

QUADRO COMPARATIVO

Propostas Condsef/Fenadsef x Propostas Governo

DIRETRIZES PARA A CRIAÇÃO, ESTRUTURAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO DE CARREIRAS APROVADAS NO XIV CONGRESSO DA CONDSEF/FENADSEF	VISÃO DO MGI A construção do Estado para o Século XXI (Francisco Gaetani e Miguel Lago)
<p>1. Papel do Estado, do serviço público e dos servidores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reformas parciais na administração serão, no máximo, pontos de apoio (não "solução") para estabelecer um serviço público democrático. • Não há nem nunca haverá neutralidade da máquina estatal, que sempre será colocada a serviço de uma ou outra classe social. • Decisões políticas que levam a retirar direitos dos servidores e da população em benefício das classes dominantes, agravando a desigualdade, não são "técnicas". • A "modernização" do serviço público, em nome de "novas tecnologias", "gestão moderna", "competitividade" ou outro jargão financista, pode resultar na manutenção exclusiva de cargos para nível superior enquanto as funções de nível médio e auxiliar são terceirizadas ou submetidas a novos regimes de contratação (precarização). • As observações ao lado contra o insulamento e elitização estão corretas, mas as diretrizes do MGI e a prática de negociação salarial vão noutra direção 	<p>1. Papel do Estado, do serviço público e dos servidores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tendendo para a defesa da tecnocracia, a obra trabalha com o falso conceito de "classe política", a qual teria uma incidência nociva e eleitoreira sobre o funcionamento da máquina pública e que, em consequência, teria que ser afastada da administração, como se a política fosse um "mal a ser tolerado". • O livro chega a falar em "blindar a administração contra o ciclo eleitoral". • Ideias limitadas pela visão de que o Estado possa ser verdadeiramente democratizado independentemente da subordinação do Brasil ao capital financeiro. • Há acerto no livro ao enfrentar a homogeneidade sociológica dos servidores públicos, em especial dos que ocupam cargos mais bem remunerados, sobretudo quando o autor discorre sobre romper com comportamento de classe e de corporação que geraram carreiras "insulares", altamente especializadas e longe da realidade da implementação das políticas públicas, como por exemplo na diplomacia, magistratura, receita federal etc. • Também é correto afirmar que a burocracia estatal é uma força social que se aproveita de sua posição para obter vantagens políticas, dando como exemplo, no Brasil, o Exército e o Itamaraty, que seriam os mais "dinásticos" e exerceriam grande resistência a qualquer reforma.

<p>DIRETRIZES PARA A CRIAÇÃO, ESTRUTURAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO DE CARREIRAS APROVADAS NO XIV CONGRESSO DA CONDSEF/FENADSEF</p>	<p>VISÃO DO MGI</p>
<p>Diretrizes para os Planos de Carreira</p> <p>Pontos gerais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adoção de medidas a para combater as distorções salariais atualmente existentes; • Transversalidade; • Rejeição à conceituação de “carreiras típicas de Estado” • Rejeição à extinção de cargos de nível médio e auxiliar; • Contra a existência de mais de 300 tabelas salariais das carreiras do Executivo e a grande amplitude salarial entre carreiras e até mesmo entre os níveis de uma mesma carreira; • Contra a perpetuação de castas burocráticas. 	<p>Portaria 5.127/2024</p> <p>Artigo: Formatos organizacionais, carreiras e capacidades estatais.</p> <p>Diretrizes para os Planos de Carreira</p> <p>Pontos gerais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geração de valor público por meio da excelência na gestão de pessoas; • Simplificação do conjunto de planos, carreiras e cargos efetivos; • Agrupamento de carreiras com atribuições semelhantes; • Gestão dinâmica da força de trabalho; • Priorização das atividades estratégicas e complexas; • Priorização de planos, carreiras e cargos efetivos que possam atuar de modo transversal; • Promoção da movimentação de pessoal que garanta aproveitamento adequado da força de trabalho; • Valorização da pessoa ocupante de cargo efetivo; • Desenvolvimento contínuo da pessoa ocupante de cargo efetivo; e • Reconhecimento do mérito individual e do esforço de cooperação dentro das equipes.

<p>Pontos específicos:</p> <p>Mobilidade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aproveitamento do servidor de acordo com suas capacidades e aptidões e sua qualificação profissional, permitindo 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; • Manutenção e fortalecimento dos cargos de nível auxiliar e médio, a base de todas as carreiras, que deve ser semelhante no que tange às atribuições e às remunerações respectivas, introduzindo-se gratificações específicas para situações que o requeiram, como alguns trabalhos de campo e/ou em áreas remotas, especializando-se a partir do tempo, da qualificação adquirida e da evolução do servidor. 	<p>Pontos específicos:</p> <p>Mobilidade</p> <ul style="list-style-type: none"> • As propostas de reestruturação de cargos não devem incluir alteração de requisito de ingresso referente ao nível de escolaridade; • A criação, racionalização e reestruturação de planos, carreiras e cargos efetivos devem, sempre que possível, consideradas as atribuições do cargo, a correspondente área da política pública envolvida e os interesses institucionais e administrativos de âmbito governamental, favorecer a movimentação de servidores entre órgãos e entidades da administração pública federal, garantida a manutenção de direitos e vantagens do cargo de origem; • As propostas deverão observar os institutos de movimentação de pessoal existentes na legislação em vigor, observando-se para tanto: <ul style="list-style-type: none"> I - especificidades do cargo; II - especificidades do órgão ou entidade; III - mobilidade adequada ao melhor aproveitamento da força de trabalho; e IV - aplicação do instituto da alteração de exercício para composição da força de trabalho.
<p>Evolução na carreira</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, com as entradas no serviço público ocorrendo prioritariamente nos níveis iniciais, com possibilidade de recrutamento de jovens para o serviço público. 	<p>Evolução na carreira</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não devem ser encaminhadas propostas de criação de cargos efetivos com atribuições que sejam: <ul style="list-style-type: none"> I - idênticas ou similares às de cargos existentes; II - temporárias ou com tendência a se tornarem obsoletas; ou

- Evolução na carreira deve considerar capacitação, qualificação, tempo de serviço; as avaliações de desempenho devem ser utilizadas somente para aceleração na carreira; além da educação formal, devem ser reconhecidos também saberes e competências, inclusive os adquiridos ao longo do tempo de serviço público.

III - de **menor complexidade**.

- O desenvolvimento do servidor na carreira observará os seguintes parâmetros:

I - estabelecimento de requisitos que avaliem, entre outros:

a) contribuição do desempenho individual e coletivo para os resultados institucionais;

b) habilitação para o desenvolvimento de atividades mais complexas; e

c) engajamento e comprometimento com o trabalho desempenhado;

II - estabelecimento de critérios que valorizem tanto perfis técnicos quanto gerenciais;

III - período mínimo de, preferencialmente, vinte anos para o alcance do padrão final da carreira;

IV - estruturação de sistemática de desenvolvimento na carreira que reconheça e valorize a pessoa ocupante de cargo efetivo com desempenho superior aos parâmetros estabelecidos; e

V - desenvolvimento profissional do servidor na carreira como um processo contínuo ao longo de sua permanência no cargo.

- O exercício em unidades de lotação prioritárias poderá ser considerado como critério para o desenvolvimento na carreira;
- O cumprimento de interstício temporal não deve ser utilizado como critério único para o desenvolvimento na carreira, mas combinado com outros critérios, em conformidade com os parâmetros listados no caput;
- A titulação acadêmica poderá ser considerada como um dos critérios para fins de progressão ou promoção, desde que diretamente relacionada ao desempenho das atribuições do cargo.

<p>Estrutura remuneratória:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabelecimento de um piso salarial e da relação entre menor e maior salário: a referência para estabelecer o piso salarial dos servidores públicos deve ser o salário-mínimo do DIEESE (igual a R\$ 6.802,88 em julho de 2024); atualmente, 28% dos ativos e 42% dos aposentados e pensionistas têm remuneração menor que esse piso; nessas condições, a relação entre o menor e o maior salário no serviço público não deveria ser maior que, por exemplo, seis vezes; • Estabelecimento de um teto salarial absoluto no serviço público federal igual ao salário do Ministro do STF; todas as verbas, quaisquer que sejam sua origem, acima desse teto, devem ser glosadas. 	<p>Estrutura remuneratória:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Simplificação e redução da quantidade de parcelas; • Uniformização de estruturas remuneratórias para cargos de mesma natureza e com similar complexidade de atribuições e responsabilidades; • Excepcionalidade na criação de parcelas relativas à titulação acadêmica, restringindo estas para os cargos cujas atribuições desempenhadas sejam relativas a ensino, pesquisa e desenvolvimento científico e tecnológico, ou nos casos de aperfeiçoamento diretamente relacionados às atribuições do cargo; • Excepcionalidade na criação de bônus ou parcelas similares vinculadas a desempenho da função; • Vedação de criação de vencimentos e vantagens pecuniárias permanentes sem a correspondente incidência de contribuições previdenciárias; • Vedação de criação ou majoração de parcelas indenizatórias não relacionadas ao ressarcimento de despesas extraordinárias ocasionadas pelo regular exercício das atribuições do cargo.
<p>Revalorização dos cargos de nível de apoio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contra a extinção dos cargos de nível auxiliar e médio e, ao mesmo tempo, luta em favor dos trabalhadores terceirizados e incentivo à sua sindicalização. 	<ul style="list-style-type: none"> • Embora a portaria não faça menção explícita aos cargos de nível de auxiliar e intermediário, a divisão de atividades pelo requisito da “complexidade” já indica o caminho para o aprofundamento da terceirização ou flexibilização da contratação de alguns serviços e, conseqüentemente, da desigualdade de direitos e benefícios entre os trabalhadores do Estado.
<p>Revogação do conceito de “carreiras típicas de Estado”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Embora a portaria não faça menção ao conceito, a divisão de atividades por requisitos como complexidade e obsolescência difere frontalmente do modelo de ingresso e desenvolvimento na carreira defendido na tese do Sindsef-DF. Também deve ser levado em conta que a divisão

	<p>entre funções públicas setoriais estratégicas (“carreiras estratégicas finalísticas”), funções consideradas transversais e estruturantes aos macroprocessos administrativos (“carreiras transversais estruturantes”) e as designadas como “apoio administrativo permanente” podem implicar em uma reafirmação da ideia de “carreiras típicas de Estado”.</p> <p>É de se considerar, inclusive, que a Reforma Administrativa (PEC 32) restringe a estabilidade exclusivamente aos denominados ocupantes de “cargos de carreira típica de Estado”, dado que tem levado diversas categorias do serviço público a incluir essa categorização em seus planos de luta específicos.</p>
<p>Privilégios que devem ser extintos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não é aceitável separar um grupo de carreiras como se fossem “de Estado” enquanto as demais não são, mas há, sim, casos em que é preciso haver distinções, como em relação a carreiras que exercem poder do Estado sobre a sociedade: (i) militares das três forças e das polícias militarizadas que pretendam se candidatar a cargos eletivos devem previamente pedir baixa da respectiva força; (ii) todo e qualquer servidor público, que perder cargo em virtude de cometimento de falta, deve ter a mesma punição, sem exceção ou concessão de aposentadoria, como hoje ocorre no judiciário; (iii) eliminação de todo tipo de “porta giratória” em que, com pouca ou nenhuma quarentena, servidores que ocuparam altos cargos em órgãos públicos são contratados para empresas do mesmo ramo no setor privado ou vice-versa; ninguém é obrigado a exercer cargos públicos de alto nível; antes de pensarem em se alojar em cargos executivos correlatos do setor privado e vice-versa aqueles que aceitarem essas nomeações devem estar preparados para longos períodos de quarentena. 	<ul style="list-style-type: none"> • Embora os textos assinados pela gestão do MGI afirmem que qualquer proposta que vise racionalizar ou harmonizar o sistema de carreiras deve ser capaz de enfrentar as profundas desigualdades salariais existentes no Executivo Federal (exemplificando que, “em termos remuneratórios, enquanto carreiras jurídicas, policiais e tributárias têm remuneração mensal média acima dos R\$ 30 mil, em permanentes artifícios para buscar o teto, carreiras administrativas também de nível superior raramente passam dos R\$ 10 mil mensais”), durante o processo de negociação salarial os percentuais de reajuste negociados pelo governo apenas reforçou e aprofundou essas diferenças, que o governo alega buscar corrigir.

<p>Aposentados e pensionistas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Em todas as carreiras, inclusive nas reestruturações, aposentados e pensionistas devem ter seus direitos preservados; a paridade ativo-aposentado-pensionista deve ser plenamente restaurada. 	<ul style="list-style-type: none"> Embora todos os acordos tenham incluído cláusula contemplando os aposentados e pensionistas, em conformidade com o regime previdenciário de cada servidor, as negociações salariais apontaram para um aprofundamento do problema da paridade ativo-aposentado-pensionista. Os servidores de cargos considerados “obsoletos” (mais antigos) e de nível auxiliar, onde se concentram a maior parte dos aposentados e pensionistas, tiveram índices de recomposição salarial inferiores aos ofertados aos servidores ocupantes de cargos mais recentes.
<p>Formas de Contratação:</p> <ul style="list-style-type: none"> Organizações Sociais (OSs), Organizações Sociais de Interesse Público-OSCIPs, Organizações Não Governamentais-ONGs: são todas formas de terceirização e privatização que devem ser extintas pois prejudicam os direitos da classe trabalhadora e precarizam a prestação do serviço público à população; Contratos temporários: o mecanismo da contratação temporária deve observar estritamente o critério de necessidades excepcionais e situações específicas, conforme previsto na Constituição Federal, Art. 37, inciso IX; a luta pela realização de concursos públicos para suprir as necessidades permanentes dos serviços deve se articular com o combate a desvios nesse mecanismo, bem como a proteção dos direitos dos trabalhadores temporários. 	<ul style="list-style-type: none"> Embora a portaria não faça menção, explicitamente, à flexibilização nas formas de contratação, artigos assinados pelos gestores do MGI têm afirmado que é necessário encontrar um “meio termo” entre o modelo atual e o modelo empresarial: “Nem o paradigma organizacional da integração vertical completa nem o da horizontalização – via <i>pejotização</i>, <i>uberização</i> e <i>precarização</i> – levado ao extremo pelo setor privado, são referências válidas para a transformação qualitativa que o Estado brasileiro precisa realizar no século 21”. A prática da negociação salarial, que dividiu a recomposição remuneratória a partir de uma fragmentação resultante de avaliação sobre faixa etária, complexidade/obsolescência de atribuições e nível de escolaridade (e não por uma perspectiva de igualdade de direitos), também reforça a indicação de abertura para formas de contratação fora do RJU para os cargos de apoio.
<p>Concurso público:</p> <ul style="list-style-type: none"> Deve-se associar, sempre e de maneira indissolúvel, as questões de raça e gênero às 	<ul style="list-style-type: none"> Embora o governo aponte para a necessidade de enfrentar a homogeneidade sociológica dos

questões de classe: medidas devem ser adotadas para que cotas raciais e de gênero facilitem o acesso ao serviço público não de quaisquer pessoas, mas dos filhos da classe trabalhadora. Portanto, o corte social, em especial a partir da renda familiar, é essencial para uma verdadeira política afirmativa que enfrente a desigualdade social;

- À defesa do concurso público como forma principal de contratação para a administração federal é preciso associar mecanismos que compensem a elitização do corpo de servidores, sobretudo das carreiras mais valorizadas, com o consequente aumento da desigualdade social;
- As cotas sociais seriam instrumentos para a redução das desigualdades sociais, para que pessoas inclusive hipossuficientes possam reunir condições para ter acesso aos cargos públicos. Ademais, ao lado das cotas sociais também é necessária a proteção dos cargos de nível auxiliar e médio.

servidores públicos, em especial dos que ocupam cargos mais bem remunerados, e para a necessidade de romper com comportamento de classe e de corporação que geraram carreiras “insulares”, altamente especializadas e longe da realidade da implementação das políticas públicas, a prática da negociação salarial privilegiou justamente esses setores, reforçando a elitização do funcionalismo.

- Da mesma maneira, a forma de recrutamento, centrado nas camadas sociais privilegiadas, é enfrentada lateralmente, a partir da implementação de cotas raciais no serviço público. Para uma verdadeira democratização do acesso ao serviço público, é necessário avançar na implementação de requisito de reserva de vagas que considere a classe social como parâmetro.