

RELATÓRIO DO ENCONTRO NACIONAL DOS SERVIDORES DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

Data: 06.11.08

Local: Auditório da Condsef

Estados participantes: RO, PA, PI, CE, RN, PE, SE, BA, ES, RJ, SC, RS e o DF

Total de delegados: 27 (vinte e sete)

Pauta: Informes; Avaliação da conjuntura e processo negocial; Plano de Lutas do setor e Encaminhamentos.

Informes, avaliação de conjuntura e processo negocial

Foi relatado o que se passou na reunião de instalação do GT, dia 05.11, comparando ao que vem ocorrendo nas discussões de GT dos demais setores, avaliando a postura do governo nas reuniões. Avaliou-se também, o cenário nacional e internacional, diante da crise especulativa e a postura do governo que vinha sinalizando em não cumprir os acordos assumidos com os servidores federais, momento em que as entidades sindicais na base da Condsef e da CUT deram a resposta.

Foi apresentado pelos representantes do GT, para debate, uma matriz de premissas que irão balizar a discussão com o governo, tal como segue abaixo.

Organização

Em termos de organização buscou-se resgatar a deliberação da última plenária, referente a uma maior participação dos representantes dos estados, bem como, melhoria por parte da direção da Condsef e membros do departamento (DESAP) em encaminhar as demandas da categoria com maior celeridade, principalmente na parte de informações. Novamente foi firmado o compromisso de se buscar os sindicatos gerais para obtenção de informações, tendo em vista que a Condsef encaminhará os informes, relatórios, etc. para as entidades filiadas, cabendo ao representante no estado estabelecer contato com a entidade e repassar/discutir com os servidores no local de trabalho. Foi estabelecido também que a Condsef viabilizará a organização de Encontros Regionais para organizar os servidores e consolidar a unidade no setor, bem como, uma campanha de filiação aos sindicatos gerais.

Discussões sobre a carreira

Para fins de discussão de carreira com o governo ficou adotado as premissas contidas na matriz apresentada e que embasará o debate na base do setor, sendo, toda e qualquer definição sobre a carreira, após a conclusão do GT, será determinada pela base dos servidores após uma amplo debate nacional.

Ficou definida pela maioria dos presentes como proposta, no caso da implantação da carreira, que a nomenclatura dos cargos seria: Analista de Assistência Jurídica, Técnico de Assistência Jurídica e Auxiliar de Assistência Jurídica;

Será utilizado o Termo de Opção para que o servidor fique livre para escolher se quer ou não participar da carreira;

Resgatando discussões anteriores, ficou definido também que os parâmetros remuneratórios continuam sendo os do Ministério Público da União, sendo o valor do final da carreira de analista 50% do subsídio dos advogados;

Registra-se a apresentação pelos servidores do NECAP/RJ uma proposta de plano de carreira.

Abaixo a matriz que foi objeto de discussão no Encontro Nacional.

MATRIZ DE PREMISSAS PARA O PLANO DE CARREIRA TÉCNICO-ADMINISTRATIVO AGU

TEMAS	PREMISSAS	
1. Estruturação do quadro e definição de carreira própria	Leva em conta que a organização em carreira é um mandamento constitucional, cabendo à administração promover as ações que supram à necessidade de estruturar o órgão aglutinando servidores detentores de experiências acumuladas juntamente com a renovação da força de trabalho, além do comprometimento em aprimorar a instituição e em preservar o interesse público, responsável, eficiente e democrático para construir e desenvolver uma inteligência permanente no Estado.	
2. Definição dos cargos integrantes.	É prioritário pensar em cargo, como o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são acometidas a um servidor. Não engessá-lo em denominação, garante que as áreas de atuação possa se atualizar, sempre em consonância com a atividade do órgão e da Administração Pública e garante a mobilidade horizontal, além de permitir, assim, a flexibilização da gestão e o fortalecimento das áreas administrativas.	
3. Ingresso, Escolaridade, Curso de Formação.	Por concurso público, de provas ou de provas e títulos, atendidas, quando for o caso, formação especializada e experiência profissional. O posicionamento inicial far-se-á a partir do padrão inicial do nível respectivo e, em seguida, procede-se com o posicionamento na matriz/classe de capacitação correspondente à qualificação profissional. Criação de Comissão de acompanhamento e avaliação.	
4. Estruturação das Classes e Padrões	A garantia de crescimento na carreira é um instrumento que deve estar presente em toda a evolução da vida funcional do servidor, a partir do preenchimento de requisitos de lei, que levem em conta o interesse público, priorizando a área de atuação do servidor e também o interesse individual.	
5. Passa a denominar-se	A estruturação na carreira e a transformação do cargo (ainda que antigo) que por ela se opera, são de interesse da Administração Pública Federal e não constituem descontinuidade em relação ao cargo no qual o servidor foi originariamente empossado. Detém denominações e atribuições variadas, necessitam de adequação ao mundo do trabalho e aos meios de produção, o que exige aperfeiçoamento permanente, atribuições e vencimentos compatíveis aos ocupados anteriormente. O que não está previsto é a transformação que implique em exigência de escolaridade superior à do ingresso. O que deve alcançar tanto os cargos vagos, quanto os ocupados.	Ex. Carreira Previdenciária; Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; Como processo de racionalização.
6. Progressão	Crescimento vertical, com mudança de um padrão para o seguinte, dentro da mesma classe, observando o interstício mínimo de um ano.	

7. Promoção	Crescimento horizontal, com mudança de matriz remuneratória ou classe de capacitação, dentro da mesma classe, observando os títulos adquiridos em cursos oferecidos regularmente seja de educação formal, ou em nível superior ao exigido para ocupação do cargo ou mediante a realização de cursos de aprimoramento funcional oferecidos pela própria Administração ou outras entidades de formação. Deve ser observada a pontuação mínima para a promoção do servidor, independentemente do padrão em que esteja.	
8. Quantitativo de Cargos, Quadro e Enquadramento.	A clientela originária para enquadramento na carreira da Agu, deve contemplar os ocupantes de cargos de provimento efetivo de nível superior, intermediário e auxiliar, ativos, aposentados e pensionistas existentes no seu quadro, bem como os regidos pela Lei 8112/90, e que se encontram em exercício na AGU, na data de publicação da lei que estrutura o plano de carreira do setor. O enquadramento na carreira, obedecerá a critérios como o nível do cargo originário e sua respectiva escolaridade; o tempo de serviço público e a remuneração, no primeiro momento, e no segundo momento, a titulação adquirida ao longo do exercício da atividade no serviço público.	
9. Avaliação.	O sistema de avaliação funcional a ser estabelecido em regulamento, deverá propiciar aferição do desempenho mediante dados objetivos e garantir ao servidor o acesso ao resultado da avaliação. Os critérios objetivos e previamente pactuados com o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.	
10. Jornada Semanal.	É de quarenta horas semanais a jornada de trabalho, salvo a opção pela redução proporcional do vencimento básico do cargo.	
11. Despesas	Devem correr à conta das dotações orçamentárias consignadas para a União e autorizadas no quadro __ , art. __ , da Lei nº. _.	
12. Regulamento	Deverá ser publicado em 90 dias, o regulamento juntamente com as instruções necessárias às aplicações da lei, buscando uniformidade de critérios e procedimentos.	
13. Outros	As disposições da lei que estruturar a carreira técnico-administrativa da AGU aplicam-se aos aposentados e pensionistas, referenciados a partir da situação em que se encontravam no ato da aposentadoria ou da instituição da pensão.	
PONTOS PARA DISCUSSÃO		
	1 – Nomenclatura dos cargos mais abrangentes (Analista/Técnico/Auxiliar), com identificação das atribuições mesmo que genéricas;	
	2 – Curso de Formação para egressos;	
	3 – Manutenção da gratificação por qualificação;	
	4 – Termo de opção, para os que já estão no quadro e para os que estão requisitados à AGU;	
	5 – Excesso de vencimento, transformação em diferença de vencimento e não como VPNI simplesmente;	
	6 – Distribuição dos DAS 1 a 4 ocupados em 50% exclusivamente para ocupantes da carreira administrativa da AGU e os DAS 5 e 6 para cargos específicos das carreiras da AGU.	

Avaliação e encaminhamento

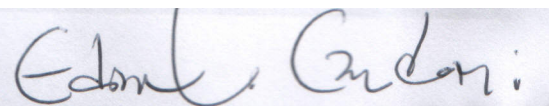
Avaliamos que ficou mantida uma participação representativa dos delegados e estados participantes, que contribuíram com o debate sobre as premissas, bem como que é um avanço a construção de uma agenda com o governo e a perspectiva de avançar no processo de elaboração de um projeto de carreira que atenda e corrija as distorções de cargos e remunerações existentes na AGU, face a sua origem. Fato marcante também, ver que nesse encontro a possibilidade de superar divergências existentes na extensão da base, com um esforço de amadurecimento político conjunto e compreensão quanto às definições de identidade seja do movimento sindical, seja do governo ou de qualquer outro partícipe do processo, são elementos que devem estar presentes no diálogo e nos debates.

Como encaminhamento, alertamos que os servidores da AGU devem estar organizados e atentos às discussões do GT, pois embora o governo tenha criado um calendário e definido uma data final para conclusão dos trabalhos, sabemos que poderá haver contratemplos e enrrolação por parte do governo. Até porque a finalização dos trabalhos no GT não quer dizer a garantia do encaminhamento do projeto de plano de carreira ao Congresso, antes disso existe a fase de negociação onde os servidores da base da AGU têm que estar mobilizados para se caso seja necessário fazamos a pressão junto ao governo.

Brasília, 13 de novembro de 2008.

Saudações Sindicais,


Josemilton Maurício da Costa
Secretário Geral/Condsef


Edison Vitor Cardoni
Secretário de Assuntos Jurídicos/Condsef