

Senhor (a) Candidato (a),

A CONDSEF – Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal, fundada em 1990, é uma entidade nacional que representa de mais de 800 mil servidores públicos federais do executivo em todo o País. Dirigimo-nos a Vossa Excelência, em face do processo eleitoral em curso, para apresentar as plataformas e considerações que se seguem acerca da política de gestão do governo federal e outros temas de interesse dos servidores. Esperamos que estes possam ser objeto de avaliação por parte da sua equipe, com vistas a posterior manifestação sobre a concordância ou não com eles e do comprometimento, caso eleito, com a sua adoção.

A nosso ver, o Governo Federal tem todas as condições, políticas e econômicas, para inovar na matéria relativa à forma de gestão na administração pública, de modo a deixar de vê-la apenas como uma despesa, passando a tratá-la como instrumento imprescindível para a adoção das políticas de Estado.

A adoção deste novo conceito, entretanto, impõe também a utilização de salvaguardas que assegurem a efetiva democratização das relações de trabalho no setor público. É preciso passar a ver os servidores como cidadãos dotados de deveres, mas também de direitos.

Admitidos e aceitos estes conceitos, por outro lado, será imprescindível também unificar e fortalecer a estrutura de gestão de pessoal garantindo sua autonomia. As mudanças ocorridas na estrutura de organização de gestão de pessoal no início de 2012 contribuíram para travar o processo de negociação já em curso entre servidores e governo. Recuperar a Secretaria de Recursos Humanos e dotar tal estrutura de meios capazes de promover as modificações propostas, passando inclusive, pela ampliação da sua estrutura física e de pessoal, pela qualificação dos seus quadros, pela definição de uma maior autonomia na gestão das pessoas centralizando as políticas gerais de carreira na Secretaria é a proposta que defendemos.

A seguir serão apresentadas algumas considerações e os principais eixos defendidos pela categoria que buscam a valorização do servidor e o fortalecimento dos serviços públicos.

CONSIDERAÇÕES

1) Democratização das relações de trabalho e direitos sindicais dos servidores públicos

A Constituição Federal de 1988 instituiu o direito do servidor público à livre associação sindical e o instrumento da greve, ainda pendente de regulamentação. Mas se manteve omissa quanto à possibilidade do estabelecimento da negociação coletiva para os servidores públicos.

A ausência de marco regulatório ideal que garanta e institucionalize o processo de negociação coletiva no Setor Público torna frágil todo esforço que se faz em busca do consenso na centena de acordos firmados na Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP. Os acordos firmados não necessariamente serão ou estão sendo cumpridos em sua plenitude. Pois em razão do vazio da institucionalização da negociação no setor público não há obrigatoriedade para que a administração pública cumpra os acordos, que não podem ser contestados judicialmente, e nem há definição de espaços de arbitragem de conflitos.

Isso se traduz num processo superficial e informal onde o debate, que poderia se aprofundar e avançar na construção de um serviço público de qualidade e na superação dos conflitos nas relações de trabalho, muitas vezes se prende às questões que já foram debatidas exaustivamente. Até mesmo o que foi debatido de maneira consensual não é colocado em prática e retorna ao debate provocando um ciclo de expectativas e frustrações sem mensuração, o que gera o aprofundamento dos conflitos.

Negociação Coletiva

O processo de democratização das relações de trabalho no serviço público federal precisa ser visto como um conjunto de medidas que ultrapassa a mera constituição de uma mesa Nacional de Negociação Permanente. É preciso avançar em questões como liberdade de organização, direito de greve, direito à negociação coletiva, liberação de dirigentes para exercício de mandato classista, etc.

A aprovação pelo Congresso Nacional da Convenção nº 151, da Organização Internacional do Trabalho, e edição dos decretos 206/2010 e 7.944/2013 pela Presidência da República, promulgando a referida Convenção e a Recomendação nº 159, apenas deram início ao processo de incorporação ao nosso ordenamento jurídico o direito dos servidores públicos à negociação coletiva das suas condições laborais. Este direito é considerado elementar e indispensável para a fixação de uma relação mais equilibrada entre os interesses dos servidores e dos governantes.

A aprovação da referida Convenção, entretanto, precisa ser seguida da adoção de iniciativas legislativas que lhe confirmem a necessária eficácia, tais como a negociação coletiva com diretrizes básicas nacionais; assegurar o cumprimento dos acordos pelas partes; prever a mediação na solução de conflitos; assegurar a livre organização sindical e o direito de greve aos servidores públicos, nos termos da Constituição da República Federativa do Brasil; o direito de acesso às informações; a legitimidade de representação; a independência do movimento sindical e da autonomia das partes para o desempenho de suas atribuições constitucionais; e a normatização dos procedimentos, prazos e vigência das negociações coletivas.

Direito de Greve

A ausência de regulamentação do direito de greve, inscrito na Constituição, acabou levando à decisão adotada pelo Supremo Tribunal Federal, no sentido de que enquanto não regulamentado o direito em questão deveria ser exercido na forma das normas aplicáveis aos trabalhadores do setor privado.

Esta decisão, ao invés de viabilizar o exercício deste importante direito, na prática o vem inviabilizando, haja vista recentes decisões judiciais emanadas do Superior Tribunal de Justiça, que ora considera essenciais todos os serviços públicos (determinando seu funcionamento integral), ora define percentuais de funcionamento que ultrapassam, em muito, o que seria razoável em determinadas atividades.

Concomitantemente com estas decisões, o Governo Federal tem insistido em tratar as greves como se fossem “faltas ao serviço”. Isso demonstra descaso para com o estabelecimento de parâmetros de solução de tais conflitos em bases mais razoáveis e calcados na Constituição.

Além disso, tornou-se comum a imposição de multas pesadas pela Justiça às entidades sindicais sem que sequer audiências de conciliação sejam convocadas. No entanto, a mesma rapidez no julgamento do desconto de dias parados e aplicação de multas exorbitantes para entidades sindicais não existe para cobrar do governo o cumprimento de acordos firmados e ainda pendentes. Aparentemente, não há contrapartida quando o assunto é exigir dos patrões o mesmo rigor na aplicação justa de suas obrigações para com seus empregados.

Numa situação desproporcional, o que se vê é como o direito de greve vem sendo tratado pelo Judiciário que na maioria de suas decisões vem consolidando uma jurisprudência que, na prática, inviabiliza o exercício do direito de greve dos servidores públicos, garantido constitucionalmente. Concomitante a esta postura do Judiciário, o Executivo “prioriza” a judicialização da greve ou conflito, em vez de priorizar e qualificar o processo de negociação com os trabalhadores do serviço público.

À vista deste quadro, impõe-se a necessidade e urgência de abertura de um processo de discussão sobre o direito de greve no serviço público, de modo a assegurar o seu exercício sem limitações impostas pelo Poder Público, viabilizando-se, ao contrário, a adoção de meios mais eficazes de solução dos conflitos, com vistas à redução da necessidade da deflagração destas greves ou da sua duração.

Importante realçar que - em não raras vezes - as greves são deflagradas exatamente para abrir o processo de negociação, o que não seria necessário se este já estivesse previamente assegurado à obrigatoriedade de negociação por parte da administração pública e os acordos por ela firmados fossem efetivamente cumpridos.

É indispensável, portanto, entender que o debate em torno do exercício do direito de greve deve ser precedido da discussão das seguintes premissas: liberdade de organização sindical; garantia de negociação coletiva; e adoção de meios de solução de conflitos.

Liberdade de organização sindical e registro das entidades sindicais no Ministério do Trabalho e Emprego

Desde o advento do direito de sindicalização dos servidores públicos, na Constituição de 1988, prevalece uma importante controvérsia, especialmente no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, acerca da estrutura sindical adotada pelas entidades representativas dos servidores e sua adequação à estrutura confederativa prevista na CLT.

Tal controvérsia, em verdade, despreza a realidade fática, pois desconsidera que as entidades de servidores já foram organizadas após a Constituição de 1988, num ambiente de liberdade de organização incompatível com a ideia de modelos sindicais pré-concebidos.

É fundamental, portanto, que todo o debate em torno dos critérios para registro das entidades sindicais de servidores públicos junto ao Ministério do Trabalho e Emprego parta desta premissa de respeito à forma como estas entidades sindicais se constituíram e se consolidaram ao longo de mais de 20 anos de existência.

Outros direitos sindicais básicos

Para que as entidades sindicais do funcionalismo possam cumprir com a necessária eficácia as suas atribuições constitucionais, mostra-se imperioso, a nosso ver, a adoção das seguintes prerrogativas, essenciais ao seu normal funcionamento:

- a) Direito dos dirigentes sindicais à licença para exercício de mandato classista com a remuneração correspondente sendo mantida pelo Estado
- b) Garantia de desconto das mensalidades sindicais em folha de pagamento, cabendo aos servidores a decisão sobre as bases a serem adotadas para tais descontos
- c) Garantia de acesso dos sindicatos às informações funcionais cadastradas no SIAPE

2) Diretrizes de planos de carreiras e ascensão funcional

Instituição de carreira com máxima mobilidade na base

Um dos sérios problemas vivenciados hoje no setor público diz respeito à adaptação e o melhor aproveitamento do servidor de acordo com suas capacidades e aptidões e de acordo com a sua qualificação profissional.

Entretanto, na medida em que as carreiras atuais vêm cada vez mais se “especializando”, definindo as atribuições dos cargos que a integram de acordo com as funções de cada órgão, estas aptidões – muitas vezes advindas da formação escolar do servidor – acabam não podendo ser aproveitadas, haja vista a inclusão do servidor num cargo específico de um determinado órgão.

É preciso, portanto, permitir o máximo de mobilidade nos primeiros anos de serviço público, de modo que a evolução da formação escolar do servidor, suas escolhas profissionais (aptidão) e sua qualificação, possam ser elementos definidores da sua lotação, permitindo-lhe a migração de um órgão para outro.

Para tanto, seria interessante que a base de todas as carreiras fosse semelhante no que tange às atribuições e às remunerações respectivas, especializando-se estas a partir do tempo, da qualificação adquirida e da evolução do servidor nas mesmas. A partir daí esta mobilidade seria paulatinamente reduzida, chegando-se a zero.

Para melhor visualizar os critérios acima basta pensarmos em uma pirâmide, onde na base constam diversos cargos relativos a servidores recém-ingressados no serviço público, os quais com o tempo vão “afunilando”.

Possibilidade de ascensão funcional como medida de evolução na carreira

A reinstituição da ascensão funcional é a única forma de assegurarmos a criação de carreiras de fato, nas quais a evolução do servidor esteja intimamente relacionada à sua capacitação e qualificação.

Adotar este critério, porém, implica também na adoção de mecanismos de controle sobre o processo de ascensão interna, de modo a impedir que situações havidas no passado possam voltar a se repetir.

Ênfase no caráter coletivo das atividades desenvolvidas pelo servidor

Todos sabemos que a qualidade dos serviços prestados à população pelo setor público está muito mais relacionada às condições de trabalho, à qualificação profissional dos servidores e às condições socioeconômicas da população atendida.

É preciso, portanto, dar ênfase a estes três aspectos, o que deve ocorrer mediante a oferta universal de cursos de qualificação e de crescimento do nível de educação formal do servidor; também a melhoria das condições de trabalho de cada ambiente, adequando às necessidades verificadas.

As condições socioeconômicas, portanto, como fator extrínseco à Administração Pública, devem ser consideradas no momento da aferição sobre a melhoria ou não dos serviços prestados.

Participação da sociedade na avaliação da qualidade dos serviços prestados pelos órgãos públicos

A análise acerca da evolução da qualidade dos serviços prestados pelos órgãos públicos à população deve contar com a participação da sociedade organizada, de modo que esta possa opinar diretamente sobre o assunto.

Para tanto, contudo, é imprescindível que esta mesma sociedade tome conhecimento das condições de trabalho oferecidas aos servidores, do emaranhado de normas que regem a Administração Pública, das bases salariais relativamente baixas em parcela importante do funcionalismo, de modo que possa ela ter uma análise isenta acerca dos serviços.

Evolução na carreira deve considerar capacitação, qualificação, tempo de serviço e desempenho

A carreira deve conter tantos níveis quanto os necessários para assegurar a evolução do servidor durante um longo espaço de tempo (30 anos, por exemplo).

A passagem de um nível para outro, além disso, deve levar em conta não só o tempo de serviço (do qual normalmente resulta a experiência profissional, valor conceitual a ser considerado), mas também fatores como, por exemplo, o esforço do servidor na busca de sua maior qualificação profissional, bem como seu esforço na melhoria do atendimento à população (desempenho).

Os critérios de aferição sobre o desempenho do servidor, assim, seriam utilizados não para a concessão de uma gratificação variável conforme o período (o que lhe traz grande insegurança quanto ao futuro), mas para o desenvolvimento mais acelerado do servidor na carreira, de tal modo que aquelas avaliações decorrentes de um desempenho positivo em determinado período, incorporem-se definitivamente em seu patrimônio profissional, funcional e jurídico.

Garantia de acesso universal aos instrumentos de qualificação

Na medida em que colocamos a qualificação como elemento fundamental da evolução na carreira, é imprescindível que a oferta de toda forma de capacitação, por parte do serviço público, seja universal, democratizando o acesso.

Quando do enquadramento na nova carreira deve ser considerado o tempo de serviço e a qualificação acumulada pelo servidor

O atual tempo de serviço e o nível de capacitação de cada servidor (cursos que realizou; formação escolar que desenvolveu durante sua vida funcional) devem ser considerados no momento do enquadramento na nova carreira, respeitada a restrição constitucional de mudança de nível de escolaridade.

Tal cuidado permitiria conferir aos servidores aposentados e mesmo aos pensionistas, no momento do enquadramento, os mesmos direitos deferidos aos servidores em atividade, respeitando assim o princípio da paridade.

Definição de um piso salarial e da relação entre menor e maior salário

A partir de estudos do DIEESE é possível chegarmos a um piso salarial para os SPF, a partir do qual se deve definir a relação entre o menor e o maior salário, levando-se em conta, para tanto, a média das maiores e menores remunerações para cada nível, devido a significativa amplitude que há entre as diversas carreiras e tabelas de remuneração, principalmente nos valores iniciais. O piso para o nível superior deveria ser de R\$ 10.269,29, para o nível médio R\$ 4.917,84, e para o nível auxiliar R\$ 1.961,47.

A carreira deve valorizar ao máximo o vencimento-básico, deixando os casos específicos de gratificações para remunerar condições especiais de trabalho (local, insalubridade, etc).

Jornada de trabalho compatível com as necessidades de cada órgão

As diretrizes devem fixar a menor e a maior jornada de trabalho aplicável aos serviços públicos, deixando para cada órgão a fixação da sua jornada, caso em que este deverá levar em consideração não só o respeito às jornadas fixadas em normas profissionais, mas também os direitos adquiridos por servidores que já atuam em jornada corrida e reduzida a longo tempo.

Tomados e respeitados estes pressupostos, caberá a cada órgão público a fixação da jornada de acordo com o seu interesse institucional.

Acesso a cargos de gestão por mérito

Devemos ampliar ainda mais as restrições quanto ao acesso aos cargos de chefia, de modo que estes fiquem cada vez mais restritos a servidores de carreira, mas que também estes tenham acesso a eles por mérito.

Instituição de nova tabela salarial com referências acima das atuais

Na estruturação das tabelas salariais válidas para as novas carreiras é imprescindível a criação de níveis (referências) acima dos limites (tetos) atuais, de modo que os servidores em atividade voltem a ter perspectiva de crescimento funcional.

Revalorização dos cargos de nível de apoio

É preciso retomar o valor das atividades de apoio no serviço público, na medida em que estas são também fundamentais para o desempenho das funções públicas.

Com efeito, se a Administração contrata serviços terceirizados para tais atribuições é porque elas existem e são necessárias, não se justificando, então, a contratação por terceiros.

EIXOS DEFENDIDOS PELOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

Estão entre as bandeiras que unificam os servidores federais: a luta por uma política salarial permanente; paridade entre ativos, aposentados e pensionistas; definição de data-base; regulamentação da negociação coletiva; diretrizes de plano de carreira. A retirada de projetos no Congresso Nacional que prejudicam os trabalhadores públicos; além do cumprimento por parte do governo de acordos e protocolos de intenções firmados em processos de negociação e isonomia dos benefícios também fazem parte das prioridades para os servidores públicos federais.

1) DEFINIÇÃO DE DATA-BASE (1º DE MAIO)

Uma análise que pode ser feita acerca da questão salarial dos servidores diz respeito à histórica precarização salarial demonstrada a partir do comparativo entre a inflação registrada em vários períodos e as chamadas revisões gerais anuais, estabelecidas após a Emenda Constitucional N^o19 de 1998.

Nesse período, o governo limitou-se a conceder para grande parte dos servidores dos vários poderes, a partir de 1995 até o momento atual, o reduzido índice de 4,54% de revisão geral anual¹, enquanto que os vários indicadores de inflação calculados por diferentes institutos de pesquisa são expressivamente mais elevados no período posterior a janeiro de 1995.

Não se pode esquecer que tal período não pode ser desconsiderado no debate tendo em vista que representa justamente o momento em que mais se agravaram as disparidades salariais no âmbito do setor público federal.

¹ Considera somente os reajustes de 3,5% e de 1%, em janeiro de 2002 e julho de 2003, respectivamente. Não considera o reajuste de 3,17%, concedido em janeiro de 2002, referente à diferença da média da inflação no ano de 1994 e nem o reajuste de 0,10% anunciado em janeiro de 2005 pelo governo por não haver legislação específica que trate do assunto.

Analisando-se ainda outros importantes momentos no que diz respeito à característica das remunerações dos servidores federais, chega-se nos mesmos resultados. Ou seja, que os reajustes da parte fixa, incidentes sobre os vencimentos básicos foram, para a maior parte das carreiras do setor público do Poder Executivo, bem inferiores à inflação ocorrida nos vários períodos cuja análise venha a ser efetuada.

Importante destacar que nos referimos somente às Revisões Gerais previstas aos servidores federais nesse intervalo de tempo. Portanto, não estamos considerando os reajustes estabelecidos nas seguintes leis editadas relativas ao ano de 2012², assim como outras legislações correlatas em que os índices são bastante diferenciados. Algumas carreiras específicas analisadas tiveram índices bem diferenciados não sendo únicos para todos os servidores públicos federais, não se constituindo, dessa forma, em revisão geral. Cabe destacar que a previsão de reajustes em tais legislações está ocorrendo no período de 2012 a 2015.

Outro aspecto também importante diz respeito às imposições dos prazos legais apresentados nas Leis Orçamentárias, que de alguma forma acabam por definir a “data-base” da categoria no ano anterior, quando do envio do Projeto de Lei Orçamentário Anual pelo Poder Executivo ao Legislativo no fim de agosto.

2) POLÍTICA SALARIAL PERMANENTE COM CORREÇÃO DAS DISTORÇÕES, REPOSIÇÃO INFLACIONÁRIA, VALORIZAÇÃO DO SALÁRIO BASE E INCORPORAÇÃO DAS GRATIFICAÇÕES

Mesmo com a política salarial permanente vigente se faz necessário e urgente a correção das atuais distorções existentes notórias em função das diferenças salariais entre as diversas carreiras do setor público e até mesmo dentro da própria carreira. Além disso, retomar as iniciativas no sentido de reduzir o peso das gratificações de desempenho no total remuneratório dos servidores. O quadro atual ainda é de uma participação expressiva destas parcelas no componente remuneratório final. Isso se agrava quando verificamos que muitas destas gratificações possuem valores e percentuais absolutamente distintos e ainda guardam em comum a característica de “gratificações de desempenho” ou de “produtividade”.

Outro detalhe importante é que, observando-se as várias tabelas salariais do setor público federal, atualmente são mais de 270 tabelas³. Percebe-se que existem, além dos elementos anteriormente apresentados, grandes amplitudes, ou seja, diferença entre a menor e a maior remuneração.

² 12.778; 12.777; 12.776; 12.775; 12.774; 12.773 e 12.772.

³ De acordo com a publicação do Ministério do Planejamento “Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Civis e dos Ex-Territórios Nº 63” são 271 tabelas de remuneração sem considerar as tabelas de cargos em comissão e gratificações e de policiais militares, corpo de bombeiros militar e policiais civis ex-territórios.

Um exemplo atual das distorções remuneratórias existentes no serviço público é a Lei 12.277/2010 que instituiu uma estrutura remuneratória especial para os cargos efetivos de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo, relativas a várias Carreiras e/ou Planos no âmbito do Poder Executivo. A CONDSEF, na época da tramitação do projeto de lei no Congresso, apresentou várias emendas com o propósito de corrigir esta distorção, qual seja o de privilegiar com aumento salarial apenas alguns cargos integrantes das carreiras mencionadas, quando atualmente todos os servidores de nível superior, assim como os de nível intermediário e auxiliar, integram praticamente uma mesma estrutura remuneratória, distinguindo-se o vencimento e gratificação apenas pela situação pessoal de cada um em razão do tempo de serviço, produtividade e capacitação.

Esta situação acabou criando e aprofundando distorções remuneratórias no serviço público, o que, de forma contraditória, fere o princípio da isonomia, o qual estabelece que para cargos de mesma natureza deve haver remuneração igual.

Em agosto de 2012, após uma longa greve dos servidores, o governo federal firmou acordo garantindo reajuste de 15,8% aos servidores civis e de 30% aos militares, parcelados em três anos (2013, 2014 e 2015). Vale lembrar que não necessariamente o impacto final dos reajustes dos servidores será de 15,8%, pois, em muitos casos, quando foi negociado o percentual trabalhou-se com o impacto final da folha distribuindo-se os valores no Vencimento Básico, nas gratificações ou ainda, definindo-se valores fixos para cada um dos níveis (Superior, Intermediário e Auxiliar). Mesmo assim, se considerarmos o IPCA-IBGE acumulado durante os anos de 2011, 2012 e de 2013, já verificados, e a projeção de 2014 a inflação acumulada no período será de 26,55%, o que supera o índice de 15,8% considerado no reajuste negociado em 9,28%.

Além disso, analisando-se sob o aspecto da existência de recursos, a Lei de Responsabilidade Fiscal estabelece os limites quanto às despesas de pessoal frente à evolução da Receita Corrente Líquida. Nesse caso, segundo informações mais recentes, observa-se que, enquanto o limite é de 50%, no caso da União, a despesa efetivamente ocorrida no ano de 2013 foi de 31,12%, ou seja, abaixo das próprias limitações presentes na Lei Complementar.

Adicionado a todos os fatos citados anteriormente, percebe-se ainda que as prioridades estabelecidas pelo Executivo quanto às disponibilidades orçamentárias vêm tendo outros destinos e que não estão vinculados a uma discussão mais séria envolvendo a melhoria no setor público como, por exemplo, dentre outras questões importantes, o necessário debate sobre a melhoria da situação salarial dos servidores.

É evidente que as demandas dos servidores públicos não estão apenas limitadas à recomposição da inflação ocorrida ou ainda o resgate das perdas salariais registradas historicamente. Almeja-se, ao contrário, que ocorra no âmbito do

governo e da sociedade, uma intensificação quanto ao debate do novo papel do Estado na economia bem como qual o papel dos servidores públicos nesse processo.

3) PARIDADE E INTEGRALIDADE ENTRE ATIVOS, APOSENTADOS E PENSIONISTAS

A partir do Governo Fernando Henrique Cardoso diversas têm sido as iniciativas legislativas no sentido da criação de gratificações de “desempenho” ou de “produtividade”, cujos valores pagos aos servidores aposentados e às pensionistas são, regra geral, substancialmente inferiores aos praticados aos servidores em atividade.

Tal sistemática, em verdade, se constituiu em forma de burla ao princípio da paridade inscrito na Constituição Federal, que obriga que se estenda aos servidores aposentados e pensionistas toda e qualquer vantagem criada em favor dos servidores em atividade.

Sendo assim, a CONDSEF defende a reversão desta política, de sorte que o Governo Federal reconheça e cumpra as disposições da Constituição no tocante à paridade, assegurando aos servidores aposentados e pensionistas, em qualquer hipótese, o direito de perceberem as mesmas bases salariais deferidas aos ativos, conforme EC 47/2005.

Questões previdenciárias

Aposentadorias por invalidez e aposentadorias compulsórias – aplicação das regras do art. 40, da Constituição

Com o advento da Emenda Constitucional nº 41, de 31/12/2003, o artigo 40 da Constituição Federal (que trata das aposentadorias dos servidores que ingressarem após janeiro de 2004, as aposentadorias compulsórias, as aposentadorias por invalidez e as aposentadorias especiais aos 25 anos de exposição ininterrupta a agentes nocivos), passou a ter nova redação.

Dentre as inovações está o fim da aplicação do chamado “princípio da paridade” para estas modalidades de aposentadoria e a forma de cálculo dos proventos que passa a ser feita a partir da média aritmética das 80% maiores contribuições vertidas pelo servidor a partir de julho de 1994.

O problema, como já mencionado, é que o citado artigo 40 da CF, em que pese dispor sobre as regras permanentes aplicáveis aos servidores que ingressaram no serviço público após o dia 1º de janeiro de 2004 (com o que não atingiria os antigos servidores), acabou tratando também das chamadas aposentadorias por invalidez e aposentadorias compulsórias, de tal sorte que estas, quando

concedidas, levam em conta critérios restritivos que, na verdade, a própria Emenda pretendia, fossem aplicados somente aos novos servidores.

O fato é que a referida Emenda Constitucional tratou de criar “regras de transição” para os servidores que já se encontravam exercendo cargos à data da sua promulgação (31/12/2003), para os que já haviam se aposentado antes desta data, e para aqueles que já haviam até ali completado as condições para a aposentadoria, de sorte que estes servidores sentissem menos o peso das mudanças e dos novos critérios para a aposentadoria por ela instituídos.

O mesmo não ocorreu, entretanto, em relação as aposentadorias por invalidez, as aposentadorias compulsórias e as pensões de ex-servidores, quando os eventos geradores destes “benefícios” ocorrerem a partir de 1/1/2004, o que acabou fazendo com que estas modalidades de “benefícios” acabassem previstas apenas no artigo 40 da Constituição, sendo-lhes então aplicáveis as regras que regulam a forma de cálculo e de reajuste dos “benefícios” concedidos a partir deste artigo 40. Evidentemente bem mais restritivas do que aquelas aplicáveis às chamadas “regras de transição”.

Com isso os servidores que se aposentam por invalidez, por exemplo, perdem o direito à “paridade”, deixando de perceber os benefícios eventualmente decorrentes de modificações na carreira da qual faziam parte, passando a ter o seus proventos reajustados – a partir de 2009 – pelo INPC, nos mesmos moldes e data em que reajustados os benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

É preciso, assim, alterar a Constituição Federal, de modo a assegurar que as aposentadorias por invalidez, decorrentes de doença grave especificada em lei, de doenças profissionais ou de acidentes do trabalho, voltem a ser tratadas de maneira especial, assegurando-se aos servidores em tela a efetiva integralidade do valor da aposentadoria, bem como a extensão, a estes, dos mesmos benefícios e vantagens posteriormente deferidas aos servidores em atividade.

4) CUMPRIMENTO POR PARTE DO GOVERNO DOS ACORDOS E PROTOCOLOS DE INTENÇÕES FIRMADOS

Várias reivindicações dos servidores, mesmo aquelas que seriam no sentido de dar maior clareza e sanar várias dúvidas quanto à interpretação de tais medidas, não foram acatadas pelo governo. Ou seja, uma série de acordos discutidos exaustivamente nas sucessivas mesas de negociações ocorridas, não resultaram na formalização dos mesmos, seja a partir da edição de Medidas Provisórias ou por força de Leis. Além disso, as correções necessárias para uma melhor interpretação dos instrumentos legais discutidos pelas representações do governo e dos servidores também não se concretizou.

5) CONTRA QUALQUER REFORMA QUE RETIRE DIREITOS DOS TRABALHADORES

Fim do desmonte dos serviços públicos

O Estado brasileiro tem um papel importante no que diz respeito à elaboração, execução e condução das diversas políticas públicas sociais. Sendo um país ainda propenso a grandes desigualdades que não foram superadas totalmente, o financiamento público das diversas políticas sociais se torna instrumento preponderante para dirimir estas desigualdades sociais. Nesse sentido, o olhar sobre a condução destas políticas não pode prescindir da responsabilidade de corrigir as distorções e ausências do passado e de garantir a inclusão e a qualidade no presente e no futuro. Trata-se, portanto, de colocar prioridades - de fato - na formatação das políticas públicas.

Desde o Plano Diretor de Reforma do Estado para a Administração Pública, em meados dos anos 1990, uma nova concepção de Estado surgiu, fundamentada no modelo de gestão do serviço, ou seja, na mudança da forma de propriedade do Estado (Público não Estatal) e na forma de Administração (Gerencial) absorvendo os princípios da gestão privada, transformando os serviços públicos em “mercadoria”, e como tal, quem não pode pagar, não tem acesso.

Esta concepção tem prevalecido desde então sempre se justificando pela redução do gasto público com pessoal e encargos, além da falsa retórica de melhoria da eficiência dos serviços públicos.

Esta concepção também permitiu que o servidor passasse a ter uma nova relação de trabalho (celetista) com o Estado. Isso deixou o servidor muito mais vulnerável às pressões dos dirigentes políticos, ainda mais se considerarmos que a sua inserção profissional se dará num contexto de valorização do comportamento “gerencial” dos dirigentes cuja busca da “eficiência” poderá dar-se de maneira enviesada pelo personalismo e pelo uso e abuso dos meios. O servidor estará vulnerável à demissão a qualquer tempo, desde que motivada em “insuficiência de desempenho” ou necessidade da administração.

Se é fato que o cidadão merece um serviço público eficiente, mais verdade ainda é que esse serviço público seja equitativo, facilmente acessível e direcionado para os interesses da maioria da sociedade, atendendo com qualidade o cidadão que dele necessita e a ele recorre, não como um favor do Estado ou do governo, mas como direito da sociedade.

Além da reforma administrativa do Estado outro exemplo foi a reforma da Previdência. Tal reforma impôs, entre outras coisas, o limite de um teto previdenciário – e não salarial – servindo, portanto, como uma restrição de direitos. Retirando, ou restringindo de certa forma, o caráter solidário que por repartição reconstitui os princípios da aposentadoria.

A previdência social é um direito que garante ao trabalhador ou sua família os seus benefícios no caso de doença, invalidez, velhice ou morte. Foi constituída no Brasil por meio de um pacto de repartição e da solidariedade entre gerações.

Portanto, a contribuição dos trabalhadores deve assumir sua função de repartição e solidariedade entre gerações, mas não pode assumir fator determinante na garantia do direito social.

O Estado (como empregador ou não) e os empregados (Estado ou iniciativa privada) devem assumir sua cota de responsabilidade. Assim não se deve buscar lucro na previdência e sim uma melhoria substancial da qualidade de vida, uma contribuição inequívoca na divisão de renda e uma elevação qualitativa do tempo de vida dos trabalhadores que não puderem mais vender sua força de trabalho.

6) POLÍTICA DE EQUIPARAÇÃO DOS BENEFÍCIOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS

Ao analisar alguns dos principais benefícios concedidos aos servidores públicos do Poder Executivo, principalmente dos servidores da Administração Direta, Autarquias e Fundações Federais em razão da atividade, do local e natureza do trabalho desenvolvido, é possível verificar a diferença existente quando comparados com os mesmos benefícios e adicionais no âmbito dos demais Poderes (Legislativo e Judiciário), bem como em relação às empresas estatais dependentes de recursos da União.

Auxílio–alimentação

Em relação ao valor, o auxílio, após um longo período congelado, teve seu valor revisto em janeiro de 2010 quando se estabeleceu que o valor mensal do auxílio-alimentação a ser pago aos servidores da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional seria de R\$ 304,00 (trezentos e quatro reais) em todo o território nacional. Somente em dezembro de 2012 o valor foi revisto novamente e passou para R\$ 373,00 a partir de janeiro de 2013. Permanecendo o mesmo valor desde então.

Além disso, o valor do benefício encontra-se expressivamente defasado em comparação aos valores pagos nos demais Poderes. Conforme mencionado, no Executivo, o valor do auxílio-alimentação é de R\$ 373,00 por mês, enquanto no Judiciário e Legislativo o valor médio é superior a R\$ 700,00. No Congresso Nacional, por exemplo, o mesmo auxílio alimentação é de R\$ 741,00 por mês, o que corresponde a R\$ 33,68 por dia. (*ver tabela 01*).

TABELA 01
Valores do Auxílio-alimentação nos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário

Poderes	Valores do auxílio-alimentação Per capita (em R\$)	Valor do auxílio-alimentação dividido por 22 (em R\$)
Legislativo	741,00	33,68
Judiciário	710,00	32,27
Executivo	373,00	16,95
Ministério Público da União e Conselho Nac. do Min.Público	710,00	32,27

Militares dos Ex-Territórios (1)	650,00	29,55
----------------------------------	--------	-------

Fonte: Atos legais autorizativos dos valores per capita em cada Poder e Unidade. Acordos Coletivos de Trabalho e/ou Dissídio (no caso das empresas estatais). Para maiores detalhes quanto aos valores e atos legais autorizativos, acessar: <http://www.orcamentofederal.gov.br/orcamentos-anuais/orcamento-2014/informacoes-complementares-ao-ploa-2014-1/Volume%20III.pdf>

(1) - *Per capita* fixado em função do *per capita* concedido aos militares do GDF, nos termos do art. 65 da Lei nº 10.486, de 04/07/2002
Observação: Os valores dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público da União foram reajustados em 2011.

Auxílio-transporte

Destaca-se que a legislação atual estabelece o desconto de 6% do Vencimento Básico proporcional do servidor que usufrui desse benefício.

Nesse caso, constata-se que a elevação do VB tem provocado uma diminuição no valor que sobra de vale-transporte no bolso do servidor. A título de exemplificação, em Brasília, levando-se em consideração o servidor que esteja na última referência salarial do nível superior (Especial III), um dos valores pagos a título de locomoção é de R\$ 4,00 (quatro reais) por dia, que multiplicado por 22 totaliza R\$ 88,00 (oitenta e oito reais). Até dezembro de 2008, verifica-se que o valor do VB era de R\$ 565,45 (ou ainda, R\$ 414,66 para efeito da incidência do percentual de 6%). Sendo assim, o valor relativo aos 6% correspondia a R\$ 24,88, e a diferença entre o valor total da locomoção subtraída do referido desconto correspondia a R\$ 63,12 sob forma de custeio parcial das despesas realizadas com transporte coletivo.

A partir do novo valor do VB (R\$ 3.383,00) para os mesmos servidores do nível superior, verifica-se que o valor proporcional a 22 dias passou a ser de R\$ 2.480,87 e a incidência dos 6% - a título de desconto - agora é de R\$ 148,85, o que resulta numa diferença superior de R\$ 60,85. Vale destacar que, apesar da magnitude ser menor, o mesmo ocorre com os servidores que estejam nos níveis intermediário e auxiliar.

Desse modo, um servidor do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), por exemplo, que estiver na classe Especial do nível superior, tem um desconto maior que o valor do vale-transporte, obrigando o servidor a abrir mão desse direito. Por isso os servidores apoiam a iniciativa de se desonerar totalmente os trabalhadores do desconto de 6% sobre o valor do vencimento ou salário base.

Auxílio pré-escolar

Os valores-teto estabelecidos normativamente para a Assistência Pré-Escolar são diferenciados conforme a Unidade da Federação e variam entre R\$ 66,00 e R\$ 95,00. Estes valores foram definidos em 1995 e permanecem congelados até o momento.

Para que se possa avaliar a deterioração do valor do benefício, é possível efetuar uma série de comparações a partir da variação de um conjunto de indicadores no período posterior ao mês em que, efetivamente, o benefício entrou em vigor - abril de 1995. Nesse caso, a defasagem até janeiro de 2014, de acordo com o

INPC-IBGE, seria de 268,22% enquanto que pelo IPCA-IBGE, o reajuste necessário seria de 261,74%.

Além disso, conforme prevê a legislação, o auxílio pré-escolar também tem uma “contrapartida” do servidor, que vê descontado do contracheque valores que vão de 5% a 25% que incidem sobre o valor-teto, sendo que tal participação é proporcional ao nível de sua respectiva remuneração. Nesse sentido, as recentes elevações salariais estabelecidas nas leis podem levar à alteração da faixa a ser utilizada para efeito de contribuição da sua cota-parte.

Assistência Médica e Odontológica

Em 2012 foram estabelecidos os valores per capita da participação da União no custeio da assistência à saúde suplementar do servidor e demais beneficiários que variam de R\$ 82,83 a R\$ 167,70, em função das faixas etária e remuneratória (tabela 02). No caso, para efeito da elaboração do PLOA-2014, considerou-se o per capita médio que foi de R\$ 92,00 para a União⁴. Esta tabela passou a ser praticada a partir de 2013.

Assim, ainda de acordo com a tabela 02, nota-se que o maior valor da participação do Governo é de R\$ 167,70, no caso dos servidores que se encontrem na faixa remuneratória até R\$ 1.499,00 e a idade do servidor ou dependente venha a ser acima de 59 anos. Já em relação ao menor valor, esse é de R\$ 82,83, valendo aos servidores cuja faixa remuneratória seja superior a R\$ 7.500 e a idade do dependente se encontrar no intervalo até 18 anos de idade.

TABELA 02

Valores per capita relativos à participação da União no custeio da assistência à saúde suplementar do servidor e demais beneficiários do Poder Executivo a partir de 1º de janeiro de 2013

Renda (R\$) / idade (anos)	FAIXA 01 00-18	FAIXA 02 19-23	FAIXA 03 24-28	FAIXA 04 29-33	FAIXA 05 34-38	FAIXA 06 39-43	FAIXA 07 44-48	FAIXA 08 49-53	FAIXA 09 54-58	FAIXA 10 59 ou +
De 0000 a 1.499	121,94	127,69	129,42	134,60	138,62	143,22	154,98	157,44	159,90	167,70
De 1.500 a 1.999	116,19	121,94	123,67	127,69	131,72	136,32	147,42	149,76	152,10	159,90
De 2.000 a 2.499	110,44	116,19	117,92	121,94	125,97	130,57	139,86	142,08	144,30	152,10
De 2.500 a 2.999	105,84	110,44	112,16	116,19	120,22	124,82	133,56	135,68	137,80	144,30
De 3.000 a 3.999	100,08	105,84	107,56	110,44	114,46	119,07	127,26	129,28	131,30	137,80
De 4.000 a 5.499	90,88	93,18	94,91	95,48	99,51	104,11	105,84	107,52	109,20	111,80
De 5.500 a 7.499	87,43	88,58	90,31	90,88	94,91	99,51	100,80	102,40	104,00	106,60
De 7.500 ou mais	82,83	83,98	85,70	86,28	90,31	94,91	95,76	97,28	98,80	101,40

Fonte: Portaria MPOG nº 625, de 21/12/2012.

⁴ Nota Técnica 024/2013 da Câmara dos Deputados – Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira – Núcleo de Saúde e de Poderes (http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/orcamentobrasil/estudos/2013_nt24.pdf).

Mesmo com a revisão da tabela o valor médio per capita do Poder Executivo é de R\$ 82,00, inferior à da União de R\$ 92,00, e aos demais poderes. O maior valor praticado é do Poder Legislativo (R\$ 247,00) (ver tabela 03).

TABELA 03

Valores mensais *per capita* relativos à participação da União no custeio da assistência à saúde suplementar do servidor e demais beneficiários nos Poderes Executivo, Legislativo, Judiciário; MPU; CNMP; Militares dos Ex-Territórios e Empresas Estatais Dependentes

UNIÃO	Valores médios da Assistência à Saúde <i>Per capita</i> (em R\$) 2010	Valores médios da Assistência à Saúde <i>Per capita</i> (em R\$) 2014
Poder Legislativo	277,00	247,00
Poder Judiciário	101,00	184,00
MPU e Conselho Nacional do Min.Publ.	82,00	169,00
Poder Executivo	69,00	82,00
Adm. Direta, Autarquias e Fundações, exceto Bacen e MRE (participação da União)	95,00	108,00
BACEN (participação da União)	190,00	216,00
Ministério das Relações Exteriores (Participação da União)	397,00	491,00
Empresas Estatais Dependentes (Participação da União)	100,00	118,00

Fonte: Atos legais autorizativos dos valores per capita em cada Poder e Unidade. Acordos Coletivos de Trabalho e/ou Dissídio (no caso das empresas estatais). Para maiores detalhes quanto aos valores e atos legais autorizativos, acessar:

<http://www.orcamentofederal.gov.br/orcamentos-aneais/orcamento-2014/informacoes-complementares-ao-ploa-2014-1/Volume%20III.pdf>

Elaboração: Subseção do DIEESE na CONDSEF.

Como os reajustes desse benefício no Poder Executivo vieram a ocorrer em dezembro de 2012, a defasagem já é de aproximadamente 7% no período de janeiro de 2013 a janeiro de 2014, conforme o índice de preço que seja escolhido para efeito da análise.

Levando-se em consideração o indicador calculado pelo IBGE, no caso, o IPCA, é possível também desagregar as informações por grupo de despesas, assim como por subgrupo, item e subitem (ver tabela 04).

TABELA 04

Variação do grupo “Saúde e cuidados pessoais” e do subgrupo e itens do IPCA - IBGE no período de Janeiro de 2013 a Janeiro de 2014

Indicadores	Variação dos indicadores no período (em %)
Saúde e cuidados pessoais (grupo)	7,46
Serviços de saúde (subgrupo)	10,02

Serviços médicos e dentários (item)	12,62
Serviços laboratoriais e hospitalares (item)	7,87
Plano de Saúde (item)	9,51

Fonte: IBGE. Elaboração: Subseção do DIEESE na CONDSEF.

Diárias

Os valores permaneceram “congelados” por longo tempo, trazendo sérios prejuízos aos servidores que se deslocavam a outras cidades a trabalho. Situação que somente foi revertida há pouco tempo, com o reajuste dos valores.

Para que esta situação não se repita, nos parece oportuno definir uma política de reajustamento periódico do valor da diária, de modo que esta não sofra defasagem em relação à inflação, sugerindo a adoção do IPCA-IBGE como critério de reajustamento, a ser operado no mês de janeiro de cada ano, critério este que poderia ser adotado também em relação ao auxílio pré-escolar.

7) Saúde do servidor e sua família

A questão referente às políticas públicas voltadas à saúde do servidor e de sua família tem merecido pouco cuidado por parte do Governo Federal.

Com efeito, ao invés de propor a adoção de uma política conjunta, que envolva não só as questões referentes à chamada “saúde ocupacional”, mas também a chamada “saúde suplementar” e mesmo a assistência social ao servidor e sua família, o Governo se limita, quando muito, a propor medidas pontuais, que ao fim e ao cabo servem apenas para “manter tudo como está”.

Ora, quando nos deparamos com os números referentes às aposentadorias por invalidez no serviço público federal, aos números referentes ao alto grau de absenteísmo ou aos problemas com envolvimento com drogas - para ficarmos somente em alguns tópicos – é fácil compreender a importância (para os servidores e para o próprio Estado), do estabelecimento de uma política voltada a atacar as razões destes problemas de forma integrada.

É urgente, portanto, o estabelecimento de um processo de negociação em torno destas questões, de sorte a se definir e implantar um amplo programa de proteção à saúde do servidor e de seus familiares, envolvendo:

- a) A adoção de um mecanismo mais eficaz de proteção aos ambientes de trabalho no setor público, de sorte a que não sejam eles geradores de tantos problemas de saúde ocupacional
- b) Criação de comissões de prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais no serviço público, assegurando-se a participação dos sindicatos no processo de fiscalização destas condições

- c) Fixação de exames periódicos anuais nos servidores
- d) Definição de uma política de preparação do servidor para a aposentadoria
- e) Definição de uma política de combate à dependência química, voltada aos servidores e seus familiares
- f) Uniformização das políticas de saúde suplementar dos servidores, com a fixação de contribuições per capita isonômicas por parte do Poder Executivo, adequadas às necessidades da entidade prestadora dos serviços e às políticas a serem desenvolvidas, com fixação de uma política de priorização às entidades sem fins lucrativos e que assegurem a participação dos servidores na gestão

8) SITUAÇÃO FUNCIONAL E REMUNERAÇÃO DOS ANISTIADOS E REINTEGRADOS

Em maio de 1994 foi publicada a Lei 8.878 concedendo anistia aos servidores públicos civis e empregados da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, bem como aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista sob controle da União que, no período compreendido entre 16 de março de 1990 e 30 de setembro de 1992, foram exonerados ou demitidos. Porém, somente em novembro de 2008 a remuneração destes servidores foi regulamentada definindo-se critérios para a fixação da remuneração do empregado de órgão ou entidade da União beneficiados. Este espaço de tempo trouxe algumas distorções na incorporação destes servidores.

De acordo com os critérios definidos à época as remunerações praticadas atualmente são divididas em duas tabelas diferentes. Como está hoje sendo praticada é possível verificar distorções como, por exemplo, a diferença para baixo da remuneração dos servidores que comprovaram a remuneração à época da reintegração e a primeira referência da tabela definida pelo próprio governo federal. E ainda, as tabelas vigentes adotadas, ao longo do tempo, não acompanharam nenhuma outra tabela de remuneração dos quadros do Poder Executivo em sua classificação e atualmente a remuneração de grande parte dos servidores anistiados está aquém da tabela do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, por exemplo.

Constitucionalmente trabalhadores do serviço público que desempenham essencialmente as mesmas atividades não podem ser submetidos a sistemas remuneratórios diferenciados. A dualidade de regimes funcionais a que estes trabalhadores foram e estão sendo submetidos permite esse tipo de distorção porque as parcelas salariais dos trabalhadores celetistas e as verbas que compõem os vencimentos dos servidores estatutários são específicas e distintas, com valores e critérios quantitativos absolutamente diferenciados.

O fato destes trabalhadores terem sido anistiados e reintegrados se traduz num claro reconhecimento por parte do governo de que as demissões foram arbitrárias e injustas. Apesar deste reconhecimento estes trabalhadores se encontram, atualmente, em situação totalmente ambígua com relação ao regime de contrato de trabalho, pois o vínculo funcional de muitos destes servidores vêm sendo restabelecido como celetista, mesmo estando lotados na administração direta. A ordem jurídica veda a coexistência de regimes diferenciados para os servidores ocupantes de cargos da administração direta, autárquica e fundacional. Além disso, essa situação é prejudicial e injusta, pois estes trabalhadores deveriam ter garantido os mesmos direitos e regime daqueles que estão na administração pública.

9) REALIZAÇÃO DE CONCURSOS PÚBLICOS E O FIM DAS TERCEIRIZAÇÕES

Segundo projeções salientadas pelo próprio governo, até 2015, um quantitativo significativo de servidores estará prestes a se aposentar reduzindo drasticamente a capacidade de ação do Estado e a qualidade dos serviços públicos. O movimento sindical, veementemente, vem salientando a preocupação com a necessidade de realização de concursos públicos já que o percentual de ativos com abono permanência é considerado alto no caso dos servidores do PST e PGPE, o que, naturalmente deve se repetir em relação a várias outras carreiras.

O processo de ampliação do número de aposentados em relação aos ativos não é recente. Levando em conta os números do Boletim de Pessoal do Ministério do Planejamento podemos observar que ainda é significativa e insustentável a relação entre ativos, aposentados e pensionistas. Hoje temos 46% de ativos e 54% de aposentados e pensionistas. Os números para serem, razoavelmente administrados, deveriam ser de, no máximo, 30% de aposentados e pensionistas para 70% de ativos. Para sair desta relação se deveria urgentemente abrir novos concursos públicos.

Também podemos observar a concentração de servidores nas faixas etárias mais elevadas, sendo 42% dos servidores em Cargos, Plano Especial de Cargos e Quadro de Pessoal com 50 anos ou mais. Praticamente todos os órgãos do governo central vêm se deparando com a necessidade de contratação de novos servidores, mas, ao mesmo tempo, os gestores estão tendo que lidar com o elevado nível de evasão dos órgãos, sobretudo servidores do quadro do PGPE, PST e carreiras correlatas. Assim, seria importante disponibilizar não somente informações relativas aos concursos ocorridos nos últimos anos no âmbito do setor público federal, mas também o nível de evasão ocorrido em função, justamente, da disparidade salarial atualmente vigente quanto às remunerações dos servidores federais.

Outro aspecto importante, já abordado anteriormente, é a imposição para que o Estado invista menos com serviços públicos. A adoção de um paradigma gerencialista em substituição a uma cultura burocrática de controle de processos

com implantação de mecanismos de mercado na gestão pública voltados para controle de resultados; busca da eficácia e da eficiência; e flexibilização da gestão na área de Recursos Humanos. Esta decisão “provocou” a necessidade de uma série de “atividades ou serviços auxiliares” passíveis de terceirização (área de limpeza, vigilância, transporte, serviços, técnicos de informática, entre outros) para que o Estado pudesse se “concentrar” na execução das chamadas funções típicas de Estado. Isso permite maior aporte de investimento no setor privado. Assim vem ocorrendo com as terceirizações que, comprovadamente, gastam mais que a contratação de servidores via concurso público.

As principais formas de terceirização na Administração Pública no Brasil são por meio das chamadas cooperativas de trabalho; das Organizações não governamentais (Ong’s); das Organizações Sociais; e das OSCIPS.

No âmbito da remuneração e condições de trabalho os efeitos da terceirização são, no geral, perversos para os trabalhadores. Alterações nas remunerações; impacto sobre a isonomia salarial dos servidores do setor público; diferenças em relação a alguns benefícios ou vantagens indiretas; servidores estatutários e celetistas desenvolvendo as mesmas atividades; descumprimento de obrigações trabalhistas (FGTS, INSS, falta de carteira assinada, periculosidade, férias, não pagamento de indenizações trabalhistas); condições mais vulneráveis de segurança no trabalho; jornadas de trabalho mais extensivas; aspectos discriminatórios do uso do espaço de trabalho; ritmo acelerado de trabalho e excesso de horas extras, são alguns deles.

A terceirização pode ser vista também com uma alternativa para flexibilização da gestão do trabalho não devendo ser desassociada de outros processos como a privatização dos serviços públicos, a precarização do trabalho, a diminuição de direitos e a corrupção.

10) RETIRADA DOS PLS, MPS, E DECRETOS CONTRÁRIOS AOS INTERESSES DOS SERVIDORES PÚBLICOS

- ✓ PLP 01/2007 – Câmara dos Deputados (autor: Poder Executivo) – limita as despesas com pessoal da União nos próximos 10 anos à inflação mais 1,5% ao ano.
- ✓ PLP 92/2007 – Câmara dos Deputados (autor: Poder Executivo) – autoriza a criação de fundações públicas de caráter privado.
- ✓ PLP 248/1998 – Câmara dos Deputados (autor: Poder Executivo) – permite a dispensa do servidor por insuficiência de desempenho.
- ✓ PLP 549/2009 – Senado Federal (autor: Sen. Romero Jucá - PMDB/RR) – tem a mesma lógica do PLP 01/2007, tendo por objetivo também a limitação de despesas com pessoal, porém modificando as regras da Lei Complementar nº 101 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

- ✓ PLS 710/2011 – Senado Federal (autor: Sen. Aloysio Nunes Ferreira – PSDB/SP) – disciplina exercício do direito de greve dos servidores públicos, previsto no inciso VII do art. 37 da Constituição Federal.
- ✓ PL 4330/2004 – (autor: Dep. Sandro Mabel – PMDB/GO) – dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes (PL Terceirização).

11) APOIO E APROVAÇÃO DOS PLS, MPS, E DECRETOS DE INTERESSES DOS SERVIDORES PÚBLICOS

- ✓ PL 5261/2013 – (autor: Dep. Policarpo – PT/DF) – regulamenta a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ambas de 1978, sobre as Relações de Trabalho na administração pública, definindo diretrizes para a organização sindical dos servidores públicos.
- ✓ PEC 555/2006 – (autor: Dep. Carlos Motta – PSB/MG) – revoga o dispositivo da Emenda Constitucional - Reforma da Previdência, acabando com a cobrança de contribuição previdenciária sobre os proventos dos servidores aposentados (Contribuição de Inativos).
- ✓ PLP 555/2010 – Câmara dos Deputados (autor: Poder Executivo) – regulamenta o inciso III do § 4º do art. 40 da Constituição, que dispõe sobre a concessão de aposentadoria especial para o servidor público titular de cargo efetivo cujas atividades sejam exercidas em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física. Aposentadoria especial. Aposentados – PLP 472/2009, do deputado Arnaldo Faria de Sá (PTB-SP) e o PLP 147/2012, da deputada Flávia Moraes (PDT-GO).
- ✓ PL 229/2007 – (autor: Dep. Chico D'Angelo – PT/RJ) (apensado PL 966/2007 do Dep. Policarpo – PT/DF) – regulamenta a negociação coletiva de trabalho no setor público.
- ✓ PL 2567/2011 – Senado Federal (autor: Sen. Rodrigo Rollemberg – PSB/DF) – altera o § 2º do art. 18 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para ampliar os benefícios previdenciários devidos ao aposentado que retomar ao trabalho.
- ✓ PL 401/1991 – Câmara dos Deputados (autor: Dep. Paulo Paim – PT/RS) – define os serviços ou atividades essenciais, para os efeitos do direito de greve, previsto no parágrafo 1º do art. 9º da Constituição Federal, e dá outras providências.
- ✓ PEC 17/2014 – Senado Federal (autor: Sen. Valdir Raupp – PMDB/RO) – Acrescenta o art. 54-A ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, concedendo indenização, tratamento médico e psicológico

aos ex-servidores da extinta Superintendência de Campanhas de Saúde Pública (SUCAM) e seus familiares, afetados por doença grave em decorrência de contaminação pelo dicloro-difenil-tricloroetano – DDT.

- ✓ PL 1128/2011 – Câmara dos Deputados (autor: Dep. Chico Alencar – PSOL/RJ) – institui, no âmbito da administração pública indireta, a proibição de despedida imotivada de empregados públicos.
- ✓ PLS 121/2009 – Senado Federal (autor: Sen. Inácio Arruda – PCdoB / CE) – altera dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais (Assédio moral no serviço público).
- ✓ PLP 472/2009 – Câmara dos Deputados (autor: Dep. Arnaldo Faria de Sá – PTB/SP) – regulamenta o § 4º do art. 40 da Constituição, dispondo sobre a concessão de aposentadoria a servidores públicos, nos casos de atividades exercidas exclusivamente sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.
- ✓ PL 6706/2009 – Câmara dos Deputados (autor: Senado Federal Sen. Paulo Paim – PT/RS) – dá nova redação ao § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências (Estabilidade do dirigente sindical).
- ✓ PEC 271/2013 – Câmara dos Deputados (autor: Dep. Augusto Carvalho – PPS/DF) – Acrescenta o art. 37-A na Constituição Federal dispondo sobre o valor das verbas indenizatórias pagas aos servidores públicos da União garantindo isonomia para as verbas indenizatórias concedidas aos servidores públicos da União (PEC da Equidade).
- ✓ PLS 242/2013 – Senado Federal (autor: Sen. Fernando Collor – PTB / AL) – altera o parágrafo único do art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, a fim de desonerar o trabalhador de qualquer participação no custo do Vale-Transporte.
- ✓ PL 2708/2007 – Câmara dos Deputados (autor: Dep. Luiz Carlos Busato – PTB/RS) – altera a legislação do imposto de renda e da organização e custeio da Previdência Social para desonerar a remuneração de férias e o décimo terceiro salário.

Brasília, 25 de julho de 2014.

DIRETORIA DA CONDSEF – TRIÊNIO 2014/2017