



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

**Aloisio Paulo Marcone**

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA RACIONALIZAR CARGOS E  
IMPLANTAR SUBSÍDIO NA CARREIRA ADMINISTRATIVA DA  
ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO**

**Porto Alegre**

**2010**

Aloisio Paulo Marccone

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA RACIONALIZAR CARGOS E  
IMPLANTAR SUBSÍDIO NA CARREIRA ADMINISTRATIVA DA  
ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso,  
apresentada ao Curso de Especialização  
em Negociação Coletiva – modalidade a  
distância da Universidade Federal do  
Rio Grande do sul como requisito para a  
obtenção do título de especialista.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Doutora Mariana  
Baldi

**Porto Alegre**

**2010**

Aloisio Paulo Marccone

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA RACIONALIZAR CARGOS E  
IMPLANTAR SUBSÍDIO NA CARREIRA ADMINISTRATIVA DA  
ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentada ao Curso de Especialização em Negociação Coletiva – modalidade a distância da Universidade Federal do Rio Grande do sul como requisito para a obtenção do título de especialista.

Aprovado em 01 de dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof.<sup>a</sup> Maria Ceci Misoczky

---

Prof. Clézio Saldanha dos Santos

À memória de meu pai, Antonio Paulo Marcone, pela batalha que travou sem desistir facilmente.

## **AGRADECIMENTOS**

Aos colegas da Advocacia-Geral da União em São Paulo, que possibilitaram apoio à realização deste trabalho e a todos aqueles que auxiliaram no aprimoramento do seu conteúdo, especialmente a tutora Márcia de Souza Medeiros e a equipe da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

## RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso busca apreender a percepção dos servidores da Advocacia-Geral da União – AGU lotados em São Paulo, sobre a racionalização de cargos e a implantação de subsídio na carreira técnico-administrativa da AGU, para inclusão em pauta de futura negociação coletiva. A pesquisa é exploratória e descritiva, com abordagem quantitativa. Além do levantamento bibliográfico e documental, aplicou-se questionário a servidores da Advocacia-Geral da União – AGU lotados em São Paulo. Sendo a carreira nacional, acredita-se que a percepção dos servidores administrativos lotados no estado de São Paulo indique aquela dos lotados nas outras unidades subnacionais. Os resultados obtidos sinalizam entendimento favorável dos servidores pesquisados quanto à adoção da racionalização de cargos e à implantação de subsídio na carreira técnico-administrativa.

**Palavras-chave:** Cargos. Reestruturação. Remuneração. Subsídio.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1	Distribuição do regime trabalhista da amostra pesquisada	29
Gráfico 2	Sexo dos respondentes	31
Gráfico 3	Faixa etária dos respondentes	31
Gráfico 4	Estado civil dos respondentes	32
Gráfico 5	Grau de escolaridade dos respondentes	32
Gráfico 6	Tempo no cargo/emprego em anos	33
Gráfico 7	Tempo na AGU em anos	33
Gráfico 8	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 1	34
Gráfico 9	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 2	34
Gráfico 10	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 3	35
Gráfico 11	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 4	36
Gráfico 12	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 5	37
Gráfico 13	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 6	37
Gráfico 14	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 7	38
Gráfico 15	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 8	38
Gráfico 16	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 9.	39
Gráfico 17	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 10	40
Gráfico 18	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 11	41
Gráfico 19	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 12	41
Gráfico 20	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 13	42
Gráfico 21	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 14	42
Gráfico 22	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 15	43
Gráfico 23	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 16	43
Gráfico 24	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 17	44
Gráfico 25	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 18	45
Gráfico 26	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 19	45
Gráfico 27	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 20	46
Gráfico 28	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 21	46
Gráfico 29	Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 22	47

## LISTA DE QUADROS

Quadro A	Distribuição da Amostra por Regime Jurídico	28
Quadro B	Perfil da Amostra de Servidores/Empregados	30



## SUMÁRIO

Introdução	10
Carreira e negociação coletiva	12
Histórico da advocacia pública federal e a remuneração por subsídio	22
Procedimentos metodológicos	26
Método escolhido e justificativa	26
Instrumento de Coleta de Dados	26
Aplicação do instrumento de pesquisa	26
Amostra dos respondentes do questionário	26
Análise dos resultados	28
Resultados da pesquisa	28
Análise das questões formuladas	34
Considerações finais	48
Referências bibliográficas	51
Apêndice A – Tabelas de Remuneração de Pessoal	52
Apêndice B – Formulário de Coleta de Dados	55
Glossário	57

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca apreender a percepção dos servidores da Advocacia-Geral da União – AGU lotados em São Paulo, sobre a racionalização de cargos e a implantação de subsídio na carreira técnico-administrativa da AGU, para inclusão em pauta de futura negociação coletiva.

O sistema de remuneração por subsídio é adotado para as carreiras jurídicas do Tribunal de Contas da União (advogados da União, procuradores federais e procuradores da Fazenda Nacional), de procurador do Banco Central (vinculada ao Ministério da Fazenda) e defensoria pública federal (vinculada ao Ministério da Justiça).

Dessa forma, a remuneração dos servidores se dá por meio de subsídio, com iguais parâmetros e valores de ascensão horizontal dentro do respectivo cargo, mediante passagem da classe inicial ou segunda classe, até atingir a classe especial no topo da carreira.

No que se refere ao Tribunal de Contas da União – TCU, supõe-se que a racionalização da denominação de cargos poderia melhorar a gestão de recursos humanos na Advocacia Pública, valorizando o servidor por meio de políticas de incentivo a sua permanência no órgão. Evitar-se-ia, assim, a evasão para outras instituições públicas ou mesmo para a iniciativa privada, como tem ocorrido com certa frequência em relação ao pessoal de nível superior recém-admitido.

De outra parte, a reestruturação de carreira em um cargo de nível superior e outro de nível médio tenderia a atrair uma parcela maior de interessados em fazer carreira, com padrões remuneratórios tão ou mais atraentes que os do mercado profissional.

Considere-se, ainda, que o preenchimento de cargos em comissão ou de funções comissionadas, na área administrativa, por critérios de mérito, valorizam a área meio da organização.

A Negociação Coletiva é um instrumento de construção de convergência, de suma importância nas relações de trabalho. Inclusive naquelas que respeitam à remuneração. Próprio ao contexto democrático, esse instrumento de expressão dos interesses dos servidores tem sido adotado, gradativamente, pelo setor público brasileiro.

Assim, este estudo busca apreender a percepção dos servidores da Advocacia-Geral da União – AGU lotados em São Paulo, sobre a racionalização de cargos e a implantação de subsídio na carreira técnico-administrativa da AGU, para inclusão em pauta de futura negociação coletiva.

A pesquisa é exploratória e descritiva, com abordagem quantitativa . Aplicou-se questionário a servidores da Advocacia-Geral da União – AGU lotados em São Paulo.

Sendo a carreira nacional, acredita-se que a percepção dos servidores administrativos lotados no estado de São Paulo indique aquela dos lotados nas outras unidades subnacionais

Os resultados obtidos sinalizam entendimento favorável dos servidores pesquisados quanto à adoção da racionalização de cargos e à implantação de subsídio na carreira técnico-administrativa.

O trabalho é constituído das partes que se seguem. Na primeira parte, apresenta-se a revisão de literatura, abordando carreira e Negociação Coletiva. Na segunda, trata-se do histórico da Advocacia Geral da União e da remuneração por subsídio. Na terceira, dos Procedimentos Metodológicos, passando-se a seguir, às Considerações Finais.

## **CARREIRA E NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Em sua obra referência sobre Direito Administrativo, Meirelles (1996, p. 365) define carreira: “É o agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo a hierarquia do serviço, para acesso privativo dos titulares dos cargos que a integram”.

Os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário e demais entidades da Administração Pública têm na constituição de seus quadros de pessoal permanente, um ou outro conjunto de cargos, estruturados ou não em carreiras, que são preenchidos conforme os requisitos e atributos voltados para as atividades finais do órgão. É o caso da carreira policial federal, composta hoje pelos cargos de agente, delegado, escrivão, papiloscopista e perito criminal, ou a carreira diplomática, que ascende de terceiro secretário na fase inicial para atingir o cargo de ministro de primeira classe (embaixador). Em um caso ou outro, atividade policial ou relações exteriores, os requisitos e qualificações para ingresso no cargo, mediante concurso público, já são definidos a priori e posicionam o postulante ao cargo na classe inicial mediante escalonamento de remuneração. Há determinados níveis de amplitude salarial e de atribuições de responsabilidades correspondentes, até que seja atingido o topo da carreira ou galgadas funções dentro da hierarquia.

Ainda segundo o exemplo anterior, mesmo dentro da carreira policial não há, por exemplo, possibilidade de ascensão de um cargo de agente para o de delegado, a chamada ascensão funcional. Essa forma de provimento de cargos públicos que foi banida após a Constituição Federal de 1988, por ser considerada maculadora do princípio de acesso mediante concurso público, além de desvirtuar os requisitos exigidos para um e para o outro cargo.

Dessa forma, o agente policial iniciará sua carreira no referido cargo e provavelmente será aposentado na classe especial, o ápice da carreira. Todavia, esse servidor não chegará a delegado se não fizer o concurso específico, ainda que para ser posicionado na classe inicial, com remuneração pouco maior ou, às vezes, inferior à que recebe. Essa estrutura dentro do órgão tem motivado lideranças sindicais a estabelecerem negociações e gestões junto a autoridades legislativas e do Poder Executivo para modificar essa disposição e implantar a chamada “carreira única”, composta por um único cargo dentro da Polícia Federal. A qual encontra

resistências por haver indícios fortes de inconstitucionalidade, em uma eventual legislação modificadora dessa estrutura atual de cargos e carreiras.

Dias (2010, p. 8) conceitua como carreira “o processo necessário para se atingir a senioridade individual em um cargo, no âmbito de uma empresa ou instituição”, mas crítica que essas carreiras no serviço público vinculam-se a uma instituição sem que haja regras definidas ou estudos pormenorizados sobre os cargos e sua constituição, como tempo de evolução funcional, conhecimentos exigidos e o que se pretende com a estrutura do cargo dentro do órgão.

O que se espera de um plano de carreiras na área pública é a produção de resultados positivos no projeto de vida pessoal do servidor e sua conciliação com a missão institucional da organização em que atua.

No caso específico da Advocacia-Geral da União, os cargos da área administrativa foram compostos inicialmente por servidores requisitados pela AGU e cedidos pelos órgãos para atendimento das necessidades urgentes e provisórias durante a implantação do órgão, levando-se em conta apenas o critério de lotar o pessoal nos setores considerados essenciais para funcionamento mínimo da instituição durante seus primórdios.

Após a realização de primeiro concurso público, a instituição passou a priorizar o ingresso de pessoal de nível superior nos cargos de administrador, contador, economista e engenheiro. Os mesmos somaram-se ao grande número de servidores de nível médio, do quadro efetivo ou requisitados, empregados públicos de estatais como Caixa Econômica Federal, Correios e Serviço Federal de Processamento de Dados – Serpro, além de servidores de nível superior das carreiras chamadas transversais (que podem ser lotados em diversos órgãos, como analistas de planejamento e orçamento e especialista em políticas públicas e gestão governamental).

A intenção da instituição foi lotar prioritariamente os setores com carência de pessoal especializado como engenharia (para auxílio, por exemplo, em laudos e vistorias de imóveis), contadores e economistas (cálculos judiciais) e administradores para gerir setores críticos como licitações, fiscalização de contratos e prestar apoio técnico ao corpo jurídico.

Pela sua própria configuração como órgão de Estado, que faz a defesa judicial e extrajudicial da União, suas autarquias e fundações públicas, além de atender os Poderes Legislativo e Judiciário e o Ministério Público da União quando

são demandados judicialmente ou em caso de consultoria em licitações, a Advocacia-Geral da União não pôde prescindir da existência de cargos comissionados de livre provimento e exoneração pelo titular da Pasta ou entidade. Assim como funções de confiança, que são preenchidas, conforme o percentual definido geralmente em ato normativo, ora por servidores de carreira, efetivos, ora por pessoas externas à instituição, mediante indicação técnica ou política e discricionariedade do gestor público.

Abrúcio (*apud* Dias, 2010, p. 10) <sup>1</sup> identifica “na formação das carreiras mais um fruto de poder e força corporativa que resultado de estudos sobre a necessidade de criação de um processo de senioridade”. Com a edição da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, que tratou do Sistema de Desenvolvimento na Carreira – SIDEC de determinados titulares de cargos, foram definidos os critérios de progressão e desenvolvimento dos padrões remuneratórios para classes superiores. Tentou-se suprir essa necessidade mediante sistemas próprios de avaliação, contudo, não é definido o perfil propriamente dito de uma carreira e o que se pretende quando o servidor atinge o ápice dentro de sua profissão.

Marconi (2003) reconhece que os gestores da política de recursos humanos devem estar atentos à questão da progressão nas carreiras, cuja implicação mais visível é a melhoria salarial, mas raramente implicam em aquisição de maiores atribuições e responsabilidades do cargo já que, em geral, essa promoção está vinculada a tempo de serviço, e não ao desempenho, desmotivando o aperfeiçoamento do servidor.

As resistências a essas mudanças podem eliminar o automatismo da progressão, mas os processos de negociação coletiva atualmente tendem a alterar as regras atuais e vinculá-las ao desempenho do servidor e às competências que adquiriu, seja via cursos de capacitação e ou por meio de educação continuada.

É visível também a necessidade de criar mecanismos de remuneração diferenciada para servidores ou integrantes de órgãos que apresentem capacitação, competências e desempenho diferenciados, independentemente da carreira à qual pertençam. No caso da Advocacia-Geral da União, a remuneração foi estruturada mediante acréscimos de gratificações temporárias ou cargos comissionados para

---

<sup>1</sup> ABRÚCIO, F. L. **Palestra proferida no Simpósio sobre reforma administrativa e plano de carreira no serviço público feita na Assembleia Legislativa de São Paulo**, 1996.

servidores efetivos e requisitados, ou instituição de funções comissionadas técnicas para o pessoal do quadro administrativo.

Para Saravia (2007), há forte vinculação entre carreiras públicas e áreas finalísticas das instituições que as comportam. Embora haja uma expressiva quantidade de servidores que trabalham nas áreas de suporte como setores de compras, contabilidade, financeiro e de pessoal, mas a maior parte dos órgãos federais tem como base o Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE. Mais recentemente, algumas atividades típicas ou exclusivas de Estado (como fiscais, diplomatas, policiais e carreira jurídica) tiveram a sistemática de remuneração concentrada no pagamento por subsídio, deixando de fora outros cargos que não foram definidos como áreas fins, ou seja, diretamente ligadas aos serviços prestados pela entidade<sup>2</sup>. Constrói-se dessa forma uma aberração jurídica, que não raro é objeto de demandas judiciais, havendo servidores pertencentes às carreiras típicas, que inclusive trabalham em área meio e recebem os benefícios desta modalidade de pagamento em parcela única.

Ocorre que, frequentemente, o desenvolvimento pessoal pode fazer com que o indivíduo saia de determinada instituição que lhe abriu oportunidades de buscar melhor posição, inclusive remuneratória, mediante concurso, para outros órgãos públicos ou migre para a iniciativa privada.

Um moderno sistema de remuneração no serviço público é fator-chave para atrair indivíduos mais aptos do mercado de trabalho, de modo que os mesmos dispensem todo o apoio aos projetos institucionais. Estudos e experiências demonstraram que a forma de retribuir influi no êxito da estratégia das organizações, pois afeta o indivíduo, a instituição que lhe dá emprego e a própria sociedade.

Os chamados agentes administrativos, nome genérico que a doutrina de Direito Administrativo deu para os ocupantes de cargos públicos sem poder decisório ou atuação eminentemente política (agentes políticos), como magistrados, membros do Ministério Público, representantes do alto escalão de governos e parlamentares, são recrutados, em sua grande maioria, mediante concurso de provas e títulos. Exclui-se dessa sistemática, aqueles cujas funções são providas, livremente, pelos titulares de Poder.

---

<sup>2</sup> Sob esse aspecto, verificar o tópico sobre definição de carreira típica de Estado.

Com relação à remuneração dos servidores estáveis, ou efetivos, a tendência é a abertura de diálogo com sindicatos e entidades representativas de servidores, as quais procuram obter, sempre, remunerações mais altas e melhores condições de trabalho, cabendo ao governo o papel de contrabalançar essa escalada no aumento da folha de pagamento de seus servidores, com a execução dos programas próprios da política adotada pelo partido ou coalizão que detém o poder naquele momento.

Conforme Saravia (2007), um processo denominado integração procura direcionar estas demandas de servidores em concordância com o projeto político que foi definido para o país. Isso mediante coordenação do sistema que gera dentro da administração pública a nomeação de pessoas alinhadas com as propostas de governo – caso dos cargos de livre nomeação -, o que não exclui a possibilidade de serem feitas nomeações de caráter mais técnico, favorecendo aqueles que são detentores de cargos efetivos.

Mesmo na área pública, há uma propensão a ser feita comparação com os outros padrões remuneratórios, ou seja, o servidor examina suas próprias contribuições, seu papel dentro do órgão e a contribuição que faz à sociedade para cotejá-los com o que é percebido por outros funcionários de outras instituições públicas.

As remunerações no serviço público são fixadas por lei, mas podem ser acrescidas de um complexo jogo de inter-relações entre fatores econômicos, políticos, sociológicos, psicológicos, filosóficos e emocionais, que podem estar presentes, em um processo de negociação coletiva, cabendo aos sindicatos, o papel de principais defensores da filosofia do poder de compra.

Categorias mais organizadas e reivindicativas de servidores públicos, mormente daquelas denominadas carreiras típicas de Estado, como policiais, diplomatas e fiscais, acabam fazendo postulações mais expressivas e, no geral, têm obtido maiores incrementos remuneratórios, em detrimento de servidores sem representação sindical ou com menor poder de barganha, dos órgãos em que estão lotados.

Dias (2010, p. 7) faz um alerta:

A falta de clareza e de processos tecnicamente defensáveis de definição torna o ambiente extremamente turvo e dificulta a participação adequada dos agentes políticos no jogo. Quando tais regras não são definíveis e a arena de negociação é movediça, os atores do processo tendem a ficar ao sabor do arbítrio.



Muitas vezes, esse arbítrio pode estar embutido tanto na figura máxima do executivo quanto no posicionamento de um servidor de segundo escalão que detenha informações privilegiadas sobre informações e processos de tal sorte que haja prevalecimento de seus posicionamentos.

O autor prossegue afirmando que na administração pública brasileira, não prevaleceu entre os que estão no poder, a intenção de gerar um sistema de ocupação de cargos públicos baseado no mérito, a partir de concursos públicos e carreiras estruturadas. Afirma que as características da função profissional, estabelecidas por Weber no modelo racional-legal, pretendem que o conjunto do quadro administrativo seja composto de funcionários nomeados em carreira, com perspectiva de ascensões e progressões baseadas na antiguidade, no merecimento ou em ambos, conforme julgamento de seus superiores hierárquicos.

A Constituição de 1988 originalmente havia estabelecido, como regra para a contratação de pessoal pela administração pública, o Regime Jurídico Único para os servidores públicos civis da União, suas autarquias e fundações públicas (Lei 8.112/90). Dessa forma, cerca de 400 mil empregados celetistas tornaram-se servidores estatutários, fazendo jus a todos os direitos e benefícios inerentes a essa nova situação, que acabou com a dualidade existente até então de regimes diferentes, o da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (Decreto-Lei nº 5452/43) e o estatutário da Lei nº 1.711/52.

Com a promulgação da Emenda Constitucional Nº 19, de 1998, eliminou-se a obrigatoriedade de um estatuto único para os funcionários em cada esfera de governo, admitindo-se que órgãos públicos pudessem contratar seu pessoal efetivo, via concurso público, também pelo regime trabalhista.

O Supremo Tribunal Federal, posteriormente, suspendeu a vigência do disposto no caput do artigo 39 da Constituição Federal, julgando-o inconstitucional e tornando obrigatória a observância do regime único dos órgãos e pessoas jurídicas de direito público, permitindo a contratação pelo regime da CLT somente a empresas estatais, que são as empresas públicas e as sociedades de economia mista.

Em um sistema de carreira, o servidor é escalado para um corpo de pessoal, com ingresso via concurso, dentro de um órgão no qual poderá ocupar várias funções, o agente estatutário evolui ao longo do tempo por intermédio de promoções e melhorias remuneratórias e tem garantia de estabilidade no emprego.

Na Europa, os métodos de recrutamento de pessoal para o setor público têm modelos semelhantes aos do setor privado, tornando ágeis regras sobre carreira, com a introdução de noções de produtividade, eficiência e mérito, no sistema remuneratório e a introdução de sistemas de avaliação de desempenho, tornando igualmente flexíveis as formas de gratificação e salários.

Nos Estados Unidos, com relação à carreira pública é utilizado o sistema de emprego e a qualificação requerida para ocupar determinado posto deve responder a uma descrição das funções, cuja análise é realizada pelo *Office of Personnel Management – OPM*. Esse é o principal órgão federal de recursos humanos, que elabora os níveis salariais, adotados pelo Congresso Americano, tendo como referência empregos comparáveis do setor privado. A especialização das tarefas não impede o acesso a outro posto e, com a reforma de 1978, foi instituído o *Senior Executive Service - SES*, equivalente a um cargo de confiança, tipo Direção e Assessoramento Superior – DAS no caso brasileiro, de livre provimento.

O serviço público civil federal nos Estados Unidos tem apenas uma carreira e uma única tabela salarial, com quinze padrões, sendo que cada padrão tem dez níveis, em oposição ao que ocorre no Brasil, em que há cerca de cento e cinquenta carreiras ou categorias, dispersas em uma infinidade de níveis e padrões.

O recrutamento de pessoal é feito, em alguns casos, por institutos especializados que buscam nas universidades futuros profissionais para o serviço público, sendo que a admissão pode englobar provas, testes de aptidão física e exame de currículo.

Conforme a formação escolar ou experiência do candidato, ele é enquadrado, no padrão equivalente, na tabela salarial única, para todo o serviço público federal, cuja base salarial é medida anualmente e varia de 17.000 a 124.000 dólares por ano no topo da carreira. A ascensão profissional é feita exclusivamente por mérito, mediante avaliação de desempenho, com fixação de regras e metas a serem atingidas. Os servidores recebem, ainda, bônus anuais pela produtividade e a negociação salarial é feita via Congresso Nacional.

O Executivo federal envia, anualmente, o orçamento com índice de reajuste linear geral na tabela salarial dos servidores. Os servidores, por meio de seus representantes, podem propor ao Congresso Nacional um reajuste maior mas

os parlamentares só poderão alterar a proposta do Governo se indicarem uma fonte concreta de receita para aumento dos salários.

No Brasil, com a Emenda Constitucional nº 19, estabeleceu-se que os entes federativos devem instituir conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores dos respectivos Poderes.

A possibilidade de haver planos de carreira significa para Saravia (2007) um direito à evolução funcional e enseja a profissionalização do funcionário público, com o objetivo de criar um corpo permanente de pessoas, altamente, capacitado e imune às alterações dos quadros políticos.

Outra função de destaque para planos de carreira é assegurar a continuidade das ações administrativas, a despeito das mudanças políticas, assim como melhorar a qualidade dos serviços públicos, como decorrência da capacitação e da permanente evolução técnica dos servidores.

Ainda no Brasil, as carreiras públicas são limitadas a apenas um cargo com estruturação vertical, diferentemente das européias, que apresentam avanço vertical, em torno de mais de um cargo. Uma carreira envolve a delimitação de uma série de cargos e funções, hierarquicamente, estabelecidos e critérios explícitos, para ingresso, promoção, avaliação de desempenho e níveis salariais.

Há três modelos de carreiras estruturadas no setor público: a militar, a diplomática e a do magistério de ensino superior, com estruturas de avanços verticais, em determinados órgãos. Alguns cargos são considerados organizados em carreira, mesmo não tendo avanço vertical na profissão, com pouca amplitude de remuneração. O que tem menor relação com a estrutura hierárquica e mais, com um forte espírito corporativista, que une os pertencentes ao grupo, dando-lhes maior proteção contra interferências políticas, bem como salário e status diferenciados em relação aos demais funcionários.

Em termos da política de pessoal, ainda segundo aquele autor, durante o governo Fernando Henrique Cardoso foi necessário criar um grupo de servidores de carreira para administrar o complexo sistema estatal e garantir a qualidade e a continuidade dos serviços públicos, com o fim de conservar a memória institucional das organizações, coordenar e supervisionar o setor público, fortalecendo carreiras voltadas para a formulação, controle e avaliação de políticas públicas e para as atividades típicas de Estado, cujas funções estavam relacionadas com decisões estratégicas.

Assim foi criada a carreira de gestores governamentais, chamada de carreira transversal, que passaram a ter atribuições mais amplas e genéricas, de forma que não fossem específicas de uma única organização e seus integrantes pudessem atuar em diversos órgãos ou entidades.

As carreiras se caracterizam essencialmente por um conjunto de cargos submetidos a regras comuns de ingresso, promoção, lotação, movimentação e remuneração, com repertório comum de qualificações e habilidades. Com a introdução da chamada Nova Política de Recursos Humanos pelo antigo Ministério da Administração e Reforma do Estado - MARE, em 2000, procurou-se com o exercício de atividades típicas, prover o Estado de um núcleo estratégico o qual deveria ser capaz de formular e controlar a implantação de políticas pública, adotando um padrão denominado administração gerencial, que procura adequar as organizações públicas às contingências específicas de lugar e momento, proporcionando agilidade, eficiência e foco nos resultados. A administração gerencial volta-se para o cidadão, mas dando atenção vigorosa à gestão dos recursos humanos, sendo ao mesmo tempo suficientemente dinâmica para acomodar demandas sociais e proteger o interesse público, com a profissionalização e valorização do servidor público.

A política de pessoal voltou-se para a captação de servidores, o desenvolvimento de pessoal e a implantação de um sistema remuneratório adequado, com medidas de desempenho por meio de incentivos, instituição e reorganização de carreiras e cargos, de forma a torná-los compatíveis com a reforma do aparelho estatal.

Essa organização das carreiras e cargos procurou atender às exigências da administração, tornando as atribuições mais amplas e genéricas e criando mecanismos que vinculassem o servidor à organização em que está lotado, passando pela revisão dos padrões remuneratórios de acordo com parâmetros do setor privado e com a instituição de incentivos associados ao desempenho do servidor.

Em 2009, a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento (SRH/MP) procurou estabelecer diretrizes para nortear a elaboração do plano de carreiras do serviço público, mediante a realização de fóruns regionais que ouviram servidores, representantes sindicais, segmentos da sociedade civil e setores de Recursos Humanos dos órgãos públicos federais. Entretanto, a discussão

das estruturas das carreiras ficou em segundo plano, porque o Governo Federal priorizou a diminuição de diferenças salariais e a correção de distorções, entre diversos níveis de servidores, procurando atingir um modelo de amplitude ideal de dez vezes a diferença, entre a maior e a menor remuneração, critério esse adotado em países, como a França e a Inglaterra.

Uma dificuldade adicional em discussão na mesa de negociação, relativa às estruturas de carreira, era a questão remuneratória, uma vez que os representantes de servidores, com frequência, demandavam o paradigma de perceber salários iguais aos de outra carreira de outro órgão, sem passar pelo debate sobre o tipo de trabalho realizado, as peculiaridades do serviço e as atribuições de cada carreira.

Desse ponto de vista, José Silvestre Prado de Oliveira<sup>3</sup>, coordenador de relações sindicais do DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, em entrevista concedida ao jornal Valor Econômico, afirmou que a evolução dos sindicatos e os mecanismos legais, a partir da Constituição de 1988, permitiram a criação dessas entidades e suas respectivas federações e confederações de servidores públicos.

Enquanto, há trinta anos, os sindicatos buscavam institucionalizar-se como negociadores, na década de 90, atuavam para reivindicar salários atrasados ou menos demissões e hoje estão mobilizados por reajustes salariais. A abertura de canais para o sindicalismo, com o provável represamento dos gastos públicos após a sucessão do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, poderá gerar conflitos com o funcionalismo, considerando que previamente ao período eleitoral, lideranças do Governo atual já se manifestaram sobre a não concessão ou concessão de reajustes mínimos de aumento para servidores fora dos termos de acordo que foram feitos com diversas categorias, nos meses que antecederam o ano de 2010.

---

<sup>3</sup> <http://www.fenapef.org.br/fenapef/noticia/index/30380>. Matéria de João Villaverde, em 18/10/2010 (<http://www.valoronline.com.br/impresso/csn/1941/323695/com-economia-aquecida-aumentam-as-greves>)

## O HISTÓRICO DA ADVOCACIA PÚBLICA FEDERAL E A REMUNERAÇÃO POR SUBSÍDIO

Segundo o artigo 131, da Constituição Federal:

A Advocacia-Geral da União é a instituição que, diretamente ou através de órgão vinculado, representa a união, judicial e extrajudicialmente, cabendo-lhe, nos termos da lei complementar que dispuser sobre sua organização e funcionamento, as atividades de consultoria e assessoramento jurídico do poder executivo.

Antes da promulgação da Constituição da República, de 05 de outubro de 1988, a representação judicial da União (Administração direta) estava a cargo do Ministério Público da União e as atividades de consultoria e assessoramento jurídicos do Poder Executivo estavam confiadas a então denominada Consultoria Geral da República.

Com o advento da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993, que instituiu a Lei Orgânica da Advocacia-Geral da União, a força de trabalho administrativo do órgão foi composta por servidores requisitados ou cedidos de ministérios, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, de outros Poderes da República, de Estados, Distrito Federal e Municípios.

Quanto a esse aspecto, faz-se um paralelo com Machado (2003), que analisou a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental - EPPGG. A autora estudou as características generalistas dessa carreira, que permitiriam desenvolver capacidades diversificadas e habilitariam seus integrantes a desempenhar atividades em diversos setores da Administração. Pois os mesmos não estariam vinculados a esses órgãos públicos e nem lhes seria necessária formação técnica específica.

No caso do quadro de pessoal da AGU, poder-se-ia pensar num termo que fosse exatamente o oposto do seu sentido original, algo como uma “transversalidade invertida” pois a força de trabalho na instituição possui funcionários oriundos de diversas repartições públicas.

Diante dessa situação, o quadro próprio de pessoal administrativo da AGU reclamava solução que melhor atendesse o interesse da Instituição em contar com seu próprio quadro de servidores administrativos, de modo a permitir a estabilidade dos serviços e a fixação da memória da Instituição.

Em 2001, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na condição de executor do projeto de modernização do Poder Executivo Federal,

celebrou contrato com a Fundação Getúlio Vargas – FGV, tendo como cliente a Advocacia-Geral da União, passando esta a receber a prestação de serviços especializados de consultoria para desenvolver e implantar seu plano de reforma institucional.

O contrato durou um ano e nesse período a FGV teve como papel principal o de oferecer suporte de consultoria e metodologia para a implantação do Projeto de Reforma Institucional da Advocacia-Geral da União, a partir de trabalhos realizados por equipe multidisciplinar de servidores dessa última.

Durante os trabalhos desenvolvidos com a consultoria da FGV, a Advocacia-Geral da União foi incorporando e pondo em prática, produtos obtidos a partir dos mesmos, tais como a unificação, ainda que parcial, de carreiras jurídicas da AGU e a redistribuição, para o quadro de pessoal próprio, dos servidores federais cedidos ou requisitados.

Em julho de 2002, por medida legislativa, foram integrados ao Quadro de Pessoal da AGU, 1580 servidores administrativos que, originários de ministérios, autarquias e fundações federais, se encontravam em exercício, na Instituição. A lei criou para esses servidores, gratificação de desempenho específica.

A unificação de carreiras jurídicas, também, apresentou resultados positivos, pois antes dessa unificação, a AGU poderia lotar nos órgãos consultivos (aqueles que emitem pareceres sobre consultas dos órgãos), somente Assistentes Jurídicos e, nos órgãos do contencioso (que fazem a defesa judicial e extrajudicial da União e autarquias), apenas, Advogados da União.

Desde a promulgação da Emenda Constitucional nº 19, de 1998, os Advogados Públicos reivindicavam o cumprimento do disposto no artigo 135, combinado com o art. 39, § 4º, da Constituição, ou seja, a remuneração por subsídio de cargos estruturados em carreira. Essa reivindicação foi atendida com a sanção da Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006.

No início do seu funcionamento, a AGU tinha um quadro de cargos efetivos de 16 servidores administrativos, sendo que, atualmente, estes são mais de 1.550, e já foram criados mais 500 cargos, para preenchimento por concurso público, perfazendo cerca de 2.050 cargos. Foi realizado concurso público para provimento de 336 dos 500 cargos novos. O concurso foi homologado em dezembro de 2006 e os candidatos aprovados foram nomeados em julho de 2007, após autorização do Ministério do Planejamento. A posse dos administradores,

contadores, economistas, engenheiros e estatísticos ocorreu nos primeiros dias do mês de agosto de 2007.

O próximo passo deverá ser a criação dos cargos de Analista, de nível superior, e de Técnico, cuja escolaridade exigida é o nível médio, uma vez que já há proposta a respeito sem do negociada, à semelhança do que ocorre com o Ministério Público, o Judiciário e outras instituições e entidades governamentais.

Todavia, esses cargos administrativos ainda não foram estruturados ou integrados a planos especiais e continuam sendo remunerados, por vencimentos mais vantagens, prescindindo de definição de atribuições próprias e de ajustamento salarial, nos moldes das carreiras jurídicas, considerados típicas de Estado e pagas por subsídio.

No atual quadro brasileiro, segundo informa a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, há cerca de 150 carreiras ou categorias, que se dividem em inúmeros níveis e padrões salariais.

A soma desses fatores gera discrepâncias entre valores pagos a título de subsídio e a remuneração de servidores ocupantes de cargos administrativos da Advocacia-Geral da União, com atribuições e níveis de escolaridade assemelhados aos de outros órgãos federais, sendo evidente a insatisfação com tal situação, que já gerou a possibilidade de movimentos grevistas.

O sistema de remuneração por subsídio é uma das espécies de recebimento de salários no qual o servidor tem seus proventos fixados em parcela única, nos termos do § 4º do artigo 39 da Constituição Federal. No subsídio, é vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, com natureza de vencimento ou vantagem pecuniária, que se dá pelo registro de uma única rubrica no contracheque.

O Supremo Tribunal Federal (STF) já tem julgamentos que admitem a modificação pela Administração do critério de cálculo da remuneração do servidor, ou seja, é possível substituir a antiga forma de remuneração que inclui vencimentos mais vantagens inerentes ao cargo para transformá-las em subsídio, desde que respeitado o princípio da irredutibilidade dos vencimentos, conforme preconiza o artigo 37, inciso XV, da Constituição da República.

Todavia, vantagens de natureza indenizatória tais como diárias e indenização de transporte, não são incluídas na forma de remuneração pelo



subsídio e, quando devidas, são pagas, normalmente, ao servidor, em rubricas distintas.

Também não entram, no cômputo do subsídio, os denominados direitos sociais, mencionados no artigo 39, parágrafo 3º, da Constituição Federal, como o décimo terceiro salário, remuneração de serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento àquela do normal, gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o subsídio normal; licença gestação, com duração de 180 dias e licença paternidade. Já o artigo 37, inciso V, reconhece o direito à percepção das gratificações de função de direção, chefia e assessoramento, pelos servidores públicos efetivos, organizados ou não em carreira, remunerados ou não através de subsídio.

Recentemente, o Plano de Carreiras Administrativas da AGU recebeu aval do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, pela sua consistência técnica e política<sup>4</sup>, com o propósito de construir uma cultura organizacional administrativa, a qual prevê transformar o atual quadro de pessoal, em cargos de Analista (nível superior) e Técnico (nível médio) da AGU. A proposta contempla o Adicional de Qualificação, que incidirá sobre o vencimento básico do servidor e será encaminhado, via Projeto de Lei, após o período eleitoral de 2010.

Considerando esse contexto e as propostas apresentadas, para a reestruturação da carreira técnico-administrativa da AGU, o presente trabalho tem o objetivo de verificar a importância de tal iniciativa, no tocante à visão dos servidores, da remuneração, por subsídio e da reestruturação, de uma carreira, composta por um cargo de nível superior e outro de nível médio. Ou seja, pretendeu-se verificar se, na percepção dos servidores, tais medidas podem coibir as incongruências salariais e melhorar o desempenho do servidor do órgão.

---

<sup>4</sup> Data da publicação: 14/07/2010 Samantha Salomão  
[http://www.agu.gov.br/sistemas/site/TemplatImagemTextoThumb.aspx?idConteudo=147112&id\\_site=3](http://www.agu.gov.br/sistemas/site/TemplatImagemTextoThumb.aspx?idConteudo=147112&id_site=3)

## **PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

### **Método escolhido e justificativa**

Pesquisa exploratória e descritiva, com abordagem quantitativa para apreensão da percepção dos servidores da AGU do Estado de São Paulo quanto à racionalização de cargos e a implantação de subsídio na carreira técnico-administrativa.

### **Instrumento de coleta de dados**

Além do levantamento bibliográfico e documental foi aplicado questionário com perguntas fechadas. O instrumento de pesquisa elaborado (Anexo A) é constituído de vinte e duas questões, que abordam os seguintes temas:

- a) conhecimento da forma de remuneração por subsídio;
- b) reestruturação da carreira técnico-administrativa; e
- c) negociações, para reestruturação da carreira.

Para instrumentalização da pesquisa foi utilizada a escala Likert de cinco níveis, a fim de traçar o grau de concordância ou não com as questões propostas.

Para as questões de 01 a 21, foram opostas as expressões “não conheço” ou “discordo” na extremidade igual a 1 e “conheço muito” ou “concordo totalmente”, na de valor igual a 5, estabelecendo gradação, que aproximava a resposta, conforme menor ou maior grau de concordância, com o que foi atribuído ao item respondido ou, com base na mesma sistemática adotada, demonstrar aquiescência ou não, com a pergunta formulada.

### **Aplicação do instrumento de pesquisa.**

Os questionários foram entregues individualmente aos servidores, que os preenchiam de imediato ou devolviam depois, em data, horário e setor combinados, tendo também sido utilizado, cadastro de e-mail institucional do órgão. No início do questionário, ficou esclarecida a natureza da pesquisa e o fim a que se destinava, mantendo o anonimato dos respondentes.

### **A amostra dos respondentes do questionário.**

Optou-se por realizar a pesquisa entre os servidores do quadro efetivo e os requisitados, bem como empregados cedidos, detentores ou não de cargos comissionados, que preenchem a estrutura hierárquico-funcional da AGU.

O grupo de servidores efetivos da AGU possui ou não cargo em comissão, seja ela de assistente técnico, assistente jurídico, chefe de divisão ou coordenador e é, em tese, o mais interessado, na reestruturação da carreira técnico-administrativa, cujos cargos têm denominação e níveis de escolaridade distintos.

O grupo de servidores e empregados requisitados pela AGU ou cedidos pelos órgãos e empresas públicas abrange aqueles regidos pela Lei nº 8.112, de 1990 (estatutários) e os que estão compreendidos, na órbita da Consolidação das Leis Trabalhistas (celetistas). Os primeiros, dependendo de iniciativa legislativa a ser elaborada (*de lege ferenda*), podem, futuramente, integrar a estrutura do quadro de pessoal da AGU, se puderem ter a opção, igualmente, prevista em lei e desde que não haja colisão, com outras normas, de pessoal e de carreiras consolidadas, existentes.

A pesquisa foi realizada com servidores lotados, no edifício-sede da AGU, em São Paulo e foram enviados questionários a um grupo de servidores das unidades jurisdicionadas, lotados nos estados de São Paulo, Mato Grosso do Sul e Mato Grosso, via e-mail.

O edifício-sede é composto por cinco unidades autônomas, com os respectivos números de servidores administrativos:

- a) Procuradoria-Regional da União da 3ª Região (50);
- b) Procuradoria-Regional Federal (48);
- c) Núcleo de Assessoramento Jurídico (4);
- d) Escola da AGU (2); e
- e) Corregedoria (1).

De um total de 105 servidores/empregados, foram respondidos 28 questionários, com percentual de retorno de 26,67%. Quanto às demais unidades do interior do Estado de São Paulo e dos Estados de Mato Grosso do Sul e Mato Grosso, do cadastro de e-mail de 37 servidores, apenas 2 responderam (retorno de 5,41%). No geral, a amostra total ficou em 30 servidores, o que dá uma quantidade de 28,57% de participantes.

### Análise dos resultados.

A análise dos dados foi realizada, através de estatísticas descritivas (percentuais) das respostas às questões. As respostas foram transcritas, para uma tabela, onde foram atribuídos valores, ao grau de importância, que cada respondente atribuiu à remuneração por subsídio e à reestruturação da carreira.

O respondente que atribuiu grau 1 a qualquer uma das questões de 01 a 10 ou de 12 a 21 manifestou, respectivamente, desconhecimento total ou discordância total com o item. Em outro extremo, o respondente que atribuiu o valor 5, conhece muito ou concorda, totalmente, com os respectivos itens.

A seguir, foram elaborados gráficos contendo os percentuais de respostas atribuídas a cada item. Com isso, pretendeu-se verificar a importância atribuída pelos funcionários dessa instituição à remuneração por subsídio e à reestruturação da carreira no aspecto da negociação.

### Resultados da pesquisa.

Nos quadros e gráficos a seguir, são apresentadas as características dos respondentes da pesquisa.

**Quadro A - Distribuição da Amostra por Regime Jurídico**

Regime Jurídico	Nível do Cargo/Emprego	Situação	Servidores	%
Celetista	Superior	Comissionado	1	3,33
		Não comissionado	1	3,33
		Subtotal	2	6,67
	Médio	Comissionado	1	3,33
		Não comissionado	3	10,00
		Subtotal	4	13,33
		Total Celetista	6	20,00
Estatutário	Superior	Comissionado	2	6,67
		Não comissionado	10	33,33
		Subtotal	12	40,00
	Médio	Comissionado	2	6,67
		Não comissionado	10	33,33
		Subtotal	12	40,00
		Total Estatutário	24	80,00

Note-se, quanto ao Quadro A, a presença de um restrito número de empregados celetistas, oriundos de empresas públicas federais, como Correios e

Serviço Federal de Processamento de Dados. Situação resultante da política inaugural da Advocacia-Geral da União, que era a de trazer pessoal de diversos órgãos, para a composição de seu quadro, conforme as competências necessárias, na época.

Esses empregados disciplinados pelo regime de trabalho da Consolidação das Leis Trabalhistas provavelmente não serão incluídos na estrutura de cargos e carreiras em negociação, mas representam importante força de trabalho, dentro da instituição. Afinal, trouxeram experiências próprias, de seus locais de trabalho originários e ajudaram a construir a estrutura, dos diversos setores que compõem a AGU, ocupando, como se depreende do quadro referido, cargos comissionados, que são próprios de chefias e coordenadores de áreas. Essa distribuição está disposta, no gráfico nº 1, mostrando que o universo da pesquisa foi composto, prioritariamente, por servidores estatutários (regidos pela Lei nº 8.112/90), mas demonstrando equilíbrio, entre pessoal de cargos de nível médio e superior.

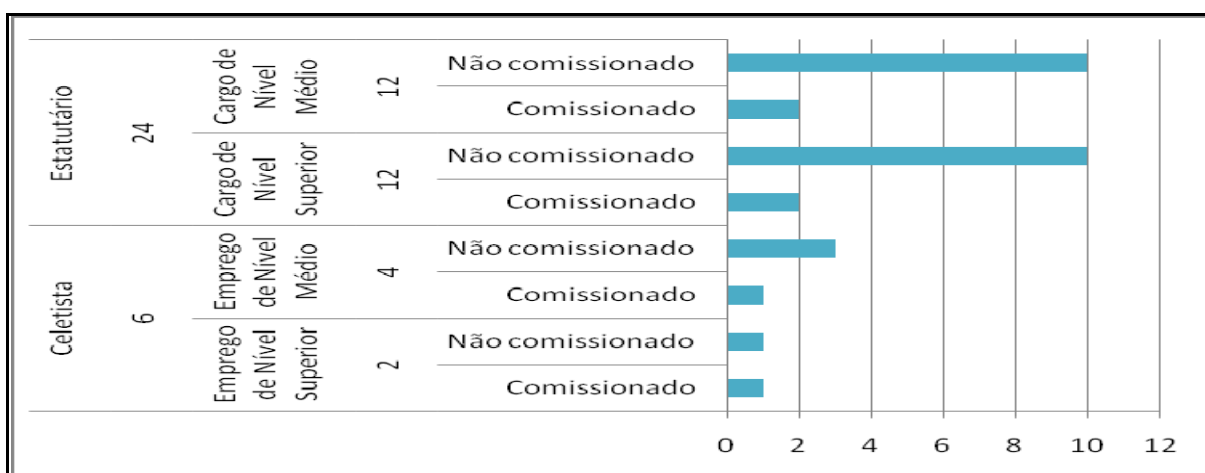


Gráfico nº 1 - Distribuição do regime trabalhista, na amostra pesquisada.

No gráfico nº 1, há relativo equilíbrio entre a distribuição de cargos comissionados entre celetistas e estatutários, fator que faz parte da política de recursos humanos do órgão em conceder acréscimo na remuneração para servidores que desempenham funções de maior responsabilidade dentro da instituição.

**Quadro B - Perfil da Amostra de Servidores/Empregados**

Parâmetros		Servidores	%
Sexo	Feminino	13	43,33
	Masculino	17	56,67
	Total	30	100,00
Faixa Etária	26-35	9	30,00
	36-45	5	16,67
	46-55	11	36,67
	55+	5	16,67
	Total	30	100,00
Estado Civil	Casado	13	43,33
	Separado	2	6,67
	Solteiro	14	46,67
	Viúvo	1	3,33
	Total	30	100,00
Grau de Escolaridade	Doutorado	1	3,33
	Mestrado	2	6,67
	Especialização	6	20,00
	Graduado	17	56,67
	Graduando	1	3,33
	Nível Médio	3	10,00
	Total	30	100,00
Tempo no cargo/emprego (anos)	Não informado	3	10,00
	1,5 a 3	8	26,67
	4 a 10	3	10,00
	18 a 22	3	10,00
	24 a 26	6	20,00
	27 a 29	3	10,00
	30 a 37	4	13,33
	Total	30	100,00
Tempo na AGU (anos)	Não informado	1	3,33
	1 a 2	8	26,67
	3 a 4	6	20,00
	5 a 12	7	23,33
	13 a 17	8	26,67
	Total	30	100,00

O Quadro B mostra o perfil dos respondentes, sendo que há um grande número de graduados, apesar de ocuparem cargos de nível médio. Esse quadro foi decomposto, nos gráficos subsequentes, de número 2 a 7, fazendo um maior detalhamento, da amostra pesquisada.

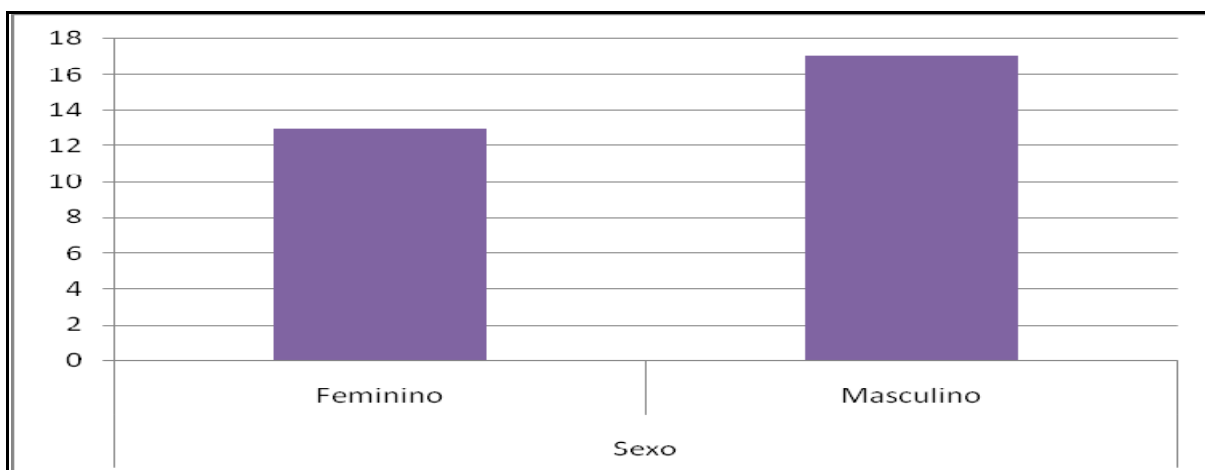


Gráfico nº 2 - Sexo dos respondentes.

No gráfico nº 2, nota-se o percentual, relativamente maior, de respondentes do sexo masculino, embora a realidade da AGU hoje, segundo dados do Boletim Estatístico de Pessoal nº 171, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, o percentual da força de trabalho do órgão é composto por 3.561 servidores do sexo masculino (50,6%) e 3.481 do sexo feminino (49,4%).

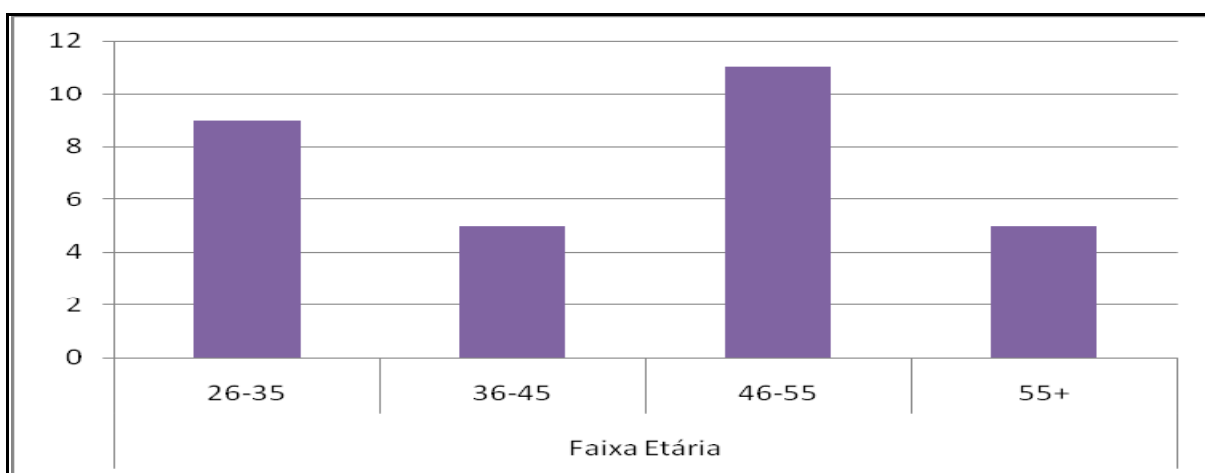


Gráfico nº 3 – Faixa etária dos respondentes.

O gráfico nº 3, que trata de faixa etária, apresenta relativa variedade em função dos recentes concursos de admissão de pessoal de nível superior, nos quais foram admitidos pessoas com faixa etária mais jovem, os quais foram agregados a outros, de nível médio e superior, que já integravam o órgão ou eram oriundos de outras instituições e com tempo maior de serviço público.

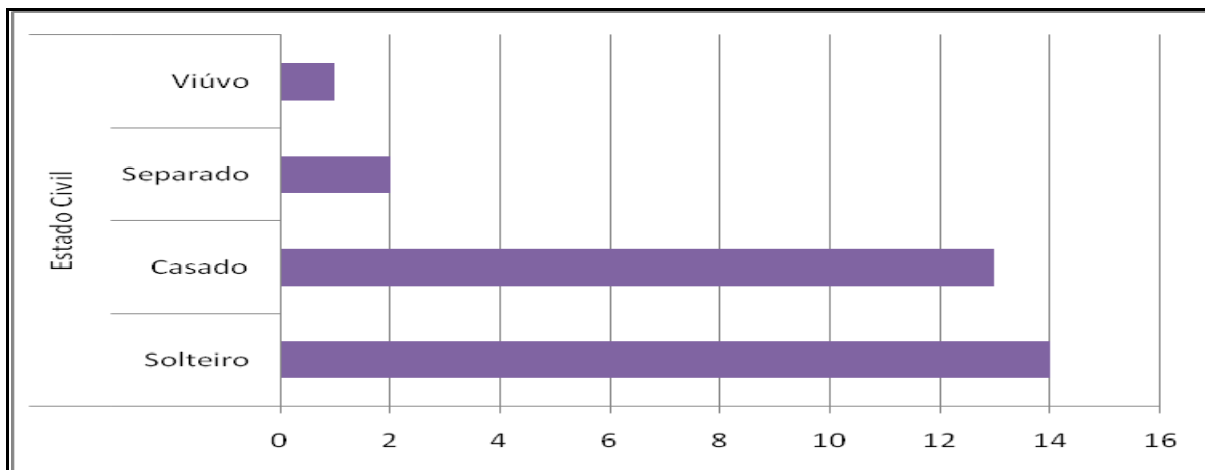


Gráfico nº 4 – Estado civil dos respondentes.

A amostra pesquisada mostrou-se equilibrada quanto ao número de respondentes casados e solteiros e, em menor número, de pessoas separadas e viúvas. O ligeiro número maior de solteiros deve-se ao fato de que parte dos respondentes ingressou recentemente no órgão e apresentam faixa etária menor que a dos outros servidores.

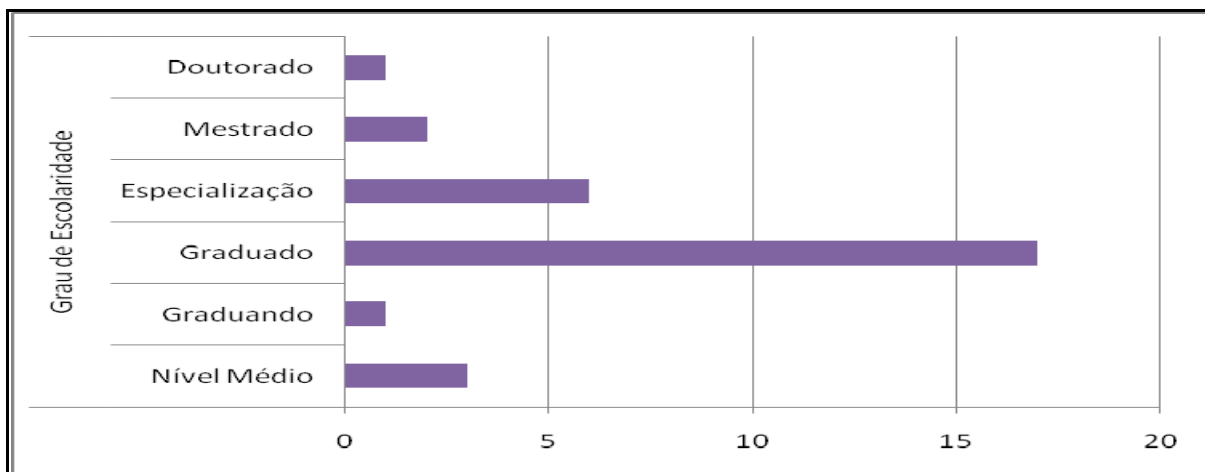


Gráfico nº 5 – Grau de escolaridade dos respondentes

O gráfico nº 5 demonstra que, praticamente, todos os servidores e empregados, que atuam na AGU, têm formação superior, notadamente aquela relacionada às ciências jurídicas, que serve de instrumental para muitas atividades desempenhadas pelo órgão, a despeito de muitos exercerem funções de nível médio ou mesmo auxiliar, não tendo sido esta última categoria, objeto dessa pesquisa, em face de seu reduzido número. O diploma de graduação geralmente atribui status



diferenciado para o servidor e pode estar aliado a programas de capacitação e de educação continuada como forma de aprimoramento profissional dentro da carreira.

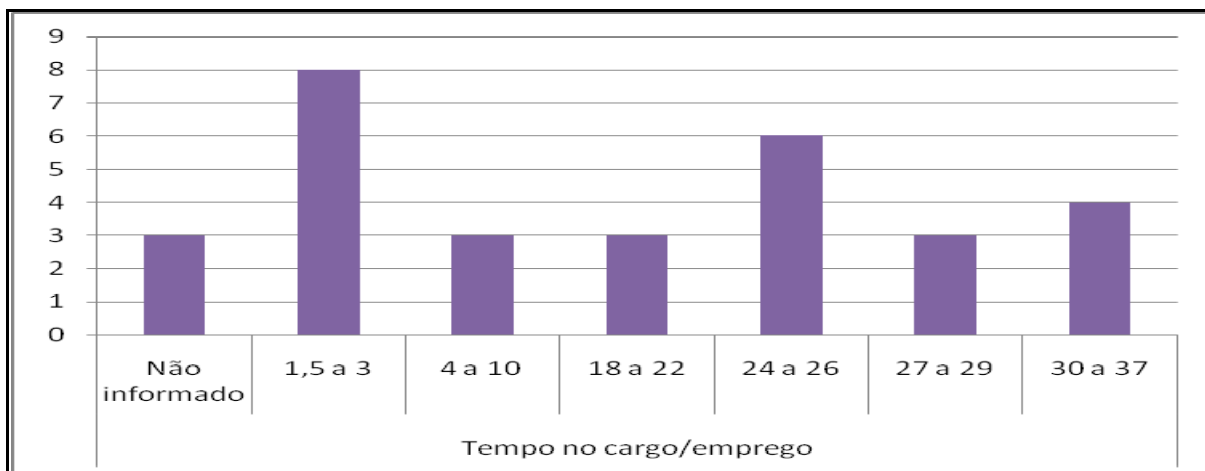


Gráfico nº 6 – Tempo no cargo/emprego em anos.

O gráfico nº 6, também apresenta grande variação de tempo de serviço público porque na amostra há servidores recém-admitidos, com faixa etária menor e em geral atuando pela primeira vez no setor público em contraposição aos servidores com maior tempo de casa, situação que muitas vezes expõe conflitos de relacionamento em função dos paradigmas que cada um dos grupos etários tem sobre a percepção de suas tarefas, às vezes assemelhadas, outras vezes em função das resistências à subordinação hierárquica.

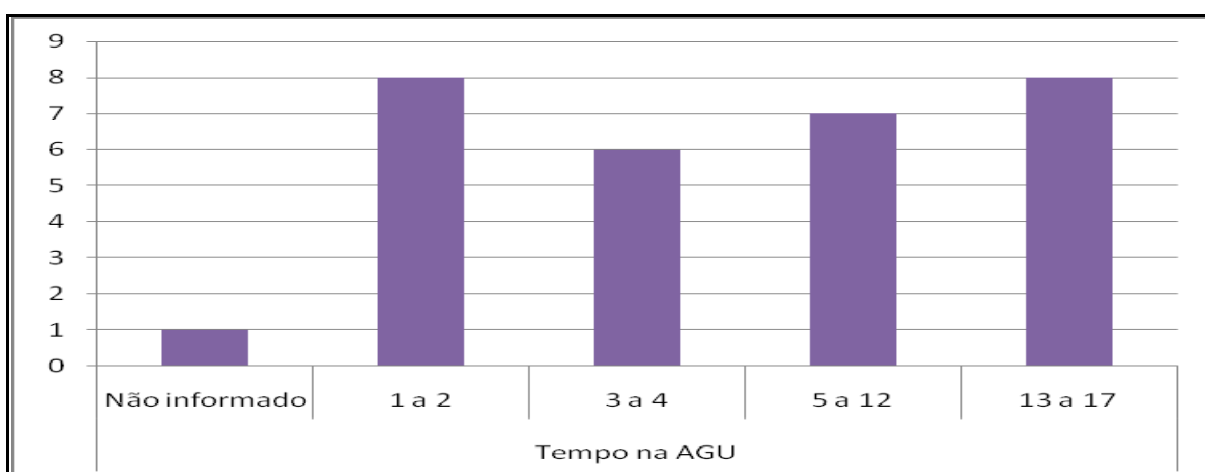


Gráfico nº 7 – Tempo na AGU em anos.

O tempo de permanência, no órgão, demonstrado no gráfico nº 7, não apresentou grande variação, na amostra, em parte porque a AGU é um órgão,

relativamente, novo, criado em 1988, com a Constituição vigente e implantado em 1993.

### Análise das questões formuladas

#### 1. Conheço a forma de remuneração salarial, por subsídio.

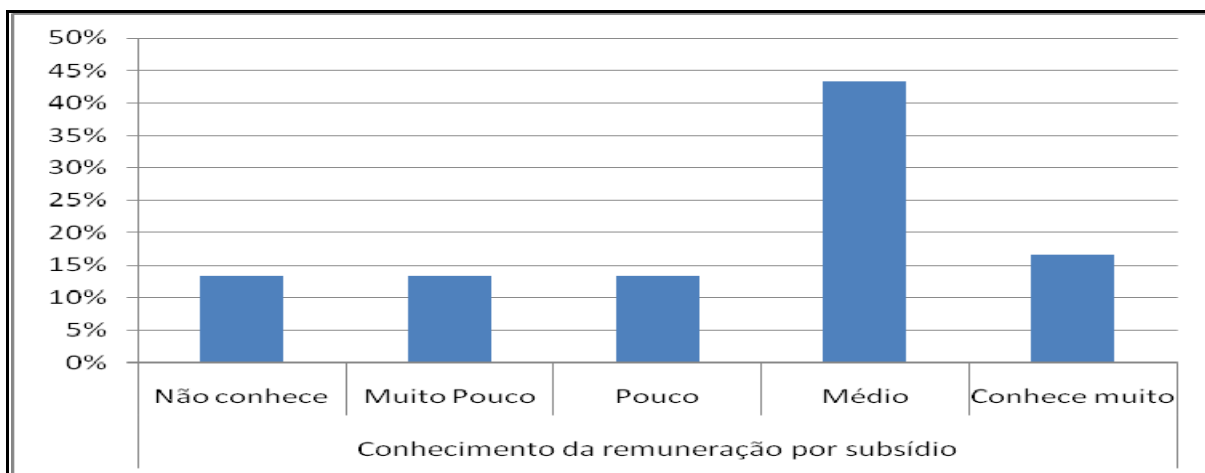


Gráfico 8 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 1.

Observa-se que mais de 40% dos respondentes têm uma noção razoável do que seja a remuneração por subsídio, uma vez que atuam em um órgão que tem profissionais, que recebem proventos, exclusivamente, por essa forma de remuneração (advogados da União e procuradores federais).

#### 2. O subsídio pode ajudar a resolver distorções na folha de pagamento.

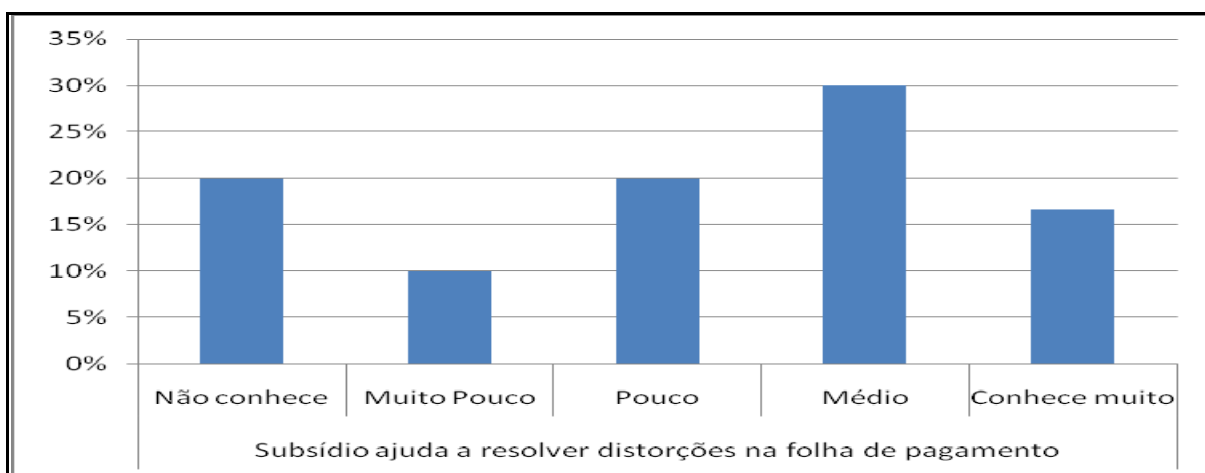


Gráfico 9 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 2.

Infere-se desses resultados que há não unanimidade entre os servidores quanto a implantação de subsídio em pauta de negociação coletiva de subsídio poder corrigir distorções salariais, até porque essa forma de remuneração ainda não foi amplamente ou mesmo discutida entre os servidores do órgão.

3. A implantação do subsídio deve constar de pauta de negociação salarial.

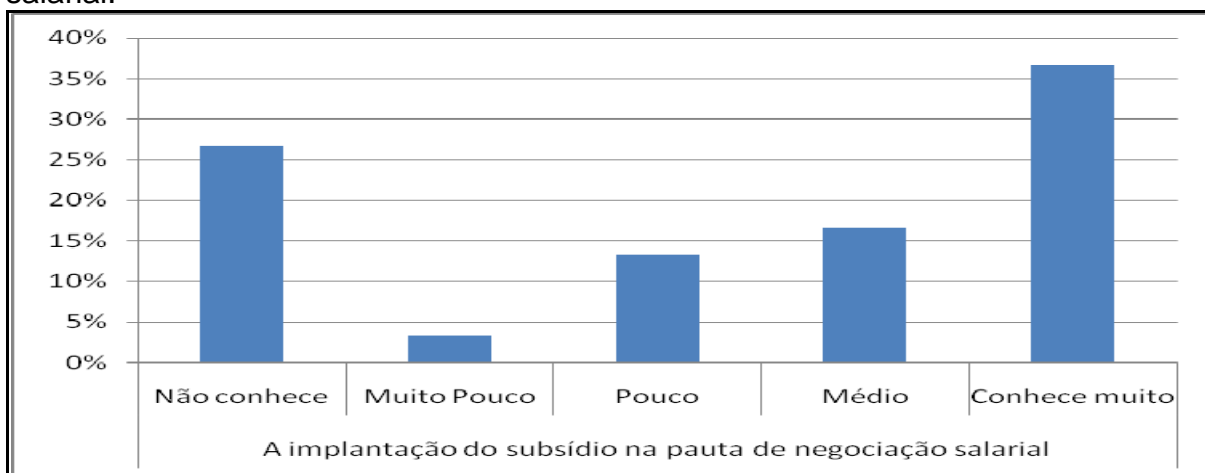


Gráfico 10 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 3.

O percentual dos que desconhecem ou conhecem muito pouco a necessidade de implantar subsídio em pauta de negociação coletiva (cerca de 60%) em relação ao que afirmam reconhecer essa importância (próximo de 40%) demonstra, igualmente, que o tema ainda precisa ser trabalhado entre os servidores, via representantes ou líderes ligados a sindicatos ou até mesmo pelos titulares do órgão, que têm tomado a dianteira em dar início a conversações junto ao Ministério do Planejamento para reestruturar a carreira. Ocorre, também, que parte dos servidores foi cedida por diversos órgãos, que têm tratamento específico nas negociações junto à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento.

4. Receber, em forma de subsídio, reforça a qualidade de servidor público.

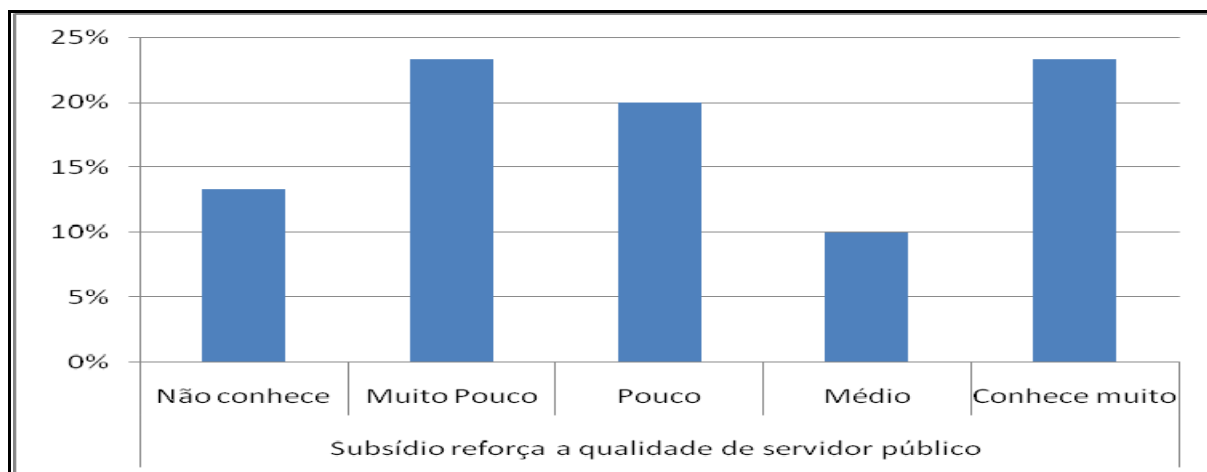


Gráfico 11 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 4.

Os resultados apresentados pelo gráfico nº 11 demonstram que o caráter mais subjetivo dessa indagação, explicada em parte pela mescla de regimes jurídicos, idiosincrasias e experiências pessoais dos respondentes, variou de um extremo ao outro. Ou seja, receber em forma de subsídio ainda é tema desconhecido para parte dos servidores e, por outro lado, a questão de remuneração não vincula necessariamente, segundo os dados, a responsabilidade pessoal do cargo com o fator salário.

Considerando-se com as observações feitas por Dias (2010, p. 23), o desenvolvimento da qualidade da prestação de serviços e dos sistemas de tecnologia da informação, estudos de eficiência e efetividade dos trabalhos da área fim, além da gestão do conhecimento, geraram novos perfis de servidores a serem buscados pelas instituições. Os antigos ocupantes de tais cargos tiveram, por sua vez, que evoluir em função destas novas demandas, quase sempre comandando os processos em suas instituições, apresentando grandes curvas de senioridade e maturidade, iguais ou superiores àqueles dos servidores das áreas fins dos órgãos. Tal fato induz à reflexão de que a característica das carreiras não se vincula apenas à percepção de salário.

5. Esse tipo de remuneração deve estar atrelado a cursos de capacitação.

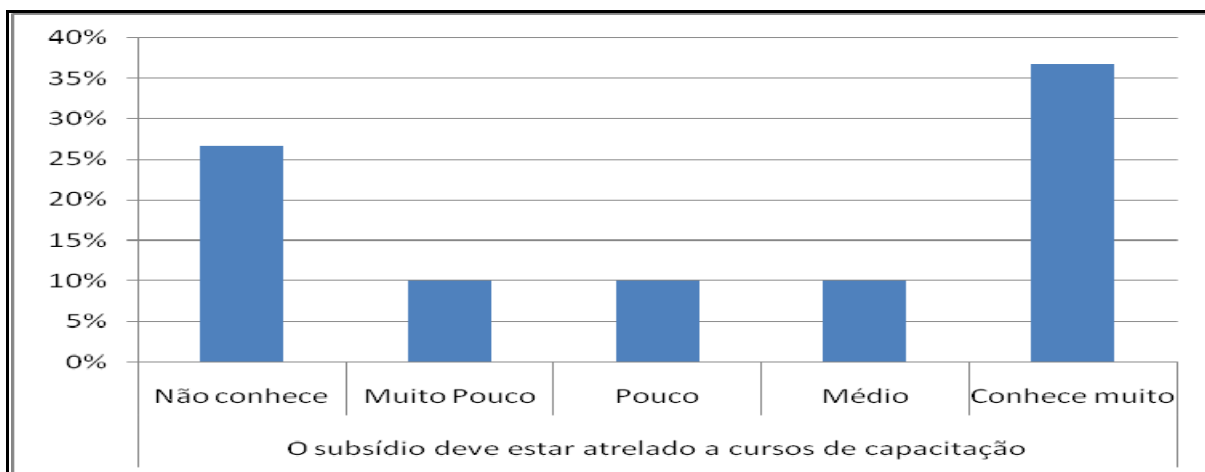


Gráfico 12 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 5.

A somatória dos que dizem desconhecer ou conhecem muito pouco a importância de atrelar cursos de capacitação à percepção de remuneração via subsídio, praticamente, se igualou ao percentual dos que reconhecem a sua necessidade (mais de 35%), demonstrando mais uma vez que o assunto ainda divide opiniões, devendo ser esclarecido entre os servidores.

6. O subsídio é parâmetro salarial entre servidores de outros órgãos públicos.

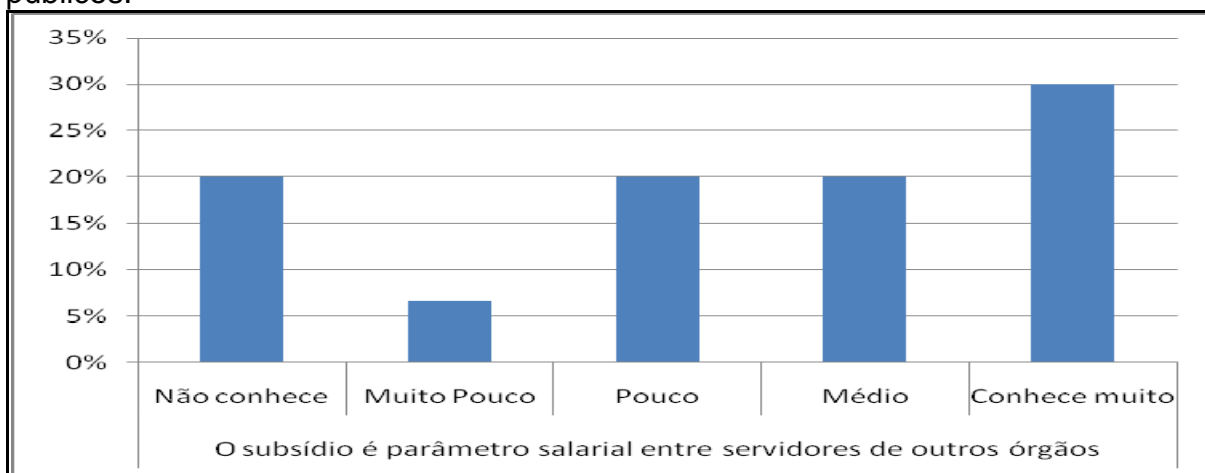


Gráfico 13 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 6.

A maioria reconhece que a remuneração por subsídio pode servir de parâmetro entre categorias de outros órgãos. Mesmo assim, o percentual dos que desconhecem ou conhecem muito a respeito é relativamente alto. Ainda que muitos estejam atentos à remuneração de outros servidores, mormente aquelas que são

divulgadas no sítio do servidor público na Internet ([www.servidor.gov.br](http://www.servidor.gov.br)), ainda assim não houve consenso sobre esta forma de receber salários.

7. O subsídio deve acompanhar a reestruturação da carreira técnico-administrativa.

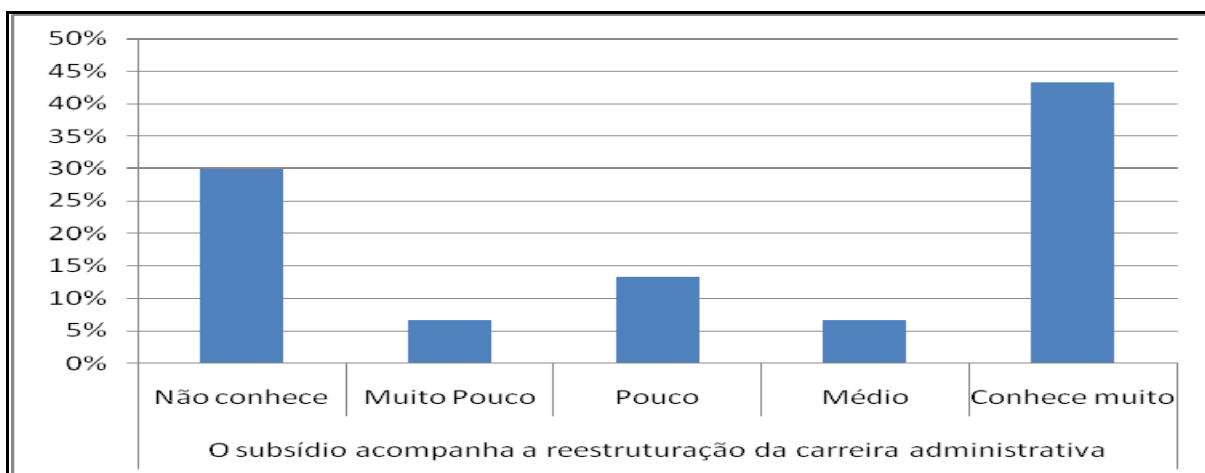


Gráfico 14 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 7.

A questão ganha importância porque atrela o subsídio à reestruturação da carreira administrativa, reivindicação dos servidores que frequentemente é divulgada pela Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – CONDSEF e na página de notícias do sítio da AGU na Internet e na Intranet do órgão. O que talvez possa explicar o alto percentual dos que concordaram com a indagação, quase 45%.

8. Somente servidores de cargos de nível superior devem receber, em forma de subsídio.

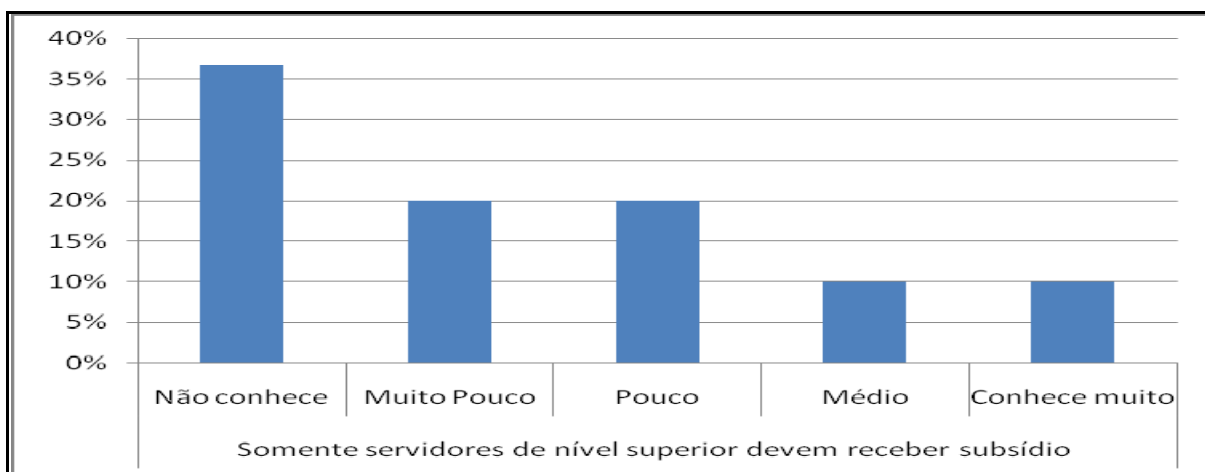


Gráfico 15 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 8.

A questão mostra que a grande maioria dos servidores não entende que a remuneração por subsídio deve estar atrelada a cargos de nível superior, o que se deve em parte ao reconhecimento de que os valores salariais para categorias de nível superior estão, obviamente, em patamares superiores aos de nível médio. O que poderia gerar relativo descontentamento, se apenas um grupo de servidores passasse a receber por esse sistema.

9. Somente servidores de cargos de nível médio devem receber, em forma de subsídio.

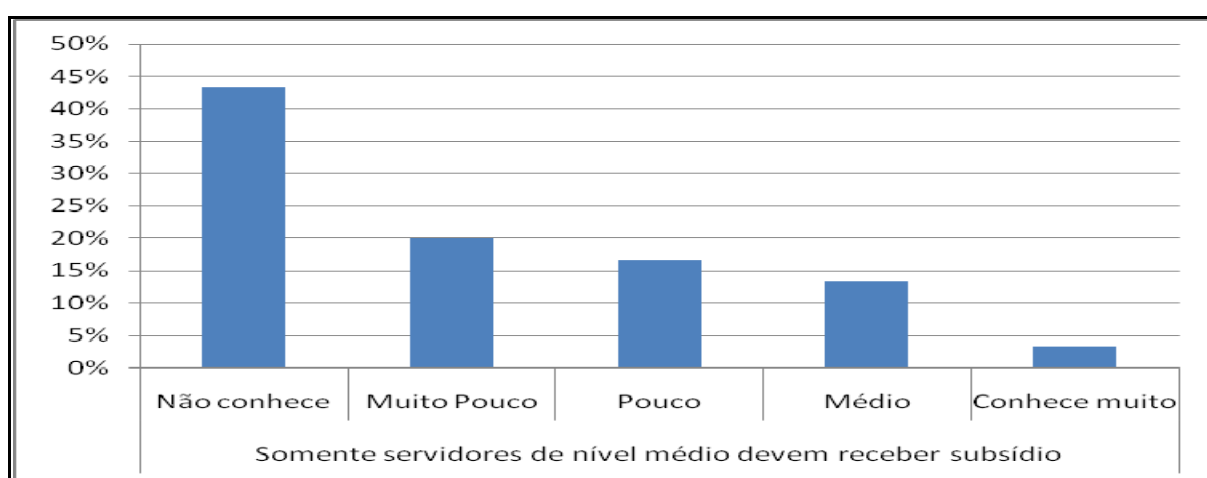


Gráfico 16 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 9.

Os resultados da questão são assemelhados, numericamente, aos da questão anterior, denotando para a maioria dos servidores respondentes, não importa o nível de escolaridade. Assim, entende-se que em uma mesa de negociação coletiva, a questão há de ser considerada. Afinal, não poderão ser estimuladas ações discriminatórias em relação aos servidores de determinada escolaridade, importando as qualificações e exigências requeridas para o cargo.

10. Direção e Assessoramento Superior - DAS, Função Comissionada Técnica - FCT, Gratificação Temporária - GT e Gratificação Temporária das Unidades Gestoras dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE podem ser agrupadas em gratificação específica da AGU.

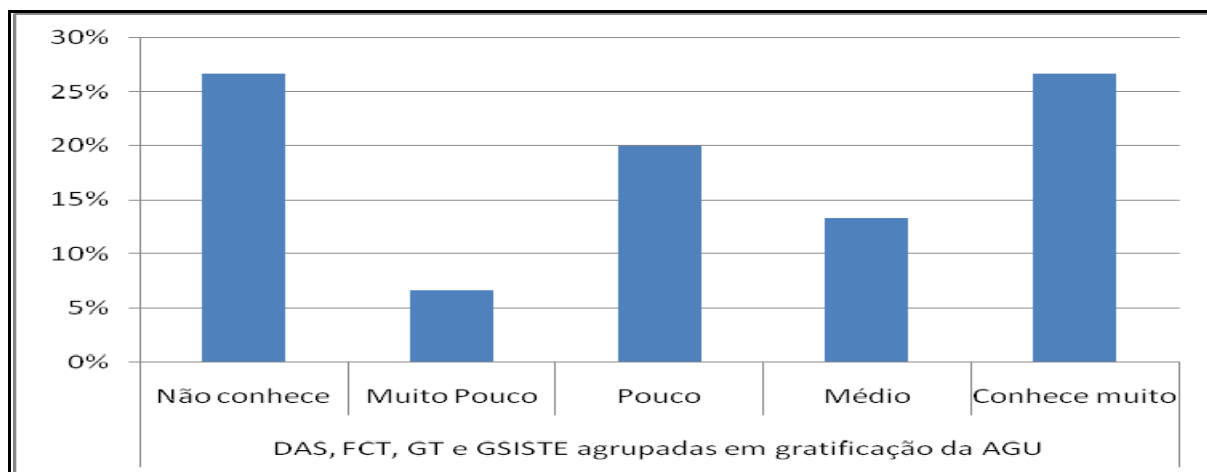


Gráfico 17 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 10.

Todas as gratificações mencionadas são recebidas por servidores ou empregados da AGU, conforme o setor em que atuam, gerando inclusive conflito, entre servidores que servem de paradigma e exercem funções assemelhadas, mas recebem o complemento salarial, por critérios que incluem formação, competência exigida para o cargo ou mesmo indicação política. O percentual dos que não conhecem ou conhecem o assunto, cerca de 70%, em relação aos que responderam conhecer bem o assunto, talvez tenha fundamento no fato de que os valores dessas gratificações variam bastante, principalmente no caso das funções comissionadas técnicas. Isto porque, até onde se sabe, não há rigor metodológico para concessão dessa gratificação, atrelada em geral ao setor ou unidade em que atua o servidor.

Dias (2010, p.33) sugere que a concessão de cargos de direção e assessoramento - DAS para servidores não integrantes do órgão ou para não servidores deve ser limitada aos cargos políticos, ao passo que as coordenações técnicas, vinculadas à área fim do órgão, devem ser preenchidas por servidores do órgão. Uma nova gratificação deveria ser destinada àqueles servidores que chegaram à senioridade e exercem liderança técnica, mesmo sem poder formal, para criar uma espécie de reserva moral e técnica da instituição ou como memória da administração.

11. Você tomou conhecimento da forma de remuneração por subsídio.



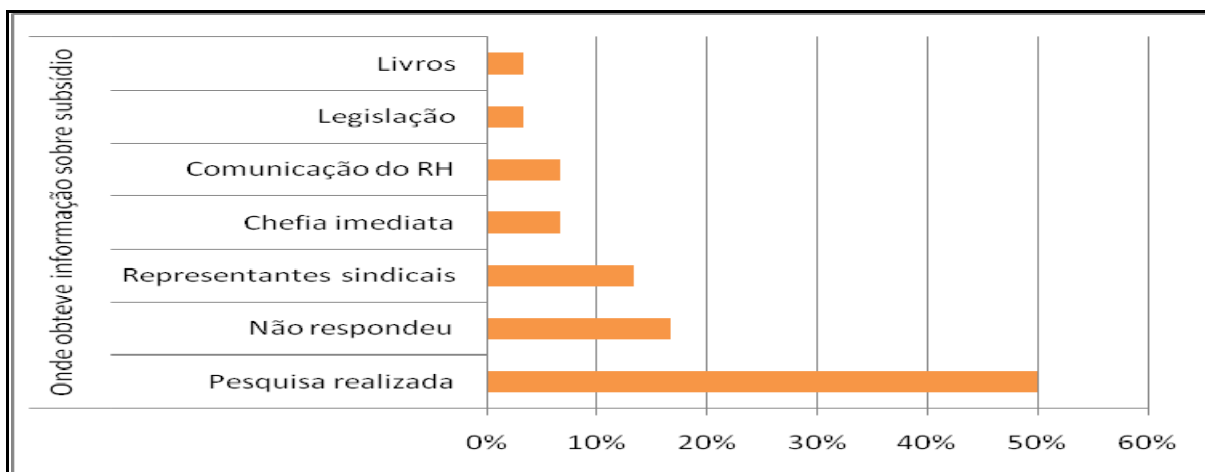


Gráfico 18 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 11.

A grande maioria dos servidores, que atuam na AGU, já sabe que, na instituição, os profissionais da carreira jurídica recebem por esse tipo de remuneração, em parcela única, o que pode explicar que metade dos respondentes tenha feito alguma pesquisa, sobre o assunto.

12. Você conhece o plano de reestruturação da carreira técnico-administrativa.

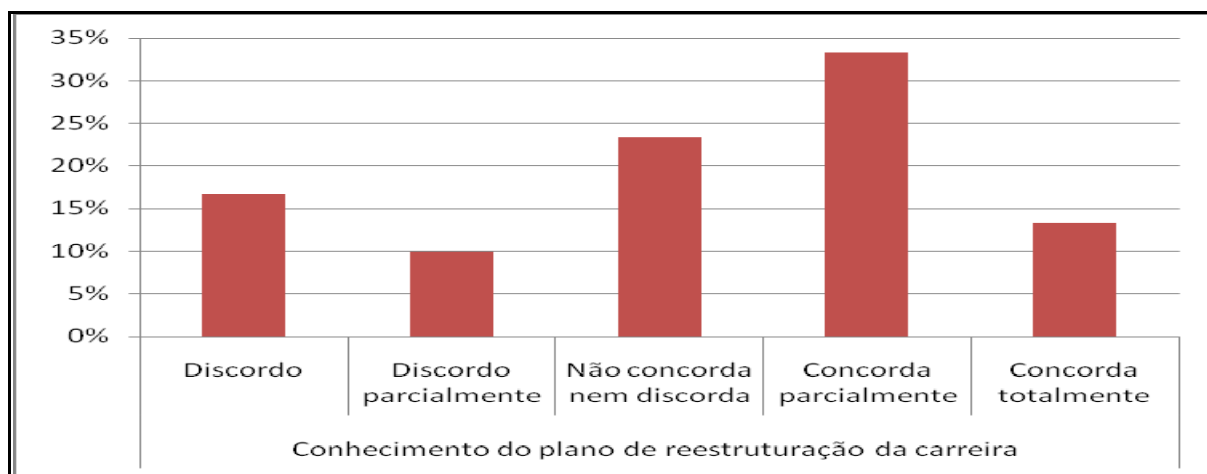


Gráfico 19 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 12.

É possível que a questão tenha dividido os respondentes, porque as negociações não são feitas por representação sindical específica dos servidores do órgão, mas por entidade que agrupa várias categorias profissionais do funcionalismo, como o CONDSEF, comissão de servidores e mesmo por gestão direta da cúpula do órgão, representada pelo Advogado-Geral da União.

13. Você conheceu o processo de negociação prévio à proposta apresentada pelo Ministério do Planejamento.

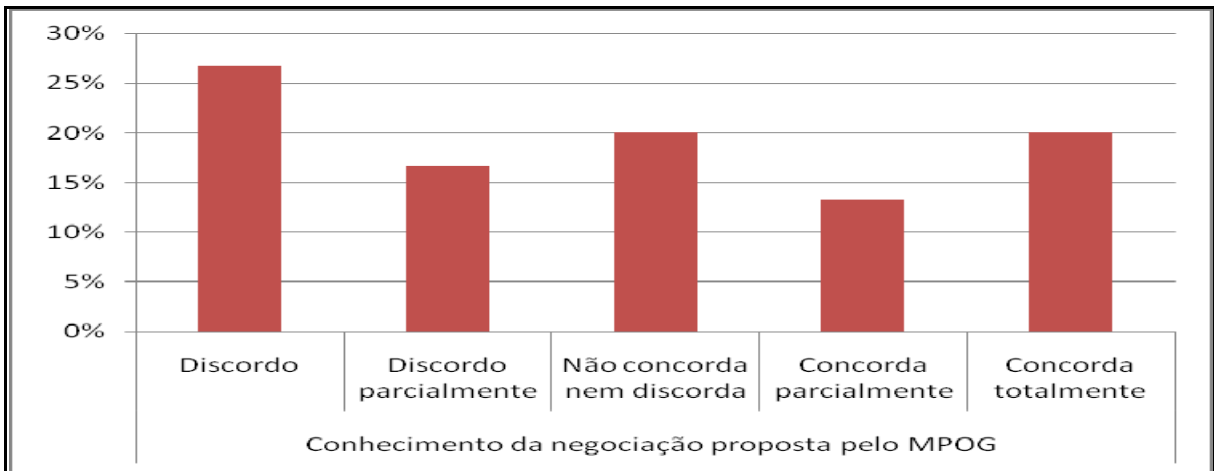


Gráfico 20 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 13.

Nota-se, nas respostas à questão, que não há predominância de nível de conhecimento, para mais ou para menos, possivelmente porque o processo de negociação não foi, amplamente, divulgado como era de se esperar e, também, pela ausência no Órgão de representantes dos servidores em contato contínuo com os negociadores no âmbito do Ministério do Planejamento.

14. Você conhece o padrão remuneratório proposto.

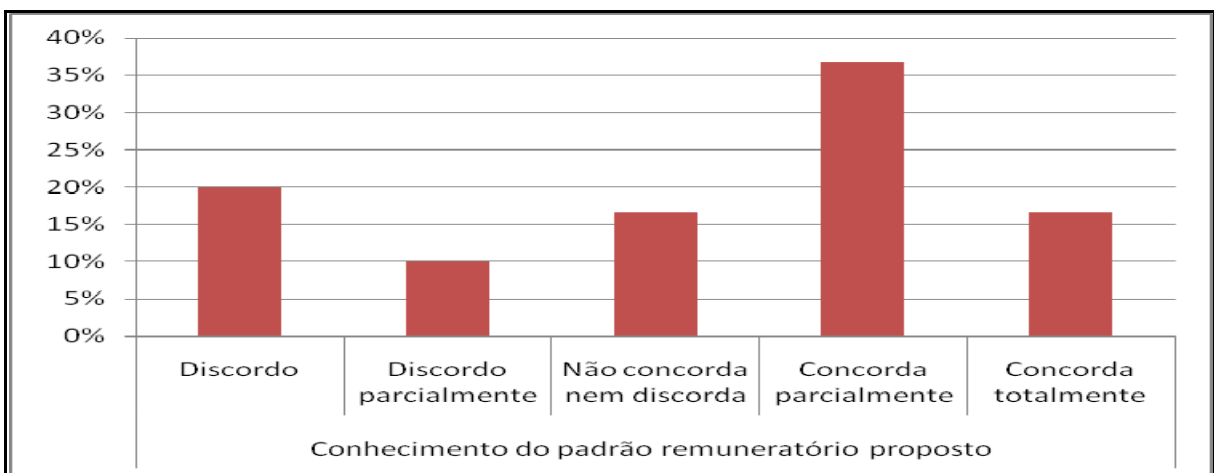


Gráfico 21 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 14.

As questões envolvendo salários e remunerações costumam sensibilizar mais as atenções dos servidores, razão pela qual o percentual de

conhecimento tenha atingido patamar superior a 35%, o que demonstra um acompanhamento, ainda que mínimo, das propostas que estão sendo apresentadas.

#### 15. Você conhece a nomenclatura proposta dos novos cargos.

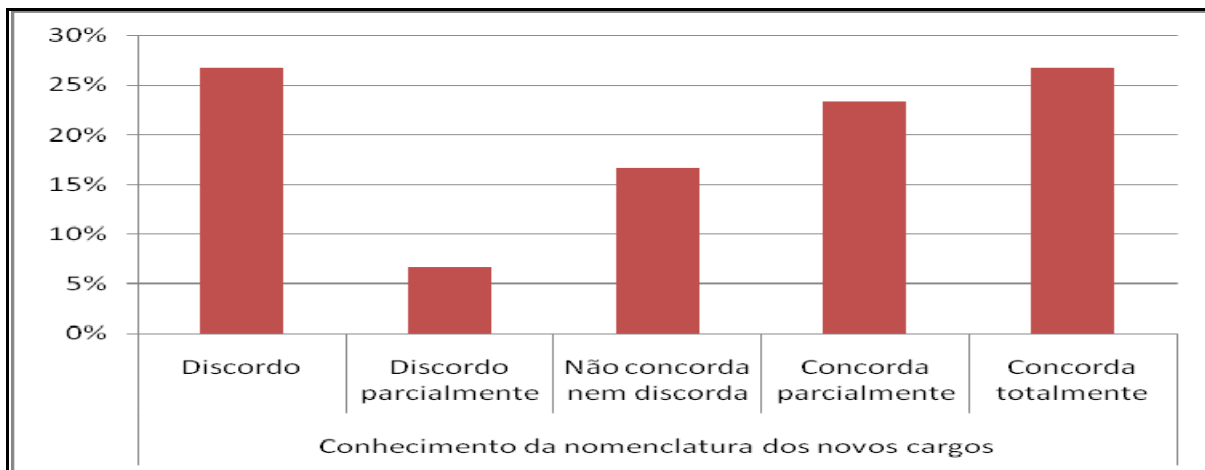


Gráfico 22 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 15.

O percentual variou de um extremo, ou seja, do desconhecimento total, pouco mais de 25%, para o de conhecimento mínimo ao conhecimento total (somatória de cerca de 70%). Nessa questão, talvez em razão de alguns servidores não integrarem o quadro efetivo da instituição, esse fator tenha justificado o desinteresse pelo tema. Porém parte dos servidores já sabe que a nomenclatura prevista em negociação modifica os nomes dos cargos para Analista e Técnico, assemelhando os nomes aos já adotados na estrutura administrativa do Poder Judiciário federal e no Ministério Público da União.

#### 16. Você considera que a proposta pode ser benéfica aos servidores atuais.

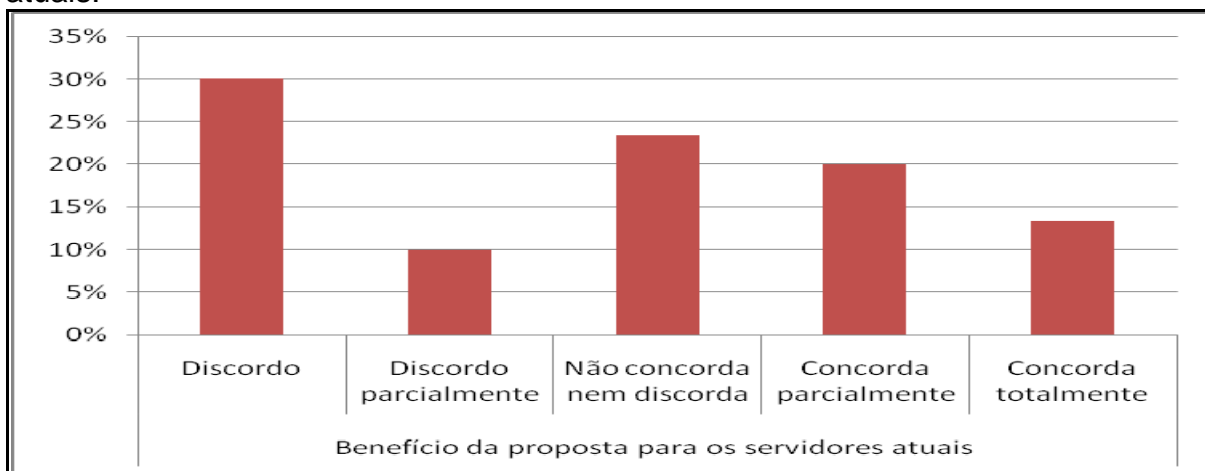


Gráfico 23 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 16.

O resultado das respostas à questão demonstrou que há um grande clima de insatisfação, com as propostas que estão em negociação, gerando descrédito, para os atuais servidores, quanto à possibilidade de melhoria profissional.

17. Você considera que a proposta pode ser benéfica, para futuros servidores.

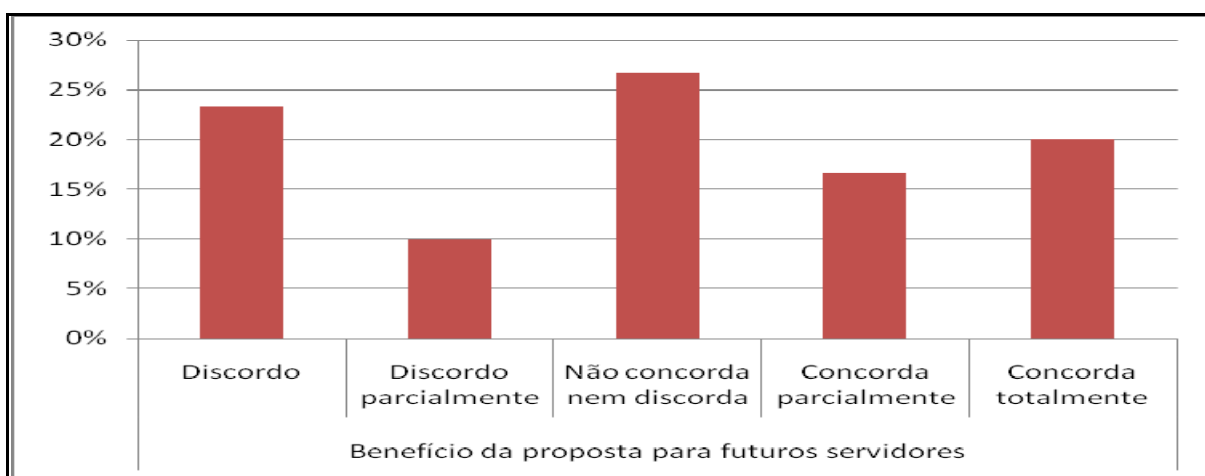


Gráfico 24 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 17.

A questão mostrou resultados com grandes variações, talvez em razão da presença, na amostra, de jovens servidores de nível superior, atuando conjuntamente com os mais antigos, grande parte de nível médio e parcela menor de nível superior, gerando perspectivas profissionais distintas, para uma e para outra categoria, fator que deverá ser considerado em futura negociação coletiva.

18. Os servidores e empregados cedidos deveriam ser aproveitados, na nova estrutura.

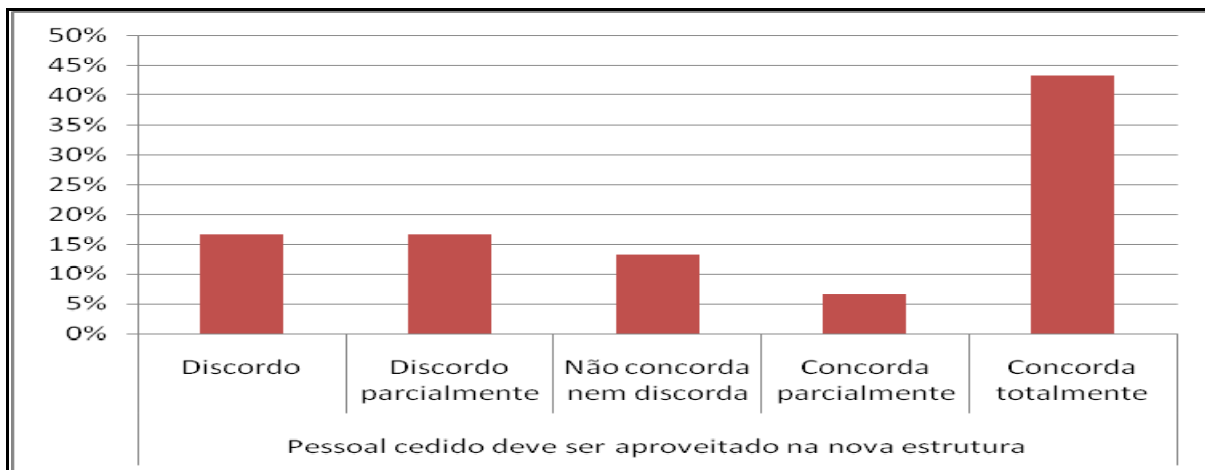


Gráfico 25 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 18.

Os servidores e empregados requisitados pela Advocacia-Geral da União representam, ainda, uma importante força de trabalho dentro da instituição, a despeito de terem sido realizados concursos, para ingresso de pessoal de nível superior da área administrativa. Além disso, vínculos profissionais e de amizade foram estabelecidos, de tal sorte, que seria difícil imaginar percentual inferior de concordância, em aproveitar esses profissionais, dentro da estrutura do Órgão.

19. Os servidores e empregados cedidos não deveriam ser aproveitados na nova estrutura.

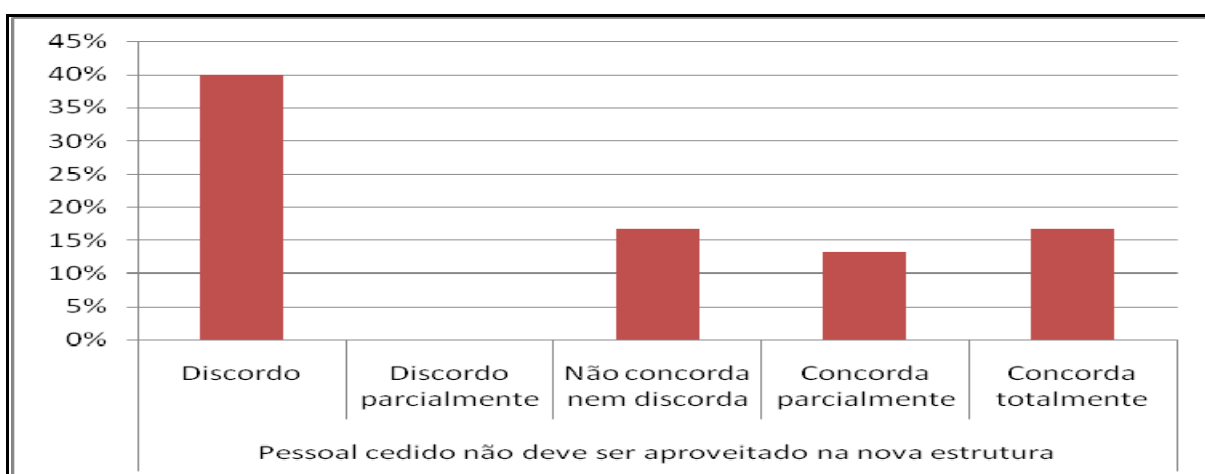


Gráfico 26 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 19.

Essa questão foi colocada, propositadamente, para testar a pergunta anterior, e os seus resultados são, exatamente, o oposto do esperado para aquela indagação, demonstrando que há interesse de muitos servidores em manter o *status quo* dentro da instituição. Seja porque encontram ambiente de trabalho melhor do

que em seu órgão original, seja pelo incremento salarial proporcionado pelas gratificações que existem na AGU. Paradoxalmente, essa questão encontra relação com a análise dos resultados da pergunta nº 3, exibidos pelo gráfico nº 10, já que muitos servidores cedidos estão com remunerações que foram ou estão sendo negociadas pelos respectivos órgãos de origem.

20. Um novo concurso deve priorizar servidores de nível superior.

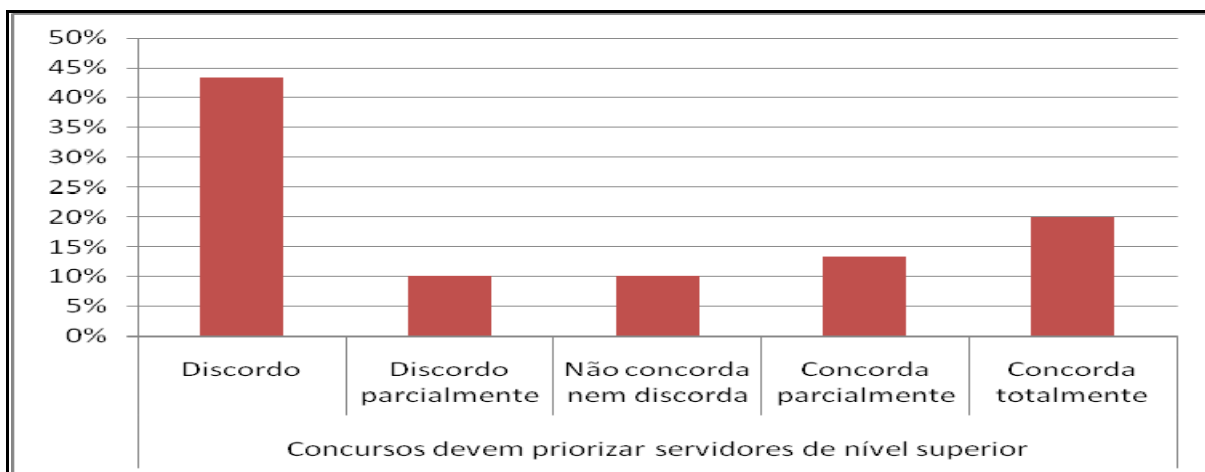


Gráfico 27 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 20.

Hoje, há dentro da instituição AGU, praticamente, unanimidade, quanto à necessidade de admitir servidores de ambos os níveis de escolaridade (superior e médio), para atendimento do incremento das atividades do órgão, com a implantação de novas unidades e o crescente ajuizamento de ações contra a União e suas autarquias e fundações públicas.

21. Um novo concurso deve priorizar servidores de nível médio.

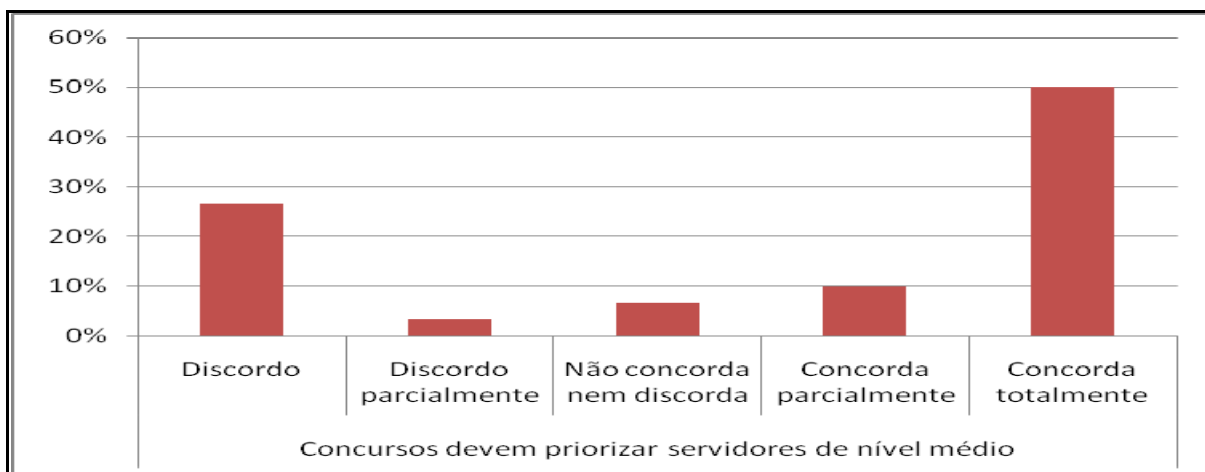


Gráfico 28 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 21.

Apenas recentemente, foi realizado concurso público, para atendimento de funções de nível médio, o que explica o elevado índice de concordância, com a necessidade de lotar o quadro de pessoal, prioritariamente, com pessoal dessa escolaridade. Algumas atribuições que estão sendo desempenhadas por pessoal de nível superior estão sendo questionadas pelos mesmos, que alegam serem típicas de funções de menor complexidade, como cadastramento em sistemas de dados ou redações mais simples de documentos. O que já tem gerado alguns atritos, envolvendo hierarquia de serviço e distribuição de gratificações.

22. Quais as principais dificuldades para a reestruturação da carreira técnico-administrativa da AGU.

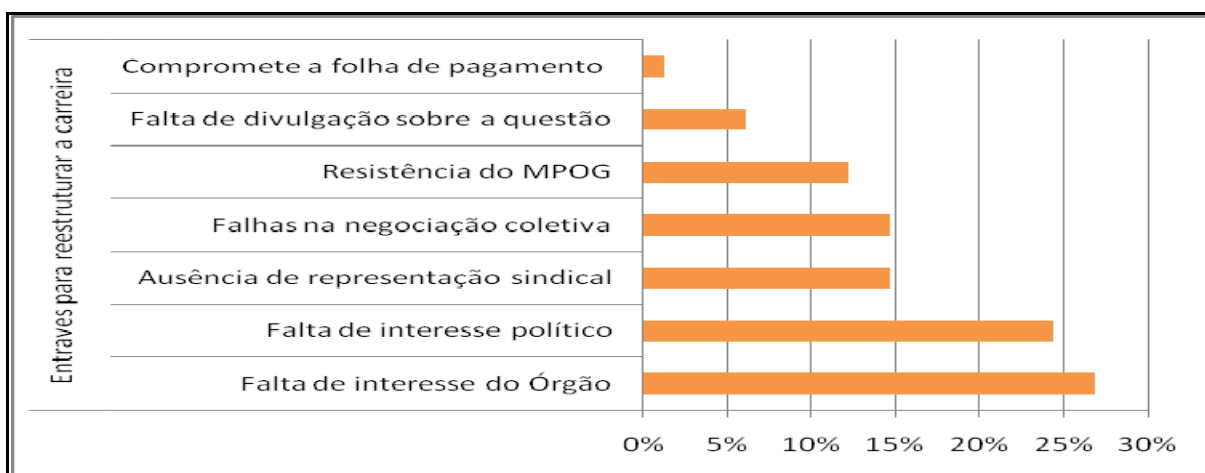


Gráfico 29 – Percentual de conhecimento atribuído à questão nº 22.

O gráfico demonstra que há uma espécie de ressentimento dos servidores, com a relativa falta de iniciativa do órgão, em reestruturar a carreira dos servidores administrativos, representando quase 30% das respostas. O que indica que os servidores percebem o papel dos dirigentes do órgão, como fundamental, para a iniciativa política, no tocante à reestruturação de seus cargos e salários.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando-se a relevância da remuneração nas relações de trabalho e a Negociação Coletiva como meio de aproximação entre os diferentes atores envolvidos nas mesmas, realizou-se o presente estudo.

A proposta foi a de apreender a percepção dos servidores da Advocacia-Geral da União – AGU lotados em São Paulo, sobre a racionalização de cargos e a implantação de subsídio na carreira técnico-administrativa da AGU, para inclusão em pauta de futura negociação coletiva.

Com os resultados obtidos, observou-se que não há homogeneidade nas percepções dos servidores do órgão. Isso provavelmente porque sua estrutura difere daquela das demais instituições da Administração Pública, seu quadro de pessoal possui um contingente variado de homens e mulheres com experiências profissionais, idades e parâmetros em relação às perspectivas de vida muito distintos, o que por vezes gera conflitos e tem que ser habilmente gerido pelas chefias e titulares dos órgãos. A questão hierárquica e as atribuições dos setores e servidores serem nebulosas, tanto pela ausência de estrutura formal rígida de composição funcional das unidades administrativas, quanto pela ausência de carreira estruturada para a área meio.

Com a recente transição para o governo Dilma Rousseff, há a expectativa de que estudos de desenho de carreiras e salários sejam novamente impulsionados pelos titulares dos órgãos, a fim de dar continuidade às reivindicações dos servidores. Por outro lado, os cargos que são preenchidos por critérios técnicos e políticos são adaptados às novas estruturas hierárquicas criadas para adequação ao novo cenário de poder.

Sob esse aspecto, Dias (2010, p. 30) aduz que as expectativas dos componentes de um ambiente de trabalho em face das alterações frequentes dos rumos do governo geram uma série de questionamentos e ruídos. Esses promovem o aparecimento de vozes dissonantes e geram resistências a mudanças, mormente quando há mudança do titular da unidade administrativa, que não raramente procura distribuir seu *staff* entre cargos e funções gratificadas, gerando disputas veladas pela manutenção do *status quo*.



Assim, em uma futura mesa de negociação coletiva esses e outros fatores deverão ser levados em consideração, posto que a Advocacia-Geral da União, assim como os demais órgãos federais, a despeito dos concursos públicos que têm sido realizados, ainda não conseguiu suprir carências de pessoal para a realização de suas atividades acessórias, que têm reflexo na atividade principal da instituição, que é a defesa jurídica da União.

O órgão tem se valido há muito tempo de pessoal cedido pelos órgãos, situação *sui generis*, se comparada com demais entidades federais, e não pode abrir mão dessa força de trabalho singelamente, após os anos e experiências acumulados. Por outro lado, há reclamações e, em alguns pontos, até ressentimentos de servidores efetivos em não verem sua carreira estruturada.

Os autores que estudam os temas de gestão pública reconhecem que há de se desenvolver políticas de valorização do serviço público, com campanhas de esclarecimento junto à opinião pública e aos formadores de opinião, quanto ao papel do servidor e as suas dificuldades, em face da relevância que têm para o país.

Por outro lado, em se tratando de assuntos de Estado, atendendo aos princípios da transparência e *accountability* (responsabilização), a criação e desenvolvimento de carreiras públicas é algo inerente ao tratamento de cargos e salários e fundamental para a eficiente gestão de recursos humanos, a melhoria dos processos de trabalho, a permeabilidade social e tornar o governo mais próximo da sociedade, conforme Dias (2010).

Schregle (*apud* Cheibub, 2004, p. 9) quando retrata a condição do Estado-empregador ressalta que os órgãos executivos de governo resistem à ideia de dividir, exceto com o Poder Legislativo, seus poderes de fixar salários, remunerações e condições de trabalho do setor público. Assim, o dilema que se apresenta é o de compatibilizar a negociação coletiva no setor público com a noção de poder governamental da autoridade que decide, ou seja, um governo eleito por eleições democráticas tem de agir como empregador e ao mesmo tempo, abdicar de alguns de seus poderes soberanos no processo em que lida com os representantes de seus servidores.

A negociação coletiva é, antes de tudo, um direito trabalhista, reconhecido internacionalmente, conforme normas da Organização Internacional do Trabalho – OIT, cujos reflexos legislativos no Brasil estão presentes na liberdade sindical e de livre associação, alcançando o setor público, mas imbuída de

especificidades em face da exigência de estrita legalidade, para a tomada de decisões que não estejam na esfera de discricionariedade do gestor público.

Carreira e salários para servidores dependem de atos normativos, que podem e devem ser precedidos de intensa negociação, na busca de denominadores comuns até o rito processual legislativo e, mesmo durante essa fase, há intensa formação de grupos de pressão e lobbies de funcionários que podem definir ou mesmo sepultar iniciativas que não contenham uma dose mínima de consenso.

Assim, os dados extraídos da pesquisa realizada procuraram não ser exaustivos, mas tiveram o intuito de poder auxiliar a fundamentação de futuras negociações, quanto às expectativas dos servidores e percepção que os mesmos têm das propostas que estão em andamento para servidores da carreira técnico-administrativa da Advocacia-Geral da União - AGU.

A implantação de subsídio como forma remuneratória, após a reestruturação da carreira da AGU, pode vir a equiparar os profissionais da área administrativa com os da carreira jurídica, não necessariamente em termos de remuneração, mas de igualdade de tratamento entre todos aqueles que desempenham suas funções na advocacia pública.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Administração de Empresas – **Enciclopédia de Direção, Produção, Finanças e Marketing, volume III - Recursos Humanos**, Editora Nova Cultural, 1986.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. **A Nova política de recursos humanos** /Brasília: MARE, 1997.

Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Relatório final da Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal – 2009**: Secretaria de Recursos Humanos - Brasília: MP, 2009.

Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Boletim Estatístico de Pessoal/Secretaria de Recursos Humanos**, nº 171 (julho 2010) - Brasília: MP, 2008.

BRASIL, Presidência da República Federativa do Brasil, **Legislação**, 2010: <http://www.presidencia.gov.br/legislacao>.

CHEIBUB, Zairo B. **Negociação coletiva no setor público – experiências internacionais recentes por meio de análise da literatura**. Pesquisa ENAP. Brasília: ENAP, 2004. (Cadernos ENAP; 25)

DIAS, Ronaldo. **As carreiras no serviço público federal brasileiro: Breve retrospecto e perspectivas**. Texto para discussão nº. 1482, IPEA. Brasília, abril de 2010.

MACHADO, Rosângela Aparecida dos Reis. **Problemas e impasses da carreira pública no Brasil**: a experiência dos gestores governamentais na Administração Pública federal, Dissertação de Mestrado, 2003.

MARCONI, Nelson. **A evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990**. Revista do Serviço Público, Ano 54, Número 1, Janeiro a Março de 2003 – ENAP.

MEIRELLES, Hely Lopes, **Direito Administrativo Brasileiro**, São Paulo, Editora Saraiva, 1996.

SARAVIA, Enrique J. **O sistema de carreira no setor público brasileiro: descrição, análise comparativa e perspectivas**. XII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Sto. Domingo, Rep. Dominicana, 30 oct. – 2 nov. 2007

SCHREGLE, Johannes. **Labour relations in public sector**, International Labour Review, 1974.

## APÊNDICE A

### TABELAS DE REMUNERAÇÃO DE PESSOAL

#### **BANCO CENTRAL DO BRASIL**

Carreira de Procurador do Banco Central do Brasil

Nível Superior - Posição: julho/2009

CATEGORIA	ATIVO SUBSÍDIO (em R\$)	APOSENTADO SUBSÍDIO (em R\$)
Especial	18.260,00	18.260,00
Primeira	16.584,15	16.584,15
Segunda	14.549,53	14.549,53

#### **BANCO CENTRAL DO BRASIL**

Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil

Cargo: Analista do Banco Central do Brasil

Nível Superior - Posição: julho/2009

CLASSE	PADRÃO	ATIVO SUBSÍDIO (em R\$)	APOSENTADO SUBSÍDIO (em R\$)
ESPECIAL	IV	17.347,00	17.347,00
	III	17.037,67	17.037,67
	II	16.734,49	16.734,49
	I	16.437,12	16.437,12
C	III	15.778,30	15.778,30
	II	15.472,78	15.472,78
	I	15.173,58	15.173,58
B	III	14.880,56	14.880,56
	II	14.290,57	14.290,57
	I	14.016,00	14.016,00
A	III	13.747,10	13.747,10
	II	13.483,71	13.483,71
	I	12.413,65	12.413,65

#### **BANCO CENTRAL DO BRASIL**

Carreira de Especialista do Banco Central do Brasil

Cargo: Técnico do Banco Central do Brasil

Nível Médio - Posição: julho/2009

CLASSE	PADRÃO	ATIVO SUBSÍDIO (em R\$)	APOSENTADO SUBSÍDIO (em R\$)
ESPECIAL	IV	7.538,00	7.538,00
	III	7.304,26	7.304,26
	II	7.077,77	7.077,77
	I	6.858,31	6.858,31
C	III	6.470,10	6.470,10

	II	6.269,48	6.269,48
	I	6.075,08	6.075,08
B	III	5.731,20	5.731,20
	II	5.564,28	5.564,28
	I	5.402,21	5.402,21
A	III	5.194,43	5.194,43
	II	5.043,14	5.043,14
	I	4.896,25	4.896,25

### ÁREA JURÍDICA – ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

Carreira de Advogado da União

Nível Superior Posição: julho/2009

CATEGORIA	ATIVO SUBSÍDIO (em R\$)	APOSENTADO SUBSÍDIO (em R\$)
Especial	18.260,00	18.260,00
Primeira	16.584,15	16.584,15
Segunda	14.549,53	14.549,53

### ÁREA JURÍDICA – ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

Carreira de Procurador Federal

Nível Superior Posição: julho/2009

CATEGORIA	ATIVO SUBSÍDIO (em R\$)	APOSENTADO SUBSÍDIO (em R\$)
Especial	18.260,00	18.260,00
Primeira	16.584,15	16.584,15
Segunda	14.549,53	14.549,53

### QUADRO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO - ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

Cargos de Nível Superior - Posição: julho/2009

Classe	Padrão	VB	GTAGU	GEATA	GDA 100 Pontos	Remuneração do Ativo (100 Pontos)
Especial	III	1.746,19	197,63	766,70	2.424,00	5.134,52
	II	1.720,38	191,32	766,70	2.376,00	5.054,40
	I	1.694,96	185,21	766,70	2.329,00	4.975,87
C	VI	1.645,59	168,37	766,70	2.261,00	4.841,66
	V	1.621,27	162,99	766,70	2.217,00	4.767,96
	IV	1.597,31	157,78	766,70	2.174,00	4.695,79
	III	1.573,70	152,74	766,70	2.131,00	4.624,14
	II	1.550,44	147,86	766,70	2.089,00	4.554,00
	I	1.527,53	143,14	766,70	2.048,00	4.485,37

B	VI	1.483,04	138,57	766,70	1.988,00	4.376,31
	V	1.461,12	125,97	766,70	1.949,00	4.302,79
	IV	1.439,53	121,95	766,70	1.911,00	4.239,18
	III	1.418,26	118,05	766,70	1.874,00	4.177,01
	II	1.397,30	114,28	766,70	1.837,00	4.115,28
	I	1.376,65	110,63	766,70	1.801,00	4.054,98
A	V	1.336,55	100,57	766,70	1.749,00	3.952,82
	IV	1.316,80	97,36	766,70	1.715,00	3.895,86
	III	1.297,34	94,25	766,70	1.681,00	3.839,29
	II	1.278,17	91,24	766,70	1.648,00	3.784,11
	I	1.259,28	88,33	766,70	1.616,00	3.730,31

**QUADRO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO - ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO**  
Cargos de Nível Intermediário - Posição: julho/2009

Classe	Padrão	VB	GTAGU	GEATA	GDA 100 Pontos	Remuneração do Ativo (100 Pontos)
Especial	III	1.338,44	294,55	405,90	1.257,00	3.295,89
	II	1.303,18	294,26	405,90	1.242,00	3.245,34
	I	1.294,63	293,97	405,90	1.227,00	3.221,50
C	VI	1.284,36	293,68	405,90	1.209,00	3.192,94
	V	1.276,70	293,39	405,90	1.195,00	3.170,99
	IV	1.269,09	293,10	405,90	1.181,00	3.149,09
	III	1.261,52	292,81	405,90	1.167,00	3.127,23
	II	1.254,00	292,52	405,90	1.153,00	3.105,42
	I	1.246,52	292,23	405,90	1.139,00	3.083,65
B	VI	1.236,63	291,94	405,90	1.122,00	3.056,47
	V	1.229,25	291,65	405,90	1.109,00	3.035,80
	IV	1.221,92	291,36	405,90	1.096,00	3.015,18
	III	1.214,63	291,07	405,90	1.083,00	2.994,60
	II	1.207,39	290,78	405,90	1.070,00	2.974,07
	I	1.200,19	290,49	405,90	1.057,00	2.953,58
A	V	1.190,66	290,20	405,90	1.041,00	2.927,76
	IV	1.183,56	289,91	405,90	1.029,00	2.908,37
	III	1.176,50	289,62	405,90	1.017,00	2.889,02
	II	1.169,48	289,33	405,90	1.005,00	2.869,71
	I	1.162,50	289,04	405,90	994,00	2.851,44

## APÊNDICE B

### Formulário Coleta de Dados

### NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Racionalização de cargos e implantação de subsídio na reestruturação da carreira administrativa da AGU  
Proporcionando gestão mais eficiente de recursos humanos na Advocacia-Geral da União.

Esta pesquisa é de cunho exclusivamente acadêmico, preservando a identidade das pessoas que estão respondendo, cujas informações não serão utilizadas para outros fins. Deverá ser marcada a resposta, colocando-se um "x" dentro do quadro, que melhor representa a opinião sobre a afirmativa.

**Ocupação principal:**

- Servidor estatutário  
 Empregado celetista

**Nível do cargo efetivo/emprego que ocupa:**

- Superior  
 Médio

**Ocupa cargo em comissão:**

- Sim ( ) Não

**Tempo no cargo efetivo/emprego:** \_\_\_\_\_ anos.

**Tempo na AGU:** \_\_\_\_\_ anos.

**Sexo:**

- Masculino  
 Feminino

**Faixa Etária:**

- 18-25  
 26-35  
 36-45  
 46-55  
 55+

**Estado Civil:**

- Casado  
 Solteiro

**Grau de Escolaridade:**

- Ensino Médio  
 Graduação em Andamento  
 Graduação concluída  
 Especialização  
 Mestrado  
 Doutorado  
 Pós-Doutorado

**Setor em que atua:**

- Administrativo ( ) Contencioso ( ) Pericial

## INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO

Marque sua resposta colocando um "x" dentro do quadro, que melhor representa sua opinião, sobre a afirmativa. Cada questão deverá ter apenas uma resposta.

**Assinale a alternativa que melhor se adapta ao seu nível de conhecimento sobre a remuneração em parcela única (subsídio):**

**Legenda: (1) não conheço (2) muito pouco (3) pouco (4) médio (5) conheço muito**

	1	2	3	4	5
01. Conheço a forma de remuneração salarial por subsídio					
02. O subsídio pode ajudar a resolver distorções na folha de pagamento					
03. A implantação do subsídio deve constar de pauta de negociação salarial					
04. Receber em forma de subsídio reforça a qualidade de servidor público					
05. Esse tipo de remuneração deve estar atrelado a cursos de capacitação					
06. O subsídio é parâmetro salarial entre servidores de outros órgãos públicos					
07. O subsídio deve acompanhar a reestruturação da carreira técnico-administrativa					
08. Somente servidores de cargos de nível superior devem receber em forma de subsídio					
09. Somente servidores de cargos de nível médio devem receber em forma de subsídio					
10. DAS, FCT, GT e GSISTE podem ser agrupadas em gratificação específica da AGU.					

**11. Você tomou conhecimento da forma de remuneração por subsídio:**

- sua chefia imediata
- comunicação direta da área de recursos humanos
- pesquisa que realizei a respeito
- por meio de propostas de representantes sindicais e/ou associativos

**Marque um X na alternativa que considere mais adequada, com relação à reestruturação da carreira técnico-administrativa da AGU.**

**Legenda:**

**(1) discordo (2) discordo parcialmente (3) não concordo, nem discordo (4) concordo parcialmente (5) concordo totalmente**

	1	2	3	4	5
12. Você conhece o plano de reestruturação da carreira técnico-administrativa					
13. Você conheceu o processo de negociação prévio à proposta apresentada pelo MPOG					
14. Você conhece o padrão remuneratório proposto.					
15. Você conhece a nomenclatura proposta dos novos cargos					
16. Você considera que a proposta pode ser benéfica aos servidores atuais					
17. Você considera que a proposta pode ser benéfica para futuros servidores					
18. Os servidores e empregados cedidos deveriam ser aproveitados na nova estrutura					
19. Os servidores e empregados cedidos não deveriam ser aproveitados nova estrutura					
20. Um novo concurso deve priorizar servidores de nível superior					
21. Um novo concurso deve priorizar servidores de nível médio					

**22. Quais as principais dificuldades, para a reestruturação da carreira técnico-administrativa da AGU:**

- falta de interesse do Órgão
- falta de interesse político
- falta de divulgação adequada sobre a questão
- resistência do Ministério do Planejamento
- ausência de representação sindical
- falhas na negociação coletiva
- comprometimento da folha de pagamento



## GLOSSÁRIO

AGU	Advocacia-Geral da União
CONDSEF	Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal
DAS	Direção e Assessoramento Superiores
FCT	Função Comissionada Técnica do Poder Executivo Federal
GDA	Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo na AGU
GEATA	Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo
GTAGU	Gratificação Temporária da Advocacia-Geral da União
GSISTE	Gratificação Temporária das Unidades Gestoras dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal
GT	Gratificação Temporária da Advocacia Geral da União
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.
VB	Vencimento Básico