negociação coletiva, já que se coaduna com os fins práticos a que se presta este trabalho: apresentar os métodos e instrumentos da negociação coletiva à Comissão Interna de Supervisão.

Primeiro cabe elencar as posturas que os negociadores devem ter com relação a(os):

1. Pessoas: separação entre as pessoas dos problemas discutidos;
2. Interesses: concentrar-se nos interesses, não nas posições;

3. Opções: criar uma variedade de possibilidades antes de decidir o que fazer;
4. Insistir em que o resultado tenha por base algum padrão objetivo.

De posse de tais posturas, os negociadores precisam estar conscientizados de que tempo, informação e poder são colocados como variáveis-chaves no processo de negociação. A combinação desses elementos ou sua posição individual são sempre cruciais, devendo ser cuidadosamente trabalhados pelos negociadores.

Trecho extraído da referida Apostila retrata bem o caráter multifocal dessas variáveis:

1. Face Lógico-Linguística. As negociações caracterizam-se por trocas verbais e são especialmente um fenômeno da área da linguagem. Os principais movimentos das partes são de natureza linguística. Entretanto, não é um mero falar, mas um falar segundo determinados objetivos e regras. Assim, as negociações têm parte de sua realidade no campo da lógica: em boa medida, as partes estão argumentando, apresentando provas e refutando. Ao fazer uma proposta, em geral dão uma justificativa, que a outra parte pode examinar em termos de consistência. Além disso, cada parte formula para si determinadas hipóteses sobre o resultado das negociações e especialmente sobre o comportamento da contraparte. E, neste caso, o trabalho com hipóteses não pode deixar de ter por modelo os padrões da lógica científica.

2. Face Psicológica. Como processo de comunicação, em que as partes estão emitindo e recebendo mensagens, dentro de um quadro de percepções, sugestões, empatias, antipatias e tentativas de influência, as negociações envolvem diversas questões psicológicas. Destas, duas devem ser realçadas: as percepções e as expectativas. Cada parte está sempre às voltas com percepções de si e do outro numa situação cambiante, em que as percepções passadas devem ser corrigidas por novos dados. De outro lado, cada negociador ingressa com determinadas expectativas em termos de atendimento de seus desejos e em termos do comportamento da contraparte. Ao longo das negociações, estas expectativas têm de ser reavaliadas. Além disso, a possibilidade ou não de atendimento de expectativas gera afeições e desafeições, tendo de lidar freqüentemente os negociadores com os sentimentos de hostilidade que surgem.

3. Face Política. Aqui utilizamos a palavra “política” no sentido de tudo o que diz respeito a poder. As partes em negociação nela ingressam munidas de determinado poder – o chamado poder de barganha. Mesmo que as negociações não constituam um embate aberto de poderes, estes têm aí o seu lugar. A própria negociação pode ser entendida a partir das correlações de forças em jogo e das ameaças sutil ou abertamente presentes. É conveniente observar que a realidade do poder encontra-se presente nas negociações de um modo específico: nem sempre de modo direto e imediato constitui por assim dizer uma realidade circundante quase-visível que possa ser trazida ao processo de negociação, seja para auxiliá-lo, seja para destruí-lo.

4. Face Social. A negociação é uma realidade social, à medida que envolve aspectos grupais, processos de comunicação e se realiza em geral segundo os papéis da sociedade e conforme regras por esta estabelecida. Além disso, a própria negociação se apresenta como um dos importantes meios que a sociedade dispõe para resolver suas divergências e, para tanto, inclusive, são destinados espaços específicos.

5. Face Econômica. Envolvendo a utilização de recursos, a realização de trocas ou de partilhas, a negociação tem sempre um aspecto econômico, pois envolve questões sobre bens, valores, custos e preços. Em um sentido inteiramente forma, as negociações são fenômenos especificamente econômicos, qualquer que seja a sua natureza. Mesmo as negociações não

propriamente econômicas – como as diplomáticas ou políticas – apresentam posturas e cálculos que procedem segundo as formas corriqueiras do comportamento econômico. Pode-se dizer que o conhecimento dos padrões do comportamento econômico constitui uma base necessária – embora não suficiente – para o entendimento das negociações.

6. Face Antropológica. As negociações podem ser aproximadas dos rituais, pois se realizam segundo regras e possuem um aspecto cerimonial, em certos casos convencionados pelos participantes e em inúmeros outros constituídos pela normatividade social. Assim, os diversos tipos de negociações – comerciais, diplomáticas, políticas ou sindicais – seguem ritos diversos, na maneira de dispor do espaço, as formas de alocação, na ordem dos procedimentos etc. Além disso, as negociações acham-se integradas em usos e costumes da sociedade, constituindo às vezes um aspecto sobremaneira importante. Também as negociações, naquilo que excluem de seu âmbito, servem para indicar a própria hierarquia de valores da sociedade, assinalando o que para esta é inegociável.

7. Face Administrativa. Tomando como aspectos básicos da realidade administrativa o planejamento, a organização, a coordenação e a decisão, vamos encontrar todos estes elementos nos processos de negociação, seja na sua preparação, seja na sua execução propriamente dita. De certa maneira, a práticas de administrar as negociações não deixa de ser uma estilização ritualísticas, enquanto serve para trazer maiores graus de racionalidade às suas ocorrências.

8. Face Tático-Estratégica. A presença de aspectos ligados ao poder e a utilização de simulações exigem a sua natureza tático-estratégica. Durante as negociações, os participantes realizam manobras, utilizam-se de artimanhas, organizando os seus meios para, através de um conjunto de movimentos, conduzir a outra parte a determinadas decisões. De certa maneira, podem-se entender as negociações como nelas se efetuando uma série de movimentos característicos das disputas, mas dentro de um quadro geral de cooperação. Assim, enquanto a estratégia da disputa busca a vitória e a submissão da outra parte, nas negociações, a estratégia e as táticas visam ao acordo.

9. Face Lúdica. Há um claro elemento de jogo nas negociações e sobre isto falaremos mais longamente adiante. Os movimentos dos negociadores podem ser encarados como lances e a negociação como um todo apresenta-se efetivamente como uma partida. Além disso, são encontrados nas negociações aspectos competitivos e de representação teatral.” (ZAJDSZNAJDER, 1985, p. 19-22)

Compreendidas as faces da negociação coletiva, por fim, passa-se às etapas de uma negociação coletiva. Esta, dependendo de qual face está preponderantemente pautada, não há uma sequência lógica.

Para Julio Lobos²⁵ cinco são as etapas a serem seguidas por um processo de negociação coletiva:

1. A etapa preliminar. Nesta etapa, deve-se escolher as pessoas que participarão da negociação – cujas características a serem constatadas nessas pessoas são: conhecimento das normas da instituição bem como conhecimento dos processos de negociação, ou seja, os aspectos a serem selecionados aos membros são: nível hierárquico, conhecimentos gerais, habilidades negociadora, aceitação e disponibilidade

²⁵ LOBOS, Júlio. Sindicalismo e Negociação. 3ª Ed. Editora José Olympio: Rio de Janeiro, 1998.

de tempo - e as medidas que serão tomadas por elas em primeira instância. Tais medidas visam a estruturação do órgão, o controle das incertezas que afetam o ambiente de negociação e a coleta de informações para negociar.

2. A etapa de planejamento. Nesta etapa os negociadores têm a incumbência de planejar o que se deseja obter por intermédio da negociação, bem como da maneira de fazê-la. Aqui são formuladas as estratégias e as táticas a serem implementadas quando da negociação.

3. A etapa de aproximação. Esta fase é intermediária, eis que permeia entre as definições das duas primeiras com a discussão efetivamente. Nela, os negociadores tomarão par do Rol de Reivindicações bem como terão uma noção do grau coesão e do estado moral das forças contrárias, e, por fim, irão ter o contato pessoal.

4. A etapa da discussão. É marcada três momentos: a abertura da negociação, as reuniões em si e a apresentação das propostas.

5. A etapa do encerramento. Esta proposta inicia-se com a apresentação patronal definitiva, aceita pelos dois lados. Em caso de não haver consenso, existe a possibilidade do sindicato, ou de algumas das patês exigir outra reunião em caráter de urgência.

A despeito de existirem inúmeras regras que orbitam em torno da negociação, na realidade existem poucos negociadores, seja pelo fato de que não foram ensinados, seja porque as pessoas acreditam não ser possível aprender negociar, seja porque pode existir o medo de assim fazer.

Por bem óbvio, ainda que assim esteja estruturado o processo de negociação, importante a ressalva de que, ainda que a Convenção 151 da OIT tenha sido aprovada, falece de regulamentação, o que pode gerar um perfil de negociação por cada administrador público.

Em suma, a negociação coletiva assim se apresenta: como instrumento à serviço da Administração Pública e de seus subordinados de forma a convencionarem melhores condições de trabalho e resolver os conflitos delas decorrentes.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho visa atribuir o instrumento da Negociação Coletiva à Comissão Interna de Supervisão no exercício de suas funções, no âmbito da Universidade Federal do Pará, portanto, pretende-se imputar fenômenos contemporâneos ao exercício da CIS.

Para tanto, imprescindível levantar dados pretéritos da Comissão tais como sua forma de constituição, sua funcionalidade e sua atual situação para que, de posse dessas informações, à luz da legislação pertinente, tais dados sejam examinados e recomendada a utilização da Negociação Coletiva para melhor efetividade, eficácia e eficiência no usufruto de suas finalidades legais.

Assim, a estratégia de pesquisa mais adequada para os fins a que se pretende é o estudo de caso, já que, na espécie, as suas características subsidiam o estudo atual e pretérito da Comissão a partir do qual as recomendações julgadas pertinentes seriam possíveis.

Tal estudo descritivo e exploratório visam apontar na Comissão o ambiente propício para a implementação do instituto da Negociação Coletiva no exercício de suas funções legais. No caso, foi desenvolvido a partir de uma abordagem qualitativa.

Para tanto, buscou-se dados documentais da Comissão, tal como a Portaria de designação e os documentos que eram pertinentes à Comissão, sob o ângulo formal. Sobre o aspecto funcional/material da CIS, considerando que ela é representada pela figura de seu Coordenador/Presidente, foi feita uma entrevista pessoal com ele, ocasião em que foi explicada da intenção de analisar os dados e fatos da Comissão em que ele era o presidente, bem como da intenção de apresentar à Comissão um instrumento atual que potencializaria os trabalhos da CIS para fins de implementação e aprimoramento do Plano de Carreira respectivo.

A pesquisa foi realizada na Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal da Universidade Federal do Pará local onde os documentos referentes a Comissão estão arquivados, com escassez. No mesmo local, atua o então Presidente da CIS, na Diretoria de Gestão de Pessoal onde hoje exerce suas atividades.

No ensejo, fora preenchido um questionário (Apêndice A) o qual contém perguntas tais que visam extrair do entrevistado o seu conhecimento sobre as funcionalidades legais da CIS.

Fora perguntado, também, informações quanto à operacionalização e à regulamentação interna da Comissão. Coletou-se informações de como a Instituição se posicionava diante da CIS, ou seja, se ela instava a Comissão pra fins de manifestação nos processos que envolvem negociação coletiva.

Por fim, fora perguntado sobre seu conhecimento acerca do instituto da negociação coletiva, bem como sua opinião concernente a uma previsão ideal de atuação da CIS, se ela poderia ter agido melhor. Cujos resultados foram expressos conforme a seguir:

Primeiramente, a justificativa para que a pesquisa se limitasse na pessoa do presidente da Comissão Interna de Supervisão é em decorrência de que ele representa a memória da Comissão, já que a ele incumbia a tarefa de conduzir os trabalhos, cujo conhecimento, em tese, se presumiria efetivamente presente. Acrescido de fato de ser o único que hodiernamente atua no órgão de Gestão de Pessoal.

Uma vez de posse dos dados, utilizou-se de técnicas descritivas para categorização dos dados, cuja interpretação com foi feita com base nos conceitos e fundamentos teóricos que orientaram o estudo, vale dizer, a legislação pertinente à Comissão e os materiais atinentes à Negociação Coletiva e correlatos.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Pretende-se, por ora, expender os resultados obtidos a partir da coleta de dados feita através da análise documental e da entrevista realizada, para que, ao final, seja analisada a possibilidade de atribuir à Comissão Interna de Supervisão a incumbência de implementar a Negociação Coletiva no âmbito da Universidade Federal do Pará.

Assim, segundo os documentos colecionados para a designação da comissão, constata-se que, a despeito de ser mencionado a existência de um processo eleitoral que culminou na designação de 11 membros para a CIS, não se tem qualquer documento que comprove a existência dela, vale dizer, o Regimento Interno que regulou o processo de eleição.

Não existe, igualmente, qualquer documento que crie a comissão. Ora, se o PCCTAE não estipulou prazo de existência da Comissão, infere-se que ela é permanente. Portanto, a comissão deveria ser criada institucionalmente como parte integrante da Universidade. Assim não fazendo, ao que parece é que, uma vez findo o mandato daqueles que representam a CIS, esta também é temporariamente extinta, enquanto perdurarem os período em que se concretize nova eleição.

Nessa perspectiva, em que pese as menções a referida eleição, o que houve, de fato, foi a emissão da Portaria 2.784/2005 do Gabinete do Reitor designando os membros componentes da Comissão, cujo prazo de mandato era de três anos. Tendo em vista que a designação foi em 2005, em 2008 esgotou-se o prazo, e, como até hoje não houve novo processo eleitoral, teoricamente, no âmbito da UFPA a comissão não existe. Tais são os dados que se constata por meio da análise documental da Comissão.

Quanto a entrevista, em uma fase de aquecimento, o entrevistado deixou expresso e claro que as idéias que tinha sobre a CIS eram compartilhadas pela grande maioria de seus componentes. Na verdade, pelo que afirmara, ele foi eleito em primeiro lugar pelos Técnico-Administrativos. Uma vez eleitos, os membros, em eleição interna, deliberaram que ele presidiria a Comissão.

Os demais componentes, não se faziam presentes nas reuniões, das poucas vezes que foram convocados, reunindo-se bem pouco, exceto quando havia agenda pra ir à Brasília, quando das reuniões nacionais para discussão sobre o PCCTAE.

Assim, para atribuir melhor didática aos resultados advindos da entrevista, entende-se por bem dividi-lo por objetivo pretendido em cada pergunta.

1. Com o intuito de constatar do entrevistado sobre a funcionalidade da Comissão, foi-lhe feita a seguinte pergunta: quais as funções básicas da CIS?

Em resposta, primeiramente fez remissão à Lei do Plano de Carreiras. Afirmou que nela constava sobre as funções da CIS, mas que, ao que lembrava, era essencialmente de fiscalizar o plano de carreiras.

Trata-se de item importante para o real e efetivo desempenho das atribuições da CIS, essencialmente, conhecer, de pronto, o duplo vértice de atuação da Comissão Interna de Supervisão, quais sejam, acompanhar a *implementação* do Plano e contribuir para o seu *aprimoramento*.

Não absorver tais critérios funcionais é fator preocupante e se põe como óbice ao efetivo desenvolvimento da Comissão, pois, de posse das funções inerentes à CIS, estratégias de ação seriam imediatamente adotadas de forma a exercer de pronto tais atribuições bem como a Comissão se fazer valorizar na Instituição.

Assim, a simples displicência em conhecer das atribuições básicas da Comissão Interna de Supervisão já se impõe como fator prejudicial ao seu pleno desenvolvimento.

2. Sobre como a Comissão havia sido formada, fora feita a seguinte pergunta: Como ela foi formada?

Como resposta, observou-se que fora feito à época uma eleição, com base nos regulamentos do MEC, para a qual foram eleitos onze membros e dois suplentes, correspondentes às maiores votações.

De forma a solidificar a formação da comissão, a Instituição emite Portaria nº 2.784/2005 designando os servidores eleitos para compor a Comissão Interna de Supervisão da carreira dos Técnico-Administrativos em Educação, nos termos da legislação a que menciona, documento em anexo.

Uma vez constituída, os membros elegeram dentre os eleitos o seu presidente, recaindo tal função na pessoa do entrevistado.

Pelo exposto, percebe-se que não houve qualquer expediente/ato administrativo no sentido de criar a Comissão no âmbito da Universidade. Por fim, foram designados membros para uma comissão até então não criada na Instituição.

Portanto, o processo de criação foi acertado, porém, os membros não exerciam suas funções pela inexistência de interesses, seja por parte de seus membros seja por parte da Instituição, sob a responsabilidade de se então dirigente.

3. Perguntado sobre quantas vezes a CIS se reunia, a resposta foi pela quase inoperância da Comissão. Poucas vezes se reunia e da reunião não se extraíam deliberações coadunadas com os fins a que se pretendia a Lei.

Perguntado se havia algum Regimento Interno que instrumentalizava as ações da CIS, bem como dos procedimentos a serem adotados como padrão quando das deliberações, a resposta foi negativa. Alegou que havia se cogitado da necessidade, nada formalizado.

Infere-se que, a despeito de à época estar em plena implementação do Plano de Carreira, fator este que culminaria em muitos trabalhos a serem exercidos, não havia reuniões periódicas e das poucas que houve as deliberações não tinham por foco acompanhar a atuações das Comissões de Enquadramento, à época em efetivo exercício, muito menos o aprimoramento do Plano.

4. Perguntado sobre se alguma vez a CIS foi instada a se manifestar em algum processo que versasse sobre o PCCTAE, a resposta foi nunca, ou seja, em nenhum dos tantos processos que tem por objeto as disposições do Plano, a CIS foi invocada para se manifestar, para dar parecer.

Portanto, as decisões que se pautavam pelo PCCTAE foram tomados sem haver nos processos, ora parecer consultivo que deveria ser especializado sobre o Plano de Carreira, ora de uma comissão que tinha por fim acompanhar as Comissões de Enquadramento de sorte que, uma vez extintas, a CIS pudesse trazer à memória fatos e procedimentos ocorridos na ocasião, o que auxiliaria em muito para o deslinde dos casos na UFPA.

5. Perguntado se conhecia o instituto da negociação coletiva, bem como se achava que a Comissão poderia ter melhor atuado e melhor aproveitada, respondeu á primeira pergunta que não conhecia, e, à segunda pergunta respondeu que achava que sim, a CIS poderia ter atuado melhor, o que não dependia só dos esforços do Presidente, mas sim, de todos.

Findo a exposição dos dados e um perfunctório estudo sobre eles, resta imperioso fazer a análise dos dados, confirme ora se fará.

Cumprido analisar os dados à luz do que foi efetivamente feito e propor instrumentos tais que propiciem, a partir de então, uma melhor atuação da Comissão Interna de Supervisão, no âmbito da Universidade Federal do Pará.

Não obstante tal análise, não é objeto do trabalho analisar somente os dados pretéritos da comissão e neles se esgotar, eis que o foco essencial do presente trabalho é

perceber a CIS como um instrumento de implementação da Negociação Coletiva no âmbito da Universidade Federal do Pará para a implementação e aprimoramento do Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos.

Relembre-se, o tema central do presente trabalho é: *Negociação coletiva X diretrizes de planos de carreira: instrumento para além da recomposição salarial*. Portanto, na análise feita a partir de então, a intenção é apontar a CIS como um instrumento legal que a UFPA dispõe para implementar a Negociação Coletiva através da discussão sobre a efetivação do plano de carreira bem como de seu aprimoramento.

Ora, aprimoramento não se reduz à recomposição salarial. No bem da verdade, nem seria incumbência da CIS deliberar sobre tais recomposições. Assim, a Comissão é instrumento que pode utilizar-se da negociação para o planejamento e deliberações de diretrizes do Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação, o PCCTAE.

Assim, constatar que a Comissão não atuou ou não lhe foi dada a devida importância no passado, não implica em impedimento e nem em razão de ser deste trabalho, repise-se.

Neste caso, eis a razão da proposição, que se fará, de um Regimento interno que possibilite a Comissão: sugerir o aprimoramento do PCCTAE e operacionalizar o previsto na Convenção 151 da OIT, prevendo instrumentos da negociação coletiva nos procedimentos previstos nele.

Feitas tais considerações, encete-se a análise dos dados, seguindo-se das proposições.

A Comissão inicia-se equivocadamente, sem um ato formal que institucionalize a Comissão no âmbito da Universidade. Alocar membros para um local ainda não criado é, no mínimo, ilógico.

Assim, quando da nova eleição, imperiosa a necessidade de institucionalizar a CIS, prevendo-se, pelo Conselho Superior da Universidade Federal do Pará, a sua criação bem como, na ocasião, aprovar o Regimento Interno que formalizará os procedimentos a serem perseguidos pela Comissão.

Com relação aos procedimentos a serem adotados pela CIS, bem como sua estratégia de atuação junto à Universidade e os instrumentos teóricos e práticos a serem utilizados pela comissão, eis o momento da proposição do Regimento Interno da Comissão Interna de Supervisão, já que ele surge como um instrumento que se utilizará dos dados coletados por meio da entrevista e da análise documental, bem como supre as

deficiências a serem respondidas quando dos objetivos gerais e específicos elencados neste trabalho.

4.1 DO REGIMENTO INTERNO COMO SOLUÇÃO E AÇÃO

A proposta de Regimento surge, assim, como resultado da análise dos documentos pertinentes à Comissão e da entrevista realizada com o seu presidente à luz do referencial teórico da matéria, razão pela qual surge como instrumento que possibilitará uma solução visando retificar os erros pretéritos da Comissão, bem como auxiliar, a partir de então, nas futuras ações da CIS, utilizando-se da Negociação Coletiva, instituído pela Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho:



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO DO PCCTAE**

REGIMENTO INTERNO

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º O presente Regimento Interno prescreve regras sobre a finalidade e as atribuições; a composição e a organização; e o funcionamento da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos dos Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal do Pará – CIS/UFGPA, prevista no § 3º do, art. 22, da Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e regulamentada pelas Portarias nº. 2.519/2005 e nº. 2.562/2005 ambas do MEC.

Parágrafo único. A Comissão Interna de Supervisão será criada por meio de Resolução específica da Universidade Federal do Pará.

CAPÍTULO II

DA FINALIDADE

Art. 2º À CIS/UFPA caberá o acompanhamento, a fiscalização, a orientação e a avaliação da implementação do Plano de Carreira dos Cargos dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE), bem como sugerir o aprimoramento deste à Comissão Nacional de Supervisão.

CAPÍTULO III DA COMPOSIÇÃO

Art. 3º A CIS/UFPA deverá ser composta por no mínimo quatro e no máximo vinte representantes dos servidores optantes da carreira, respeitada a proporção mínima de um representante a cada mil ou parcela maior do que quinhentos servidores ativos e inativos, eleitos de forma nominal, por voto direto, em pleito coordenado por uma Comissão Eleitoral e no prazo de 60 dias a contar da data de aprovação deste Regimento.

Parágrafo único. Caso a eleição não seja realizada nos termos do *caput*, a mesma deverá ser coordenada pela Administração Superior da Universidade Federal do Pará, nos termos de Resolução específica para esse fim.

CAPÍTULO IV DAS ELEIÇÕES

Art. 4º No prazo de noventa dias antes do término do mandato dos membros, a Comissão deverá informar à Administração Superior da UFPA da necessidade de convocação dos membros para compor a Comissão Eleitoral citada no Art. 3º.

Art. 5º A Comissão Eleitoral deverá ser formada por membros indicados pela Administração Superior da UFPA, conforme Portarias do Ministério da Educação de n. 2519, de 15 de julho de 2005 e n. 2562, de 22 de julho de 2005.

Parágrafo único. A Comissão Eleitoral, preferencialmente, contemplará membros de todas as unidades e *campi*, sendo eles ativos, pensionistas ou inativos.

Art. 6º No prazo de sessenta dias antes do término do mandato dos membros da CIS/UFPA deverá ser publicado edital marcando a data da eleição, que será realizada no prazo máximo de quarenta e cinco dias a partir da data de publicação.

§ 1º São considerados elegíveis os servidores ativos e inativos, optantes pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

§ 2º Serão considerados titulares os mais votados, referidos no caput deste artigo, que comporão a Comissão juntamente com os seus respectivos suplentes.

Art. 7º Cabe à Comissão Eleitoral, na ocasião, estabelecer o número de membros da CIS de acordo com o Art. 1º da Portaria n. 2.519/2005 MEC.

Art. 8º As eleições somente ocorrerão com a candidatura de no mínimo 5 (cinco) candidatos.

§ 1º Caberá à Comissão Eleitoral prorrogar o prazo de inscrição e consequente data das eleições, promovendo a divulgação necessária a fim de atingir o número mínimo de candidatos descrito no caput deste artigo.

§ 2º Ocorrendo prorrogação das eleições também ocorrerá prorrogação do mandato em curso até a nomeação e posse dos novos membros eleitos.

CAPÍTULO V DA ORGANIZAÇÃO

Art. 9º A CIS terá um(a) Coordenador(a) e um(a) Coordenador(a) Adjunto(a) eleitos entre seus membros, sendo que em nenhuma hipótese haverá retribuição financeira adicional para membros da comissão pelo fato de integrá-la, inclusive na condição de Coordenador(a) e Coordenador(a) Adjunto(a).

Art. 10 Os trabalhos da comissão serão considerados prioritários para seus membros.

Parágrafo único. Será garantida frequência integral a todos os membros quando em atividade pela comissão, seja em reuniões ordinárias ou em atividades delegadas por seu Coordenador(a) assegurada a liberação de, no mínimo, um turno semanal aos membros para cumprimento das atribuições desta.

Art. 11 Os Suplentes só terão direito a voto quando em substituição de seu Titular.

Parágrafo único. Aos Suplentes está garantida e participação em todas as reuniões.

Art. 12 A CIS reunir-se-á ordinariamente, uma vez por mês e extraordinariamente, por convocação de seu Coordenador(a) ou por solicitação de, no mínimo, 1/3 (dois terços) de seus membros.

Parágrafo único. A convocação para as reuniões da Comissão proceder-se-á com antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Art. 13 A CIS reunir-se-á para reuniões de trabalho, conforme Disposições Transitórias.

CAPITULO VI DA COORDENAÇÃO

Art. 14 Ao Coordenador compete:

I – representar a Comissão de Supervisão do PCCTAE perante as instâncias administrativas da Universidade;

II - promover e regular o funcionamento da Comissão Interna, como responsável por sua administração;

III – convocar as reuniões ordinárias e extraordinárias, fixando datas e horários;

IV – propor a pauta das reuniões com antecedência;

V – decidir “*ad referendum*” em caso de matéria urgente, submetendo sua decisão ao pleno na primeira reunião seguinte;

VII – designar um secretário-executivo;

VI – delegar atribuições.

Art. 15 Nas suas faltas e impedimentos, o(a) Coordenador(a) será substituído(a) pelo(a) Coordenador(a) Adjunto(a).

Art. 16 Ao Coordenador(a) Adjunto (a) compete:

I – substituir o(a) Coordenador(a) nos seus impedimentos;

II – organizar administrativamente a CIS; e

III – auxiliar o(a) Coordenador(a) no gerenciamento das reuniões.

Art. 17 Aos membros incumbe:

I – cumprir e fazer cumprir o presente regimento e deliberações da CIS;

II – participar de todas as reuniões previamente convocadas;

III – buscar atualização sobre legislação vigente sobre o PCCTAE;

IV – assinar as atas das reuniões da CIS;

V – participar das tarefas determinadas pela CIS;

VI – submeter à Comissão as medidas que julgar úteis ao efetivo desempenho das funções da CIS; e

VII - redigir as atas ou notas das reuniões.

Art. 18 Ao Secretário-executivo incumbe:

I - organizar a agenda e a pauta das reuniões;

II – proceder ao registro das reuniões e à elaboração de suas atas;

- III – instruir as matérias submetidas à deliberação da CIS/UFPA;
- IV – desenvolver ou supervisionar a elaboração de estudos e subsídios ao processo de tomada de decisão da CIS/UFPA;
- V – fornecer apoio técnico e administrativo à Comissão;
- VI – executar e dar publicidade aos atos da Comissão;
- VII – executar outras atividades determinadas pela Comissão.

CAPITULO VII

DAS SANÇÕES

Art. 18 Perderá o mandato o membro titular que:

I – sem motivo justificado faltar três reuniões ordinárias ou de trabalho consecutivas ou seis alternadas anuais, sendo que;

II – as justificativas deverão ser encaminhadas, por escrito, ao Coordenador(a), no mínimo 24 horas antes das reuniões.

Art. 19 Aos membros suplentes, quando forem convocados, aplicar-se-á o disposto nos incisos I e II do artigo anterior.

CAPÍTULO VIII

DO MANDATO

Art. 20 A CIS/UFPA terá mandato de três anos a contar da data da portaria de designação, sendo permitida uma recondução.

Art. 21 O(a) Coordenador(a) e o Coordenador(a) Adjunto(a) serão eleitos ou escolhidos por consenso pelos membros titulares da CIS/UFPA e permanecerão nesta função pelo período de 6 (seis) meses, findo o qual será realizada nova eleição e, assim, sucessivamente, não sendo permitida a recondução para o período seguinte.

Parágrafo único. O mesmo membro poderá ter a função de Coordenador(a) ou Coordenador(a) Adjunto (a) mais de uma vez desde que com intervalo de 6 (seis) meses.

Art. 22 Novas eleições poderão ser realizadas por determinação da CIS/UFPA para casos em que membros titulares percam ou renunciem seu mandato.

CAPÍTULO IX

DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 23 A Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação terá as seguintes atribuições:

a) auxiliar a área de Administração de Recursos Humanos, bem como os demais servidores, na aplicação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;

b) acompanhar, fiscalizar e avaliar a execução do Plano de Carreira no âmbito da UFPA;

c) propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para o aprimoramento do plano;

d) apresentar propostas e fiscalizar a elaboração e a execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoal da UFPA e seus programas de capacitação, de avaliação e de dimensionamento das necessidades de pessoal e modelo de alocação de vagas;

e) avaliar, anualmente, as propostas de lotação da Instituição Federal de Ensino, conforme o inciso I, do § 1º, do art. 24, da Lei n. 11.091, de 12 de janeiro 2005;

f) examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira e encaminhá-los à Comissão Nacional de Supervisão.

CAPÍTULO X

DO FUNCIONAMENTO

Art. 24 As reuniões ordinárias e extraordinárias serão registradas por meio de ata e as reuniões de trabalho por meio de nota de reunião.

Art. 25 Para deliberar é indispensável a presença da maioria dos membros da Comissão.

Art. 26 Terão assentos garantidos nas reuniões um representante da Administração Pública e um representante do Sindicato, sentando-se ao lado do Coordenador.

CAPÍTULO XI

DAS NORMAS GERAIS DE PROCEDIMENTO

Art. 27 Todos os processos que versem sobre o Plano de Carreiras deverão ser objeto de deliberação pela CIS/UFPA.

Parágrafo único. Qualquer servidor, ou o Sindicato respectivo, poderá provocar manifestação da CIS/UFPA, bem como a própria Administração Superior, de ofício, em forma de consultoria e orientação nos casos previstos no *caput* deste artigo.

Seção I

Da Etapa Preliminar

Art. 28 Uma vez instada a se manifestar nos autos de um processo, preliminarmente, por designação unilateral da Coordenação, um relator fará o exame de admissibilidade, ocasião em que decidirá pela pertinência, ou não, da matéria ventilada com os fins da Comissão, retornando os autos à origem em caso de inadmissibilidade.

Parágrafo único. Da decisão do relator pela inadmissibilidade, cabe recurso de reconsideração ao Pleno da Comissão.

Art. 29 Decidido pela admissibilidade, o relator emitirá parecer de mérito que será entregue à secretaria-executiva, a qual notificará ao Coordenador da disponibilidade de matéria a entrar em pauta

Parágrafo único. Uma vez agendada a próxima reunião, a secretaria-executiva promoverá a respectiva convocação aos membros titulares e suplentes da CIS/UFGA, às partes interessadas, bem como aos representantes previstos no Art. 26, do dia da reunião em que a matéria será deliberada, com antecedência de 02 (dois) dias.

Seção II

Das Deliberações

Art. 30 As deliberações da Comissão versarão sobre matérias atinentes ao PCCTAE que garantam a negociação das condições de trabalho e as soluções de conflitos em razão destas condições, nos seguintes termos:

- I – assuntos já decididos pela Administração, sob forma de recurso;
- II – orientação e consultas prévias sobre assuntos que envolvam o Plano e as respectivas condições de trabalho correlatas;
- III – proposições de aprimoramento do Plano.

Art. 31 Uma vez instada a Comissão, quando a matéria versar sobre avaliação, implementação e fiscalização do PCCTAE quando a decisão já houver sido tomada pela Administração, adotar-se-ão os seguintes procedimentos:

§ 1º Apregoado o processo, o relator fará exposição somente do relatório do autos, após o qual será facultada a palavra do interessado pelo prazo de 5 (cinco) minutos.

§ 2º Oitivado o interessado, caso a Administração queira se manifestar, ser-lhe-á facultada a palavra por igual prazo, igualmente ao Sindicato.

§ 3º Findas as alegações, o relator prosseguirá na análise do mérito, após o qual somente os membros poderão discutir para deliberação.

§ 4º Das decisões, a secretaria-executiva dará ciência aos interessados.

Art. 32 Em se tratando de orientação e consulta nos autos de processo, antes da tomada de uma decisão, o parecer do relator será lido, discutido e deliberado pela Comissão, cuja decisão será encaminhada à origem.

Parágrafo único. Nenhum membro da CIS, nessa condição, é competente para emitir individualmente pareceres em processos, eis que se trata de competência da Comissão, enquanto órgão colegiado, cujo processo de negociação e deliberação lhe é imanente.

Art. 33 Sendo a deliberação de natureza propositiva ao aprimoramento do PCCTAE deverão ser adotados os procedimentos previstos na Seção III, do Capítulo XI.

Seção III

Das proposições ao Aprimoramento do PCCTAE

Art. 34 Com vistas ao aprimoramento do PCCTAE, a Comissão instituirá uma Mesa de Negociação Coletiva, presidida por membro da Comissão indicado pelo Coordenador, com representatividade obrigatória do Sindicato, da Administração Superior e de servidores indicados pela comissão.

§ 1º A Mesa de Negociação Coletiva formalizará proposta a ser discutida exclusivamente pelos membros da CIS/UFPA, cuja relatoria será do Presidente da Mesa.

§ 2º Em anexo consta cartilha que disciplina sobre as etapas a serem seguidas pela Mesa de Negociação.

§ 3º A Mesa de Negociação Coletiva poderá convocar, além dos obrigatoriamente previstos no *caput*, outros servidores que auxiliem na formação de convicção necessária a formalização da proposta de aprimoramento do PCCTAE, sob anuência da maioria.

Art. 35 A Proposta de Aprimoramento do PCCTAE confeccionada pela Mesa de Negociação Coletiva deverá apresentar, obrigatoriamente, se prejuízo de outras matérias pertinentes:

- I – matéria impugnada ou omissão apontada no Plano;
- II – argumentos que embasam o item anterior;

III – seu reflexo e importância no âmbito da Administração Pública;

IV – proposta de alteração/inclusão no Plano.

§ 1º Não poderão ser objetos de discussão pela Comissão aspectos remuneratórios, eis que fogem de seu âmbito de competência de acordo com a Lei 11.091/2005.

§ 2º A Mesa poderá solicitar a consultoria de especialistas na área de Administração Pública que auxiliarão no trato dos reflexos e importância da matéria discutida sob o ângulo do perfil Administrativo hodierno, que emitirá parecer por escrito, bem como poderá compor, na condição de convidado, as reuniões convocadas, com exposição oral.

§ 3º As propostas que não contiverem necessariamente os itens I a Iv do *caput* serão preliminarmente rejeitadas pela Comissão Interna de Supervisão.

Art. 36 Em caso de aprovação da Proposta pela Comissão Interna de Supervisão esta será encaminhada à Comissão Nacional Supervisão/MEC, anexada a Ata da referida reunião.

Art. 37 Em caso de rejeição da proposta da Mesa de Negociação pela Comissão Interna de Supervisão, ou de deferimento parcial, só poderá ser objeto de nova análise pelo advento de fatos e argumentos novos quanto à matéria rejeitada ou parcialmente indeferida.

CAPITULO XII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 38 A Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE terá a sua disposição apoio técnico, administrativo e demais recursos necessários à execução de suas atividades, bem como à participação de seus membros em eventos, palestras, encontros, conferências, etc.

Art. 39 A Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE poderá requerer à Administração da UFPA, mediante justificativa, assessoramento de especialista.

Art. 40 A CIS/UFPA poderá participar das reuniões que versarem sobre temáticas do PCCTAE ou que com essas tracem interlocução.

Art. 41 O presente regimento poderá ser modificado por proposta da Comissão Interna de Supervisão, aprovada pelo voto de dois terços de seus membros.

Art. 42 Está previsto neste Regimento que, em caso de desligamento de um membro titular ou suplente da CIS, os servidores votados e não nomeados poderão ser chamados para ocupar o lugar destes, após consulta e aprovação dos servidores.

Art. 43 As reuniões de trabalho serão semanais, salvo nas semanas em que houver reuniões ordinárias.

Art. 44 Este Regimento entrará em vigor após sua aprovação pelo Conselho Superior da UFPA ocasião em que promoverá a sua divulgação pelos meios competentes.

CARTILHA PARA A MESA DE NEGOCIAÇÃO

1. A etapa preliminar. Nesta etapa, deve-se escolher as pessoas que participarão da negociação – cujas características a serem constatadas nessas pessoas são: conhecimento das normas da instituição bem como conhecimento dos processos de negociação, ou seja, os aspectos a serem selecionados aos membros são: nível hierárquico, conhecimentos gerais, habilidades negociadora, aceitação e disponibilidade de tempo - e as medidas que serão tomadas por elas em primeira instância. Tais medidas visam a estruturação do órgão, o controle das incertezas que afetam o ambiente de negociação e a coleta de informações para negociar.

2. A etapa de planejamento. Nesta etapa os negociadores têm a incumbência de planejar o que se deseja obter por intermédio da negociação, bem como da maneira de fazê-la. Aqui são formuladas as estratégias e as táticas a serem implementadas quando da negociação.

3. A etapa de aproximação. Esta fase é intermediária, eis que permeia entre as definições das duas primeiras com a discussão efetivamente. Nela, os negociadores tomarão par do Rol de Reivindicações bem como terão uma noção do grau coesão e do estado moral das forças contrárias, e, por fim, irão ter o contato pessoal.

4. A etapa da discussão. É marcada três momentos: a abertura da negociação, as reuniões em si e a apresentação das propostas.

5. A etapa do encerramento. Esta proposta inicia-se com a apresentação patronal definitiva, aceita pelos dois lados. Em caso de não haver consenso, existe a

possibilidade do sindicato, ou de algumas das partes exigirem outra reunião em caráter de urgência.

Assim sendo, por meio desta proposta de Regimento, pretende-se:

I – institucionalizar a CIS, por meio do parágrafo único do Art. 1º;

II – regulamentar sua atuação;

III – implementar a Negociação Coletiva no âmbito da UFPA, quando a matéria versar sobre o PCCTAE, cuja discussão envolva as condições de trabalho, e os conflitos delas decorrentes (Arts. 30 a 32);

IV – implementar a Negociação Coletiva no âmbito das discussões em torno das diretrizes do Plano de Carreira (Arts. 34 a 37).

O Regimento Interno tem por fim a salvaguarda de que o perfil da Administração Pública seja devidamente analisado e refletido no PCCTAE quando de sua discussão, através da Mesa de Negociação Coletiva, bem como garante, igualmente, que os casos de conflito de interesses em decorrência do Plano e das condições de trabalho estejam asseguradas pela negociação, discussão e deliberação da CIS, suprimindo, assim, a falta de efetividade da Comissão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Negociação Coletiva, como instituto a ser inserido na Administração Pública Federal através das normas atinentes à Convenção n. 151 da Organização Internacional do Trabalho (Arts. 7 e 8), traz consigo um desafio: a de ser implementada em suas diversas formas de expressão. Entre essas formas, aquela versada no tema deste trabalho, qual seja, a *Negociação coletiva X diretrizes de planos de carreira: instrumento para além da recomposição salarial*.

Nesta linha, para além de se elucubrar como regulamentar a implementação da negociação coletiva pelo legislador brasileiro, é ensejoso analisar quais mecanismos já se dispõe para que se efetive a negociação coletiva no âmbito da administração pública, até que venha sua regulamentação oficial.

Destarte, o presente trabalho traz consigo uma das formas de implementar a Negociação Coletiva no âmbito da Universidade Federal do Pará no que tange ao tema maior sobre plano de carreira: através da Comissão Interna de Supervisão prevista no Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior.

Eis a razão do título do trabalho: A Comissão Interna de Supervisão (CIS) como um dos instrumentos de implementação da Negociação Coletiva no âmbito na Universidade Federal do Pará.

Ciente de que os Planos de Carreiras são instrumentos em potencial cujas normas disciplinam desde a entrada do servidor até sua aposentadoria, suas regras devem refletir o perfil de Administração Pública hodierno. Para tanto, o planejamento estratégico deve estar presente quando da confecção dos referidos planos cujo teor deve fazer a necessária correlação entre tais vertentes, ultrapassando a simples órbita do aspecto salarial.

Na espécie, o PCCTAE disciplinou a possibilidade de que uma Comissão Interna de Supervisão pudesse acompanhar a implementação do Plano, bem como discutir e sugerir seu aprimoramento.

Assim, analisando as características que envolvem a Comissão bem como sua composição coletiva, e, pelo seu rol de competências, nela encontra-se ambiente propício para a implementação da Negociação Coletiva, com representatividade do Sindicato, de um lado, e da Administração, no outro, bem como do próprio servidor.

Com a sugestão do Regimento Interno para a CIS, no qual se contenha regras que regulem seu funcionamento, as questões que se propõe no presente trabalho serão supridas, na medida em que se respeitarem os procedimentos inerentes a inclusão da negociação como instrumento de solução dos conflitos existentes em razão do Plano de Carreira bem como de seu aprimoramento.

Assim, o Regimento Interno traria a obrigatoriedade de manifestação da CIS em todos os processos que versarem sobre o PCCTAE, rompendo com a então inércia da pretérita Comissão diante dos processos existentes na UFPA sobre o Plano.

De outro lado, utilizar-se-ia dos conceitos advindos da Administração Pública para que, sob a condução de um planejamento estratégico e de posse de conhecimentos sobre planos de carreiras, carreiras e remuneração bem como de gestão estratégica de pessoas, a Comissão possa discutir e sugerir o aprimoramento do PCCTAE sob o norte da Negociação Coletiva.

Não se quer, aqui, esgotar o tema que requer continuidade e aprofundamento, quiçá em níveis mais minuciosos de pesquisa: a intenção é apontar para essa possibilidade e instigar a pesquisa em torno do tema.

Neste viés, sugere-se que não somente no âmbito da Universidade Federal do Pará, mas que em todas as Instituições Federais de Ensino Superior, adotem o modelo de Regimento Interno, essencialmente no que tange ao Capítulo XI, mais especificamente as seções “Das Deliberações” e “Das proposições ao Aprimoramento do PCCTAE”.

REFERÊNCIAS

BITENCOURT, Claudia. **Gestão Contemporânea de Pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

BRAGA, Douglas Gerson. **Conflitos, eficiência e democracia na gestão pública**. Rio de Janeiro: Ed. FIOCRUZ, 1998.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos e SPINK, Peter. **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial**. 7 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

Câmara de Reforma do Estado. **Plano Diretor**.
www.planalto.gov.br/publi_04/COLECAO/PLANDI2.HTM

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CURSO ENAP. **Gestão Estratégica de Pessoas e Planos de Carreira**, Turma 03/2009.

CURSO ENAP. **Legislação Aplicada à Gestão de Pessoas**, Turma 3.1/2010.

CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA.
Apostila Estado, Governo e Sociedade: UFRGS.

_____ Apostila Negociação Coletiva I: UFRGS.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 23 ed. São Paulo: Atlas, 2010

http://www.portal.ufpa.br//historico_estrutura.php

<https://ead.serpro.gov.br/index.asp>

Lei 11.091/2005: **Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativo em Educação**, no âmbito das IFES.

LOBOS, Júlio. **Sindicalismo e Negociação.** 3ª Ed. Editora José Olympio: Rio de Janeiro, 1998.

MARTINELLI, Dante P. & ALMEIDA, Ana Paula de. **Negociação e Solução de Conflitos: Do impasse ao ganha-ganha através do melhor estilo.** São Paulo: Atlas, 1998.

GONÇALVES, V. L. M., CIAMPONE, M. H. T., LEITE, M. M. J. Artigo: **Reconstruindo o processo de avaliação de desempenho da equipe de enfermagem do Hospital Universitário da USP.** São Paulo, 2003. - Escola de Enfermagem da USP.

PONTES, B. R. **Administração de Cargos e Salários.** 5ª Ed. São Paulo: LTR, 1993.

WEBER, Max. **Os Três Tipos Puros de Dominação Legítima.** Tradução de Gabriel Cohen. Rio de Janeiro: V.Guedes Multimídia, 2008.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA ENTREVISTA

Trata-se de Trabalho de Conclusão do Curso para obtenção do título de especialista, cuja finalidade é avaliar de que forma a Comissão Interna de Supervisão pode atuar utilizando o instituto da Negociação Coletiva.

Para fundamentar o trabalho, necessário o preenchimento sincero dos seguintes dados, cuja autoria não será divulgada.

Questionário:

1. Qual a função da CIS?
2. Como ela foi formada?
3. Quantas vezes a CIS se reunia?
4. A CIS tinha algum Regimento Interno?

5. Alguma vez a CIS foi chamada para se manifestar em algum processo?

6. Você sabe o que é negociação coletiva?

7. Você acredita que a CIS poderia ter sido melhor aproveitada?

**APÊNDICE B - REGIMENTO INTERNA DA COMISSÃO INTERNA DE
SUPERVISÃO (CIS)**



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO DO PCCTAE**

REGIMENTO INTERNO

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º O presente Regimento Interno prescreve regras sobre a finalidade e as atribuições; a composição e a organização; e o funcionamento da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos dos Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal do Pará – CIS/UFPA, prevista no § 3º do, art. 22, da Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e regulamentada pelas Portarias nº. 2.519/2005 e nº. 2.562/2005 ambas do MEC.

Parágrafo único. A Comissão Interna de Supervisão será criada por meio de Resolução específica da Universidade Federal do Pará.

CAPÍTULO II

DA FINALIDADE

Art. 2º À CIS/UFPA caberá o acompanhamento, a fiscalização, a orientação e a avaliação da implementação do Plano de Carreira dos Cargos dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE), bem como sugerir o aprimoramento deste à Comissão Nacional de Supervisão.

CAPÍTULO III

DA COMPOSIÇÃO

Art. 3º A CIS/UFPA deverá ser composta por no mínimo quatro e no máximo vinte representantes dos servidores optantes da carreira, respeitada a proporção mínima de um representante a cada mil ou parcela maior do que quinhentos servidores ativos e inativos, eleitos de forma nominal, por voto direto, em pleito coordenado por uma Comissão Eleitoral e no prazo de 60 dias a contar da data de aprovação deste Regimento.

Parágrafo único. Caso a eleição não seja realizada nos termos do *caput*, a mesma deverá ser coordenada pela Administração Superior da Universidade Federal do Pará, nos termos de Resolução específica para esse fim.

CAPÍTULO IV

DAS ELEIÇÕES

Art. 4º No prazo de noventa dias antes do término do mandato dos membros, a Comissão deverá informar à Administração Superior da UFPA da necessidade de convocação dos membros para compor a Comissão Eleitoral citada no Art. 3º.

Art. 5º A Comissão Eleitoral deverá ser formada por membros indicados pela Administração Superior da UFPA, conforme Portarias do Ministério da Educação de n. 2519, de 15 de julho de 2005 e n. 2562, de 22 de julho de 2005.

Parágrafo único. A Comissão Eleitoral, preferencialmente, contemplará membros de todas as unidades e *campi*, sendo eles ativos, pensionistas ou inativos.

Art. 6º No prazo de sessenta dias antes do término do mandato dos membros da CIS/UFPA deverá ser publicado edital marcando a data da eleição, que será realizada no prazo máximo de quarenta e cinco dias a partir da data de publicação.

§ 1º São considerados elegíveis os servidores ativos e inativos, optantes pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

§ 2º Serão considerados titulares os mais votados, referidos no caput deste artigo, que comporão a Comissão juntamente com os seus respectivos suplentes.

Art. 7º Cabe à Comissão Eleitoral, na ocasião, estabelecer o número de membros da CIS de acordo com o Art. 1º da Portaria n. 2.519/2005 MEC.

Art. 8º As eleições somente ocorrerão com a candidatura de no mínimo 5 (cinco) candidatos.

§ 1º Caberá à Comissão Eleitoral prorrogar o prazo de inscrição e consequente data das eleições, promovendo a divulgação necessária a fim de atingir o número mínimo de candidatos descrito no caput deste artigo.

§ 2º Ocorrendo prorrogação das eleições também ocorrerá prorrogação do mandato em curso até a nomeação e posse dos novos membros eleitos.

CAPÍTULO V

DA ORGANIZAÇÃO

Art. 9º A CIS terá um(a) Coordenador(a) e um(a) Coordenador(a) Adjunto(a) eleitos entre seus membros, sendo que em nenhuma hipótese haverá retribuição financeira adicional para membros da comissão pelo fato de integrá-la, inclusive na condição de Coordenador(a) e Coordenador(a) Adjunto(a).

Art. 10 Os trabalhos da comissão serão considerados prioritários para seus membros.

Parágrafo único. Será garantida frequência integral a todos os membros quando em atividade pela comissão, seja em reuniões ordinárias ou em atividades delegadas por seu Coordenador(a) assegurada a liberação de, no mínimo, um turno semanal aos membros para cumprimento das atribuições desta.

Art. 11 Os Suplentes só terão direito a voto quando em substituição de seu Titular.

Parágrafo único. Aos Suplentes está garantida e participação em todas as reuniões.

Art. 12 A CIS reunir-se-á ordinariamente, uma vez por mês e extraordinariamente, por convocação de seu Coordenador(a) ou por solicitação de, no mínimo, 1/3 (dois terços) de seus membros.

Parágrafo único. A convocação para as reuniões da Comissão proceder-se-á com antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Art. 13 A CIS reunir-se-á para reuniões de trabalho, conforme Disposições Transitórias.

CAPITULO VI DA COORDENAÇÃO

Art. 14 Ao Coordenador compete:

I – representar a Comissão de Supervisão do PCCTAE perante as instâncias administrativas da Universidade;

II - promover e regular o funcionamento da Comissão Interna, como responsável por sua administração;

III – convocar as reuniões ordinárias e extraordinárias, fixando datas e horários;

IV – propor a pauta das reuniões com antecedência;

V – decidir “*ad referendum*” em caso de matéria urgente, submetendo sua decisão ao pleno na primeira reunião seguinte;

VII – designar um secretário-executivo;

VI – delegar atribuições.

Art. 15 Nas suas faltas e impedimentos, o(a) Coordenador(a) será substituído(a) pelo(a) Coordenador(a) Adjunto(a).

Art. 16 Ao Coordenador(a) Adjunto (a) compete:

I – substituir o(a) Coordenador(a) nos seus impedimentos;

II – organizar administrativamente a CIS; e

III – auxiliar o(a) Coordenador(a) no gerenciamento das reuniões.

Art. 17 Aos membros incumbe:

I – cumprir e fazer cumprir o presente regimento e deliberações da CIS;

II – participar de todas as reuniões previamente convocadas;

III – buscar atualização sobre legislação vigente sobre o PCCTAE;

IV – assinar as atas das reuniões da CIS;

V – participar das tarefas determinadas pela CIS;

VI – submeter à Comissão as medidas que julgar úteis ao efetivo desempenho das funções da CIS; e

VII - redigir as atas ou notas das reuniões.

Art. 18 Ao Secretário-executivo incumbe:

I - organizar a agenda e a pauta das reuniões;

II – proceder ao registro das reuniões e à elaboração de suas atas;

III – instruir as matérias submetidas à deliberação da CIS/UFPA;

IV – desenvolver ou supervisionar a elaboração de estudos e subsídios ao processo de tomada de decisão da CIS/UFPA;

V – fornecer apoio técnico e administrativo à Comissão;

VI – executar e dar publicidade aos atos da Comissão;

VII – executar outras atividades determinadas pela Comissão.

CAPITULO VII

DAS SANÇÕES

Art. 18 Perderá o mandato o membro titular que:

I – sem motivo justificado faltar três reuniões ordinárias ou de trabalho consecutivas ou seis alternadas anuais, sendo que;

II – as justificativas deverão ser encaminhadas, por escrito, ao Coordenador(a), no mínimo 24 horas antes das reuniões.

Art. 19 Aos membros suplentes, quando forem convocados, aplicar-se-á o disposto nos incisos I e II do artigo anterior.

CAPÍTULO VIII

DO MANDATO

Art. 20 A CIS/UFPA terá mandato de três anos a contar da data da portaria de designação, sendo permitida uma recondução.

Art. 21 O(a) Coordenador(a) e o Coordenador(a) Adjunto(a) serão eleitos ou escolhidos por consenso pelos membros titulares da CIS/UFPA e permanecerão nesta função pelo período de 6 (seis) meses, findo o qual será realizada nova eleição e, assim, sucessivamente, não sendo permitida a recondução para o período seguinte.

Parágrafo único. O mesmo membro poderá ter a função de Coordenador(a) ou Coordenador(a) Adjunto (a) mais de uma vez desde que com intervalo de 6 (seis) meses.

Art. 22 Novas eleições poderão ser realizadas por determinação da CIS/UFPA para casos em que membros titulares percam ou renunciem seu mandato.

CAPÍTULO IX

DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 23 A Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação terá as seguintes atribuições:

a) auxiliar a área de Administração de Recursos Humanos, bem como os demais servidores, na aplicação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;

b) acompanhar, fiscalizar e avaliar a execução do Plano de Carreira no âmbito da UFPA;

c) propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para o aprimoramento do plano;

d) apresentar propostas e fiscalizar a elaboração e a execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoal da UFPA e seus programas de capacitação, de avaliação e de dimensionamento das necessidades de pessoal e modelo de alocação de vagas;

e) avaliar, anualmente, as propostas de lotação da Instituição Federal de Ensino, conforme o inciso I, do § 1º, do art. 24, da Lei n. 11.091, de 12 de janeiro 2005;

f) examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira e encaminhá-los à Comissão Nacional de Supervisão.

CAPÍTULO X

DO FUNCIONAMENTO

Art. 24 As reuniões ordinárias e extraordinárias serão registradas por meio de ata e as reuniões de trabalho por meio de nota de reunião.

Art. 25 Para deliberar é indispensável a presença da maioria dos membros da Comissão.

Art. 26 Terão assentos garantidos nas reuniões um representante da Administração Pública e um representante do Sindicato, sentando-se ao lado do Coordenador.

CAPÍTULO XI

DAS NORMAS GERAIS DE PROCEDIMENTO

Art. 27 Todos os processos que versem sobre o Plano de Carreiras deverão ser objeto de deliberação pela CIS/UFPA.

Parágrafo único. Qualquer servidor, ou o Sindicato respectivo, poderá provocar manifestação da CIS/UFPA, bem como a própria Administração Superior, de ofício, em forma de consultoria e orientação nos casos previstos no *caput* deste artigo.

Seção I

Da Etapa Preliminar

Art. 28 Uma vez instada a se manifestar nos autos de um processo, preliminarmente, por designação unilateral da Coordenação, um relator fará o exame de admissibilidade, ocasião em que decidirá pela pertinência, ou não, da matéria ventilada com os fins da Comissão, retornando os autos à origem em caso de inadmissibilidade.

Parágrafo único. Da decisão do relator pela inadmissibilidade, cabe recurso de reconsideração ao Pleno da Comissão.

Art. 29 Decidido pela admissibilidade, o relator emitirá parecer de mérito que será entregue à secretaria-executiva, a qual notificará ao Coordenador da disponibilidade de matéria a entrar em pauta

Parágrafo único. Uma vez agendada a próxima reunião, a secretaria-executiva promoverá a respectiva convocação aos membros titulares e suplentes da CIS/UFPA, às partes interessadas, bem como aos representantes previstos no Art. 26, do dia da reunião em que a matéria será deliberada, com antecedência de 02 (dois) dias.

Seção II

Das Deliberações

Art. 30 As deliberações da Comissão versarão sobre matérias atinentes ao PCCTAE que garantam a negociação das condições de trabalho e as soluções de conflitos em razão destas condições, nos seguintes termos:

I – assuntos já decididos pela Administração, sob forma de recurso;

II – orientação e consultas prévias sobre assuntos que envolvam o Plano e as respectivas condições de trabalho correlatas;

III – proposições de aprimoramento do Plano.

Art. 31 Uma vez instada a Comissão, quando a matéria versar sobre avaliação, implementação e fiscalização do PCCTAE quando a decisão já houver sido tomada pela Administração, adotar-se-ão os seguintes procedimentos:

§ 1º Apregoado o processo, o relator fará exposição somente do relatório do autos, após o qual será facultada a palavra do interessado pelo prazo de 5 (cinco) minutos.

§ 2º Oitivado o interessado, caso a Administração queria se manifestar, ser-lhe-á facultada a palavra por igual prazo, igualmente ao Sindicato.

§ 3º Findas as alegações, o relator prosseguirá na análise do mérito, após o qual somente os membros poderão discutir para deliberação.

§ 4º Das decisões, a secretaria-executiva dará ciência aos interessados.

Art. 32 Em se tratando de orientação e consulta nos autos de processo, antes da tomada de uma decisão, o parecer do relator será lido, discutido e deliberado pela Comissão, cuja decisão será encaminhada à origem.

Parágrafo único. Nenhum membro da CIS, nessa condição, é competente para emitir individualmente pareceres em processos, eis que se trata de competência da Comissão, enquanto órgão colegiado, cujo processo de negociação e deliberação lhe é imanente.

Art. 33 Sendo a deliberação de natureza propositiva ao aprimoramento do PCCTAE deverão ser adotados os procedimentos previstos na Seção III, do Capítulo XI.

Seção III

Das proposições ao Aprimoramento do PCCTAE

Art. 34 Com vistas ao aprimoramento do PCCTAE, a Comissão instituirá uma Mesa de Negociação Coletiva, presidida por membro da Comissão indicado pelo Coordenador, com representatividade obrigatória do Sindicato, da Administração Superior e de servidores indicados pela comissão.

§ 1º A Mesa de Negociação Coletiva formalizará proposta a ser discutida exclusivamente pelos membros da CIS/UFPA, cuja relatoria será do Presidente da Mesa.

§ 2º Em anexo consta cartilha que disciplina sobre as etapas a serem seguidas pela Mesa de Negociação.

§ 3º A Mesa de Negociação Coletiva poderá convocar, além dos obrigatoriamente previstos no *caput*, outros servidores que auxiliem na formação de convicção necessária a formalização da proposta de aprimoramento do PCCTAE, sob anuência da maioria.

Art. 35 A Proposta de Aprimoramento do PCCTAE confeccionada pela Mesa de Negociação Coletiva deverá apresentar, obrigatoriamente, se prejuízo de outras matérias pertinentes:

- I – matéria impugnada ou omissão apontada no Plano;
- II – argumentos que embasam o item anterior;
- III – seu reflexo e importância no âmbito da Administração Pública;
- IV – proposta de alteração/inclusão no Plano.

§ 1º Não poderão ser objetos de discussão pela Comissão aspectos remuneratórios, eis que fogem de seu âmbito de competência de acordo com a Lei 11.091/2005.

§ 2º A Mesa poderá solicitar a consultoria de especialistas na área de Administração Pública que auxiliarão no trato dos reflexos e importância da matéria discutida sob o ângulo do perfil Administrativo hodierno, que emitirá parecer por escrito, bem como poderá compor, na condição de convidado, as reuniões convocadas, com exposição oral.

§ 3º As propostas que não contiverem necessariamente os itens I a IV do *caput* serão preliminarmente rejeitadas pela Comissão Interna de Supervisão.

Art. 36 Em caso de aprovação da Proposta pela Comissão Interna de Supervisão esta será encaminhada à Comissão Nacional Supervisão/MEC, anexada a Ata da referida reunião.

Art. 37 Em caso de rejeição da proposta da Mesa de Negociação pela Comissão Interna de Supervisão, ou de deferimento parcial, só poderá ser objeto de nova análise pelo advento de fatos e argumentos novos quanto à matéria rejeitada ou parcialmente indeferida.

CAPITULO XII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 38 A Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE terá a sua disposição apoio técnico, administrativo e demais recursos necessários à execução de suas atividades, bem como à participação de seus membros em eventos, palestras, encontros, conferências, etc.

Art. 39 A Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE poderá requerer à Administração da UFPA, mediante justificativa, assessoramento de especialista.

Art. 40 A CIS/UFPA poderá participar das reuniões que versarem sobre temáticas do PCCTAE ou que com essas tracem interlocução.

Art. 41 O presente regimento poderá ser modificado por proposta da Comissão Interna de Supervisão, aprovada pelo voto de dois terços de seus membros.

Art. 42 Está previsto neste Regimento que, em caso de desligamento de um membro titular ou suplente da CIS, os servidores votados e não nomeados poderão ser chamados para ocupar o lugar destes, após consulta e aprovação dos servidores.

Art. 43 As reuniões de trabalho serão semanais, salvo nas semanas em que houver reuniões ordinárias.

Art. 44 Este Regimento entrará em vigor após sua aprovação pelo Conselho Superior da UFPA ocasião em que promoverá a sua divulgação pelos meios competentes.

APÊNDICE C – CARTILHA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

CARTILHA PARA A MESA DE NEGOCIAÇÃO

1. A etapa preliminar. Nesta etapa, deve-se escolher as pessoas que participarão da negociação – cujas características a serem constatadas nessas pessoas são: conhecimento das normas da instituição bem como conhecimento dos processos de negociação, ou seja, os aspectos a serem selecionados aos membros são: nível hierárquico, conhecimentos gerais, habilidades negociadora, aceitação e disponibilidade de tempo - e as medidas que serão tomadas por elas em primeira instância. Tais medidas visam a estruturação do órgão, o controle das incertezas que afetam o ambiente de negociação e a coleta de informações para negociar.

2. A etapa de planejamento. Nesta etapa os negociadores têm a incumbência de planejar o que se deseja obter por intermédio da negociação, bem como da maneira de fazê-la. Aqui são formuladas as estratégias e as táticas a serem implementadas quando da negociação.

3. A etapa de aproximação. Esta fase é intermediária, eis que permeia entre as definições das duas primeiras com a discussão efetivamente. Nela, os negociadores tomarão par do Rol de Reivindicações bem como terão uma noção do grau coesão e do estado moral das forças contrárias, e, por fim, irão ter o contato pessoal.

4. A etapa da discussão. É marcada três momentos: a abertura da negociação, as reuniões em si e a apresentação das propostas.

5. A etapa do encerramento. Esta proposta inicia-se com a apresentação patronal definitiva, aceita pelos dois lados. Em caso de não haver consenso, existe a possibilidade do sindicato, ou de algumas das partes exigirem outra reunião em caráter de urgência.

ANEXO A - PORTARIA Nº 2.519, DE 15 DE JULHO DE 2005.

O MINISTRO DE ESTADO DA EDUCAÇÃO, Interino, no uso de sua competência e em conformidade com o disposto no § 3º do art. 22 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, resolve:

Art. 1º Instituir a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, composta por representantes dos servidores, optantes pela Carreira, eleitos entre seus pares, sendo o número de representantes de no mínimo 3 (três) e no máximo 20 (vinte), respeitada a proporção mínima de 1 (um) representante a cada mil ou parcela maior do que 500 (quinhentos) servidores ativos,

aposentados e instituidores de pensão.

Art. 2º A Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação será eleita de forma nominal, em pleito coordenado pela associação sindical representativa, reconhecida pelas entidades nacionais FASUBRA e SINASEFE. Aonde não houver eleição ou não for realizada dentro do prazo previsto no art. 3º desta Portaria, a mesma deve ser coordenada pela instância superior da instituição federal de ensino.

Art. 3º A comissão deve ser instalada no prazo de até 30 dias, a contar da publicação desta portaria, por ato publicado no boletim interno da instituição.

Art. 4º A comissão terá um coordenador e um coordenador adjunto eleitos entre seus membros.

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese haverá retribuição financeira adicional para integrante da comissão pelo fato de integrá-la, inclusive na condição de coordenador e coordenador adjunto.

Art. 5º A Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação terá as seguintes ações:

a) acompanhar a implantação do plano de carreira em todas as suas etapas, bem como o trabalho da Comissão de Enquadramento;

b) orientar a área de pessoal, bem como os servidores, quanto ao plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação;

c) fiscalizar e avaliar a implementação do plano de carreira no âmbito da respectiva instituição federal de ensino;

d) propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para o aprimoramento do plano;

e) apresentar propostas e fiscalizar a elaboração e a execução do plano de desenvolvimento de pessoal da instituição federal de ensino e seus programas de capacitação, de avaliação e de dimensionamento das necessidades de pessoal e modelo de alocação de vagas;

f) avaliar, anualmente, as propostas de lotação da instituição federal de ensino, conforme o inciso I do § 1º do art. 24 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;

g) acompanhar o processo de identificação dos ambientes organizacionais da IFE proposto pela área de pessoal, bem como os cargos que os integram;

h) examinar os casos omissos referentes ao plano de carreira e encaminhá-los à Comissão Nacional de Supervisão.

Art. 6º A Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação terá mandato de três anos.

Art. 7º Será garantida frequência integral a todos os membros quando em atividade pela comissão, seja em reuniões ordinárias ou em atividades delegadas por seu coordenador ou

pelo pleno, assegurada a liberação de, no mínimo, um turno semanal aos membros para cumprimento das atribuições da mesma.

Art. 8º Caberá a cada instituição federal de ensino disponibilizar a estrutura física, material e de pessoal necessária para o funcionamento da comissão.

Art. 9º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

RONALDO TEIXEIRA DA SILVA

ANEXO B - PORTARIA Nº 2.562, DE 21 DE JULHO DE 2005

O MINISTRO DE ESTADO DA EDUCAÇÃO, no uso de sua competência e de acordo com o disposto no art. 19 da Lei no 11091, de 12 de janeiro de 2005, resolve:

Art. 1º Dar nova redação aos arts. 2o, 3o e 5o da Portaria no 2.519, de 15 de julho de 2005, que passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2o A Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação será eleita de forma nominal, por voto direto, em pleito coordenado por uma comissão eleitoral, formada paritariamente por membros indicados pela administração superior da IFE e pela entidade sindical que representa os servidores técnico-administrativos em educação.

Parágrafo único. Caso a eleição não seja realizada conforme o previsto no caput deste artigo e no prazo estabelecido no art. 3o desta Portaria, a mesma deverá ser coordenada pela instância superior da instituição federal de ensino.

Art. 3o A comissão deverá ser instalada no prazo de até 60 dias, a contar da publicação desta Portaria, por ato publicado no boletim interno da instituição.

.....

Art.5o.....

b) auxiliar a área de pessoal, bem como os servidores, quanto ao plano de

carreira dos cargos técnico-administrativos em educação;”

Art. 2o Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

TARSO GENRO

ANEXO C - DECRETO LEGISLATIVO Nº 206, DE 2010(*)

Aprova, com ressalvas, os textos da Convenção nº 151 e da Recomendação nº 159, da Organização Internacional do Trabalho, ambas de 1978, sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º São aprovados os textos da Convenção nº 151 e da Recomendação nº 159, da

Organização Internacional do Trabalho, ambas de 1978, sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública.

Parágrafo único. São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão das referidas Convenção e Recomendação, bem como quaisquer ajustes complementares que, nos termos do inciso I do art. 49 da Constituição Federal, acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

Art. 2º No caso brasileiro:

I - a expressão "pessoas empregadas pelas autoridades públicas", constante do item 1 do artigo 1 da Convenção nº 151, de 1978, abrange tanto os empregados públicos, ingressos na Administração Pública, mediante concurso público, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, quanto os servidores públicos, no plano federal, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e os servidores públicos, nos âmbitos estadual e municipal, regidos pela legislação específica de cada um desses entes federativos;

II - consideram-se organizações de trabalhadores abrangidas pela Convenção apenas as organizações constituídas nos termos do art. 8º da Constituição Federal.

Art. 3º Este Decreto Legislativo entra em vigor na data de sua publicação.

Senado Federal, em 7 de abril de 2010.

Senador MARCONI PERILLO

Primeiro Vice-Presidente do Senado Federal, no exercício da Presidência.

(*) Os textos da Convenção e da Recomendação acima citados estão publicados no DSF de 14.10.2009.

ANEXO D – PORTAIRA DE DESIGNAÇÃO DA COMISSÃO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
GABINETE DO REITOR
REITORIA

PORTARIA Nº 2784/2005

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, de acordo com o Processo nº 024082/2005,

RESOLVE:

Designar os servidores, abaixo relacionados, para compor a Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, nos termos das Portarias nºs: 2519 e 2562, de 15 de julho de 2005 e 21 de julho de 2005, do Ministério da Educação, respectivamente:


Titulares:

1. Reginaldo de Oliveira Moura;
2. Ana Margarida Calumby da Silveira;
3. Claudete Teles Ribeiro;
4. Nelma Maria da Silva Maia de Lima;
5. Maria das Graças Almeida Dias;
6. Marcos Antônio Luz Soares;
7. Ana Cristina Pinheiro de Lima;
8. Terezinha de Jesus Nunes da Silva;
9. Pedro Paulo Nascimento Silva;
10. Carlos Alberto Barbosa Azevedo;
11. Paula Ivana Freire da Fonseca.

Suplentes:

1. Sandra Maria Pereira de Souza;
2. Iranildo Santos Gomes.

Reitoria da Universidade Federal do Pará, Belém, 26 de setembro de 2005


Prof. Dr. Alex Bolonha Fiúza de Mello
Reitor