



## O momento atual e os serviços públicos

Os serviços públicos não são os mesmos nesses últimos 10 anos. Não se trata de uma constatação apenas pelas questões subjetivas, da formação, do atendimento, da qualidade, etc, como muito mal explora a imprensa oficial. Houve alterações significativas nas próprias condições objetivas de trabalho que indicam que hoje temos um serviço público mais pobre, mais fraco, mais fragilizado em todos os sentidos.

Quando FHC assumiu, em 1995, os civis do executivo, que compõem o serviço público brasileiro, contavam com uma relação de 55,26% de ativos para 44,74% de aposentados e pensionistas. Uma relação absolutamente já imensa para manter um serviço público equilibrado. No entanto, o percentual comparativo hoje é ainda mais complicado, pois, há 45,97% de ativos para 54,03% de aposentados e pensionistas. Apenas para refazer tal percentual seria necessário contratar 243.118 servidores civis do executivo. E isso apenas colocaria a mesma relação, já altíssima, que existia em 1995. Não se está levando em conta o significativo crescimento populacional do Brasil e a relação serviço público / população, pois, com isso teríamos uma exigência ainda muito superior de contratação.

O crescimento total entre 1995 e 2005 que ampliou de 1.141.368 servidores civis do executivo, para 1.170.455, além baixíssimo não representa, em nada, um crescimento real. Isso porque, do ponto de vista dos servidores ativos, houve uma diminuição significativa. Deixou-se de contar com 630.763 ativos, quantidade que existia em 1995, para se passar a contar, em 2005, com 538.077 ativos. Houve portanto uma diminuição relativa e absoluta do conjunto dos trabalhadores ativos que atuam no serviço público brasileiro que corresponde ao setor dos civis do executivo.

Esse não é, por sua vez, a única demonstração clara de precarização dos serviços. Hoje os aparelhos de propriedade estatais estão diminuídos em quantidade e em qualidade. Isso ocorreu por conta das privatizações abertas e veladas (as que aconteceram via contrato de gestão). Ocorreu também pelo enorme crescimento quantitativo de trabalhadores que não são servidores, que não passaram em concursos, que não possuem qualificação ou responsabilidade com a coisa pública. Alguns desses são trabalhadores super-explorados o que é o caso dos que trabalham na limpeza, os motoristas, os ascensoristas, os digitadores, os copeiros, etc. Esses são instrumentos de enriquecimento do jogo ilícito dos poucos donos de empresas terceirizadas que lucram com a iniciativa dos governos patronais. Outros, no entanto, são portadores de grandes salários e, em geral, são agentes de hegemonia do capital (muitos estrangeiros, como ocorreu na época da chamada "Reforma Administrativa"). São os gerentes que contribuem para que o Estado siga o seu rumo e reforce seu papel de comitê de gerência das finanças dos capitalistas.

Decerto que essa não é a única demonstração da queda vertiginosa do serviço público, em todos os seus aspectos. O gasto com os serviços da dívida e a falta de investimentos em políticas públicas é um dos indicadores evidentes deste problema crônico. No primeiro semestre de 2004, por exemplo, havia-se investido 5,92 vezes mais em superávit do que em educação, 210 vezes mais do que em cultura, 112,68 vezes mais do que em meio ambiente, 924 vezes mais do que em direitos humanos, 20 vezes mais do que em esporte.

O problema dos orçamentos financistas determinados pelas regras de Lei de Responsabilidade Fiscal não aparece somente nos baixos investimentos em políticas públicas. Aparece nos parcos e distorcidos investimentos salariais. Nos últimos 10 anos há setores, no serviço público, que receberam mais de 1000% de incremento salarial, enquanto outros não passaram dos 15%. Essa diferença, por sua vez, encontra uma igualdade na precarização dos salários. A maioria das remunerações possuem entre 10 a 50% de vencimento básico, o restante não passa de penduricalhos: bombons envenenados que facilitam a retirada por qualquer lei fiscal complementar. E lei fiscal complementar é fácil editar, pois, entre a lei Camata de 1995 e a Lei de Responsabilidade Fiscal de 2000, mal se passaram 5 anos.



Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal

Tel: (0xx61) 3322-7747 – Fax: (0xx61) 3225-8456

[www.condsef.org.br](http://www.condsef.org.br)

[condsefcpd@brturbo.com.br](mailto:condsefcpd@brturbo.com.br)

O fato é que o reajuste necessário para recompor as perdas, segundo o DIEESE, é de 144,79%. Mas se deve pensar nisso em um quadro que é necessário recompor poder de compra e garantias salarial (a desprecização dos salários). Para isso se faz necessário não apenas garantir a reposição sonogada pelos governos seqüenciais, mas também retomar o peso dos vencimentos básicos, por meio da incorporação das gratificações. Essa ação demanda a imediata alteração de uma movimentação financeira que tem os gatos com pessoal nos consecutivos orçamentos cada vez menor em relação ao PIB. Só no Governo Lula o gasto com pessoal passou de 5% do PIB, em 2003, para 4,9% do PIB em 2004 e está calculado, pelo alto, em 4,8% do PIB no orçamento de 2005. Não é por menos que o reajuste deste ano teve como índice o ridículo 0,1%.

Nesse sentido, é necessário que se compreenda que para o crescimento solidário do Brasil é necessário investir nos serviços públicos. No lugar de projetos para privatizar as florestas, em nome dos madeireiros, dos latifundiários e do capital em geral, que destrói o meio ambiente as custas do lucro, deve-se reforçar o controle social e estatal do meio ambiente. No lugar de se render as políticas da ALCA, à exploração imperialista da região Amazônica e à deslavada privatização da água, deve-se reforçar os órgãos públicos e o controle nacional de todas essas esferas. Ao contrário de privatizar, terceirizar e precarizar, deve-se contratar, qualificar os servidores e ampliar os salários. No lugar de investir nas escolas privadas e transformar educação em mercadoria, deve-se investir nas escolas públicas e na qualidade do ensino. No lugar de intervir no caos da saúde por interesse absolutamente eleitorais, deve-se intervir em todo território nacional para erradicar, de vez, doenças como calazar, cólera, febre amarela, malária e doença de chagas que já atingem boa parte da população brasileira. Enfim, é isso que está em jogo: ou se continua vendendo o país para o capitalismo, principalmente para as agências imperialistas (FMI, Banco Mundias, ALCA, etc); ou se constitui uma nação próspera, com saúde, educação, que preserve seu solo e subsolo, criativa, com sua própria cultura, ciência e tecnologia. E, não temos dúvida, o segundo caso só será possível retomando e investindo nos serviços públicos.

## A questão da política salarial

Com base no estudo do “Levantamento dos percentuais de incrementos salariais de algumas carreiras da Administração Pública Federal” a CONDSEF resolveu desenvolver uma proposta de política salarial para os servidores. Decerto que essa é uma tarefa ingrata que tende a impossibilidade. Isso porque, segundo o trabalho do DIEESE, os reajustes acumulados, entre 1995 e 2004, vão de 1.020,88%, para os Delegados da Polícia Federal, até 16,17%, para os Assistentes de Chancelaria da Diplomacia.

Essa distância é no início da carreira, pois, no final da carreira há uma pequena alternância dos valores de ponta e um breve encurtamento da distância, ficando assim Analista ambiental e administrativo, gestor ambiental com 641,51% e os procuradores do Banco Central com 15,95%.

Como podemos ver, temos uma amplíssima distância que, por sua vez, possui impactos distintos nos cálculos do reajuste necessário. Além disso, o que é pior, essa situação produziu condições objetivas de vida absolutamente distintas entre os servidores.

Ainda se tivéssemos na mira apenas a base da CONDSEF tal tarefa já seria absolutamente complicada. Isso porque hoje a representação da Confederação é muito ampla e não se trata apenas da representação abstrata, tendo em vista que qualquer servidor público federal pode ser filiado à CONDSEF.

No entanto, trata-se dos setores reais que são vinculados aos sindicatos específicos ou gerais ligados à CONDSEF. Desses podemos destacar, pelo menos: **SEGURIDADE SOCIAL E DO TRABALHO, TECNOLOGIA MILITAR, Superintendência de seguros privados (SUSEP), PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGO (PCC), MEIO AMBIENTE, GRUPO DE INFORMAÇÕES, INCRA,**

## **FISCALIZAÇÃO, DIPLOMACIA, COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS, CIÊNCIA E TECNOLOGIA, BANCO CENTRAL DO BRASIL.**

Entre tais setores podemos constatar uma diferença de impacto percentual que vai dos 16,17% do nível intermediário da diplomacia (já colocado acima), até os 811,5% que foram repassados para o setor de nível superior da informação, no início da carreira. No final da carreira, por coincidência, temos a mesma variação acima (que divide o analista ambiental dos procuradores do BACEN).

Ou seja, independente do grupo que escolhemos, seja qual for a comparação, notaremos uma ampla distância. Levando-se em consideração que o reajuste necessário para recompor as perdas é de 155,89% (no período de janeiro/95 a dezembro/04), o que podemos perceber é que enquanto alguns setores demandam ainda reajustes de 40, 50 ou 70%, alguns ficam muito além do limite. Tal diversidade de impacto nos setores é, na verdade, a constatação de distorções sem paralelos, seja no início ou no final da carreira.

Isso não quer dizer, por sua vez, que os salários estão, em sua maioria, muito bons. Muito pelo contrário. Grande parte desse “percentual de reajustes” não representa melhoria segura. Vários servidores percebem diversas gratificações o que faz o vencimento básico ficar restrito entre 15%, 25% ou 30% de toda a remuneração. Soma-se a isso o fato de alguns setores, como o PCC, por exemplo, contar com salários de nível auxiliar e de nível intermediário abaixo do salário mínimo nacional.

Evidente que as condições salariais, a política de arrocho, as distorções de regras e valores exigem uma política salarial que possa recompor de fato os salários. Recompor não apenas a perda do poder de compra dos salários, questão inclusive absolutamente desigual entre os diversos setores. Mas recompor, principalmente, a precarização salarial que, em geral, é uma questão que aproxima os diversos setores.

Nesse sentido dever-se-á considerar uma política salarial que dê conta das duas questões: a recomposição do poder de compra dos salários; a recuperação do valor dos salários transformando a remuneração (ao menos de 80% a 90% dela, como deveria ser) no próprio vencimento básico.

A questão é que para desenvolver essa proposição se faz necessário ter em mente não apenas as construções ou levantamentos estatísticos, mas também, ou principalmente, o que foi feito com a política dos servidores nos últimos 10 anos (pelo menos).

Não cabe cair novamente em repetição, mas vale lembrar que a recomposição salarial tem sua vinculação necessária com a reafirmação dos contratos pelo RJU, um combate firme à desregulamentação dos direitos que ainda é imposta aos servidores e com a retomada do papel dos órgãos e dos serviços públicos em geral. O fato é que para se discutir uma política salarial justa é fundamental que se discuta a distância entre o menor e o maior salário.

Não é suficiente um debate restrito apenas a questão dos percentuais. Não são apenas as perdas que devem prevalecer. Precisa-se combinar a retomada do poder de compra com a composição de tabelas dignas. Fato esse que coloca a necessária reafirmação de que o menor vencimento de qualquer servidor seja o salário mínimo do DIEESE. E esse é o ponto de partida para ir recompondo perdas, novos ganhos, ajustando os salários, com uma política comum para todo o serviço público, ainda que existam índices distintos e critérios distintos de recomposição.

Nesse sentido, uma política salarial para os servidores deveria ter os seguintes procedimentos:

- a) constituir como salário mínimo do serviço público o salário mínimo do DIEESE;
- b) as carreiras impactadas por essa política passarão a contar com interstícios de 2,95% (que corresponde ao STEP médio mais baixo observado dentre as tabelas originais do PCC), sendo que os pisos de cada nível correspondem a R\$ 2.286,58 (no caso do nível Intermediário) e R\$ 3.241,18 (em relação ao nível superior)<sup>1</sup>;

<sup>1</sup> Quanto aos valores iniciais dos níveis intermediário e superior nas tabelas, procurou-se utilizar, aproximadamente, a mesma lógica que a apresentada nas tabelas originais do PCC, onde, o primeiro valor do nível intermediário representa,

- c) incorporar as gratificações aos salários;
- d) recuperar as perdas de 155,89% para todas as categorias;
- e) trabalhar os valores que superarem esses percentuais como ganhos reais, compondo um processo paulatino de incorporação dos mesmos ao salário;
- f) estabelecer a recomposição das perdas anuais.

## **Pontos fundamentais que compõem o Plano de Carreira**

### **1. Rompendo com o Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado**

A proposição do plano que apresentamos rompe com os princípios do Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado feito por Bresser e FHC. Infelizmente o Governo atual não apresentou nenhuma norma para a Administração Pública: nem que mantenha nem que rompa com a política anterior. No fundamental vem se mantendo as mesmas lógicas criadas por meio do PDRAE e ratificadas, do ponto de vista institucional, via Emenda Constitucional 19 de 1998. Como consequência o que temos visto são propostas governamentais que: mantêm as terceirizações; continuam abraçando as idéias de agências e contratos de gestão em nível geral; continuam com as gratificações produtivistas; continuam atacando a paridade e a isonomia; continuam estratificando os servidores; continuam precarizando os direitos trabalhistas; continuam sucateando os órgãos públicos; continuam com as avaliações de desempenho; continuam os arremedos de planos sem mobilidade vertical ou horizontal; continuam inexistindo políticas de formação e capacitação do servidor; etc. Foi inclusive no PDRAE que se anunciou a quebra do RJU e, legalmente, os “donos do Estado” operaram tal quebra por meio da Emenda Constitucional 19, retirando da Constituição o conceito de Regime Jurídico Único. Nada se mudou ainda em relação a essa realidade criada nos últimos governos. Na prática, portanto, mantêm as mesmas lógicas anteriores, sem que se tenha uma linha formal sobre o assunto.

Por nosso lado, apresentamos, por meio da CNESF, desde o primeiro semestre do ano passado, uma proposição de Diretrizes de Planos de Carreira. Até agora não conseguimos discutir tal propositura com o Governo. Enquanto isso as coisas seguem encaminhadas de forma separada e sempre utilizam como argumento, para frear ou bloquear o debate, a inexistência de tais Diretrizes. Interessa, para nós mais do que para qualquer um, a deliberação das Diretrizes de Planos de Carreiras. Mas não podemos viver navegando em mar desconhecido sem proposições para os diversos planos. Na proposição de Diretrizes que apresentamos já quebramos com a lógica do PDRAE. Vamos aprofundar o rompimento com o documento de Bresser e FHC por meio da proposição de planos para os diversos setores que apresente um rompimento completo a todos os elementos colocados acima. E é esse o objetivo de nossa proposta: construir propostas unitárias que abracem as diferenças dos diversos setores, mas que seja profundamente contrária a lógica neoliberal do Estado e da Administração Pública materializada no tal “modelo gerencial”.

### **2. Abrangência da Carreira e dos Cargos: atribuições e Administração Pública**

A proposição de plano de carreira que trabalhamos na CONDSEF parte do princípio de que o servidor é de toda a administração pública. Não partimos da hipótese, portanto, da vinculação do servidor (seja ele ativo, aposentado ou pensionista) a um órgão específico, mas sim ao conjunto da Administração Pública, independente do órgão vinculado, que há a execução do trabalho determinado que é tratado no plano.

Esse princípio, por sua vez, não impede que órgãos diretamente vinculados sejam citados. Mas não partimos do princípio que qualquer carreira seja vinculada em um órgão específico. Temos essa posição por alguns motivos estratégicos: em primeiro lugar consideramos que a



ação dos estados seja ela na educação, reforma agrária, meio ambiente, saúde, cultura, etc, não se restringe a um órgão, pois, são ações do Estado no seu conjunto e perpassam toda a Administração Pública; em segundo lugar porque não podemos deixar que um servidor seja perseguido e possa ser colocado em disponibilidade, em qualquer momento, a medida que sua função seja restrita apenas a um órgão específico; em terceiro lugar porque consideramos que o servidor deva ter o máximo de clareza sobre a totalidade das funções executadas buscando, pelo menos, minimizar a parcialidade da compreensão do trabalho.

Nesse sentido, a formulação do plano foge completamente da vinculação de uma carreira a um órgão específico. Orientamos que o plano se sustente na idéia de setor ou, no máximo, de um ministério específico. Ainda assim, no segundo caso, é necessário resguardar o servidor vinculando a carreira e os cargos ao conjunto da Administração Pública Federal, por meio das atribuições, constituindo o mínimo de segurança para ações como extinções dos órgãos ou similares.

Outro elemento importante nessa discussão é romper com a dicotomia entre atividades meio e atividades fins, colocada, principalmente, após a apresentação do PDRAE. Essa lógica deve ser superada e, na proposição da CONDSEF, trabalhamos com esse objetivo. Todas as atividades, sejam elas aparentemente meio ou fim devem estar articuladas em torno de um só objetivo fundamental que se materializa na função última do setor. Não quer dizer, portanto, que se tenha uma ação mais importante que outra. Quer dizer que há funções diferenciadas que são desempenhadas e que possuem, cada uma delas, um papel específico no funcionamento da ação final do setor. Portanto, trabalhamos com todos os níveis.

Outros dois elementos, no entanto, nos foram fundamentais para a articulação dos três níveis no serviço público. O primeiro é a necessidade de incorporar, como serviço de servidor efetivo, todas as funções que hoje são executadas via terceirização. A Administração Pública vem terceirizando nos últimos anos todas as funções de nível auxiliar. Isso sem contar que Collor já havia passado os auxiliares para a tabela do nível intermediário. Há uma série de incorreções que não podemos deixar que prossiga e, para isso, deve-se ter clareza da importância desses trabalhadores na Administração Pública. O segundo elemento diz respeito a realidade da sociedade brasileira, pois, ao acabar com o nível auxiliar, sem terceirização, estaríamos exigindo que todos os trabalhadores, no Estado, tivessem, pelo menos, o segundo grau. Algo absolutamente irreal para o Brasil que temos. Assim mantivemos o nível auxiliar, compondo dessa forma três níveis distintos, e buscamos costurar a ação do setor em sua totalidade para estreitar a distância entre trabalho manual e intelectual, assim como para garantir uma visão mais geral do trabalho determinado.

### 3. Recompôr e desprecarizar os salários

As tabelas levaram em conta, em sua formulação, um tempo, o mais adequado possível, para o tempo funcional do servidor ativo na Administração Pública. Tabelas achatadas em classe e padrão tendem a facilitar a paralisação do servidor e acaba por se constituir como instrumentos anacrônicos mais rapidamente. A lógica de construção das classes e dos padrões incorpora a preocupação de superar esse limite, já bem conhecido, e de apresentar uma maior possibilidade de progressão ou promoção sem tornar impossível que o servidor, seja ele homem ou mulher, atinja o topo do seu trabalho antes da aposentadoria. Isso se dá porque os requisitos de qualificação possuem peso determinante à idade, o que facilita o alcance citado.

Os valores apresentados nas tabelas foram construídos com base o salário mínimo do DIEESE (que em maio de 2004 atingiu o valor de R\$ 1.522,01) como sendo o valor inicial do nível auxiliar. Observa-se que as tabelas elaboradas apresentam diferenciações em relação às tabelas originais do PCC, já que contém uma classe a mais (Classe E) composta por 5 padrões, e, além disso, foram acrescentados dois padrões em três classes (B, C e D, respectivamente).

Dessa maneira, para a composição dos demais vencimentos em todos os níveis, por conta justamente do aumento do número de classes e padrões comparativamente à tabela do PCC,

e também da própria definição do salário mínimo do DIEESE como ponto de partida para a composição das tabelas de todos os níveis, levou-se em consideração o STEP médio mais baixo observado dentre as tabelas originais do PCC, que no caso é a do nível superior, onde a diferença percentual inter-salarial foi de aproximadamente 2,95% (na verdade constitui a moda<sup>2</sup> do intervalo). Cabe lembrar que para verificação dos respectivos STEP's em cada um dos níveis, levou-se em consideração os vencimentos básicos da tabela original do PCC, nível superior.

A partir da definição do STEP, estabeleceu-se a uniformização para os demais níveis (auxiliar e intermediário), e também para o próprio nível superior. Sendo assim, a partir dessa metodologia, os salários variam de R\$ 1.522,01 a R\$ 3.435,23 no caso do nível auxiliar, R\$ 2.286,58 a R\$ 5.160,89 em relação ao nível intermediário e R\$ 3.241,46 a R\$ 7.322,04 no caso do nível superior.

Quanto aos valores iniciais dos níveis intermediário e superior nas tabelas, procurou-se utilizar, aproximadamente, a mesma lógica que a apresentada nas tabelas originais do PCC, onde, o primeiro valor do nível intermediário representa, aproximadamente, o valor do vencimento básico do terceiro padrão da terceira classe (CIII) e no caso do primeiro vencimento considerado em relação ao nível superior, esse corresponde ao primeiro padrão da terceira Classe do nível intermediário (CI).

O objetivo das tabelas, no entanto, não é apenas materializar uma política salarial que recupere os salários, mas é também o de desprecarizar os salários. É necessário fazer com que os salários dos servidores passem a valer 100%, sejam esses ativos, aposentados e pensionistas. Hoje os salários valem, em média, 20%, chegando a valer, em muitas situações apenas 7% do salário. As remunerações, como gostam de chamar, possuem um amplo percentual que pode ser retirado a qualquer momento do servidor. O embasamento para retirar tal parcela está na própria Constituição e mesmo na Lei de Responsabilidade Fiscal. Uma dos elementos estratégicos para o conjunto dos servidores é justamente o rompimento com essa política e a recuperação total dos salários. Inclusive para que os ganhos individuais (inclusive os judiciais) sejam calculados com base no valor total e não com base em uma pequena parcela remunerativa.

4. Proteger ao máximo os servidores: principalmente frente a reforma da previdência de Lula. É de fundamental importante constituir cláusulas que protejam os servidores das impropriedades das leis. Na verdade, tais pontos protecionistas são importantes para lutas futuras mesmo compreendendo a dimensão do que foi, por exemplo, a EC 41. Afirmamos isso porque essa Emenda Constitucional acabou tanto com a paridade entre ativos e aposentados quanto estabeleceu impropriedades para atuais servidores como cobranças, mudanças de regras, etc. Como se sabe foi uma das maiores privatizações da história, com o objetivo de vender a previdência pública para o setor privado. Além disso, por exemplo, não podemos perder de vista que a chamada "reforma trabalhista" no setor público já foi praticamente concluída. É claro que com a reforma sindical e trabalhista em curso tal situação ainda tende a piorar, pois, o negociado vertical ficará acima de legislado também para os servidores. O fato é que frente a tudo isso, o plano de carreira precisa encontrar elementos que possam defender, ao máximo, os servidores das impropriedades já impostas pelos "donos do Estado".

5. Reforçar o concurso público como única porta de entrada

É fundamental reforçar uma das mais importantes vitórias da Constituição de 1988: o concurso público. E isso deve ser feito em bloco: concurso público para servidores com base na lei 8.112. Fato esse que exige, no plano de carreira, uma clareza indispensável: o único regimento é a lei 8.112; não haverá terceirizações; a quantidade de servidores será periodicamente recomposta; a única porta de entrada são os concursos públicos. Para isso

---

<sup>2</sup> A MODA é um termo matemático utilizado em estatística para indicar, numa amostra, a observação com frequência mais alta.

deve-se, inclusive, tratar o concurso público, em toda a sua dimensão, dentro do próprio plano de carreira e não em dispositivos posteriores.

#### 6. Ratificar a lei 8.112 como o RJU perdido

A Constituição de 1988 criou o Regime Jurídico Único que veio se efetivar por meio da lei 8.112 de 1990. No entanto a Emenda Constitucional 19, de 1998, alterou o conteúdo da própria Constituição. A redação de 1988 do artigo 39 da Carta Magna era: *"A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas"*. Tal artigo foi alterado, em 1998, para a seguinte redação: *"A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes"*. Tal alteração jogou por terra o conceito de Regime Jurídico Único e abriu as portas para existir todo o tipo de regime na Administração Pública (contratos provisórios, terceirizações, convênios, emprego público, etc). É necessário, portanto, retomar na prática a fixação de um único regime para os servidores efetivos da Administração Pública Federal.

Nesse sentido, se tornou estratégica a afirmação da vinculação de qualquer plano de carreira à lei 8.112. Será a unificação de todos os servidores com base neste regime, como está muito bem colocado na proposição das Diretrizes de Planos de Carreiras, que garantirá, na prática, a consolidação da citada lei como RJU. Essa é uma medida essencial para que se acumule força em busca da recomposição da isonomia e de critérios iguais para o conjunto dos servidores públicos federais. Além disso fortalecerá a luta contra a terceirização ainda existente em toda esfera federal do Estado. Decerto que essa empreitada contra a terceirização deve aparecer de forma explícita no plano, como o fizemos, para que não pare absolutamente nenhuma dúvida de que as mesmas estarão imediatamente suspensas com a aprovação de cada plano.

#### 7. Sustentar o plano na qualificação do servidor: obrigação da Administração Pública

Esse é mais um dos pontos estratégicos da proposição que apresentamos. A formação deixa de ser uma iniciativa particular ou uma ação individual restrita à capacidade de cada servidor e passa a ser uma obrigação da Administração Pública. A Administração Pública assume sua função de agente formador e de responsável pela permanente qualificação dos servidores. Para tanto, se faz necessário a apresentação permanente de cursos, com grade curricular, pontuações, garantindo rodízio entre os servidores e atingindo todos os trabalhadores. Além disso, a Administração Pública deve ter uma visão ampla sobre as escolas do Governo. Além das oficiais, todas as Universidades Federais devem ser vistas como escolas em potencial para o processo de formação dos servidores. Consideramos que, com essa prática, começamos a alterar, de fato, a prática no serviço público federal.

Elemento fundamental nesse processo é a proposta de incentivo não por meio de gratificações, mas sim por meio de adicionais que serão incorporados ao salário. Nesse sentido compomos uma visão completa com base na escolaridade do servidor convidando o mesmo a manter, de forma permanente, seus estudos e apresentando contrapartida favorável na sua carreira. Os percentuais não são cumulativos, mas abrangem o conjunto da escolaridade e, conseqüentemente, são aplicáveis nos três níveis, mantidos por meio da proposição da CONDSEF. Elemento esse definido no plano e não em resoluções posteriores.

#### 8. Retomar o tempo perdido na transposição da tabela

A transposição, como apresentamos, mantém a justiça entre a realidade atual do servidor e as condições futuras. Não nos limitamos em fazer uma simples movimentação da classe e do padrão atual do servidor. Isso seria absolutamente injusto por uma razão fundamental: há servidor que já está há mais de 10 ou 15 anos paralisado em um padrão de uma classe

determinada, sem qualquer possibilidade de progressão ou promoção. Nesse sentido seria equivocado transpor dois servidores que estão em um mesmo padrão de uma mesma classe para o mesmo padrão de uma mesma classe na nova tabela quando um está paralisado por 5 anos e outro por 15 anos. Nesse sentido, a transposição garante essa movimentação necessária. Além disso, o processo de transposição não permite, em hipótese alguma, que o servidor receba menos que o salário que recebe hoje, somando, inclusive, as gratificações.

#### 9. Garantir a paridade entre ativo, aposentados e pensionistas; retomar a isonomia

O plano é pensado para todos os servidores, sejam eles ativos, aposentados ou pensionistas. Portanto, buscamos garantir, na prática a paridade, independente do vínculo que tenha cada servidor com a Administração Pública. Partimos de uma visão, fundamental para nós, de que o servidor, uma vez que passou no concurso público e fez o ato de investidura e que não seja desligado, continua servidor quando aposentado e, inclusive, passa sua matrícula para seus dependentes, quando os têm. Nesse sentido a paridade está garantida tanto nos salários quanto nos direitos, algo que dificilmente encontramos na realidade destruída do serviço público na atualidade.

Por outro lado, é garantida também a isonomia por meio das tabelas que apresentamos. A lógica que constituiu a tabela e o princípio de apresentá-las como base para a discussão salarial de todos os planos de carreira mantém a isonomia salarial que já foi destruída há muito, principalmente com o advento das gratificações produtivistas. É claro que a constituição de pontos básicos comuns à todos os planos, como estamos apresentando, garante, também nos direitos, a isonomia para o conjunto dos servidores da Administração Pública Federal.

#### 10. Manter a avaliação dos servidores e dos órgãos voltada para qualificação

A alteração da lógica da avaliação é um dos pontos estratégicos. As avaliações produtivistas servem apenas para punir os servidores e para determinarem os valores das malfadadas gratificações, que de forma correta retiramos de nossa proposição. Nesse sentido, alteramos a lógica da avaliação do servidor para a identificação das demandas de formação. Esse passa a ser o grande objetivo das avaliações, além, é claro, de abrir possibilidade de progressão funcional. Mas, no fundamental, as avaliações devem servir para identificar os pontos fracos da qualificação e permitir uma intervenção permanente e institucional da Administração Pública na formação do servidor. É isso que buscamos fazer em nossa proposição.

#### 11. Mobilidade: vertical e horizontal

A proposição de “plano guia” abre o caminho para uma mobilidade real, tanto verticalmente no cargo, na tabela, na carreira; quanto horizontalmente, no conjunto da administração pública. No primeiro caso, na mobilidade vertical, temos a possibilidade real de progressão e promoção. Além do debate sobre ascensão funcional que deve ser feito no decorrer das discussões. No segundo caso, no que diz respeito a mobilidade horizontal, temos por meio de uma proposição que não restringe o servidor a um órgão específico.

Mobilidade essa que exige a vinculação da progressão e da promoção à formação do trabalhador. Na primeira, a progressão, tem como base também a avaliação funcional, mas não se restringe a ela, pois, permite o servidor progredir na carreira ainda que seja por tempo (no caso 18 meses, ou seja,  $\frac{1}{2}$  a mais que o tempo entre as avaliações). De qualquer forma a qualificação assume uma função estratégica, pois, é definidora da possibilidade de promoção real. Até aqui a promoção se limitava a uma “progressão disfarçada” que permitia que o servidor passasse do último padrão de uma classe para o primeiro da classe imediatamente superior. Com a proposta que apresentamos a promoção se torna uma possibilidade real, por conta da formação, ainda que o servidor não esteja no último padrão de uma classe determinada. Consideramos isso fundamental para não diluir com o conceito de progressão.





**Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal**

**Tel: (0xx61) 3322-7747 – Fax: (0xx61) 3225-8456**

**[www.condsef.org.br](http://www.condsef.org.br)**

**[condsefcpd@brturbo.com.br](mailto:condsefcpd@brturbo.com.br)**

Além disso abrimos o debate sobre ascensão. Todos sabemos que a ascensão funcional - passagem de um nível para outro superior - é inconstitucional. No entanto, há uma reivindicação real na base para que se tenha, com todos os impedimentos legais, a ascensão funcional. Tal argumento decorre da total paralisação dos servidores na tabela, forçada pelo próprio Estado, que não apresenta uma política real de formação. Ainda assim há vários servidores que, nesse tempo, estudaram, se formaram, concluíram seus estudos e que continuam paralisados sem que exista qualquer contra-partida. Sabemos que a ascensão pode gerar e fortalecer "trens da alegria", tão fáceis de serem forjados no Estado patrimonialista que temos no Brasil. Portanto esse é um debate em curso, mas que não poderia ficar de fora da discussão que travamos sobre plano de carreira.

**Direção da CONDSEF**