

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

**ANTONIO GILVAN DA SILVA**

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA, NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL, NO ÂMBITO  
DO MINISTÉRIO DA SAÚDE**

**Porto Alegre  
2010**

**ANTONIO GILVAN DA SILVA**

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA, NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL, NO ÂMBITO  
DO MINISTÉRIO DA SAÚDE**

Artigo apresentado à Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para obtenção de título de especialização em Negociação Coletiva.

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

**Porto Alegre  
2010**

**ANTONIO GILVAN DA SILVA**

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA, NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL, NO ÂMBITO  
DO MINISTÉRIO DA SAÚDE**

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 02 de dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Ariston Azevêdo

---

Prof. Dr. Ivan Antônio Pinheiro

## AGRADECIMENTOS

A DEUS, por iluminar e abençoar a minha vida ao longo dos anos.

Aos meus pais, João Batista da Silva e Auda Francisca da Silva (*in memorian*), por toda paciência, carinho e empenho na minha formação, e pelo apoio incondicional, em todos os momentos.

À minha esposa, Eliane J. Dias e Silva e minha filha Marcela Maria Silva Dias, pela presença amorosa, por todo carinho e compreensão.

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pela oportunidade de realizar o curso.

Ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por oportunizar a realização do curso.

A todos os professores, por sua dedicação e prontidão peculiares.

À Prof<sup>a</sup>. Mariana Baldi, pela doação e auxílio, na realização desse trabalho.

À Prof<sup>a</sup>. Tutora Márcia de Souza Medeiros, sempre incansável, solícita, firme e parceira durante a realização desse trabalho.

A todos os servidores do setor de recursos humanos do Ministério da Saúde em Goiás, bem como aos gestores e lideranças sindicais, que se dispuseram a participar da pesquisa, cuja contribuição foi essencial para a finalização deste trabalho.

Aos colegas de curso, pela oportunidade da troca de conhecimentos.

# A NEGOCIAÇÃO COLETIVA, NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL, NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

Antonio Gilvan da Silva<sup>1</sup>

## RESUMO

O presente artigo pretende a recuperação das tratativas pertinentes à Negociação Coletiva da Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST), de 2003 ao presente, o que se justifica pela relevância do plano de carreira nas relações de trabalho e do instrumento da negociação coletiva, como recurso para seu aprimoramento. Destaque-se que essa área das políticas públicas possui um número muito grande de servidores, que buscam o respeito pelo seu trabalho e pelos seus direitos, atualmente, tão diferentes daqueles de outros servidores federais. O objetivo geral é efetuar o levantamento do processo de Negociação Coletiva pertinente à carreira Previdência, Saúde e Trabalho. Como objetivos específicos, tem-se a) sistematizar informações documentais quanto aos processos de negociação coletiva; b) evidenciar a necessidade da participação dos servidores nos sindicatos da categoria e destes na negociação do plano de carreira; e c) apreender as expectativas dos servidores em relação à carreira, em termos de negociação coletiva e de melhorias para a categoria. Para a efetivação do artigo, realizou-se levantamento bibliográfico e documental, bem como se buscou, através da aplicação de questionário, sinalizar as posições de servidores e gestores do setor de recursos humanos do Ministério da Saúde em Goiás, além de lideranças sindicais, envolvidos no processo de negociação coletiva do plano de carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST). A intenção é de que, sendo a carreira nacional, a escuta de atores locais indique o entendimento da categoria, em sentido amplo. Os resultados obtidos na pesquisa sinalizam que, embora haja diferenças na forma como a negociação coletiva é vista pelos pesquisados, é consenso entre eles que a mesma se apresenta como relevante recurso para o aperfeiçoamento da carreira em discussão. Espera-se que o artigo contribua com o debate em torno da carreira da Previdência, Saúde e Trabalho – PST, afirmando a importância do plano de carreira e da negociação coletiva, enquanto mecanismo de aproximação entre os diferentes atores do processo.

**Palavras-chave:** Negociação Coletiva, Carreira, Servidores, Administração Pública.

---

<sup>1</sup> Graduado em Gestão Pública pela Universidade Estadual de Goiás, Unidade Universitária de São Luís de Montes Belos, pós-graduando em Negociação Coletiva pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Contato: [antoniogilvandasilva@gmail.com](mailto:antoniogilvandasilva@gmail.com).

## INTRODUÇÃO

A negociação coletiva é um tema relativamente novo no setor público brasileiro, tendo sido adotada no final da década de 70, empregando regras do Direito do Trabalho.

Deve ser entendida como um instrumento utilizado para melhorar o desempenho profissional, tendo em vista as discussões que viabiliza e dada sua característica de permitir que se tenha uma visão de longo alcance, em relação à carreira na qual o servidor está inserido.

No Brasil, não se tem a profissionalização do servidor. Ou seja, há poucos planos de carreira na efetiva acepção do termo, com procedimentos padronizados para ingresso e formação, que possibilitem que seja atingido o ápice dos conhecimentos próprios a cada função, aliadamente à experiência.

Desde o Plano Diretor de Reforma do Estado, em 1990, os serviços e ações da área da saúde, por não serem de execução exclusiva do setor público, têm sido percebidos como não estratégicos. O que dificultou a conquista pelos servidores do Sistema único de Saúde (SUS) de um plano de carreira.

O presente artigo pretende a recuperação das tratativas relativas à Negociação Coletiva da Carreira Previdência, Saúde e Trabalho (PST), de 2003 ao presente.

O objetivo geral é, assim, efetuar o levantamento do processo de Negociação Coletiva pertinente à carreira Previdência, Saúde e Trabalho (PST), de 2003 ao presente. Sendo os objetivos específicos: a) sistematizar informações documentais quanto aos processos de negociação coletiva; b) evidenciar a necessidade da participação dos servidores nos sindicatos da categoria e destes na negociação do plano de carreira; e c) apreender as expectativas dos servidores em relação à carreira, em termos de negociação coletiva e de melhorias para a categoria.

Para a concretização dos objetivos, procedeu-se à pesquisa bibliográfica e documental e à aplicação de questionário, buscando sinalizar as posições dos envolvidos. Como a carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST) abrange servidores de todo o país, supõe-se que a compreensão dos envolvidos nos processos de negociação coletiva pertinentes à carreira seja semelhante. A partir dessa ótica, aplicou-se o questionário a servidores e gestores do setor de recursos

humanos do Ministério da Saúde em Goiás, além de lideranças sindicais.

Os resultados da pesquisa indicam que a negociação coletiva tem concorrido, de modo significativo, para o aperfeiçoamento da carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST). Registre-se, não obstante, diferenças na forma como é compreendida a negociação, pelos diferentes participantes. Sendo a mais importante, dentre elas, a percepção dos servidores de que falta um canal de comunicação da categoria com a Mesa de Negociação.

O artigo está organizado da seguinte forma: no primeiro capítulo, faz-se uma abordagem sobre o crescimento da negociação coletiva no Brasil e o papel do sindicato no encaminhamento das propostas dos servidores, além da garantia de direitos desses, advindos da promulgação da Constituição de 1988. No segundo capítulo, discute-se plano de carreira e, especificamente, a carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST), bem como as principais dificuldades para sua implementação. O terceiro capítulo traz os procedimentos metodológicos e o quarto capítulo, a análise da pesquisa, sendo apresentados os resultados obtidos junto aos servidores, gestores e sindicalistas. Passa-se, então, às considerações finais.

## **1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O PAPEL DOS SINDICATOS**

Este capítulo aborda o crescimento da negociação coletiva no Brasil e o papel dos sindicatos quanto ao encaminhamento das propostas e anseios dos servidores, bem como a garantia de direitos dos servidores, a partir da Constituição de 1988. Foi a partir dela que se estabeleceu os critérios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência como obrigatórios no cumprimento dos princípios da administração pública e sobre os quais, se fixa, também, a negociação coletiva.

A negociação coletiva representa um direito fundamental, cujas bases estão fixadas em torno da busca pelos trabalhadores, de melhores condições sociais e de respostas às diferentes necessidades dos mesmos, ao longo do tempo. Segundo Ebert (2009), o direito à negociação coletiva decorre da evolução da liberdade sindical, especialmente, quanto aos fatos históricos, que culminam com o advento dos direitos sociais, entre a metade do Século XIX e o início do Século XX. Assim,

para que se compreenda as razões pelas quais os empregados e empregadores recorrem à negociação coletiva, é preciso que se recupere a sindicalização, no cenário nacional.

Historicamente, o Brasil é marcado por uma relação autoritária, nas relações de trabalho. Desde o período colonial até o fim do império, o trabalho escravo sempre imperou. Com a República, inicia-se um processo de revigoramento do país onde a industrialização tem início, mas de forma ainda desordenada, sendo as condições de trabalho ainda muito precárias e sem nenhum modelo estatal que garantisse os direitos reais dos trabalhadores, o que só aconteceu a partir da criação de sindicatos. De acordo com Viegas (2003), a fundação de uma entidade sindical por Karl Marx em 1864, é o primeiro movimento sindical de que se tem notícia, enquanto que, no Brasil, o mesmo movimento ocorre através das Ligas Operárias, cujas reivindicações incluíam salários e redução da jornada de trabalho, ao mesmo tempo em que tinham papel crucial na questão assistencial como a Liga Operária de Socorros Mútuos (1872) e as Ligas de Resistência, entidades mais homogêneas e que fundavam filiais em outras cidades.

Ainda segundo o autor, o termo *sindicato* só aparece em 1903 e a disciplina legal se dá através do Decreto 979, cuja base estava voltada à associação dos trabalhadores da agricultura e indústrias rurais e, em 1907, dos sindicatos urbanos, com o decreto 1.637.

Nos anos seguintes, consolidam-se alguns avanços, em termos de sindicalização, sendo que a Carta Magna de 1934 (BRASIL, 1934) apresenta-se como um divisor de águas, pois assegurava a pluralidade sindical, já que assim dispunha o parágrafo único do art. 120: A lei assegurará a pluralidade e a completa autonomia dos sindicatos. Instaura-se assim, a liberdade e a autonomia sindicais, o que, nas constituições seguintes, avança, consideravelmente.

A criação da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) em 1943 (BRASIL, 1943), em termos de garantias individuais, assegurou aos trabalhadores, segundo Ferreira et al (2008, p. 1), acesso a direitos como férias, salário mínimo, descanso semanal remunerado e jornada de trabalho e significou a consolidação de avanços históricos que se mantêm ainda hoje. Por outro lado, em relação aos direitos transindividuais e identidade coletiva, a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) representa o controle, por parte do Estado, sobre a classe operária, ou seja, a unicidade sindical, o imposto sindical compulsório, o controle sindical e o poder

normativo atribuído à Justiça do Trabalho, seriam, na verdade, *moeda de troca*, que tornaria inexistente ou insignificante, a liberdade de organização, por parte dos trabalhadores.

A partir do exposto, percebe-se que, somente através da negociação coletiva, os trabalhadores poderiam ter acesso a melhores condições sociais, amplamente buscadas, o que de fato ocorre nos dias atuais e ganha cada vez mais força.

Lopes (2000) conceitua a negociação coletiva como sendo um processo em que os interesses de diferentes atores sociais se justapõem, sendo estes representados por aqueles a quem legitimamente se outorga, o poder de buscar o entendimento para negociar contratos, convenções ou acordos coletivos, fixando-se para tanto, as condições de trabalho e as obrigações, inclusive daqueles que representam a categoria nas negociações.

Moraes (2010), por sua vez, afirma que a negociação coletiva representa, além do direito laboral coletivo reconhecido no plano internacional e no ordenamento jurídico, a instauração do princípio da liberdade sindical, estatuído no art. 8º da Constituição da República de 1988.

Já na redação do Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994, que promulga a Convenção nº. 154, da Organização Internacional do Trabalho (BRASIL, 1994), a negociação coletiva é definida como sendo as negociações que ocorrem entre duas partes – de um lado um empregador (individual, grupo ou organização) e de outro uma ou mais organizações de trabalhadores. Tem como objetivos básicos, fixar condições de trabalho e emprego e regular as relações entre as partes envolvidas.

A presença de um sindicato profissional de classe apresenta-se como indispensável em um processo de negociação coletiva, bem como a existência de um sindicato patronal ou a própria empresa, na mesa de negociações. De acordo com Lopes (2000), a obrigatoriedade de participação dos sindicatos na negociação coletiva (art. 8º, VI, da Constituição Federal) está direcionada à representação dos trabalhadores. Segundo o autor, a representatividade do sindicato por parte da empresa não se mostra indispensável à garantia da igualdade das partes na negociação. Acredita-se que isso se deva ao fato de que a própria empresa pode se representar por defender os interesses criados por ela mesma, enquanto que os trabalhadores, por serem em maior número, apresentam uma diversidade de interesses que precisam ser adensados em uma proposta única, fato que requer

uma entidade que os represente.

De acordo com Siqueira Neto (1988, apud CONFORTO, 2009), o processo de negociação coletiva pode ser dividido em três fases: a organização e os processos, os instrumentos normativos a serem utilizados e a definição do sistema de composição de conflitos, a ser adotado conforme o resultado e o momento em que a negociação se encontra.

A primeira fase diz respeito à forma como a negociação será conduzida, considerando-se, então, o período, os atores que dela participam, sua abrangência, objetivo e o tipo de negociação que será impetrado. Segundo o autor, normalmente, as negociações são realizadas em períodos determinados, denominados como *data-base*.

A segunda fase, segundo o autor, refere-se aos instrumentos normativos, ou seja, documentos resultantes das negociações coletivas que registram a vigência, o campo de aplicação, o conteúdo acordado, a aplicação territorial e a extensão dos resultados. Quanto aos tipos de negociação e registros, são classificados em: normativos, institucionais, transacionais e decisoriais. Segundo Conforto (2009), os resultados das negociações coletivas no Brasil são registrados em instrumentos normativos (Acordo Coletivo, Contrato Coletivo, Convênio Coletivo ou Convenção coletiva), cuja aplicabilidade ocorre no campo territorial, onde estejam situados todos os que fazem parte da negociação.

Segundo o Boletim Dieese (1996, apud CONFORTO, 2009), a validade dos instrumentos depende de que sejam registrados, por escrito, os nomes de todos os envolvidos, o período de vigência e todos os dados relacionados aos acordos pretendidos e suas decisões.

A terceira fase diz respeito ao período em que as partes envolvidas na negociação apresentam divergências e essas, por sua vez, levam a um conflito coletivo. Tais conflitos podem ser desde aqueles relacionados à interpretação da legislação que rege os acordos, bem como aqueles em que se busca conciliar antigas ou novas normas, de acordo com a situação vivida, no momento. De acordo com Bento et al (2010), as formas de resolução de conflitos podem ser judiciais ou extrajudiciais, e dentro destas últimas, existem dois métodos de solução de conflitos que são: os autocompositivos (mediação e conciliação) e os heterocompositivos (arbitragem, por exemplo).

A mediação, conforme Hogemann (2000), provém do latim *mediatio* que

significa intervenção, intercessão, intermediação. Assim, entende-se que ela ocorra quando uma terceira pessoa é escolhida pelas partes para intermediar o conflito instaurado, quando ambas já esgotaram todas as possibilidades de solucioná-lo.

Bento et al (2010) afirmam que esta é a primeira forma de solução de conflitos, no entanto, por apresentar-se apenas como um facilitador da comunicação entre as partes, este não determina nem dita nada em relação à causa. Sua função é de apenas acelerar a dissolução do conflito, apontando caminhos para que isso ocorra.

Quanto à conciliação, Brasil (2010) a exemplifica, apontando como um dos organismos de conciliação as Comissões de Conciliação Prévia (CCP), que têm a finalidade de mediar e tentar conciliar, fora do processo judicial, os conflitos individuais advindos das relações de trabalho.

Em relação à arbitragem, esta pode ser entendida como aquela em que o árbitro escolhido pelas partes decide conforme seu convencimento, já que as partes não mais esperam chegar a um acordo comum. A arbitragem é regulada pela Lei nº 9.037/96, e só é possível caso existam direitos disponíveis e transacionáveis em testilha (BENTO et al, 2010). Nesse tipo de negociação, não há mais a interferência das partes, sendo o árbitro responsável pela dissolução de conflito.

Nota-se que cada uma das fases apresentadas requer que se obedeça às normas estabelecidas na legislação. Patrões e empregados precisam se organizar embasados nela e de maneira que se obedeça às características de cada uma das partes e da conjuntura na qual a negociação se realiza.

Tendo em vista que sempre há fatores políticos que determinam a negociação coletiva no serviço público, faz-se necessário perceber como se dá a mesma, tendo em vista que ela, através de sindicatos da classe, representa o elo que liga servidores e governos, apresentando-se, então, como um trabalho cooperativo entre tais atores.

Entende-se que quando se fala em cooperação, a mesma pode se manifestar de diversas formas e em diferentes graus de intensidade. Segundo Cheibub (2004), quanto mais contínuas, francas e abertas forem as negociações, mais cooperativas tendem a ser. Todavia, o fato dos atores tornarem-se cooperativos não implica em que se unam em torno dos mesmos ideais. Ao contrário, é exatamente essa a essência da negociação, buscar conciliar os interesses antagônicos das partes, de modo a melhorar as relações de trabalho.

Entendendo que a negociação coletiva é um procedimento desenvolvido entre os interessados (sindicatos de trabalhadores, patronais e empresas), através do qual discutem interesses visando encontrar uma forma de composição entre si, forçoso é que se compreenda que ela tem como berço o princípio da liberdade sindical, estatuído no art. 8º da Constituição da República de 1988, que, segundo Moraes (2010), deriva de princípio cristalizado na livre associação, como dimana do art. 5º, XVII, da Lei.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu capítulo V, art. 514, trata da organização sindical e seus deveres (BRASIL, 1943). Em sua redação, consta que entre os deveres dos sindicatos estão o de colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social, manter serviços de assistência judiciária para os associados e promover a conciliação nos dissídios de trabalho.

Diante disso, fica evidente o papel cooperativo entre sindicatos de servidores e governos, no qual a confiança entre ambas as partes deve ser mantida. Em alguns casos, esse tipo de cooperação evolui para formas mais próximas, como a co-gestão administrativa e o gerenciamento colaborativo, casos em que os sindicatos passam a compartilhar o processo de decisão, sendo consultados pela administração (CHEIBUB, 2004).

O fato de as negociações apresentarem sempre lados opostos em uma mesma questão justifica a crença de ela se apresentar como um jogo de soma zero, tendo em vista que alguém sempre ganha, enquanto outro sempre perde, ou ainda, ambos ganham ou perdem parcialmente. É isso que torna desfavorável emitir um julgamento de valor sobre uma negociação realizada, tendo em vista os interesses antagônicos nela envolvidos. Isso implica dizer que toda negociação envolve ganhos que certamente serão mais ou menos representativos para uma ou outra parte e, por isso, a dificuldade em se afirmar em relação aos ganhos obtidos, já que nem sempre eles representam as expectativas individuais de todos os envolvidos.

Sabe-se que o autoritarismo foi a base sobre a qual estiveram sedimentadas as relações entre servidores e governos, até a promulgação da Constituição Federal de 1988, tendo em vista que os servidores, até então, foram impossibilitados de intervir nas relações de trabalho formalizadas entre eles e o Estado, fato ressaltado por Demari (2010). Até aquele momento, entende-se que sequer podia-se afirmar que os servidores públicos possuíam uma categoria profissional, por conta do modelo clientelista de Estado, quando, ainda segundo o autor, era permitida a

contratação de trabalhadores sob os mais diversos regimes jurídicos e a partir de uma vasta gama de razões.

Lima Júnior (apud DEMARI, 2010) afirma que embora se tenha tentado várias vezes, a efetiva profissionalização do servidor nunca ocorreu, além de sempre ter se convivido de perto com a multiplicidade de cargos, planos salariais especiais e “trens da alegria”, que normalmente ocorrem, em final de Administração.

Assim, a contratação desenfreada e injustificada, que atende aos interesses mais obscuros da administração foi motivo de constantes desavenças, o que tornava cada dia mais distante, a luta em torno de interesses comuns dessa categoria, por conta da existência de diferentes regimes de trabalho na Administração Pública, e por ser ela, constantemente, marcada pela falta de critérios, nepotismo e heterogeneidade na sua constituição (DIAS, 2003).

Diante disso, percebe-se que houve uma tendência a que se formasse um espírito corporativo, que reagisse a esses desmandos. O resultado, segundo Demari (2010), envolveu a possibilidade de que esses servidores se organizassem, coletivamente, na busca de soluções para os conflitos de interesses existentes entre eles.

Até 1988, cabia aos servidores públicos, apenas aceitar as condições de trabalho impostas pelos governos, sendo negado a todos, inclusive, o direito à sindicalização. Justificava-se tal ato, de acordo com Meireles (1966, apud DEMARI, 2010) na observância, pelos servidores, dos deveres de obediência, hierarquia e legalidade, como também a atuação da administração voltada, única e exclusivamente, à persecução do bem comum.

A mudança na forma de relação estabelecida entre servidores e governo foi se dando, gradualmente, possibilitando uma nova interpretação da legislação trabalhista e tornando possível, o estabelecimento de elo jurídico entre as partes.

Entre várias situações que sustentavam o autoritarismo estatal, Conforto (2010) afirma que predominava a idéia da falta de vínculo entre o trabalho do servidor e o resultado econômico atingido em nível de governo. Ou seja, ao contrário do trabalhador da iniciativa privada, que trabalha visando o aumento dos lucros da empresa, o servidor público não trabalha com vistas à obtenção de resultados econômicos, o que diferencia, substancialmente, essas diferentes relações de trabalho.

Verifica-se que a relação entre sindicatos e negociação coletiva é bastante

estreita, tendo em vista que ele está presente em todas as negociações que envolvam os servidores do setor a ele vinculado. O que se observa é que a luta sindical avançou bastante no Brasil quando se considera o contexto histórico mas, ao mesmo tempo, olha-se para o futuro e vislumbra-se um longo caminho a trilhar para que eles se consolidem na prática, angariando a confiança e a simpatia dos servidores, que em muitos casos, olham com desconfiança para a forma como são encarados e encaminhados os problemas da categoria, não raro acreditando que muito mais poderia ser feito.

Todavia, é notório que se percebe que, não fosse a representação dos sindicatos nas mesas de negociação, certamente os servidores estariam muito distantes das conquistas já alcançadas, tendo em vista o esforço de unir em torno dos ideais de luta o máximo de forças possíveis, como forma de solidificar propostas e encarar os inúmeros desafios na garantia e conquista de direitos dos servidores públicos.

## **2 PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS E A MESA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA, NO MINISTÉRIO DA SAÚDE**

Este capítulo discute sobre plano de cargos, carreiras e salários e a expectativa de seu completo estabelecimento no Ministério da Saúde, integrando a carreira da Previdência, Saúde e Trabalho, bem como as principais dificuldades para sua implementação, tendo em vista as reivindicações dos servidores que buscam a equiparação das funções de diferentes carreiras, diminuindo a disparidade entre as existentes no serviço público federal.

De acordo com Dias (2010), a carreira deve ser entendida como o processo necessário para se atingir a senioridade individual em um cargo, no âmbito de uma empresa ou instituição. Característica peculiar é a inerente ao serviço público, onde as carreiras encontram-se vinculadas a instituições específicas, onde inexistem regras definitivas. Estas deveriam ser propostas a partir de estudos minuciosos sobre os cargos, sua constituição, tempo necessário para atingir outros níveis de complexidade, os conhecimentos envolvidos no processo de crescimento, os objetivos do cargo na instituição, os procedimentos necessários para que haja

desenvolvimento de pessoal em função de metas estabelecidas para o cargo, entre outras análises necessárias.

Segundo esse autor, no serviço público tem-se cargos que são tipicamente “encarregáveis”, mas os procedimentos e estruturas necessárias para que as carreiras tenham concretude, são de pequena monta. Segundo ele, apenas nas forças armadas e nas relações exteriores é que o plano de carreira funciona, efetivamente, ou seja, apresenta procedimentos padrão para ingresso, formação, treinamento gradual e específico, que permitem aos servidores alcançar a senioridade em seus cargos. Isso a partir de uma busca pessoal que é fomentada pela própria instituição, que motiva o servidor a querer buscar a qualificação constantemente, mantendo a qualidade de seus serviços e seu comprometimento com a busca de resultados da instituição.

A busca pela implantação do plano de carreira no Ministério da Saúde é uma luta antiga. No entanto, de acordo com Brasil (2006a), desde o Plano Diretor de Reforma do Estado, em 1990, houve uma tendência a se acreditar que os serviços e ações em saúde, por não serem atividades exclusivas do Estado, pudessem ser, até certo ponto, negligenciados quanto aos direitos dos servidores do setor, no que diz respeito ao fortalecimento de suas carreiras, em detrimento de outras. Não sendo vista como carreira estratégica, esvaziou-se a discussão sobre a importância do plano de carreira no Sistema Único de Saúde - SUS.

De acordo com as Diretrizes Nacionais (BRASIL, 2006a) para a instituição de planos de carreiras, cargos e salários no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), ainda existem lacunas quanto a implantação ou adequação dos planos de carreira na maioria das Secretarias Estaduais e Municipais de Saúde (embora o SUS seja o grande empregador dos trabalhadores da saúde o que acaba por elevar o índice de reivindicações por parte dos trabalhadores respectivos quanto a definição dos planos de carreira para o setor).

A Lei Federal nº. 8080, de 19 de setembro de 1990, que dispõe sobre as condições para assegurar a saúde, entre outras providências, estabelece que:

A política de recursos humanos na área da saúde será formalizada e executada, articuladamente, pelas diferentes esferas de governo, em cumprimento dos seguintes objetivos:

- I - organização de um sistema de formação de recursos humanos em todos os níveis de ensino, inclusive de pós-graduação, além da elaboração de programas de permanente aperfeiçoamento de pessoal;
- II - instituição, em cada esfera de governo, de planos de cargos e salários e

de carreira para o pessoal do Sistema Único de Saúde (SUS), da administração direta e indireta, baseados em critérios definidos nacionalmente;

III - fixação de pisos nacionais de salários para cada categoria profissional, sem prejuízo da adoção, pelos estados e municípios, de remuneração complementar para atender às peculiaridades regionais (BRASIL, 1990a).

Os incisos II e III foram vetados pelo então Presidente Collor, que justificou o veto, por acreditar que os mesmos supervalorizavam os servidores da área da saúde, em detrimento de todas as outras (BRASIL, 1990b). Segundo o documento (ANEXO A), já tramitava no congresso, há algum tempo, por solicitação do governo, o Projeto de Lei que instituía o Sistema de Carreira do Serviço Civil da União. Assim, na visão do Presidente, os incisos caminhavam no sentido contrário à integração dos planos de carreiras do Serviço Público Federal.

Quanto ao inciso III, alegava também os mesmos motivos do inciso anterior e acrescentava que este feria o Art. 39 da Constituição, que assegura isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais, entre servidores do mesmo Poder e até entre aqueles lotados no Executivo, Legislativo e Judiciário.

Em seguida, foi aprovada a Lei Federal nº. 8142, de 19 de dezembro de 1990, que em seu Art. 3º, inciso IV, dispunha que os Municípios, os Estados e o Distrito Federal deveriam contar com uma comissão de elaboração do Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS), previsto o prazo de dois anos para sua implantação, sob pena de não receberem seus recursos e esses serem administrados pelos Estados e pela União (BRASIL, 1990c).

De acordo com Ximenes Neto (2007), embora os servidores da saúde tenham sempre reivindicado o plano de carreira, seja nas Conferências de Saúde ou em outros fóruns político-sociais sanitários, somente a partir do ano de 2003, com a reinstalação da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS – MNNP-SUS, é que o tema voltou a ser discutido nas políticas nacionais, sendo que a primeira tentativa havia sido feita, no ano de 1993.

A Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (MNNP-SUS) apresenta-se como um fórum permanente de discussão e formalização de acordos, entre gestores das diferentes esferas de governo, prestadores de serviços e trabalhadores do Sistema Único de Saúde (SUS) e sua principal incumbência é discutir as relações e as condições de trabalho, em saúde. Para tanto, foram criados dentro dela grupos de trabalho, para discutir questões pertinentes a sua

competência, como é o caso do grupo de trabalho Plano de Carreiras. Com a reinstalação da Mesa, permitiu-se aos servidores do setor saúde, que se transformassem em atores da política nacional de saúde, podendo, dessa forma, reivindicar direitos e buscar as garantias de que necessitam para se equipararem a outros servidores públicos, contemplados no Plano Diretor de Reforma do Estado.

O grupo responsável pela proposta do plano de carreira teve 180 dias para elaborar a proposta e, posteriormente, segundo Ximenes Neto (2007), o prazo foi prorrogado em mais 60 dias. Somente após esse prazo, é que as diretrizes foram submetidas a consulta pública, as sugestões sistematizadas e, quando pertinentes, incorporadas ao documento. Participaram da discussão, gestores, trabalhadores, especialistas, consultores e assessores jurídicos, tanto da bancada do governo como da bancada dos trabalhadores.

Como parte integrante da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP), foi implantada, em 2003, a Mesa Setorial de Negociação Permanente do Ministério da Saúde (MSNP/MS). Seu objetivo é o de estabelecer uma relação direta e democrática com os servidores públicos federais, proporcionando discussões que envolvam desde a questão salarial até a melhoria das condições de trabalho e da qualidade dos serviços prestados à população (BRASIL, 2008).

A Mesa Setorial de Negociação Permanente do Ministério da Saúde (MSNP/MS) é composta por duas bancadas, sendo elas a Bancada Governamental e a Bancada Sindical, cada uma delas com nove representantes. Os da Bancada Governamental, nomeados por ato do Ministro. Sua estrutura é baseada em quatro comissões temáticas, que são: Comissão Temática de Pendências Trabalhistas, Remuneratórias e Benefícios; Comissão Temática de Atenção e Promoção à Saúde do Trabalhador; Comissão Temática de Política e Gestão; Comissão Temática de Carreiras (BRASIL, 2008).

De acordo com Braga (2005, apud BRASIL, 2008), o objetivo do Governo Federal, ao instituir o sistema permanente de negociação, é o de buscar diminuir os conflitos relacionados às relações funcionais e de trabalho e encaminhar as demandas respectivas, na administração Pública Federal, de maneira a conciliar interesses, entre as partes envolvidas.

Em setembro de 2005, entidades representativas dos servidores públicos federais e o Governo Federal, representado pelos Ministérios do Planejamento, da Previdência Social, da Saúde e do Trabalho e Emprego assinaram um termo em que

se instituiu um grupo de trabalho, em cuja composição havia representantes do governo e de entidades sindicais. Sua atribuição principal era acompanhar a reestruturação da Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho, bem como demais assuntos correlatos (CONDSEF, 2010).

No ano seguinte, em 19 de outubro de 2006, foi aprovada a Lei 11.355, que dispõe sobre a criação da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, entre outros órgãos. Nela encontram-se estipulados todos os parâmetros, para que se busque a adequação dos cargos e carreiras desses servidores do Serviço Público Federal (BRASIL, 2006b).

A carreira da seguridade social, segundo Brasil (2006b), foi a que teve maior número de servidores contemplados pela Lei 11.355. Naquele período, 221.190 servidores integravam a Seguridade Social, composta por servidores dos Ministérios da Saúde, Previdência Social, Trabalho e Emprego e da Fundação Nacional de Saúde (FUNASA). Todavia, era necessário que o servidor optasse pelo enquadramento na nova carreira, em um prazo de até 90 (noventa) dias, para fazer jus ao que ela estabelece, conforme exposto em seu Art. 2º, § 1º:

Art. 2º Os servidores ocupantes dos cargos referidos no caput do art. 1º desta Lei serão enquadrados na Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa nas Tabelas de Correlação, constantes do Anexo II desta Lei.

§ 1º O enquadramento de que trata o caput deste artigo dar-se-á mediante opção irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da vigência da Medida Provisória nº 301, de 29 de junho de 2006, na forma do Termo de Opção constante do Anexo III desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas de implementação das tabelas de vencimento básico referidas no Anexo IV desta Lei.

Desde a criação da Lei, a carreira passa por uma reestruturação, sendo que o ponto principal da negociação coletiva recai sobre a equiparação salarial. A proposta é de que seja implementada, no período de 2006 a 2011, para todos os servidores do antigo Plano de Carreiras e Cargos (PCC) e dos integrantes da carreira de Seguridade Social e Trabalho, do Ministério da Previdência Social, Saúde, Trabalho e Emprego e da Fundação Nacional de Saúde (FUNASA), lotados até dia 28 de fevereiro de 2006, conforme Brasil (2006b).

Sendo uma das principais discussões em torno da carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho (PST), a equiparação salarial representa, na verdade, 47,11% de reajuste para os servidores, a título de realinhamento de tabela das carreiras e do

Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Esse valor, chamado Adiantamento Pecuniário – Plano de Classificação de Cargos e Salários (PCCS), surgiu da expectativa de criação de um novo Plano de Carreira, Cargos e Salários, previsto na Lei nº. 7.604, de 1987, destinado aos servidores do então Sistema Integrado de Previdência e Assistência Social (SINPAS) (BRASIL, 2007).

Em 2005, a Mesa Setorial de Negociação Permanente do Ministério da Saúde (MSNP/MS), em conjunto com a Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) e representantes das entidades nacionais representativas dos servidores federais da área da Saúde conquistou o pagamento dos 47,11%, para os servidores do Ministério da Saúde e da Fundação Nacional de Saúde (FUNASA), de maneira escalonada, sendo pago em 12 parcelas, sempre nos meses de março e dezembro, nos anos de 2006 a 2011, incidindo o reajuste sobre o vencimento básico, conforme tabela 1.

**Tabela 1.** Cronograma de pagamento de reajuste do Adiantamento Pecuniário.

PERÍODO	PARCELAS	% SOBRE A PARCELA ANTERIOR	% ACUMULADO
MAR/2006	1. <sup>a</sup>	3,00	3,00
DEZ/2006	2. <sup>a</sup>	6,23	9,42
MAR/2007	3. <sup>a</sup>	4,30	14,13
DEZ/2007	4. <sup>a</sup>	4,13	18,84
MAR/2008	5. <sup>a</sup>	3,97	23,56
DEZ/2008	6. <sup>a</sup>	3,81	28,27
MAR/2009	7. <sup>a</sup>	2,94	32,04
DEZ/2009	8. <sup>a</sup>	2,86	35,81
MAR/2010	9. <sup>a</sup>	2,77	39,57
DEZ/2010	10. <sup>a</sup>	2,7	43,34
MAR/2011	11. <sup>a</sup>	1,32	45,23
DEZ/2011	12. <sup>a</sup>	1,29	47,11
<b>Integralização (R\$)</b>			<b>1.654.787.096,00</b>

Fonte: Brasil, 2007.

No início de 2010, o governo ameaçou retirar o acordo, em função da crise econômica mundial, alegando a instabilidade na arrecadação, mas acabou mantendo-o, com uma alteração nas datas de pagamento. Assim, nas datas referentes a 2010 e 2011, antes estabelecidas para março e dezembro, o pagamento foi redirecionado, para o mês de julho desses anos. Desta forma, falta a última parcela, a ser paga em julho de 2011.

Levando-se em conta que os servidores do Seguro Social e da carreira da

Previdência, Saúde e Trabalho (PST) têm a mesma origem em termos de carreira, observa-se que há tratamentos diferenciados para com os servidores respectivos, sendo que a carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST) possui a segunda pior tabela remuneratória do Poder Executivo. Em função disso, a Ministra de Estado da Saúde (interina), Sr<sup>a</sup>. Márcia Bassit Lameiro da Costa Mazzoli, encaminhou a proposta de estrutura remuneratória da carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST), através do Aviso Ministerial nº. 1301 de 02/10/2009, tendo como base a tabela dos servidores do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Nesse Aviso, ela compara os vencimentos dos funcionários de um e outro órgão e alude ao tratamento diferenciado, recebido pelos servidores, tornando evidente que o governo restringiu suas propostas à aglutinação de cargos, não encarando, efetivamente as questões relevantes da carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST), o que requer, ainda, amplas negociações.

A partir de 2008, a estrutura remuneratória passa a ser composta pelo Vencimento Básico e pela Gratificação de Desempenho, ocorrendo assim, uma simplificação da remuneração final, sobre a qual passam a incidir alguns avanços, de acordo com a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF, 2010), que continua negociando por melhorias na proposta. O fato de incorporar gratificações representa ganhos significativos, para os servidores atuais, que há muito têm essa expectativa.

Nota-se que todas essas negociações são fruto do trabalho realizado pela Mesa Setorial, na busca da valorização dos servidores, evitando a continuação do tratamento diferenciado e procurando a correção das distorções, que ora se apresentam, internamente à área da Saúde e em relação aos demais servidores, que compõem o Poder Executivo. Sabe-se que o caminho é longo e difícil, mas espera-se que a luta pela implantação e atualização do plano de carreira e cargos se revele exitosa.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Essa pesquisa é descritiva, de caráter exploratório. Com o propósito de levantar informações relevantes para a compreensão da temática desse artigo,

realizou-se coleta de dados por meio de questionários aplicados a servidores, gestores e representantes sindicais envolvidos no processo de negociação coletiva, de questões pertinentes às relações de trabalho entre servidores e governo.

Os instrumentos utilizados na coleta de dados foram questionários, sendo o primeiro composto de 13 questões (três fechadas e as demais, abertas), aplicado aos servidores, com o intuito de obter informações sobre seu entendimento quanto à negociação coletiva e sua contribuição na luta pela efetivação do Plano de Cargos e Carreiras da Previdência, Saúde e Trabalho (PST) (ANEXO B).

O segundo questionário, composto por 12 questões abertas, foi aplicado aos gestores e lideranças sindicais e teve como objetivos, levantar informações acerca do andamento das negociações coletivas e do entendimento desses atores quanto à importância da negociação permanente para o fortalecimento do processo junto ao governo, bem como verificar quais as principais dificuldades encontradas no decorrer das negociações (ANEXO C).

A pesquisa foi realizada com servidores e gestores do setor de recursos humanos do Ministério da Saúde em Goiás e lideranças sindicais. Dos 58 servidores convidados a participar da pesquisa, apenas 15 devolveram o questionário respondido. Participaram ainda dois gestores do mesmo setor, além de cinco lideranças sindicais, sendo estes filiados ao Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Federal do Estado de Goiás (SINTSEP/GO), Sindicato dos Trabalhadores Federais em Saúde e Previdência do Estado de Goiás e Tocantins (SINTFESP/GO/TO), Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF) e Confederação Nacional dos Trabalhadores da Seguridade Social (CNTSS/CUT).

A escolha do setor de recursos humanos para participar da pesquisa se deve à acessibilidade do pesquisador em relação aos pesquisados. Entende-se que a aplicação de questionários aos servidores e gestores desse setor específico permite que se tenha um indicativo da percepção do conjunto de servidores do Ministério, pois o Plano de Carreira é nacional. Quanto aos sindicalistas, a escolha respeita a sua participação na negociação de interesses de servidores.

Em ambos os casos, a aplicação dos questionários foi feita presencialmente e via e-mail. A pesquisa aconteceu na primeira quinzena do mês de agosto/2010 e os resultados obtidos são os que se seguem.

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 4.1 Pesquisa com Servidores

Entre os servidores pesquisados, 10 deles estão lotados no Ministério da Saúde há dezesseis anos ou mais, o que sugere uma visão ampliada do processo de negociação coletiva que vem sendo feito ao longo desse tempo. Condição esta que os tornam aptos a emitir parecer positivo ou não, a respeito dessas negociações.

Quanto ao fato de ser ou não associado ao sindicato da classe, 10 dos servidores pesquisados afirmam que são filiados, demonstrando, assim, o engajamento necessário para a tomada de decisão coletiva. Ressalte-se que, entre os respondentes, há casos entre 20 e 34 anos de filiação ao sindicato.

Entre os não sindicalizados, a principal razão para não fazê-lo reside no fato de nem todos acreditarem que o sindicato realmente atue sempre a favor da categoria a que deveria representar. Nas respostas obtidas dos pesquisados a esse respeito, encontra-se, com certa frequência, que trabalham em favor próprio de seus dirigentes, fazendo das atividades sindicalistas, um trampolim para a vida política (servidor 3)<sup>2</sup>.

Há aqueles que, tendo sido filiados, solicitaram seu desligamento, por perceberem a não disposição por parte do governo, em negociar com os sindicatos os interesses dos servidores da categoria (servidor 2). Essa situação acaba enfraquecendo a luta sindical, que deixa a desejar quanto ao empenho em pressionar o governo, não mostrando suficiente força e credibilidade, na opinião dos entrevistados (servidor 4).

Certamente, a luta pela negociação implica cooperação necessária de todos os envolvidos para com seus sindicatos e entre estes e o governo, conforme afirma Cheibub (2004), tendo em vista que a falta de continuidade, franqueza e abertura, implica no enfraquecimento das negociações.

Outros motivos para a não sindicalização, apontados na pesquisa, residem no fato de que alguns servidores não têm conhecimento dessa entidade representativa, em função do pouco tempo no Ministério da Saúde ou ainda no fato do sindicato

exigir uma contribuição abusiva, o que inviabiliza a filiação. É o caso de um dos entrevistados (servidor 5), que considera “muito alto um desconto de até mais de 50,00 reais” para um salário baixo, de nível médio e que, comparando contribuições feitas ao Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Federal do Estado de Goiás (SINTSEP-GO) com diferentes sindicatos da área federal da saúde, tal como o Sindicato dos Trabalhadores Federais em Saúde e Previdência do Estado de Goiás e Tocantins (SINTFESP/GO-TO), observa que este pratica valores menos abusivos, sendo que os dois prestam o mesmo serviço, ou seja, a defesa da categoria.

O entendimento dos servidores quanto à negociação coletiva trouxe a confirmação quanto ao seu real atributo, com afirmativas como “é um espaço onde pode se inserir propostas dos trabalhadores. Portanto, pode ser um instrumento para diminuir conflitos e contribuir para reduzir a exploração” (servidor 9) e também “Negociação Coletiva é o ato consensual entre duas partes” (servidor 14). Entre as respostas obtidas, verifica-se um alto grau de entendimento sobre a importância da negociação coletiva para a categoria e também que os servidores acompanham, em boa medida, as negociações feitas. Não raro, observa-se insatisfação com a forma como o governo encara a categoria, relegando-a a segundo plano, em face de outras.

Segundo o servidor (servidor 1), o papel das negociações coletivas é mais eficiente “quando se trata de reivindicação a favor de um número maior de interessados”, pois acredita que o número de representados exerça maior pressão em relação às decisões por parte de governos e sindicatos. Há também aquele servidor (servidor 5) que questiona o papel da mesa de negociação: “Considero enrolação do Governo Federal, quando finge que negocia e a gente finge que acredita. Apesar de termos de admitir que sua criação tenha sido um avanço, só isto é muito pouco. Efetivamente, o que fez a mesa de negociação, se no frigor dos ovos as decisões foram e continuam sendo unilaterais?”

Conforme colocado anteriormente, a partir de Lopes (2000), se a obrigatoriedade de participação dos sindicatos na negociação coletiva (art. 8º, VI, da CF) está direcionada à representação dos trabalhadores e estes não reconhecem a legitimidade das negociações e nem mesmo o empenho dos sindicatos, certamente, esse é um dos fatores que contribuem para o enfraquecimento das negociações. Assim, acaba por contribuir com a morosidade relacionada à dissolução de possíveis

conflitos existentes entre a categoria e o governo, sendo que à medida que a classe se organiza e começa a questionar seus direitos e pressiona para a tomada de decisão, há uma tendência a que o governo dê maior importância às reivindicações feitas por parte dos servidores.

No que se refere ao plano de cargos e carreiras, fica evidente a insatisfação dos servidores quanto à forma como o mesmo tem sido concebido e encaminhado (servidores 11, 13 e 15). Estes reconhecem que, “no serviço público, o plano corresponde a uma lei que prevê as condições para progressão e promoção na carreira”, ao mesmo tempo em que atestam sua importância para o desenvolvimento de recursos humanos, para a valorização profissional e a organização do trabalho (servidores 3, 4, 6, 7, 9, 10, 13 e 14). Isso confirma o que Dias (2010) afirma, ou seja, que a carreira deve ser entendida como um processo necessário para se atingir a senioridade individual em um cargo, no âmbito de uma empresa ou instituição.

Em contrapartida, ressaltam a urgência de um estudo sobre a complexidade das tarefas, qualificação profissional e tempo de trabalho, de maneira a garantir a equidade na composição salarial e nas garantias a cada grupo de servidores, de acordo com sua formação e tempo em exercício (servidores 1 e 12). A insatisfação maior do servidor (servidor 1) é com o fato de que o plano de carreira contempla em especial os servidores do Sistema Único de Saúde (SUS) e desvaloriza outros profissionais da saúde, que realizam trabalho semelhante em outros órgãos.

A falta de um plano de carreira que realmente atenda às necessidades dos servidores gera uma insatisfação que desestimula a prestação de um serviço de qualidade à sociedade. A falta de perspectivas de melhorias quanto a salários, gratificações e progressões faz com que ocorra a estagnação ou mesmo a procura por outros órgãos diminuindo, de certo modo, os talentos existentes na área da saúde (servidor 5).

Entre os pesquisados, um servidor (servidor 13) relembra que o Plano de Classificação de Cargos do Ministério da Saúde (PCC/MS) está em negociação desde a década de 80 e até o presente momento consta da pauta da Mesa Setorial de Negociação Permanente do Ministério da Saúde (MSNP/MS), ficando evidenciada, novamente, a grande morosidade que acaba por levar o servidor à insatisfação com a forma como as negociações têm sido conduzidas. Confirma-se, dessa forma, o que Brasil (2006) coloca, ao atribuir a intensificação das

reivindicações dos servidores da Saúde, de forma recorrente quanto a implementação de um plano de carreira efetivo, ao fato de terem sido negligenciados, quando da implantação do Plano Diretor de Reforma do Estado.

Entre as dificuldades encontradas na negociação, os servidores enumeraram: a falta de negociadores eficientes, por parte dos sindicatos (servidor 1); a falta de vontade por parte do governo em entender a importância da categoria para a manutenção da qualidade de vida e dos serviços à sociedade (servidor 2); o impacto no orçamento da União (tendo em vista ser uma das carreiras com maior número de servidores) (servidores 4 e 7); a falta de mobilização e articulação política dos servidores em torno de uma causa que lhes é comum, relegando apenas aos sindicatos a tarefa de defendê-los (servidores 6 e 14); a priorização do sindicato por outros órgãos (11); descaso do Governo com a saúde no Brasil (servidores 12 e 15) e a divergência de interesses entre as bancadas sindical e governamental (servidores 9 e 13).

Verifica-se que são muitas as razões enumeradas para que as negociações não avancem, satisfatoriamente. Tendo em vista que a presença de um sindicato profissional de classe e de um sindicato patronal (art. 8º, VI, da CF) apresentam-se como indispensáveis em um processo de negociação coletiva, percebe-se que aqueles que representam os servidores nestas negociações tem pouca credibilidade junto aos servidores sindicalizados.

O papel da mediação na solução de conflitos, abordado anteriormente com base em Bento et al (2010), deveria facilitar o processo de comunicação, mas é preciso que se busque, anteriormente, consultar os servidores a respeito de suas necessidades, de maneira a traçar um roteiro de trabalho que realmente contemple suas aspirações.

Entre os servidores pesquisados, nove afirmam ter conhecimento da Mesa Setorial de Negociação Permanente. No entanto, em relação aos que a compõe há uma restrição, tendo em vista a crença de que, no caso da Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF), ela esteja muito mais voltada para servidores de outros órgãos e carreiras do que para a Previdência, Saúde e Trabalho (servidor 2). A união de diferentes carreiras foi um retrocesso na opinião do servidor, que alega que muitos não foram consultados quanto à viabilidade dessa união e agora amargam seus dissabores.

O descrédito de alguns servidores em relação a essas negociações também

fica evidente quando afirmam que não se interessam por elas ou mesmo não têm conhecimento de como ocorrem, atestando a falta de mobilização e articulação em torno de interesses comuns (servidores 3, 4, 6, 7, 10 e 14). Ao mesmo tempo, oito servidores (servidores 1, 2, 5, 9, 11, 12, 13 e 15) afirmam que, além de ter conhecimento, participar das assembléias convocadas pelo sindicato, acompanhar as notícias veiculadas pelo site da Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF) ou através de informes feitos por colegas, participam das negociações nos sindicatos.

A satisfação dos servidores quanto à qualidade e avanço das negociações já realizadas foi questionada em relação a três itens, conforme mostra o gráfico 1.

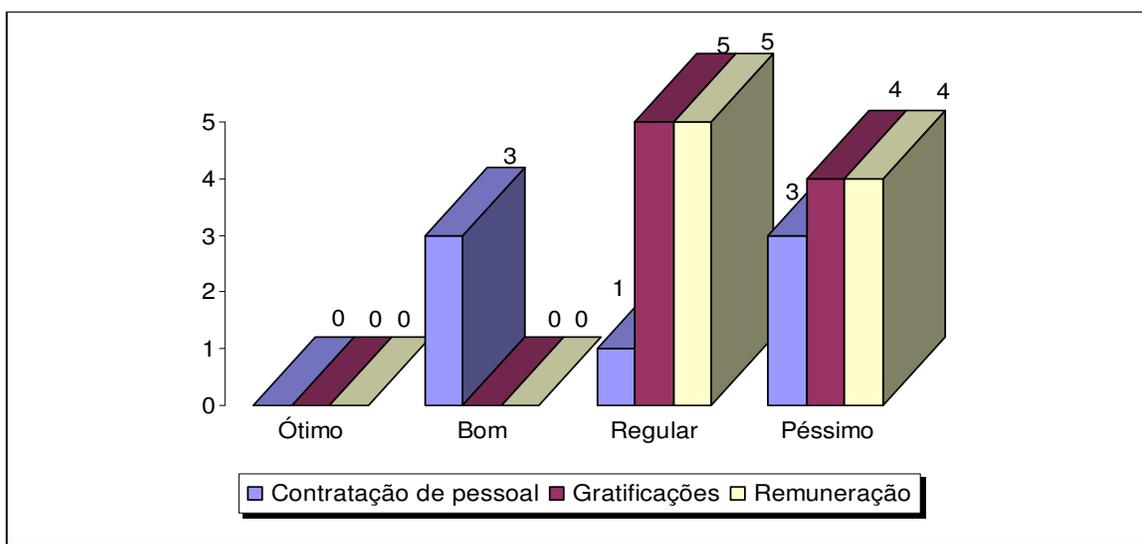


Gráfico 1. Nível de satisfação em relação às negociações coletivas.

Percebe-se que a maior parte dos servidores pesquisados (servidores 1, 2, 5, 9, 10, 11, 12, 13 e 15) se mantêm insatisfeitos em relação à condução das negociações, por não verem contempladas suas necessidades básicas quanto às garantias já conferidas a outras carreiras. O não avanço nessas negociações e a displicência quanto à carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST), geram um clima de insatisfação e falta de credibilidade em relação à mesa de negociação.

No que diz respeito à Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e também a reclassificação de cargos, que é motivo de negociação, 53% dos pesquisados afirmam ter conhecimento da mesma. No entanto, nota-se que, ao aludirem à

referida Lei, acabam por relacioná-la ao que alguns denominam simplesmente de “tabela de reajuste”, tendo em vista que acreditam que o máximo que ela fez foi incorporar os 47,11% aos vencimentos dos servidores e por isso apenas não deveria ser considerada verdadeiramente um plano de carreira (servidores 1 e 5). Colocam que “não foi negociado nada até agora visando à valorização do servidor do Ministério da Saúde” (servidor 12) e que “este conjunto de trabalhadores ficou discriminado em relação a outros. É uma injustiça que o governo ainda não corrigiu” (servidor 9).

Entre as respostas obtidas, chama atenção o fato de que apenas 8 servidores com mais de 11 anos de lotação no Ministério da Saúde (MS), têm algum conhecimento ou informação sobre a referida Lei. Pode-se mais uma vez, perceber o descrédito da categoria quanto à busca por direitos, assim como a falta de retorno, por parte dos sindicatos, a respeito das negociações, não fazendo chegar aos verdadeiros interessados as informações que lhes dizem respeito. O que parece crucial, no caso de um trabalho que envolve tamanha representação, dado o número de servidores que compõem a carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST).

Quanto aos principais ganhos conquistados com o plano de carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST), os servidores afirmam que, embora não sejam expressivos, “os ganhos econômicos, concurso público, humanização e democratização das relações de trabalho” foram algumas das conquistas mais significativas (servidores 4 e 9). Há porém aquele que acredita que nada foi feito, a não ser privilegiar outras carreiras como Polícia e Receita Federal que, afirma, geram divisas para o Governo, diferentemente da Saúde (servidor 2).

A simples existência da Lei representa, para outros, um ganho, tendo em vista que ela, pelo menos, atesta a existência de uma categoria, que no futuro, poderá ser valorizada, mediante negociações mais enfáticas e produtivas (servidores 1 e 15). Falta, na opinião de alguns servidores, “uma política que contemple a qualificação do servidor, através de cursos de aperfeiçoamentos, especializações, mestrados e doutorados, levando-se em conta que adquirir conhecimentos custa muito caro e nem todos os servidores podem investir do seu próprio salário”. Por outro lado, a “Incorporação da Gratificação de Atividade Executiva (GAE) no salário” foi um avanço, assim como a “Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho (GDPST)”, que beneficia o servidor ao aposentar. Todavia, ressalta o servidor, que tal fato requer um estudo mais detalhado (servidor 13).

As expectativas dos servidores, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras ficam afirmadas, assim como seu descrédito quanto à forma como têm sido encaminhadas as negociações, pelos representantes sindicais. Os servidores solicitam agilidade na oferta de treinamento, na reposição de equipamentos de trabalho, para a melhoria da qualidade no atendimento, esperam que haja a promoção e progressão mediante a capacitação em serviço e melhoria salarial (servidor 1, 4 e 10). Todavia, ainda prevalece, para muitos, a idéia de que nada se pode esperar, em relação ao plano de carreira, devido à unilateralidade, com que foi desenhado (servidores 2, 3, 8 e 12).

A relação entre as possíveis melhorias e a prestação de serviço ainda não foi percebidas. Nota-se que os servidores, na verdade, não atribuem grande peso às conquistas feitas até esse momento. Apenas um servidor (servidor 9) afirmou que ocorreu melhoria “nos locais onde os salários foram melhor reajustados e houve qualificação de recursos humanos. A qualidade de vida é percebida por ele com tendo relação direta com a qualidade do trabalho”.

#### **4.2 Pesquisa com Sindicalistas e Gestores**

A pesquisa com gestores e lideranças sindicais<sup>3</sup> traz outras considerações importantes para a compreensão da negociação coletiva como instrumento de luta de uma categoria. A negociação coletiva é entendida, por muitos pesquisados (sindicalista 4), como sendo o principal canal de reivindicações dos servidores junto ao governo, caracterizando-se como um instrumento democrático de direitos que, através de entidades representativas como Central Única dos Trabalhadores (CUT), Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNTSS), Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF), Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União (FENJUFPE) assinam, quando em negociação e na falta de uma legislação específica, termos de acordos firmados entre as partes (sindicalista 5).

Através das negociações coletivas, busca-se garantir o equilíbrio entre servidores e governos, quanto à satisfação de interesses dos envolvidos e, para que

isso ocorra, ela deve ser devidamente regulamentada (sindicalista 3). Segundo os pesquisados, a negociação coletiva é um importante instrumento, tendo em vista que é através dela, que as condições de trabalho são discutidas e negociadas (gestor 1).

Quanto ao plano de cargos e carreiras, nota-se que é percebido pelos entrevistados, como uma política de administração de cargos e salários, que visa reconhecer e fomentar a capacitação profissional e, conseqüentemente, melhorar o desempenho funcional (gestor 2). O plano de carreira vai além de tabelas salariais, que é o que se tem, atualmente (gestor 1). Nele devem estar estipulados progressões horizontais, verticais, além de mecanismos que incentivem a categoria a buscar a qualificação e a melhoria na prestação de serviços (sindicalistas 2 e 4).

Na avaliação dos trabalhos executados pela Mesa Setorial de Negociação Permanente, os pesquisados afirmam ser a mesma, um instrumento que permite avanços consideráveis no campo das discussões da classe trabalhadora, evitando-se, em muitos casos, a necessidade da greve (sindicalista 2 e gestor 2). Levando-se em conta que, historicamente, muitas demandas se acumularam, a Mesa Setorial permitiu a retomada de negociações que pudessem corrigir resquícios de inflação, considerar plano de carreira, cargos e salários, entre outros temas (sindicalista 1).

Diante disso, percebe-se a preocupação dos pesquisados quanto à falta de uma regulamentação específica quanto à negociação coletiva, o que permitiria a possibilidade de sanar falhas que ainda persistem (sindicalista 3). Outro fato citado foi a falta de autonomia da mesa para solução de problemas que demandam impactos financeiros, uma vez que ela precisa se reportar ao Ministério Público para qualquer decisão (gestor 1).

Questionados sobre sua percepção quanto à relação da Mesa Setorial de Negociação Permanente do Ministério da Saúde (MSNP/MS) e o plano de carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST), os pesquisados dividem-se. Para alguns, há uma ligação direta, quando então afirmam que é através da mesa que conseguiram construir um canal de diálogo, que culminou em vários avanços, inclusive quanto ao plano de carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST) (sindicalista 1 e 4). Outros afirmam que a relação é parcial ou inexistente, argumentando que a mesa setorial é um espaço de negociação, enquanto o plano de carreira é um instrumento de valorização do trabalhador, que tem sido discutido por meio de grupos de trabalhos compostos de representantes das Entidades

Sindicais, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e Ministério da Saúde (MS) (sindicalistas 3, 4 e 5). Há ainda, aqueles que afirmam que ainda não existe um plano de carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST), mas simplesmente, o nivelamento da tabela salarial com o pessoal do Plano Geral do Poder Executivo (PGPE) e os Planos Especiais de Carreira (PEC's) (sindicalista 5). Nesse sentido, afirmam que a Mesa Setorial pouco avanço significou para os servidores da Previdência, Saúde e Trabalho (PST), o que foi agravado pelo não cumprimento, por parte do governo, dos acordos que previam a racionalização de cargos, classes, padrões, progressões, promoção, desenvolvimento, avaliação de desempenho e qualidade dos serviços prestados (sindicalista 5).

Entre as dificuldades encontradas pela categoria no processo de negociação do plano de carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST), várias foram citadas, sendo algumas por parte do governo e outra por parte dos servidores. Quanto aos servidores, as principais dificuldades percebidas incluem a falta de participação do movimento, tendo em vista que muito cobram mas poucos participam (sindicalista 4). Além do mais, não há consenso quanto à unidade em torno da busca de um plano de carreira comum a todos os servidores, ao invés da setorização, que enfraquece o movimento de luta. Em muitos casos, o fato de estarem cedidos para estados e municípios, dificulta a mobilização dos trabalhadores, já que deixa de haver a busca por objetivos comuns a uma categoria (sindicalista 5 e gestor 1).

Por outro lado, há ainda as dificuldades oriundas do governo. Entre elas, provavelmente, a mais significativa seja o grande número de servidores na carreira, a diversidade de cargos que compõe esta força de trabalho e a natureza das atividades (sindicalista 1). Essa diversidade emperra e muito as negociações, tendo em vista que qualquer medida adotada representa um alto impacto financeiro na folha, se comparado a outros setores (gestor 2). Outro aspecto é o fato de o governo privilegiar os cargos de nível superior, em detrimento dos outros níveis (sindicalista 2). Inexiste, verdadeiramente, um plano de carreira, faltam as diretrizes básicas para que se tenha, efetivamente, um plano de carreira e não apenas tabelas de reajustes salariais, como tem acontecido até o momento (sindicalista 3).

Segundo os pesquisados, na administração de conflitos em casos de impasses entre servidores e governos, a mobilização tem sido usada para pressionar, no sentido do avanço nas negociações (sindicalistas 1 e 4 e gestor 1). Todavia, concordam que esta não é uma ação que sempre traz resultados, tendo em

vista que gera um desgaste grande e, em muitos casos, a descrença nos movimentos, por parte dos servidores. Em alguns casos, são citados ainda a solução através do Poder Judiciário, além de decisão unilateral do governo, como forma de dissolução de conflitos (sindicalista 2 e gestor 2).

A adesão dos servidores à carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST), segundo os pesquisados, ficou entre 70 e 90% (sindicalistas 3 e 4 e gestor 2). Alegam que este total é visto como satisfatório e justificam que a pressão pela aceitação da proposta não deixava outra escolha, já que se não assinassem o acordo, não haveria a implantação da tabela de reajuste, até então única vantagem conseguida através da negociação (gestor 1).

Entre aqueles que não aderiram, não há um estudo que apresente as principais causas para a não adesão. No entanto, pode-se supor que a causa mais provável é a falta de informações. Dos 36.000 servidores (de um total de 187.000) que não aderiram, houve dificuldade de contato, sendo que em torno de 90% deles são aposentados e pensionistas (sindicalistas 1, 2 e 3). Há ainda aqueles que não optaram, por receberem orientações nesse sentido, da Direção Sindical (gestor 2).

Para aqueles que não aderiram, o prazo legal esgotou-se em agosto/2010, no entanto, ainda é possível fazer a adesão, embora seja, agora, mais difícil (sindicalista 2). Além disso, já não há garantias quanto à retroatividade no pagamento de diferenças na gratificação, sendo contado então a partir da data de opção (gestor 1).

O significado da não adesão foi visto como sendo uma grande perda financeira a princípio, pois há uma diferença salarial de até 50% a menos em relação aos que aderiram (sindicalista 1). Além do mais, esses servidores ficaram fora de qualquer outro possível avanço nas negociações (sindicalista 3 e gestor 1).

Entre as principais reivindicações conduzidas pela Mesa, com relação ao plano de carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST), os pesquisados apontam a reestruturação da carreira, bem como a equalização da remuneração com as demais carreiras similares, como, por exemplo, o seguro social (sindicalista 1). Outras, como a ascensão funcional, redução da jornada de trabalho sem redução de salários, transversalidade não só para o nível superior, mas também para os níveis intermediário e auxiliar, estrutura salarial nos níveis da carreira do seguro social, criação de instrumentos que viabilizem a valorização do servidor, a avaliação de desempenho dos servidores, redistribuição dos servidores da Fundação Nacional de

Saúde (FUNASA), etc., também foram citados (sindicalista 2 e gestor 1). Além destas reivindicações, persiste a questão de buscar dar corpo ao plano de carreira, o qual, segundo um dos pesquisados, é inexistente (sindicalista 3).

O maior desafio enfrentado pela Mesa Setorial e apontado pelos pesquisados quanto às negociações da carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST), é a necessidade de convencer o governo, da necessidade de corrigir as distorções existentes entre as várias carreiras do executivo (sindicalista 1). Isto porque estas criam diferenças que giram em torno de 300%, entre servidores que têm as mesmas atribuições. A falta de uniformização no discurso dos próprios trabalhadores, seja em relação ao fato de pleitearem carreiras específicas (Previdência e Trabalho), seja na uniformização de gratificações, ou ainda a falta de unidade em termos de movimento, também criam barreiras difíceis de serem transpostas (sindicalista 5).

O fato de muitos servidores estarem cedidos a estados e municípios, é um outro aspecto que enfraquece o movimento pois, conforme dito anteriormente, fragmenta interesses que deveriam ser coletivos, criando empecilhos para o avanço das negociações (gestor 1). Nesse sentido, os sindicatos e entidades envolvidas nas negociações não conseguem avançar de acordo com as suas expectativas.

No entanto, percebe-se que a manutenção da Mesa de Negociação é uma necessidade, tendo em vista ser sua implantação, um ganho ímpar, em termos de abertura ao diálogo com o governo (gestor 2). Por isso, deve ser entendida como um instrumento estratégico de política pública e não de governo, que visa consolidar a gestão.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É perceptível o crescimento das negociações coletivas no Brasil, o que significa a abertura de diálogo entre servidores e governo. Conforme visto anteriormente, em Braga (apud BRASIL, 2008), ao instituir o sistema permanente de negociação, o objetivo do governo é, basicamente, envidar esforços para diminuir os conflitos relacionados às relações funcionais e de trabalho e encaminhar as demandas respectivas, na administração Pública Federal, de maneira a conciliar interesses entre as partes envolvidas.

Os servidores do Ministério da Saúde pertencentes à carreira da PST têm, como reivindicação, o estabelecimento de um plano de carreira efetivo. Vale dizer, na real acepção do termo. Conforme Dias (2010), o plano de carreira permite aos servidores atingir, progressivamente, cargos de mais alto escalão dentro de uma empresa ou instituição.

Num plano de carreiras consolidado, o servidor busca qualificação, por saber que seu esforço será reconhecido dentro da instituição a que pertence, já que se compromete com os objetivos e resultados por ela alcançados.

Dessa forma, o artigo buscou recuperar as tratativas relativas ao processo de negociação coletiva da carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST), desde a implementação da Mesa de Negociação, em 2003.

Pela pesquisa feita, fica sinalizado que boa parte dos servidores acredita que a implementação das mesas de negociação coletiva propiciou aos servidores uma forma de ter seus direitos validados, de maneira mais abrangente e eficaz. As mesas, ao compreenderem, também, a representação dos servidores, facultam a discussão de situações que ficavam anos aguardando posicionamento por parte do governo.

Todavia, ainda é motivo de insatisfação por parte dos servidores pesquisados, o fato de estarem reivindicando há anos o plano de carreira, cargos e salários e até agora, tenham obtido, apenas, o alinhamento de tabela. Isso faz com que a luta dos sindicatos seja invalidada por muitos servidores que não creem no possível avanço nas negociações.

A pesquisa, nesse sentido, identificou dois pontos de vista distintos, um é o dos servidores pesquisados e o outro, aquele dos gestores e sindicalistas. Para os primeiros, em sua grande maioria, a negociação coletiva não tem cumprido a função a qual se destina, embora acreditem que sem ela, a situação estaria ainda mais precária. A discriminação dos servidores da Saúde em detrimento de outras carreiras no serviço público é recorrente nas manifestações dos servidores. Para eles, não se trata, com igualdade, os ocupantes de cargos semelhantes em diferentes órgãos, o que é frustrante e motivo de reclamação e indignação.

Para os gestores e sindicalistas, por sua vez, a visão de negociação coletiva é de que ela fez avançar e muito as negociações, mesmo que muito ainda falte fazer e que nem sempre o governo mostre-se, realmente, disposto a negociar. Nesse sentido, falta uma maior participação dos servidores para que o movimento seja

fortalecido, pois a participação sistemática dos servidores na negociação estimula a busca de soluções.

É notório, porém, que o fato de estarem em permanente estado de vigília faz com que os sindicatos se fortaleçam, muito embora os caminhos a serem trilhados, por vezes, pareçam de difícil acesso. Para que se consiga chegar a um acordo, se faz necessário atender aos requisitos mínimos exigidos em uma negociação, de maneira a se evitar o dissídio coletivo, que longe de ser uma solução, é um fato que, comprovadamente, emperra as negociações.

É importante a dissolução de conflitos, de maneira a ampliar os níveis de resolutividade e, em função disso, ampliar as chances de acordo entre servidores e governo. Além disso, é preciso que se tenha claro que a negociação coletiva se apresenta como uma ferramenta estratégica de gestão, a partir do momento em que se configura como instrumento de democratização das relações entre servidores e governo.

A valorização dos servidores através de um plano de carreira é uma necessidade e precisa ir além da proposta de alinhamento de tabela, conforme frisado por alguns pesquisadores. É preciso que se invista em qualificação, que se estabeleça os critérios de promoção, entre outras necessidades. Principalmente, é necessário que não haja distinção entre servidores tal como hoje existe, tendo em vista todos exercerem suas funções, na área pública, apenas em diferentes órgãos.

Por fim, o discurso sobre o alinhamento entre valorização dos servidores e a qualidade de serviço deve estar ininterruptamente em pauta, assim como se deve buscar a participação mais efetiva dos servidores, em torno de ideais comuns à categoria, de maneira a fazer frente aos empecilhos enfrentados até o momento.

Possivelmente, quando os servidores se virem representados de maneira competente junto ao governo, buscarão se unir ainda mais em torno da causa comum e necessária, que é a consolidação de um verdadeiro plano de carreira, capaz de abarcar suas aspirações, de modo a não existirem distorções na valorização de servidores de diferentes órgãos do governo que executam funções equivalentes.

A luta pela valorização passa, evidentemente, pela compreensão do processo de negociação. Dessa forma, espera-se, através deste trabalho, difundir entre os servidores, informações quanto à negociação coletiva genericamente considerada e no que concerne, especificamente, ao plano de carreira do servidores da carreira da

Previdência, Saúde e Trabalho (PST), bem como contribuir com a continuidade do processo de negociação coletiva respectivo.

## NOTAS

<sup>2</sup> A numeração entre parênteses refere-se à ordem dos questionários, em anexo (servidores 1 a 15), sendo algumas respostas analisadas no decorrer do texto.

<sup>3</sup> A numeração entre parênteses refere-se à ordem dos questionários respondidos pelos sindicalistas e gestores, em anexo, sendo algumas respostas analisadas no decorrer do texto.

## 6 REFERÊNCIAS

BENTO, Vinicius Behrmann; SILVA, Aurelino Bento da; OLIVEIRA, Raphael Lima dos Santos. **Arbitragem no dissídio individual trabalhista**. 2010. Disponível em: [http://www.r2learning.com.br/site/artigos/artigo\\_default.asp?ID=1440](http://www.r2learning.com.br/site/artigos/artigo_default.asp?ID=1440) Data de acesso: 11 jul 2010.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Constituição da República Federativa do Brasil 1934**.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm> Data de acesso: 05 jul 2010.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 8.080, de 19 de Setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. 1990a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm) Data de acesso: 23 jul 2010.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 8.080, de 19 de Setembro de 1990**. Mensagem de veto. 1990b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/Mensagem\\_Veto/anterior\\_98/Vep680-L8080-90.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/Mensagem_Veto/anterior_98/Vep680-L8080-90.pdf) Data de acesso: 23 jul 2010.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 8142, de 19 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre a participação da comunidade na gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) e sobre as transferências intergovernamentais de recursos financeiros na área da saúde e dá outras providências. 1990c. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8142.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8142.htm) Data de acesso: 12 jul 2010.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção nº. 154, da Organização Internacional do Trabalho. 1994. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D1256.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1256.htm) Data de acesso: 05 jul 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e emprego. **Comissão de Conciliação Prévia.** 2000. [http://www.mte.gov.br/com\\_conciliacao/CCP.pdf](http://www.mte.gov.br/com_conciliacao/CCP.pdf) Data de acesso: 03 jul 2010.

BRASIL. Ministério da Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. **PCCS – SUS: diretrizes nacionais para a instituição de planos de carreiras, cargos e salários no âmbito do Sistema Único de Saúde.** Brasília: Ministério da Saúde, 2006a. 52 p. – (Série A. Normas e Manuais Técnicos).

BRASIL. **Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006.** Dispõe sobre a criação da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho [...]. 2006b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2006/Lei/L11355.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/Lei/L11355.htm) Data de acesso: 17 jul 2010.

BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. **Mesa setorial de negociação permanente do Ministério da Saúde.** Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2007.

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

CONFORTO, Ecléia. **Mulher e negociação coletiva:** uma investigação da presença feminina nas convenções coletivas de trabalho no município de Porto Alegre no ano de 2005. Tese (Doutorado em Economia) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Pós-graduação em Economia, Porto Alegre, 2009.

CONDSEF. **Nota Técnica Nº 03/2010.** Disponível em:

[http://www.condsef.org.br/downloads/tabelas\\_2010/nota\\_tecnica\\_03-2010\\_proposta\\_carreira\\_pst.pdf](http://www.condsef.org.br/downloads/tabelas_2010/nota_tecnica_03-2010_proposta_carreira_pst.pdf) Data de acesso 02 ago 2010.

DEMARI, Melissa. **A possibilidade da negociação coletiva entre servidores públicos e o Estado.** 2010. Disponível em:  
<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12289> data de acesso: 19 jun 2010.

DIAS, Maria Tereza Fonseca. **Direito Administrativo Pós-Moderno.** Novos Paradigmas do Direito Administrativo a partir do Estudo da Relação entre o Estado e a Sociedade. Belo Horizonte: Mandamentos, 2003.

DIAS, Ronaldo. **As carreiras no Serviço Público Federal brasileiro:** Breve retrospecto e perspectivas. Texto para discussão nº. 1482. Brasília, abril de 2010. Disponível em:  
[http://agencia.ipea.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5038](http://agencia.ipea.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=5038)  
acesso em 07 ago 2010.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O direito à negociação coletiva e as despedidas em massa.** Os deveres de participação do sindicato profissional nas tratativas prévias e de atuação das partes segundo a boa-fé. 2009. Disponível em:  
<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=13005> Data de acesso: 28 jun 2010.

FERREIRA, Duvanier Paiva; RIBEIRO, Idel Profeta; ALVES, Charles Moura. Negociação coletiva de trabalho no serviço público brasileiro. XIII CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Buenos Aires, Argentina, 4 - 7 nov. 2008.

HOGEMANN, Edna Raquel R. S. **A tutela jurisdicional diferenciada nos conflitos trabalhistas.** 2000. Disponível em:  
<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2580>. Data de aceso: 26 jun 2010.

LOPES, Otávio Brito. Limites Constitucionais à Negociação Coletiva. **Revista Jurídica Virtual.** Brasília, vol. 1, n. 9, fevereiro 2000. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_09/neg\\_coletiva\\_Otavio.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_09/neg_coletiva_Otavio.htm) Acesso em: 03 jul 2010.

MORAES, Michelle Patrick Fonseca de. **A negociação coletiva de servidor público civil no regime da Constituição Federal de 1988:** a curiosa e recente experiência dos controladores de tráfego aéreo. 2010. Disponível em:  
<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9331> Aceso em 18 jun 2010.

VIEGAS, Weverson. Liberdade sindical. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 7, n. 65, maio 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4063>>. Acesso em: 09 jul. 2010.

XIMENES NETO, Francisco Rosemiro Guimarães. **Plano de carreiras, cargos e salários-pccs-sus**: diretrizes nacionais na pauta das discussões. 2007. Disponível em: [http://www.abennacional.org.br/download/PLANO de carreiras.pdf](http://www.abennacional.org.br/download/PLANO_de_carreiras.pdf) acesso em: 11 jul 2010.

## **ANEXOS**

**ANEXO A**  
**MENSAGEM DE VETO**

00001.004355/89-17

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA  
DIVISÃO DE DOCUMENTAÇÃO

20 SET 1989 000000

PROTOCOLO

MENSAGEM Nº 680

EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DO SENADO FEDERAL:

Tenho a honra de comunicar a Vossa Excelência que, nos termos do parágrafo 1º do artigo 66 da Constituição Federal, resolvi vetar parcialmente o Projeto de Lei nº 50, de 1990 (nº 3.110/89, na origem), que "Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências".

Os dispositivos ora vetados são os seguintes:

(...)

Inciso II do Art. 27

"Art. 27 - -....."

II - instituição, em cada esfera de governo, de planos de cargos e salários e de carreira para o pessoal do Sistema Único de Saúde - SUS, da administração direta e indireta, baseados em critérios definidos nacionalmente."

Razões do veto

Há muito tempo se busca, no Sistema de Pessoal do Serviço Público, a uniformidade dos diferentes cargos e carreiras existentes na Administração. Conseguindo isso, ter-se-ia, como consequência lógica, a tão decantada isonomia de salários entre os servidores públicos de maneira geral, como preconiza a Constituição. Não é outro o sentido do projeto de lei que tramita há bastante tempo no Congresso Nacional, de iniciativa do Governo, instituindo o Sistema de Carreira do Serviço Civil da União.

O objetivo é justamente procurar estabelecer o equilíbrio entre as diferentes carreiras no Serviço Público, levando em conta a complexidade, a especialização e a qualificação profissional exigida para cada uma.

E a visão maior que se torna necessária, está provado, só pode ser obtida se for aplicado tratamento sistêmico e sob comando único, pois o enfoque setorial tenderá, como sempre ocorreu, à exagerada valorização da própria área, em detrimento do conjunto.

Enfim, o inciso não deve prosperar, porquanto cria mais um segmento diferenciado no Serviço Público, quando o que se busca é, justamente, a instituição de Sistema Integrado de Carreiras.

Inciso III do art. 27

"Art. 27 - .....

III - fixação de pisos nacionais de salários para cada categoria profissional, sem prejuízo da adoção pelos Estados e Municípios de remuneração complementar para atender às peculiaridades regionais.

### Razões do Veto

Caberiam aqui, perfeitamente, todas as razões alinhadas para o veto ao inciso II, pois, na organização de qualquer sistema de carreiras, há que ser fixado o limiar de cada qual, geralmente remunerado com o salário considerado "piso" para a especialidade.

No momento em que se aparta do sistema geral um grupo de atividades - na realidade, introduzindo um sistema dentro de outro - obviamente está criado, também sob o aspecto salarial, problema incontornável, com o qual o Serviço Público tem-se defrontado através dos anos.

Mas, acima de todos os motivos mencionados, há um muito mais forte: o dispositivo é inconstitucional, já que fere o § 1º do Art. 39 da Constituição, que assegura isonomia de vencimentos, para cargos de atribuições iguais, entre servidores do mesmo Poder e, até, entre aqueles lotados no Executivo, Legislativo e Judiciário.

Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/Mensagem\\_Veto/anterior\\_98/Vep680-L8080-90.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/Mensagem_Veto/anterior_98/Vep680-L8080-90.pdf)

**ANEXO B****PESQUISA COM SERVIDORES**

1. Há quanto tempo, você está lotado como servidor do Ministério da Saúde?

- até dois anos                       de três a cinco anos                       de seis a dez anos  
 de onze a quinze anos     dezesseis anos ou mais

2. É associado ao sindicato da categoria?

- Sim, há \_\_\_\_\_ anos  
 Não

3. *(Apenas no caso de resposta negativa à questão anterior)*. Qual o motivo principal para não ser associado?

---

---

---

---

4. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

---

---

---

---

5. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

---

---

---

---

6. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do seu plano de cargos e carreiras?

---

---

---

---

7. Tem conhecimento da Mesa Setorial de Negociação?

---

---

---

8. *(Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior)*. Acompanha as negociações feitas pela Mesa, quanto ao plano de cargos e carreiras? De que forma?

---

---

---

---

9. *(Apenas no caso de ter respondido à questão anterior)*. Qual o seu nível de satisfação em relação às negociações atuais sobre:

- a. Contratação de pessoal:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo  
b. Gratificações:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo  
c. Remuneração:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo

10 - Tem conhecimento da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e com ela, a reclassificação de cargos que é motivo de negociação, até o momento?

---

---

---

---

11 - *(Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior)*. Considerando-se os aspectos já conquistados do Plano, quais os principais ganhos, para os servidores do setor?

---

---

---

---

12. Quais as suas expectativas, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras, a ser concluído?

---

---

---

---

13 - Percebe relação entre essa melhoria e o serviço prestado? (*Apenas no caso de resposta afirmativa*). Qual?

---

---

---

---

---

## RESULTADOS DA PESQUISA COM SERVIDORES

### Servidor 1

1. Há quanto tempo, você está lotado como servidor do Ministério da Saúde?

- ( ) até dois anos                      ( ) de três a cinco anos                      ( ) de seis a dez anos  
( ) de onze a quinze anos      (X) dezesseis anos ou mais

2. É associado ao sindicato da categoria?

- (X) Sim, desde a criação da associação que deu origem ao sindicato  
( ) Não

3. (Apenas no caso de resposta negativa à questão anterior). Qual o motivo principal para não ser associado?

4. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*Quando se trata de reivindicação a favor de um número maior de interessados, penso que há uma maior pressão.*

5. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*Acho positiva, se contemplar os servidores de acordo com a formação acadêmica, independente da graduação de cada um, mas se vier contemplar somente os servidores técnicos, proposta do MS para os trabalhadores no SUS (médicos, enfermeiros e auxiliares de enfermagem), acho péssima, considerando que somos todos servidores do mesmo Ministério.*

6. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do seu plano de cargos e carreiras?

*Apesar de sermos todos sindicalizados a balança pesa mais para o ministério que possui negociadores mais eficientes , ou seja, com maior habilidade para negociar e que o serviço prestado a população seja mais importante ou de maior interesse do governo.*

7. Tem conhecimento da Mesa Setorial de Negociação?

*Sim, tenho conhecimento. Mas, os representantes dos servidores do MS em Goiás são os servidores do INSS (fazem parte da diretoria colegiada do SINTFESP-GO/TO), penso que não devem ter o mesmo empenho em negociar, considerando que não pertencem a mesma carreira e muito menos ao mesmo Órgão.*

8. *(Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior).* Acompanha as negociações feitas pela Mesa, quanto ao plano de cargos e carreiras? De que forma?

*Sim, participando das assembléias convocadas pelo sindicato*

9. *(Apenas no caso de ter respondido à questão anterior).* Qual o seu nível de satisfação em relação às negociações atuais sobre:

a. *Contratação de pessoal:..... ( ) Ótimo ( X ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo*

b. *Gratificações:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( X ) Regular ( ) Péssimo*

c. *Remuneração:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( X ) Regular ( ) Péssimo*

10 - Tem conhecimento da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e com ela, a reclassificação de cargos que é motivo de negociação, até o momento?

*Sim, fiz opção pela carreira, por conta do ganho financeiro devido a incorporação do 47,11%, e pelo fato de que se não o fizesse permaneceria na carreira em extinção, excluída portanto de qualquer benefício que os servidores do MS viessem obter.*

11 - *(Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior).* Considerando-se os aspectos já conquistados do Plano, quais os principais ganhos, para os servidores do setor?

*Devido ao fato de que temos representantes na mesa de negociação, lembramos ao governo que existimos e que queremos reconhecimento pelos serviços prestados a população, a inclusão na carreira em vigor, e, ainda, temos a possibilidade de melhorias salariais. Os cursos promovidos pelas instituições federais, qualificando o servidor por meio de aperfeiçoamentos, especializações, mestrados e doutorados, levando-se em conta que adquirir conhecimentos custa muito caro e nem todos os servidores podem investir do seu próprio salário.*

12. Quais as suas expectativas, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras, a ser concluído?

*É preciso que haja agilidade nesse processo, pois as melhorias demoram a chegar até nós, levando-se em conta a falta de treinamento de servidores e a precariedade dos equipamentos necessários para que o funcionamento seja satisfatório.*

13 - Percebe relação entre essa melhoria e o serviço prestado? (Apenas no caso de resposta afirmativa). Qual?

*Não tenho percebido melhoria significativa.*

## **Servidor 2**

1. Há quanto tempo, você está lotado como servidor do Ministério da Saúde?

( ) até dois anos                      ( ) de três a cinco anos                      ( X ) de seis a dez anos  
( ) de onze a quinze anos      ( ) dezesseis anos ou mais

2. É associado ao sindicato da categoria?

( X ) Sim, há 23 anos  
( ) Não

3. (Apenas no caso de resposta negativa à questão anterior). Qual o motivo principal para não ser associado?

*De qualquer modo estou pedindo a exclusão do sindicato em vista que só trabalham para quem o governo diz que será possível negociar. Para as categorias que o governo não tem interesse em negociar eles não fazem nada. Bem como não concordo dos nossos sindicatos serem ligados a CUT. Outro organismo que só trabalho por politicagem.*

4. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*A própria palavra já diz. Negociação coletiva. Nós do Ministério da Saúde fomos a muito tempo excluídos desta negociação. As categorias que dão prejuízo ao governo e que atinge a população nos casos de greves, são negociáveis, mas a nossa que trabalhamos apenas para o bem estar da nossa população – estamos de*

fora.

5. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*Primeiramente eu penso em melhorias salariais, depois podemos pensar em segurança, motivação, etc.... Tudo junto faria com que o serviço público realmente cumprisse com o seu papel perante a sociedade brasileira.*

6. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do seu plano de cargos e carreiras?

*Dificuldades – só existe uma – o próprio governo não querer melhorar a nossa categoria. Diga-se de passagem, uma das mais conscientes de seu papel junto à sociedade. Em muito temos contribuído com o nosso trabalho de conscientização junto dos nossos clientes. Prefeituras e estados, para que assumam o papel de gestores da saúde em seus municípios e estados.*

7. Tem conhecimento da Mesa Setorial de Negociação?

*Sim e descordo totalmente de nossos representantes como a Condsef, que continuo afirmando para nossa categoria só as migalhas enquanto os servidores do Judiciário e Legislativo nadam em dinheiro, para nós só as migalhas. Não concordei com o que a condsef fez – em aceitar esse plano unido a previdência e ao Ministério do Trabalho. Estamos amargando com essa negociação – nem sequer fomos consultados. Eles só fazem o que o governo quer.*

8. (Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior). Acompanha as negociações feitas pela Mesa, quanto ao plano de cargos e carreiras? De que forma?

*Pelo site da condsef*

9. (Apenas no caso de ter respondido à questão anterior). Qual o seu nível de satisfação em relação às negociações atuais sobre:

a. Contratação de pessoal:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( X ) Péssimo

b. Gratificações:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( X ) Péssimo

c. Remuneração:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( X ) Péssimo

10 - Tem conhecimento da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e com ela, a reclassificação de cargos que é motivo de negociação, até o momento?

*Sim deste mesmo que falo. Péssima negociação.*

11 - *(Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior)*. Considerando-se os aspectos já conquistados do Plano, quais os principais ganhos, para os servidores do setor?

*Nenhum – fomos abusados – escorraçado do setor público com essa negociação.*

*O nosso aumento está no bolso de outros seguimentos que julgam ser mais importantes do que o nosso – como polícia federal – receita federal e outros órgãos que geram recursos para a união. Nós pobres mortais da área social ficamos de fora.*

12. Quais as suas expectativas, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras, a ser concluído?

*Nenhuma. Do jeito que ele foi desenhado – nada a esperar.*

13 - Percebe relação entre essa melhoria e o serviço prestado? *(Apenas no caso de resposta afirmativa)*. Qual?

*O serviço prestado está diretamente ligado a satisfação do servidor, que no momento está totalmente desmotivado. Políticas de desmonte do serviço público, contratação de servidores temporários ganhando dez vezes mais que o servidor. Etc etc etc..*

### **Servidor 3**

1. Há quanto tempo, você está lotado como servidor do Ministério da Saúde?

( ) até dois anos                      ( ) de três a cinco anos                      ( ) de seis a dez anos  
( **X** ) de onze a quinze anos      ( ) dezesseis anos ou mais

2. É associado ao sindicato da categoria?

( ) Sim, há \_\_\_\_\_ anos

(x) Não

3. *(Apenas no caso de resposta negativa à questão anterior)*. Qual o motivo principal para não ser associado?

*Os sindicalistas não têm nenhum interesse no coletivo e sim em futuras carreiras políticas, no caso do presidente, ou na licença do trabalho no caso dos demais membros.*

4. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*Seria a negociação das condições de trabalho e salário de toda uma categoria.*

5. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*Uma carreira com ascensões numa determinada atividade.*

6. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do seu plano de cargos e carreiras?

*A tal negociação coletiva.*

7. Tem conhecimento da Mesa Setorial de Negociação?

*Não me interessa.*

8. *(Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior)*. Acompanha as negociações feitas pela Mesa, quanto ao plano de cargos e carreiras? De que forma?

9. *(Apenas no caso de ter respondido à questão anterior)*. Qual o seu nível de satisfação em relação às negociações atuais sobre:

a. *Contratação de pessoal:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo*

b. *Gratificações:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo*

c. *Remuneração:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo*

10 - Tem conhecimento da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e com ela, a reclassificação de cargos que é motivo de negociação, até o momento?

*Não.*

11 - (*Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior*). Considerando-se os aspectos já conquistados do Plano, quais os principais ganhos, para os servidores do setor?

12. Quais as suas expectativas, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras, a ser concluído?

*Nenhuma.*

13 - Percebe relação entre essa melhoria e o serviço prestado? (*Apenas no caso de resposta afirmativa*). Qual?

#### **Servidor 4**

1. Há quanto tempo, você está lotado como servidor do Ministério da Saúde?

(  ) até dois anos                      (  ) de três a cinco anos                      (  ) de seis a dez anos  
(  ) de onze a quinze anos      (  ) dezesseis anos ou mais

2. É associado ao sindicato da categoria?

(  ) Sim, há \_\_\_\_\_ anos

(  ) Não

3. (*Apenas no caso de resposta negativa à questão anterior*). Qual o motivo principal para não ser associado?

*O sindicato não mostra força e credibilidade*

4. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*O sindicato representa os servidores nas negociações com o governo.*

5. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*No serviço público, corresponde a uma lei que prevê as condições para progressão e promoção na carreira.*

6. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela

categoria, no processo de negociação do seu plano de cargos e carreiras?

*No caso das negociações para os cargos da Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (CPTS), a principal dificuldade é o grau de impacto na administração público. Hoje a CPTS é uma das carreiras que possui o maior número de servidores, então um simples aumento de salário para o servidor causa um grande impacto no orçamento da União.*

7. Tem conhecimento da Mesa Setorial de Negociação?

*Não tenho conhecimento.*

8. (Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior). Acompanha as negociações feitas pela Mesa, quanto ao plano de cargos e carreiras? De que forma?

9. (Apenas no caso de ter respondido à questão anterior). Qual o seu nível de satisfação em relação às negociações atuais sobre:

a. Contratação de pessoal:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo

b. Gratificações:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo

c. Remuneração:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo

10 - Tem conhecimento da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e com ela, a reclassificação de cargos que é motivo de negociação, até o momento?

*Sim.*

11 - (Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior ). Considerando-se os aspectos já conquistados do Plano, quais os principais ganhos, para os servidores do setor?

*A principal é o fato do salário ter melhorado um pouco.*

12. Quais as suas expectativas, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras, a ser concluído?

*Espero que sejam incluídas condições para que possa existir progressão e promoção em virtude da capacitação.*

13 - Percebe relação entre essa melhoria e o serviço prestado? (*Apenas no caso de resposta afirmativa*). Qual?

*A melhoria que aconteceu no plano de carreira não é o suficiente para motivar o servidor a melhorar o trabalho prestado.*

### **Servidor 5**

1. Há quanto tempo, você está lotado como servidor do Ministério da Saúde?

( ) até dois anos                      ( ) de três a cinco anos                      ( ) de seis a dez anos  
( ) de onze a quinze anos      (x) dezesseis anos ou mais

2. É associado ao sindicato da categoria?

( ) Sim, há \_\_\_\_\_ anos  
(X) Não

3. (*Apenas no caso de resposta negativa à questão anterior*). Qual o motivo principal para não ser associado?

*Fui sindicalizada mais de dez anos ao SINTSEP-GO, só me desfiliei há poucos meses após o aumento exagerado do valor da contribuição, pois considero muito alto um desconto de até mais de 50,00 reais p/ um salário como o nosso, ainda mais sendo nível médio, e mais ainda se comparado ao desconto muito menor do outro sindicato da área federal da saúde, o SINTFESP/GO-TO, sendo que os dois prestam o mesmo serviço, ou seja, a defesa da categoria.*

4. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*Considero enrolação do Governo Federal, quando finge que negocia e a gente finge que acredita. Teve mesa de negociações durante todo o governo Lula, que apesar de termos de admitir que sua criação tenha sido um avanço, só isto é muito pouco p/ um partido que se diz dos "trabalhadores", e que na verdade foi um único governo que descontou os dias parados de grevistas, atitude incoerente p/ um partido que sempre defendeu a greve como instrumento de reivindicação e de luta. Efetivamente o que fez a mesa de negociação se no frigir dos ovos as decisões foram e continuam sendo unilaterais.*

5. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*De plano o nosso dito "Plano de Carreira" porque é apenas uma revisão/alteração das tabelas de salários, o que não passa nem perto da definição de um verdadeiro plano que estimule e incentive o servidor a prestar um serviço de qualidade á sociedade.*

6. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do seu plano de cargos e carreiras?

*O mesmo já colocado acima, ou seja, as decisões unilaterais impostas por parte do Governo.*

7. Tem conhecimento da Mesa Setorial de Negociação?

*Tenho mas não acredito nela pelas razões expostas acima.*

8. (Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior). Acompanha as negociações feitas pela Mesa, quanto ao plano de cargos e carreiras? De que forma?

*Acompanho através dos informes nas assembléias dos sindicatos e de colegas nossos que participam como representantes.*

9. (Apenas no caso de ter respondido à questão anterior). Qual o seu nível de satisfação em relação às negociações atuais sobre:

a. Contratação de pessoal:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo

b. Gratificações:..... ( ) Ótimo ( ) Bom (X) Regular ( ) Péssimo

c. Remuneração:..... ( ) Ótimo ( ) Bom (X) Regular ( ) Péssimo

10 - Tem conhecimento da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e com ela, a reclassificação de cargos que é motivo de negociação, até o momento?

*Acho que é aquela que dá esse nome de "Plano" à tabela de reajuste que concede os 47,11%, chamado de PCCS, reivindicação histórica do Ministério da Saúde e INSS e que c/ esta lei é estendida à Funasa; e que na última revisão da tabela feita unilateralmente pelo governo em 2008, nos foi novamente garfada já que eles dizem que está embutida na revisão mas ninguém, nem mesmo os sindicatos são capazes*

*de nos mostrar aonde.*

11 - *(Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior)*. Considerando-se os aspectos já conquistados do Plano, quais os principais ganhos, para os servidores do setor?

*Sempre deixando clara minha posição de que este é um Plano entre aspas, os ganhos foram os de sempre : só um reajuste nas tabelas, e a única ressalva é que foi maior que os do governo do Fernando Henrique Cardoso.*

12. Quais as suas expectativas, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras, a ser concluído?

*Se estamos falando deste denominado "Plano" atual, são os mesmos apenas reajuste/revisão das tabelas, nada mais.*

13 - Percebe relação entre essa melhoria e o serviço prestado? *(Apenas no caso de resposta afirmativa)*. Qual?

*Se este "Plano" fosse realmente um Plano de Carreira real aí sim reverteria em um melhor serviço prestado à população.*

## **Servidor 6**

1. Há quanto tempo, você está lotado como servidor do Ministério da Saúde?

até dois anos                     de três a cinco anos                     de seis a dez anos  
 de onze a quinze anos     dezesseis anos ou mais

2. É associado ao sindicato da categoria?

Sim, há \_\_\_\_\_ anos  
 Não

3. *(Apenas no caso de resposta negativa à questão anterior)*. Qual o motivo principal para não ser associado?

*Não conheço o sindicato e como o ministério é muito grande não tenho contato com nenhuma entidade semelhante.*

4. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*A negociação coletiva é essencial para a fixação dos colaboradores no ministério. Sem esta reposição salarial e possíveis ganhos reais nas negociações os funcionários preferirão mudar de carreira.*

5. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*Plano de carreiras tem a função essencial de fixar e atrair talentos. Sem a perspectiva de melhorias salariais os funcionários ficam estagnados na carreira ou procuram outros órgãos o que ocasiona a fuga de talentos.*

6. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do seu plano de cargos e carreiras?

*A principal dificuldade é a influência política que temos junto aos responsáveis pela aprovação de aumentos além da dificuldade de mobilizar o número de funcionários que devem ser articulados.*

7. Tem conhecimento da Mesa Setorial de Negociação?

*Não conheço.*

8. (Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior). Acompanha as negociações feitas pela Mesa, quanto ao plano de cargos e carreiras? De que forma?

9. (Apenas no caso de ter respondido à questão anterior). Qual o seu nível de satisfação em relação às negociações atuais sobre:

a. Contratação de pessoal:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo

b. Gratificações:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo

c. Remuneração:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo

10 - Tem conhecimento da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e com ela, a reclassificação de cargos que é motivo de negociação, até o momento?

*Não conheço pois minha carreira é PGPE.*

11 - (*Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior*). Considerando-se os aspectos já conquistados do Plano, quais os principais ganhos, para os servidores do setor?

12. Quais as suas expectativas, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras, a ser concluído?

*Gostaria que a carreira administrativa do ministério da saúde fosse aproximada à de outros órgãos como o ministério da fazenda.*

13 - Percebe relação entre essa melhoria e o serviço prestado? (*Apenas no caso de resposta afirmativa*). Qual?

*Não percebo.*

### **Servidor 7**

1. Há quanto tempo, você está lotado como servidor do Ministério da Saúde?

(  ) até dois anos                      (  ) de três a cinco anos                      (  ) de seis a dez anos  
(  ) de onze a quinze anos      (  ) dezesseis anos ou mais

2. É associado ao sindicato da categoria?

(  ) Sim, há \_\_\_\_\_ anos  
(  ) Não

3. (*Apenas no caso de resposta negativa à questão anterior*). Qual o motivo principal para não ser associado?

*Porque acabei de chegar ao ministério da saúde.*

4. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*É a união de forças para alcançar certo objetivo.*

5. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*Serve de estímulo aos servidores e projeções profissionais.*

6. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do seu plano de cargos e carreiras?

*Uma quantidade enorme de servidores integrado a este plano de cargo no qual gera um impacto muito grande na folha de pagamento do poder executivo.*

7. Tem conhecimento da Mesa Setorial de Negociação?

*Não.*

8. *(Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior)*. Acompanha as negociações feitas pela Mesa, quanto ao plano de cargos e carreiras? De que forma?

9. *(Apenas no caso de ter respondido à questão anterior)*. Qual o seu nível de satisfação em relação às negociações atuais sobre:

a. *Contratação de pessoal:.....* ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo

b. *Gratificações:.....* ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo

c. *Remuneração:.....* ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo

10 - Tem conhecimento da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e com ela, a reclassificação de cargos que é motivo de negociação, até o momento?

*Não*

11 - *(Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior)*. Considerando-se os aspectos já conquistados do Plano, quais os principais ganhos, para os servidores do setor?

12. Quais as suas expectativas, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras, a ser concluído?

*Como sou recém contratado deste Ministério, não tenho argumentos para responder a esta pergunta*

13 - Percebe relação entre essa melhoria e o serviço prestado? *(Apenas no caso de resposta afirmativa)*. Qual?

**Servidor 8**

1. Há quanto tempo, você está lotado como servidor do Ministério da Saúde?

- ( ) até dois anos                      ( ) de três a cinco anos                      ( ) de seis a dez anos  
( ) de onze a quinze anos      (X) dezesseis anos ou mais

2. É associado ao sindicato da categoria?

- ( X) Sim, há 23 anos  
( ) Não

3. (Apenas no caso de resposta negativa à questão anterior). Qual o motivo principal para não ser associado?

4. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*R. É a discussão entre grupos com interesses divergentes para se chegar a um acordo consensual.*

5. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*R. O plano de cargos e carreiras só atenderá ao que é de justo, se fizer um plano de acordo ao que Bresser Pereira propôs em 1998, ou seja, do ponto de vista da organização das carreiras na Administração Pública, adota-se, de forma explícita, uma perspectiva matricial, na qual convivem categorias horizontais, que exercem funções comuns a todo o serviço público, nos diversos órgãos e entidades...., pois com a disparidade de salários dentro mesmo do mesmo poder. Eu não acredito num plano de cargos e carreiras que vá atender ao que o servidor almeja.*

6. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do seu plano de cargos e carreiras?

*R. É exatamente o que já mencionei na questão anterior e mais ainda, eu não acredito haver necessidade de remunerar com tão altos salários certas categorias, enquanto outras fiquem a mercê de um descaso total por parte do governo. O que na realidade continua existindo é a mesma política dos interesses individuais não se preocupando em nada com as verdadeiras necessidades do coletivo.*

7. Tem conhecimento da Mesa Setorial de Negociação?

*R. O pouco que conheço é através da literatura.*

8. *(Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior)*. Acompanha as negociações feitas pela Mesa, quanto ao plano de cargos e carreiras? De que forma?

9. *(Apenas no caso de ter respondido à questão anterior)*. Qual o seu nível de satisfação em relação às negociações atuais sobre:

a. *Contratação de pessoal:.....* ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo

b. *Gratificações:.....* ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo

c. *Remuneração:.....* ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo

10 - Tem conhecimento da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e com ela, a reclassificação de cargos que é motivo de negociação, até o momento?

*R. Não, só ouvi falar a respeito e me pareceu não ter o plano atendido às expectativas dos servidores .*

11 - *(Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior)*. Considerando-se os aspectos já conquistados do Plano, quais os principais ganhos, para os servidores do setor?

12. Quais as suas expectativas, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras, a ser concluído?

*R. Como eu já disse eu não acredito muito e nem quero criar expectativas em cima disso.*

13 - Percebe relação entre essa melhoria e o serviço prestado? *(Apenas no caso de resposta afirmativa)*. Qual?

## **Servidor 9**

1. Há quanto tempo, você está lotado como servidor do Ministério da Saúde?

( ) até dois anos                      ( ) de três a cinco anos                      ( ) de seis a dez anos  
( ) de onze a quinze anos      ( x ) dezesseis anos ou mais

2. É associado ao sindicato da categoria?

( x ) Sim, há 25 anos

( ) Não

3. (Apenas no caso de resposta negativa à questão anterior). Qual o motivo principal para não ser associado?

4. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*É um espaço onde se pode inserir propostas dos trabalhadores. Portanto, pode ser um instrumento para dirimir conflitos e contribuir para reduzir a exploração.*

5. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*É um instrumento de gestão para o desenvolvimento dos recursos humanos, que permite valorizar os profissionais e organizar o trabalho. Plano de carreira não pode se resumir em tabelas salariais. Deve ter um equilíbrio entre carreira e salários, adotando critérios justos e objetivos para o desenvolvimento do trabalhador na carreira como: complexidade e importância das tarefas, qualificação profissional e tempo de trabalho.*

6. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do seu plano de cargos e carreiras?

*A principal dificuldade foi não aceitação do governo, que neste caso é o patrão, da proposta de plano de carreira elaborada pelas entidades representativas da categoria, contemplando suas lutas históricas.*

7. Tem conhecimento da Mesa Setorial de Negociação?

*Tenho. Na minha concepção é um processo engenhoso. Que não avança. Não conheço ou não recordo de nenhuma proposta que contempla interesses reais dos usuários do SUS ou dos trabalhadores da saúde.*

8. (Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior). Acompanha as

negociações feitas pela Mesa, quanto ao plano de cargos e carreiras? De que forma?

*Através das reuniões ampliadas, assembléias e boletins, sites das entidades representativas dos trabalhadores da saúde e site do Ministério da Saúde.*

9. (Apenas no caso de ter respondido à questão anterior). Qual o seu nível de satisfação em relação às negociações atuais sobre:

a. Contratação de pessoal:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( x ) Regular ( ) Péssimo

b. Gratificações:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( x ) Regular ( ) Péssimo

c. Remuneração:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( x ) Regular ( ) Péssimo

10 - Tem conhecimento da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e com ela, a reclassificação de cargos que é motivo de negociação, até o momento?

*Sim. Acho que este conjunto de trabalhadores ficou discriminado em relação a outros. É uma injustiça que o governo ainda não corrigiu.*

11 - (Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior). Considerando-se os aspectos já conquistados do Plano, quais os principais ganhos, para os servidores do setor?

*Apesar de não satisfatórios para todos, foram ganhos econômicos, concurso público, humanização e democratização das leis de trabalho.*

12. Quais as suas expectativas, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras, a ser concluído?

*O plano de cargos, carreira e salários é instrumento de gestão que só não garante condições de trabalho, é necessário associação de outros instrumentos como elaborações com eficiência de políticas públicas, disponibilidade de recursos e equipamentos e capacidade e qualidade de gestão.*

13 - Percebe relação entre essa melhoria e o serviço prestado? (Apenas no caso de resposta afirmativa). Qual?

*Sim. Nos locais onde os salários foram melhor reajustados e houve qualificação de recursos humanos. Houve melhoria de serviços. A qualidade de vida tem relação*

*direta com a qualidade do trabalho.*

### **Servidor 10**

1. Há quanto tempo, você está lotado como servidor do Ministério da Saúde?

- ( ) até dois anos                      ( ) de três a cinco anos                      ( ) de seis a dez anos  
( ) de onze a quinze anos      ( x ) dezesseis anos ou mais

2. É associado ao sindicato da categoria?

- ( ) Sim, desde 1976  
( x ) Não

3. (*Apenas no caso de resposta negativa à questão anterior*). Qual o motivo principal para não ser associado?

4. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*São as negociações que tem de um lado o empregador e do outro um grupo de empregados com a finalidade de atingir um objetivo.*

5. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*O plano de cargo e carreira institui oportunidade e estímulo para o desenvolvimento profissional e pessoal do trabalhador, criando-se mecanismo para a qualificação do servidor motivando o profissional em termo de salário e crescimento na carreira profissional.*

6. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do seu plano de cargos e carreiras?

*É a entidade representativa dos trabalhadores não terem espaço de negociação em favor dos trabalhadores. Os empregadores não tem interesse em valorizar profissional e de assegurar a eficiência no desenvolvimento das instituições.*

7. Tem conhecimento da Mesa Setorial de Negociação?

8. *(Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior)*. Acompanha as negociações feitas pela Mesa, quanto ao plano de cargos e carreiras? De que forma?

9. *(Apenas no caso de ter respondido à questão anterior)*. Qual o seu nível de satisfação em relação às negociações atuais sobre:

a. *Contratação de pessoal:.....* ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( x ) Péssimo

b. *Gratificações:.....* ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( x ) Péssimo

c. *Remuneração:.....* ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( x ) Péssimo

10 - Tem conhecimento da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e com ela, a reclassificação de cargos que é motivo de negociação, até o momento?

*Não*

11 - *(Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior)*. Considerando-se os aspectos já conquistados do Plano, quais os principais ganhos, para os servidores do setor?

12. Quais as suas expectativas, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras, a ser concluído?

*Melhoria no desempenho das atividades profissionais e salários do servidor.*

13 - Percebe relação entre essa melhoria e o serviço prestado? *(Apenas no caso de resposta afirmativa)*. Qual?

*Sim, porque tem relação com a satisfação do trabalhador com o trabalho.*

## **Servidor 11**

1. Há quanto tempo, você está lotado como servidor do Ministério da Saúde?

( ) até dois anos ( ) de três a cinco anos ( ) de seis a dez anos

( ) de onze a quinze anos ( x ) dezesseis anos ou mais

2. É associado ao sindicato da categoria?

( x ) *Sim, há mais de vinte anos*

( ) *Não*

3. *(Apenas no caso de resposta negativa à questão anterior)*. Qual o motivo principal para não ser associado?

4. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

5. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*No Ministério da Saúde não temos plano de cargos e carreiras e sim (menos possível) remuneração.*

6. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do seu plano de cargos e carreiras?

*O nosso sindicato deu preferência a outro órgão, por esse motivo a diferença salarial é grande, sendo que anteriormente ao plano era igual.*

7. Tem conhecimento da Mesa Setorial de Negociação?

*Sim tomei conhecimento no ano passado.*

8. *(Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior)*. Acompanha as negociações feitas pela Mesa, quanto ao plano de cargos e carreiras? De que forma?

*Estou acompanhando por colegas que fazem parte do sindicato.*

9. *(Apenas no caso de ter respondido à questão anterior)*. Qual o seu nível de satisfação em relação às negociações atuais sobre:

a. *Contratação de pessoal:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( x ) Péssimo*

b. *Gratificações:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( x ) Péssimo*

c. *Remuneração:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( x ) Péssimo*

10 - Tem conhecimento da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e com ela, a

reclassificação de cargos que é motivo de negociação, até o momento?

*Não vou anotar e pesquisar.*

11 - (*Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior*). Considerando-se os aspectos já conquistados do Plano, quais os principais ganhos, para os servidores do setor?

12. Quais as suas expectativas, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras, a ser concluído?

13 - Percebe relação entre essa melhoria e o serviço prestado? (*Apenas no caso de resposta afirmativa*). Qual?

## **Servidor 12**

1. Há quanto tempo, você está lotado como servidor do Ministério da Saúde?

( ) *até dois anos*                      ( ) *de três a cinco anos*                      ( ) *de seis a dez anos*  
( ) *de onze a quinze anos*      ( x ) *dezesesseis anos ou mais*

2. É associado ao sindicato da categoria?

( x ) *Sim, há 34 anos*  
( ) *Não*

3. (*Apenas no caso de resposta negativa à questão anterior*). Qual o motivo principal para não ser associado?

4. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*No meu entendimento a negociação salarial deve ser coletiva onde, deve ser agregada todos os segmentos de servidores e classes salariais, podendo as mesmas manifestar-se a respeito seus anseios através de assembléias de funcionários, ficando desta forma, satisfeita com o que ficou deliberado.*

5. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*Entendemos como plano de carreiras a solução dos problemas da insatisfação existente entre os servidores do Ministério da Saúde com o que vem acontecendo atualmente, ou seja, alguns departamentos vem sendo beneficiado em detrimentos dos demais citando como exemplo, a fixação de altas gratificações a servidores sem o mínimo critério de avaliação técnica ou de formação escolar, acarretando uma dolorosa injustiça social, quanto ao aspecto técnico e quanto ao aspecto político.*

6. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do seu plano de cargos e carreiras?

*O descaso do Governo Federal com a saúde no Brasil, e a falta de interesse político em resolver as questões relativas aos Servidores deste Ministério que dão o sangue pela Instituição e não é reconhecido, em detrimento de outras carreiras que não produzem nada para o país.*

7. Tem conhecimento da Mesa Setorial de Negociação?

*Tenho conhecimento, entendemos que se a mesma fosse usada com seriedade, poderia trazer vários benefícios para o país, quanto a organização do serviço público no país.*

8 Acompanha as negociações feitas pela Mesa, quanto ao plano de cargos e carreiras? De que forma?

*Acompanho pelo Sindicato, e tem sido negado todo tipo de negociação.*

9. (Apenas no caso de ter respondido à questão anterior). Qual o seu nível de satisfação em relação às negociações atuais sobre:

a. Contratação de pessoal:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( x ) Regular ( ) Péssimo

b. Gratificações:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( x ) Péssimo

c. Remuneração:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( x ) Péssimo

10 - Tem conhecimento da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e com ela, a reclassificação de cargos que é motivo de negociação, até o momento?

*Tenho conhecimento, e não foi negociado nada ate agora visando a valorização do servidor do Ministério da Saúde.*

11 - (*Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior*). Considerando-se os aspectos já conquistados do Plano, quais os principais ganhos, para os servidores do setor?

*Apenas foram beneficiadas alguns departamentos em detrimento da grande maioria existente que encontra-se insatisfeita.*

12. Quais as suas expectativas, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras, a ser concluído?

*Nenhuma, não existe plano de carreira para os servidores do Ministério da Saúde.*

13 - Percebe relação entre essa melhoria e o serviço prestado? (*Apenas no caso de resposta afirmativa*). Qual?

*A melhoria é decorrente de organização funcional feita com justiça.*

### **Servidor 13**

1. Há quanto tempo, você está lotado como servidor do Ministério da Saúde?

( ) até dois anos                      ( ) de três a cinco anos                      ( ) de seis a dez anos  
( ) de onze a quinze anos      ( X ) dezesseis anos ou mais

2. É associado ao sindicato da categoria?

( X ) Sim, há 31 anos  
( ) Não

3. (*Apenas no caso de resposta negativa à questão anterior*). Qual o motivo principal para não ser associado?

4. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*Negociação Coletiva são todas as negociações que tenham de um lado empregado e de outro empregador para se chegar a um acordo que pode ser por reivindicação de salários, melhores condições de trabalho ou outros conflitos.*

5. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*O Plano de Cargos e Carreiras do Ministério da Saúde pauta das reivindicações dos trabalhadores desde a década de 80 e até hoje presente na Mesa Setorial de Negociação Permanente.*

6. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do seu plano de cargos e carreiras?

*Acredito que os interesses divergentes entre a bancada sindical e os interesses da bancada do governo. Uma outra dificuldade é a demora em responder as propostas apresentadas, alegam também não ter poder de decisão.*

7. Tem conhecimento da Mesa Setorial de Negociação?

*Sim, da mesa de negociação do Ministério da Saúde*

8. (Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior). Acompanha as negociações feitas pela Mesa, quanto ao plano de cargos e carreiras? De que forma?

*Sim, Boletins e assembléias do sindicato (SINTFESP)*

9. (Apenas no caso de ter respondido à questão anterior). Qual o seu nível de satisfação em relação às negociações atuais sobre:

a. Contratação de pessoal:..... ( ) Ótimo ( X ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo

b. Gratificações:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( X ) Regular ( ) Péssimo

c. Remuneração:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( X ) Regular ( ) Péssimo

10 - Tem conhecimento da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e com ela, a reclassificação de cargos que é motivo de negociação, até o momento?

*Sim.*

11 - (Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior). Considerando-se os aspectos já conquistados do Plano, quais os principais ganhos, para os servidores do setor?

*Por um lado a Incorporação da GAE no salário foi um ganho e por outro a GDPST que com o critério de avaliação pode chegar aos 100 pontos ao aposentar o servidor*

*leva 50 pontos. Acho q. isso precisa de um estudo mais detalhado.*

12. Quais as suas expectativas, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras, a ser concluído?

*Acredito q. precisa de muito empenho dos sindicatos, do governo e dos trabalhadores p/ q. de fato o Ministério da Saúde tenha o seu plano de carreira como outros órgãos.*

*Acredito que com o Plano de Carreira o servidor vai trabalhar com mais motivação, vai se sentir valorizado, vai aprimorar os conhecimentos sabendo que vai ter reconhecimento. Vcê fazer um curso de especialização e saber q. terá retorno é muito e muito bom*

13 - Percebe relação entre essa melhoria e o serviço prestado? (*Apenas no caso de resposta afirmativa*). Qual?

*O servidor consciente motivado, valorizado pela organização reverte em bom atendimento, serviços prestados com qualidade para a população*

#### **Servidor 14**

1. Há quanto tempo, você está lotado como servidor do Ministério da Saúde?

( ) até dois anos                      ( ) de três a cinco anos                      ( ) de seis a dez anos  
( ) de onze a quinze anos      (X) dezesseis anos ou mais

2. É associado ao sindicato da categoria?

(X) Sim, há **23** anos  
( ) Não

3. (*Apenas no caso de resposta negativa à questão anterior*). Qual o motivo principal para não ser associado?

4. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*R. Negociação Coletiva é o ato consensual entre duas partes.*

5. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*R. É o plano que valoriza o servidor tanto no seu cargo quanto na sua qualificação.*

6. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do seu plano de cargos e carreiras?

*R. Existem várias dificuldades, mas a principal é a consciência política dos servidores. Somos ainda de achar que o Sindicato é que tem que resolver os nossos problemas.*

7. Tem conhecimento da Mesa Setorial de Negociação?

*R. Praticamente não.*

8. *(Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior)*. Acompanha as negociações feitas pela Mesa, quanto ao plano de cargos e carreiras? De que forma?

9. *(Apenas no caso de ter respondido à questão anterior)*. Qual o seu nível de satisfação em relação às negociações atuais sobre:

*a. Contratação de pessoal:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo*

*b. Gratificações:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo*

*c. Remuneração:..... ( ) Ótimo ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo*

10 - Tem conhecimento da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e com ela, a reclassificação de cargos que é motivo de negociação, até o momento?

*R. Não*

11 - *(Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior)*. Considerando-se os aspectos já conquistados do Plano, quais os principais ganhos, para os servidores do setor?

12. Quais as suas expectativas, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras, a ser concluído?

*R. Minha expectativa é de que com o plano o servidor se sinta mais valorizado e*

*motivado para o desempenho de seu trabalho.*

13 - Percebe relação entre essa melhoria e o serviço prestado? (*Apenas no caso de resposta afirmativa*). Qual?

*R. Não.*

### **Servidor 15**

1. Há quanto tempo, você está lotado como servidor do Ministério da Saúde?

( ) *até dois anos*                      ( ) *de três a cinco anos*                      ( ) *de seis a dez anos*  
( ) *de onze a quinze anos*      ( X ) *dezesesseis anos ou mais*

2. É associado ao sindicato da categoria?

( X ) *Sim, há \_\_\_\_\_ anos*  
( ) *Não*

3. (*Apenas no caso de resposta negativa à questão anterior*). Qual o motivo principal para não ser associado?

4. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*É a melhor forma de se atingir um objetivo comum.*

5. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*Melhor para o estado do que para os servidores.*

6. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do seu plano de cargos e carreiras?

*Displicência e pouco caso dos governantes*

7. Tem conhecimento da Mesa Setorial de Negociação?

*Soube através dos representantes do sindicato.*

8. (*Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior*). Acompanha as

negociações feitas pela Mesa, quanto ao plano de cargos e carreiras? De que forma?

*Da mesma forma.*

9. (Apenas no caso de ter respondido à questão anterior). Qual o seu nível de satisfação em relação às negociações atuais sobre:

a. Contratação de pessoal:..... ( ) Ótimo (X ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo

b. Gratificações:..... ( ) Ótimo ( ) Bom (X ) Regular ( ) Péssimo

c. Remuneração:..... ( ) Ótimo ( ) Bom (X ) Regular ( ) Péssimo

10 - Tem conhecimento da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, que instituiu o Plano de Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e com ela, a reclassificação de cargos que é motivo de negociação, até o momento?

*Sim.*

11 - (Apenas no caso de resposta afirmativa à questão anterior ). Considerando-se os aspectos já conquistados do Plano, quais os principais ganhos, para os servidores do setor?

*Somente a existência do plano e a possibilidade de, no futuro, uma negociação mais produtiva.*

12. Quais as suas expectativas, em termos da melhoria das condições de trabalho da categoria, através do plano de cargos e carreiras, a ser concluído?

*Nenhuma, haja vista o desprezo concedido a este ministério e á própria saúde no brasil.*

13 - Percebe relação entre essa melhoria e o serviço prestado? (Apenas no caso de resposta afirmativa). Qual?

*Não.*

**ANEXO C****PESQUISA COM GESTORES E LIDERANÇAS SINDICAIS**

1. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

---

---

---

---

2. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

---

---

---

---

3. Como avalia a Mesa Setorial de Negociação Permanente?

---

---

---

---

4. Você percebe relação entre a Mesa Setorial de Negociação Permanente e o plano de carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST)? Em caso afirmativo, qual?

---

---

---

---

5. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do plano de carreira da PST?

---

---

---

6. Não havendo consenso entre as partes envolvidas na negociação (sindicatos e governo), de que forma tem-se verificado a administração de conflitos?

---

---

---

7. Quando a Lei 11.355 foi criada, havia um prazo para que os servidores oriundos de outros planos optassem por ingressar ou não, na carreira da PST. Que percentual de servidores aderiu à carreira? Esse percentual está dentro do esperado?

---

---

---

---

8. Quanto aos que não aderiram, há algum estudo que tenha levantado as principais razões da não adesão?

---

---

---

---

9. Tendo optado por não aderir à carreira da PST, em algum momento futuro, o servidor poderá fazê-lo? Em caso afirmativo, como se dará esse processo?

---

---

---

---

10. Qual o significado da não adesão à carreira da PST, por parte de servidores, em relação às negociações referentes à mesma?

---

---

---

11. Atualmente, quais as principais reivindicações conduzidas pela Mesa, com relação ao plano de carreira da PST?

---

---

---

---

12. Qual(is) os maiores desafio(s) pertinentes às negociações da carreira da PST, enfrentados pela Mesa Setorial, tendo em vista as atuais reivindicações?

---

---

---

## RESULTADOS DA PESQUISA COM LIDERANÇAS SINDICAIS

### Sindicalista 1

1. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*A Negociação coletiva no setor público é uma bandeira de lutas mais importante para o conjunto dos servidores públicos das 3 esferas de governos, pois significará a libertação de fato para um processo real de negociação*

2. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*Entendo que primeiro temos que construir as bases das diretrizes de planos de cargos e carreira, para depois implementar os planos de carreiras de acordo com cada especificidade, compreendo que, se tivermos a capacidade de construir essas duas plataformas, daremos um passo fundamental para resolver uma série de gargalos que existem na administração pública.*

3. Como avalia a Mesa Setorial de Negociação Permanente?

*A Mesa nacional de negociação é um instrumento fundamental para superar as várias etapas de demandas que se acumularam por várias décadas, e se consolidou como o melhor caminho de diálogo entre as partes, governo e trabalhadores.*

4. Você percebe relação entre a Mesa Setorial de Negociação Permanente e o plano de carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST)? Em caso afirmativo, qual?

*Sim, pois foi através da mesa setorial de negociação que conseguimos construir um canal de diálogo que culminou em vários avanços, portanto, a carreira da PST só foi possível porque a mesa de negociação foi a base para essa efetivação.*

5. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do plano de carreira da PST?

*Em alguns momentos o que dificultou e dificulta o processo de negociação são as resistências de setores do governo sob a alegação de que nessa carreira existe um quantitativo de servidores muito grande e que segundo eles, o impacto financeiro fica muito elevado em se comparando com outros setores, essa postura do governo tem dificultado de certa forma os avanços necessários para esse setor.*

6. Não havendo consenso entre as partes envolvidas na negociação (sindicatos e governo), de que forma tem-se verificado a administração de conflitos?

*Quando o processo de negociação chega a um limite extremo, e evidentemente não se constrói consenso, o que resta ao conjunto dos servidores é o processo de mobilização, se organizando para pressionar o governo a ceder e avançar nas negociações, esse tem sido um dos mecanismos mais viáveis da categoria.*

7. Quando a Lei 11.355 foi criada, havia um prazo para que os servidores oriundos de outros planos optassem por ingressar ou não, na carreira da PST. Que percentual de servidores aderiu à carreira? Esse percentual está dentro do esperado?

*Sim, pois além do mais, esse prazo já foi reaberto por 4 vezes, sendo que de um total de 187 mil servidores entre ativos, aposentados e pensionistas, ainda ficaram fora da carreira 36 mil servidores.*

8. Quanto aos que não aderiram, há algum estudo que tenha levantado as principais razões da não adesão?

*Sim, o grande problema detectado foi a falta de informações, pois desses 36 mil servidores em torno de 90% são aposentados e pensionistas.*

9. Tendo optado por não aderir à carreira da PST, em algum momento futuro, o servidor poderá fazê-lo? Em caso afirmativo, como se dará esse processo?

*Não, pois a última chance foi apresentada com a medida provisória 479/09, que foi convertida na lei nº 12.269/2010, a qual estipulou o prazo final no mês de agosto passado.*

10. Qual o significado da não adesão à carreira da PST, por parte de servidores, em relação às negociações referentes à mesma?

*Infelizmente, os que não aderiram em tempo hábil, ficaram com uma diferença a menos imensa, pois a sua remuneração final em relação a CPST significa somente 50% da atual carreira da previdência, saúde e trabalho.*

11. Atualmente, quais as principais reivindicações conduzidas pela Mesa, com relação ao plano de carreira da PST?

*O eixo central das reivindicações é a reestruturação da carreira, bem como a equalização da remuneração com as demais carreiras similares(Ex. seguro social)*

12. Qual (is) os maiores desafio(s) pertinentes às negociações da carreira da PST, enfrentados pela Mesa Setorial, tendo em vista as atuais reivindicações?

*O nosso maior desafio esta sendo convencer o governo da necessidade de corrigir as distorções existentes entre as varias carreiras do executivo, esse é hoje o maior gargalho que existe dentro da administração pública federal, a ponto de chegar aos patamares exorbitantes de diferenças que atingem em torno de 300% entre servidores que realizam as mesmas atribuições. Portanto, estamos enfrentando com muita ênfase essa demanda, que é de fundamental importância resolve-la urgentemente.*

## **Sindicalista 2**

1. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*Como um instrumento que possibilitaria, uma melhor possibilidade de uma negociação efetiva, onde se poderia garantir, dentre outras questões, a data base, o cumprimento dos acordos pré estabelecidos e se isso fosse efetuado uma intermediação que tanto poderia ser do Ministério do Trabalho e Emprego ou mesmo da justiça, evitando o que hoje está ocorrendo, quando o governo sistematicamente não tem cumprido boa parte dos acordos assinados.*

2. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*Os planos de carreira são uma forma de fazer com que o servidor /trabalhador(a) tenha interesse em investir no seu cargo, se atualizando, se preparando melhor para o exercício de suas funções, haja vista que qualquer plano de carreira que se preze, prevê progressões horizontais, verticais, e também ingredientes que permitem incentivar o trabalhador/servidor que melhor se prepara,*

3. Como avalia a Mesa Setorial de Negociação Permanente?

*Um instrumento inovador introduzido pelo governo Lula, que permitiu e permite avanços consideráveis no campo das discussões da classe trabalhadora dos SPF's*

*e que como o próprio nome já diz permite uma constante interlocução entre o gestor e o servidor.*

4. Você percebe relação entre a Mesa Setorial de Negociação Permanente e o plano de carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST)? Em caso afirmativo, qual?

*A construção efetiva do PST, está intimamente ligada a a continuidade da Mesa.*

5. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do plano de carreira da PST?

*Por parte dos servidores a falta de unidade, pois cada setor tem procurado assegurar o seu plano de carreira específico, quando o correto seria um plano de carreira único, o que certamente fortaleceria nossa luta. Por parte do governo a visão equivocada de privilegiar o nível superior, (claramente exposto com a criação das carreiras transversais), e ainda com o viés de Bresser Pereira das carreiras típicas de estado,*

6. Não havendo consenso entre as partes envolvidas na negociação (sindicatos e governo), de que forma tem-se verificado a administração de conflitos?

*Via o poder judiciário.*

7. Quando a Lei 11.355 foi criada, havia um prazo para que os servidores oriundos de outros planos optassem por ingressar ou não, na carreira da PST. Que percentual de servidores aderiu à carreira? Esse percentual está dentro do esperado?

*Desconheço, no entanto informações extra oficiais alegam ser o percentual muito alto.*

8. Quanto aos que não aderiram, há algum estudo que tenha levantado as principais razões da não adesão?

*Não conheço, mas entendo que foi a falta de informação e a dificuldade de muitas entidades em contatar o servidor, principalmente os aposentados.*

9. Tendo optado por não aderir à carreira da PST, em algum momento futuro, o servidor poderá fazê-lo? Em caso afirmativo, como se dará esse processo?

*Sim é possível, no entanto muito difícil, assim como foi essa nova liberação só poderá ocorrer via emenda no PI acima citado.*

10. Qual o significado da não adesão à carreira da PST, por parte de servidores, em relação às negociações referentes à mesma?

*Para alguns a mudança foi de carreira saindo do PGPE, para o PST, para outros possibilitou além do ingresso na carreira do PST, uma correção substancial de seus ganhos.*

11. Atualmente, quais as principais reivindicações conduzidas pela Mesa, com relação ao plano de carreira da PST?

*Ascensão funcional, redução da jornada de trabalho sem redução de salários, transversalidade não só para o nível superior mas também para os níveis intermediário e auxiliar, estrutura salarial nos níveis da carreira do seguro social, criação de instrumentos que viabilizem a valorização do servidor.*

12. Qual(is) os maiores desafio(s) pertinentes às negociações da carreira da PST, enfrentados pela Mesa Setorial, tendo em vista as atuais reivindicações?

*Primeiro uniformizar o discurso dos trabalhadores, tendo em vista que entre os mesmos existem visões diferentes, inclusive com alguns setores pleiteando carreiras específicas (Previdência e Trabalho), uniformizar gratificações. No momento da aglutinação de cargos também se observa as diversas especificidades dos cargos que permeiam a carreira, o que em algum momento não permitirá inclusive a redistribuição do PST, exemplo, como redistribuir um técnico de laboratório ou um agente de saúde pública para a previdência ou para o MTE.*

### **Sindicalista 3**

1. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*É um instrumento que permite as entidade do setor público negociarem suas reivindicações. Por isto tem que ser regulamentado através de legislação específica.*

2. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*Através do plano de cargos e carreiras que a administração tem como valorizar o*

*trabalhador.*

3. Como avalia a Mesa Setorial de Negociação Permanente?

*Como um ponto positivo. Porém com muitas falhas que precisam serem corrigidas. E somente através da regulamentação da negociação coletiva é que poderemos sanar estas falhas.*

4. Você percebe relação entre a Mesa Setorial de Negociação Permanente e o plano de carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST)? Em caso afirmativo, qual?

*Não tem nenhuma relação. A mesa setorial é um espaço de negociação. E o planos de carreira é um instrumento de valorização do trabalhador.*

5. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do plano de carreira da PST?

*Na verdade não existe um plano de carreira e sim uma carreira sem a menor expectativa de desenvolvimento. Ou seja uma carreira morta. A nossa dificuldade é fazer o Governo entender que temos que transforma-la em um plano de carreira.*

6. Não havendo consenso entre as partes envolvidas na negociação (sindicatos e governo), de que forma tem-se verificado a administração de conflitos?

*No presente momento não existe um mediador nos processos negociais com o Governo. Esta está sendo a nossa dificuldade.*

7. Quando a Lei 11.355 foi criada, havia um prazo para que os servidores oriundos de outros planos optassem por ingressar ou não, na carreira da PST. Que percentual de servidores aderiu à carreira? Esse percentual está dentro do esperado?

*Em torno de 80%. Os outros 20% estamos conseguindo através da reabertura do prazo.*

8. Quanto aos que não aderiram, há algum estudo que tenha levantado as principais razões da não adesão?

*Na sua maioria aposentados/pensionistas. As dificuldades de comunicação com estes trabalhadores (as)*

9. Tendo optado por não aderir à carreira da PST, em algum momento futuro, o servidor poderá fazê-lo? Em caso afirmativo, como se dará esse processo?

*Somente através desta reabertura de prazo, findando este prazo, não poderá mas optar.*

10. Qual o significado da não adesão à carreira da PST, por parte de servidores, em relação às negociações referentes à mesma?

*Os servidores que estiverem fora da carreira, ficarão também, de fora de qualquer avanço da carreira.*

11. Atualmente, quais as principais reivindicações conduzidas pela Mesa, com relação ao plano de carreira da PST?

*Justamente transformar uma carreira morta em um plano de carreira que valorize esta categoria.*

12. Qual(is) os maiores desafio(s) pertinentes às negociações da carreira da PST, enfrentados pela Mesa Setorial, tendo em vista as atuais reivindicações?

*Justamente de convencer o Governo em transformar esta carreira em duas carreiras que visem valorizar estes trabalhadores e adequar melhor as carreiras as suas especificidades.*

#### **Sindicalista 4**

1 .Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*R - A Negociação coletiva é a melhor forma que possa se dar para avançar nas reivindicações da categoria, por isso esperamos a regulamentação da convenção 151 da OIT*

2 . Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*R - Na minha compreensão o Plano de Cargo e Carreira é uma forma de buscar a valorização dos trabalhadores, tendo em vista que é possível prever a progressão horizontal e vertical em um determinado período.*

3. Como avalia a Mesa Setorial de Negociação Permanente?

*R - É um instrumento importante, criado a partir de uma vontade e necessidade da classe trabalhadora onde possibilita que os representantes do governo e dos trabalhadores de uma forma dialogada buscam redimir conflitos e consensuar vontades.*

4. Você percebe relação entre a Mesa Setorial de Negociação Permanente e o plano de carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST)? Em caso afirmativo, qual?

*R - Sim; é através da mesa setorial de negociação permanente que de forma tímida o plano de carreira do PST tem buscado alguns avanços, principalmente no levantamento de quantidade de cargos existentes e a busca de redução dos mesmos.*

5. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do plano de carreira da PST?

*R - São várias as dificuldades porém considero uma das principais a disarticulação da categoria em torno da ideia; ex: Os servidores do MTE buscam um plano específico desatrelado da saúde, grande parte dos servidores da Funasa estão cedidos aos estados e precisam se transferir para o Ministério da Saúde para que possam inserir no plano.*

6. Não havendo consenso entre as partes envolvidas na negociação (sindicatos e governo), de que forma tem-se verificado a administração de conflitos?

*R - Em atos de manifestação organizado pelas lideranças e até mesmo em movimentos pautados decididos pelas bases.*

*Quando a Lei 11.355 foi criada, havia um prazo para que os servidores oriundos de outros planos optassem por ingressar ou não, na carreira da PST. Que percentual de servidores aderiu à carreira? Esse percentual está dentro do esperado?*

7. Sim; mesmo havendo este tempo, pouco mais de 70% aderiu a carreira, no meu ponto de vista esse percentual ficou abaixo do esperado.

*Quanto aos que não aderiram, há algum estudo que tenha levantado as principais razões da não adesão?*

8. R - ?

9. Tendo optado por não aderir à carreira da PST, em algum momento futuro, o servidor poderá fazê-lo? Em caso afirmativo, como se dará esse processo?

*R-Sim; houve recentemente abertura por parte do governo possibilitando adesão ao plano, com prazo estipulado de 60 dias não tenho maior conhecimento de como ficou esta questão.*

10. Qual o significado da não adesão à carreira da PST, por parte de servidores, em relação às negociações referentes à mesma?

*R-?*

11. Atualmente, quais as principais reivindicações conduzidas pela Mesa, com relação ao plano de carreira da PST?

*R- ?*

12. Qual(is) os maiores desafio(s) pertinentes às negociações da carreira da PST, enfrentados pela Mesa Setorial, tendo em vista as atuais reivindicações?

*R-?*

## **Sindicalista 5**

1. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*Por ser um instrumento legítimo da classe trabalhadora, pois são os trabalhadores participando dos fóruns de negociação, através de suas Entidades representativa, como a CUT, CNTSS, CONDSEF, FENJUFÉ quando em negociação assinam Termos de acordos, na falta de uma legislação no setor; é por isso que lutamos que o Brasil aprovasse da Conveção 151 da OIT-organização Internacional do Trabalho. Hoje aprovada estamos na Mesa de Negociação no MPOG/SRH discutindo a sua regulamentação, destacamos ainda a importância de regulamentar o Direito de Greve no Serviço público, pois esse dois instrumentos se completam.*

2. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*É o processo de crescimento profissional do servidor no Serviço Público que, conseqüentemente ira contribuir com a qualidade dos serviços prestados à*

*população.*

3 Como avalia a Mesa Setorial de Negociação Permanente?

*Foi de extrema importância a instalação da Mesa Central de Negociação no MPOG, assim como as Mesas Setoriais no SUS, na Saúde, na Previdência e INSS. Foi a partir dessas negociações que tivemos reposição das perdas da época do FHC para algumas categorias, embora ainda tenhamos muitos problemas com o PST com a segunda pior tabela que cobre somente a inflação do período Lula.*

4. Você percebe relação entre a Mesa Setorial de Negociação Permanente e o plano de carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST)? Em caso afirmativo, qual?

*Na verdade a Carreira do PST ainda não tem carreira, o que houve foi apenas o nivelamento da Tabela Salarial com o pessoal do PGPE-Plano Geral do Poder Executivo e os PEC's-Planos Especiais de Carreira; portanto, a Mesa Setorial avançou muito pouco, ou quase nada para o pessoal do PST, além do que o governo não cumpriu com a cláusula noma que se propunha a fazer racionalizar cargos, classes, padrões, progressões, promoção, desenvolvimento, avaliação de desempenho, qualidade dos serviços prestados.*

5. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do plano de carreira da PST?

*Sensibilidade por parte dos representantes do Governo- SRH além das dificuldades de mobilização da categoria da saúde- Ex- INAMPS que os servidores na sua esmagadora maioria estão cedidos ao Estado e municípios.*

6. Não havendo consenso entre as partes envolvidas na negociação (sindicatos e governo), de que forma tem-se verificado a administração de conflitos?

*Na verdade, no caso do PST em 2008, ao se estabelecer o impasse na Mesa de negociação, o governo optou por pressionar as Entidades representativas dos servidores a aceitar a sua proposta, ou seja, assinar o Termo de Acordo a nova tabela seria implantada, caso não assinasse a referida tabela não seria implantada; o que houve, como já falamos foi a inclusão da cláusula nona que já mencionamos na pergunta terceira, porém mais uma vez o governo rompeu com as entidades representativas dos servidores.*

7. Quando a Lei 11.355 foi criada, havia um prazo para que os servidores oriundos de outros planos optassem por ingressar ou não, na carreira da PST. Que percentual de servidores aderiu à carreira? Esse percentual está dentro do esperado?

*No caso de nossa base sindical, Saúde e previdência tiveram houve adesão de todos os servidores inclusive os pensionistas nesta última negociação que foi da MP-479.*

8 Quanto aos que não aderiram, há algum estudo que tenha levantado as principais razões da não adesão?

*Da parte do nosso Sindicato não temos conhecimento nem informações da parte do NEMS/RH - Núcleo Estadual do Ministério da Saúde que tenha ficado de fora da carreira do PST,*

9 Tendo optado por não aderir à carreira da PST, em algum momento futuro, o servidor poderá fazê-lo? Em caso afirmativo, como se dará esse processo?

*Sim, pode ser feito na MP-479 de junho de 2009; pela terceira vez foi negociado três Medidas Provisórias possibilitou a adesão pelo o acordo de ingresso na Carreira do PST.*

10 Qual o significado da não adesão à carreira da PST, por parte de servidores, em relação às negociações referentes à mesma?

*Num primeiro momento houve resistência por parte de alguns servidores da saúde, pois tinham ganhado judiciais e que perderiam salários;*

11. Atualmente, quais as principais reivindicações conduzidas pela Mesa, com relação ao plano de carreira da PST?

*Da parte dos servidores tem sido desde a assinatura do Termo de Acordo de 2008, quando foi implementada uma nova estrutura remuneratória, com validade de 2008 a 2011, tem sido uma luta pelo cumprimento da cláusula noma, que prevê entre a racionalização de cargo, promoção, progressão; contudo por intransigência nada disso foi cumprido, nem mesmo a revisão das tabelas renumeratórias ou que a própria SRH prometeu um ajuste de tabelas foi cumprido.*

12. Qual (is) os maiores desafios (s) pertinentes às negociações da carreira da PST, enfrentados pela Mesa Setorial, tendo em vista as atuais reivindicações?

*São muitos que vão desde as dificuldades de mobilização dos servidores da saúde, hoje cedidos a estados e municípios; além disso destacamos ainda a pouco sensibilidade dos gestores do governo em perceber as grandes diferenças salariais entre os diversos servidores do poder executivo, em especial, entre o PST, que antes fazia parte do antigo SINPAS- onde estava o INPS, IAPAS, ex-INAMPS e Trabalho.*

## RESULTADOS DA PESQUISA COM GESTORES

### Gestor 1

1. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*Como Lopes afirma, "é um processo de autocomposição de interesses específicos dos atores sociais, em que os legítimos representantes dos trabalhadores e empregadores buscam entendimento para concluir contratos coletivos, convenções coletivas ou acordos coletivos, nos quais são fixadas condições de trabalho que têm aplicação cogente sobre os contratos individuais, bem como condições que obrigarão os próprios signatários do instrumento".*

*É um processo democrático, dinâmico que busca atingir um ponto de equilíbrio entre interesses divergentes visando a satisfazer, transitoriamente, as necessidades presentes do grupo de trabalhadores.*

2. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*Pano de Carreira é muito mais do que uma simples tabela salarial corrigida anualmente (como a que temos hoje), é necessário valorização dos investimentos que o servidor fez, ou lhe foi oferecido em termos de formação, capacitação, aperfeiçoamento. É preciso garantir mobilidade que lhe permita o crescimento dentro de uma estrutura remuneratória, que motive o servidor .*

3. Como avalia a Mesa Setorial de Negociação Permanente?

*Esta Mesa se constitui em um espaço permanente para o diálogo entre trabalhadores (por meio de seus representantes legalmente instituídos), e a bancada governamental (Ministério da Saúde e seus órgãos vinculados e o Ministério de Planejamento). Embora se tenha conhecimento de muitas conquistas que trouxeram benefícios aos servidores do MS desde sua criação (2002-2020), ainda se percebe a falta de autonomia para solução de problemas que demandam impactos financeiros, uma vez que precisa reportar ao MP para qualquer decisão. Está hoje mais voltada para a discussão interna para solução conflitos nas relações de trabalho.*

4. Você percebe relação entre a Mesa Setorial de Negociação Permanente e o plano de carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST)? Em caso afirmativo, qual?

*Não. O governo federal tem discutido o plano de carreira por meio dos já conhecidos GT's compostos de representantes das Entidades Sindicais, MP, MS (os representantes que participam destes GT's, são servidores que ocupam acento na Mesa Setorial de Negociação).*

5. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do plano de carreira da PST?

*O grande número de servidores que compõe a força de trabalho do Ministério da Saúde, acredito, seja um dos fatores que impedem os avanços nas negociações por melhorias salariais almejadas pelos trabalhadores, em razão do impacto financeiro que qualquer medida venha acarretar;*

*- a diversidade de cargos que compõe esta força de trabalho;*

*- a natureza das atividades;*

*- a "condição de cedido" imposta pela implantação do SUS, dificulta a mobilização dos trabalhadores. O fato de estarem descentralizados para estados e municípios dificulta qualquer paralisação, por não haver interesses comuns entre os trabalhadores (federais, estaduais, municipais) no que diz respeito às demandas por um plano de carreira.*

*- a falta de participação dos trabalhadores( cobram muito mas participam pouco dos movimentos);*

*- a política do governo em oferecer apenas reajustes de tabelas salariais.*

6. Não havendo consenso entre as partes envolvidas na negociação (sindicatos e governo), de que forma tem-se verificado a administração de conflitos?

*As paralisações têm sido utilizadas, mas nem sempre trazem retornos satisfatórios. O desgaste tem se sobreposto, criando certa discredibilidade nos movimentos por parte dos trabalhadores.*

7. Quando a Lei 11.355 foi criada, havia um prazo para que os servidores oriundos de outros planos optassem por ingressar ou não, na carreira da PST. Que percentual de servidores aderiu à carreira? Esse percentual está dentro do esperado?

*No caso específico dos servidores do Ministério da Saúde /GO, quase em sua totalidade aderiram à carreira, que embora ainda não tenham definidas as*

*perspectivas de crescimento dentro da mesma, não tiveram outra opção mais vantajosa, pelo menos financeiramente falando.*

8. Quanto aos que não aderiram, há algum estudo que tenha levantado as principais razões da não adesão?

*Não que eu conheça.*

9. Tendo optado por não aderir à carreira da PST, em algum momento futuro, o servidor poderá fazê-lo? Em caso afirmativo, como se dará esse processo?

*Encontra-se aberto o termo de opção para aqueles servidores que ainda não o fizeram. Cabe esclarecer que esta opção não garante retroatividade no pagamento de diferenças na gratificação. A mudança ocorrerá a contar da data da opção pela carreira.*

10. Qual o significado da não adesão à carreira da PST, por parte de servidores, em relação às negociações referentes à mesma?

*Em princípio prejuízos financeiros, vez que não estará enquadrado no Plano de Carreira próprio, pois não poderão perceber a gratificação própria da carreira e benefícios que esperamos aconteçam posteriormente em negociações em andamento ou futuras. Ou sejam estarão estagnados, fora do contexto, sem perspectivas de nova oportunidade a partir do prazo pré determinado em Lei.*

11. Atualmente, quais as principais reivindicações conduzidas pela Mesa, com relação ao plano de carreira da PST?

*Hoje a Mesa Setorial está mais voltada para as questões internas do MS, tais como Avaliação de Desempenho dos Servidores, redistribuição dos servidores da FUNASA, etc. Qualquer discussão que venha ocorrer relacionadas ao plano de carreira serão levadas para o MP para decisão. Quanto a mesa Nacional, acredito seja a melhoria das tabelas salariais. O próprio Ministro da Saúde encaminhou Aviso Ministerial ao MP solicitando a equiparação da tabela do órgão com a do INSS. Mas o governo federal tem sido muito intransigente a esse respeito.*

12. Qual(is) os maiores desafio(s) pertinentes às negociações da carreira da PST, enfrentados pela Mesa Setorial, tendo em vista as atuais reivindicações?

*Acredito que no momento a implantação da Avaliação de Desempenho dos servidores, em razão das condições a que estão expostos (cessão) por todo o Brasil, sob responsabilidade de gestores estaduais e municipais. E mesmo nas unidades descentralizadas ( Núcleos Estaduais), não será tarefa fácil se considerarmos as características das atividades desenvolvidas dentro do próprio Núcleo (atividades consideradas fins e atividades meio).*

## **Gestor 2**

1. Qual o seu entendimento quanto à negociação coletiva?

*Negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham de um lado o empregador, um grupo de empregados ou uma organização, ou várias organizações de empregados e do outro lado, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o objetivo de fixar as condições de trabalho e emprego e regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, principalmente quanto aos aspectos de condições de trabalho e salários.*

2. Qual a sua compreensão quanto a plano de cargos e carreiras?

*É a Política de Administração de Cargos e Salários da Entidade e tem por objetivo reconhecer a capacitação profissional e o desempenho dos seus funcionários. O desenvolvimento técnico-profissional do funcionário e sua contribuição efetiva para os resultados da organização serão os indicadores utilizados para esse reconhecimento.*

3. Como avalia a Mesa Setorial de Negociação Permanente?

*De maneira positiva, governo Lula com o propósito de discutir com os trabalhadores criou a mesa de negociação nacional para que pudessem ser feitas correções da inflação, plano de carreira, plano de cargos de salários. O que para nós resultou em melhorias para a classe trabalhadora e evitou, em muitos casos, a necessidade de greves.*

4. Você percebe relação entre a Mesa Setorial de Negociação Permanente e o plano

de carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (PST)? Em caso afirmativo, qual?

*Em parte. O plano como está foi praticamente decidido pelo MPOG.*

5. Conforme seu ponto de vista, quais as principais dificuldades encontradas pela categoria, no processo de negociação do plano de carreira da PST?

*1º: O plano abrange um grande número de servidores, o que gera alto impacto orçamentário na folha;*

*2º: Os órgãos a que pertencem esses servidores são vistos, pela área técnica do MPOG, como geradores de altas despesas e baixa efetividade das ações.*

6. Não havendo consenso entre as partes envolvidas na negociação (sindicatos e governo), de que forma tem-se verificado a administração de conflitos?

*Decisão unilateral do Governo.*

7. Quando a Lei 11.355 foi criada, havia um prazo para que os servidores oriundos de outros planos optassem por ingressar ou não, na carreira da PST. Que percentual de servidores aderiu à carreira? Esse percentual está dentro do esperado?

*Sim, desde que estivessem lotados e em atividade nos Órgãos referentes ao plano até 28.02.2006.*

*90% dos que podiam optar fizeram a adesão e, na valiação da gestão, o índice foi alcançado tendo em vista que era a única possibilidade de reajuste que se apresentava.*

8. Quanto aos que não aderiram, há algum estudo que tenha levantado as principais razões da não adesão?

*Estudo propriamente dito não, mas percebemos que alguns não optaram por orientações da Direção Sindical.*

9. Tendo optado por não aderir à carreira da PST, em algum momento futuro, o servidor poderá fazê-lo? Em caso afirmativo, como se dará esse processo?

*Sim, desde que o MPOG edite normas a este respeito, baseando-se em lei específica o servidor poderá optar "tardiamente" sem efeitos retroativos.*

10. Qual o significado da não adesão à carreira da PST, por parte de servidores, em

relação às negociações referentes à mesma?

*Principalmente a diferença salarial entre servidores que desempenham funções correlatas.*

11. Atualmente, quais as principais reivindicações conduzidas pela Mesa, com relação ao plano de carreira da PST?

*Não temos informações a respeito das reivindicações conduzidas pela Mesa.*

12. Qual(is) os maiores desafio(s) pertinentes às negociações da carreira da PST, enfrentados pela Mesa Setorial, tendo em vista as atuais reivindicações?

*Neste momento o principal desafio é a manutenção das Mesas como instrumento estratégico de política pública, e não de governo, para consolidar a gestão e buscar apoio político para as categorias envolvidas, baseando-se no fortalecimento das entidades sindicais com a seguinte característica: "Sindicato é Sindicato, Governo é Governo".*