

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

Silvana Vianna Passarello

**PLANO DE CARREIRA NA ESFERA PÚBLICA FEDERAL: DESAFIOS E
CONFLITOS DAS TENTATIVAS DE CONQUISTA, PELA VIA NEGOCIAL**

Porto Alegre
2010

Silvana Vianna Passarello

**PLANO DE CARREIRA NA ESFERA PÚBLICA FEDERAL: DESAFIOS E
CONFLITOS DAS TENTATIVAS DE CONQUISTA, PELA VIA NEGOCIAL**

Artigo apresentado ao Curso de Especialização em
Negociação Coletiva – modalidade a distância da Universidade
Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do
título de especialista.

Orientadora: Professora Doutora Mariana Baldi

Banca Examinadora: Professora Doutora Maria Ceci
Misoczky e Professor Doutor Clézio Saldanha dos Santos

Data da defesa: 03 de dezembro de 2010

Porto Alegre

2010

PLANO DE CARREIRA NA ESFERA PÚBLICA FEDERAL: DESAFIOS E CONFLITOS DAS TENTATIVAS DE CONQUISTA, PELA VIA NEGOCIAL

Silvana Vianna Passarello*

RESUMO

Mesmo sem uma regulamentação definitiva quanto à negociação coletiva no setor público, foi celebrado em 25 de março de 2008, Termo de Acordo entre as entidades sindicais representativas dos agentes administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego e o Governo Federal, resultado de negociações ocorridas nos moldes da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP). No mês de fevereiro de 2009, a categoria ingressou com uma proposta de Plano de Carreira, no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, acompanhada de exposição de motivos contidos no Aviso Ministerial nº. 30/2009, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

Entretanto, a contraproposta, esperada pelos servidores, a ser apresentada pela Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, não se efetivou, mesmo após várias tentativas de continuidade do processo negocial. O conflito instalado culminou em greve no período de novembro e dezembro de 2009, retomada a partir do mês de abril de 2010.

A pesquisa pretende verificar se o conflito provocado pelo não cumprimento do Acordo celebrado no ano de 2008, entre os representantes dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego e o Governo, objetivando encaminhamentos de Plano de Carreira, tem refletido nas atividades internas do órgão e no atendimento à população usuária, tomando-se como exemplo, uma Gerência Regional localizada no interior do Estado de São Paulo e os servidores lotados nos setores diretamente ligados ao atendimento ao público.

Tendo em vista tratar-se da maior greve no setor público federal, no atual Governo, a pesquisa tem o objetivo de levantar o histórico da mobilização, identificando as dificuldades da categoria para a superação do conflito e os impactos no serviço prestado, além de buscar contribuir para a reabertura das negociações.

Palavras-chave: Plano de Cargos e Carreiras. Negociação Coletiva de Trabalho. Serviço Público Federal.

* *Bióloga e Técnica de Segurança do Trabalho. Agente Administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo, em exercício na Função de Chefe do Setor de Relações do Trabalho da Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Presidente Prudente/SP.*

SUMÁRIO

1 - Introdução	5
2 - Plano de Cargos e Carreiras do Estado e Negociação Coletiva	7
3 - Negociação, Mobilização e Conflito	11
4 – Procedimentos Metodológicos	17
5 - Análise dos Resultados	18
6 – Considerações Finais	23
7 - Referências Bibliográficas	26
Anexo A – Organização dos Setores e Competências da Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Presidente Prudente/SP	27
Anexo B – Roteiros de Abordagens (entrevistas)	29

1- INTRODUÇÃO

Não se dispõe de uma regulamentação definitiva, quanto à negociação coletiva no setor público, apesar da Convenção nº. 151, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ter sido promulgada pelo Congresso Nacional. De todo modo, o Governo Lula reativou, no ano de 2003, a Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP), formada pelas bancadas governamental e sindical, sendo que esta estabelece, em seu Regimento Institucional (firmado entre a Administração Pública Federal e as Entidades Sindicais dos Servidores Públicos Federais Civis, p. 3), a “adoção dos preceitos democráticos de negociação dentro da ética, da confiança recíproca, da boa-fé, da honestidade de propósitos e da flexibilidade para negociar”, além da “obrigatoriedade das partes buscarem a negociação, quando solicitado por uma delas”.

Seguindo os dispositivos desse instrumento legal, em 25 de março do ano de 2008, foi celebrado um Termo de Acordo (resultado de negociações entre o Governo Federal e as entidades sindicais representativas dos Agentes Administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego) e, no mês de fevereiro de 2009, a categoria ingressou com uma proposta de Plano de Carreira Específico, no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), iniciativa do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, através do Aviso Ministerial nº. 30/2009.

Porém, a contraproposta, esperada pelos servidores, a ser apresentada pela Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) não se efetivou, mesmo após inúmeras tentativas de continuidade do processo negocial, cujo desdobramento contemplaria discussões sobre o Plano de Carreira Específico (uma antiga reivindicação desses servidores). Instalando-se, em decorrência, um conflito entre os servidores e o Governo Federal, que culminou em greve de 35 dias de duração, no ano de 2009, retomada (em nível nacional), a partir do mês de abril de 2010.

Pretende-se, com o presente artigo, verificar se o conflito provocado pelo não cumprimento de Acordo celebrado entre representantes dos Agentes Administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego e o Governo, objetivando encaminhamentos de Plano de Carreira, tem se refletido nas atividades internas do órgão e no atendimento à população usuária, tomando-se como exemplo, a unidade de Presidente Prudente/SP.

Trata-se de uma temática relevante porque retrata uma situação atual, cujo conflito permanece sem solução e envolve a categoria que está promovendo a maior greve, no serviço público federal, no atual governo. Assim, objetiva-se levantar o histórico da primeira grande mobilização nacional dos Agentes Administrativos do Ministério do Trabalho e

Emprego, identificando as dificuldades da categoria para a superação do conflito e os impactos no serviço prestado.

O presente artigo, de caráter exploratório, foi realizado a partir do levantamento bibliográfico e documental e da realização de entrevistas, com servidores da categoria, em exercício na Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Presidente Prudente/SP, nos setores diretamente ligados ao atendimento ao público: Setor de Atividades Auxiliares (SAA) e Setor de Atendimento na Área de Atendimento, Emprego e Renda (SAATER).

Este trabalho compõe-se das seguintes partes: A revisão teórica dos conceitos que a pesquisa em questão envolve; a recuperação do processo de negociação do plano de carreira dos agentes administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego; a análise dos resultados da pesquisa documental e das entrevistas e as considerações finais.

Pretende-se que as informações aqui compiladas concorram para a reabertura das negociações, de modo a que os Agentes Administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego conquistem seu plano de carreira e seja interrompida a solução de continuidade do atendimento à população usuária, ora constatada.

2- PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DO ESTADO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Este tópico aborda conceitos relativos a planos de cargos e carreiras e negociação coletiva de trabalho para servidores públicos, extraídos de estudos realizados, com o intuito de subsidiar o desenvolvimento da pesquisa.

De acordo com Dias (2010), a carreira dentro de uma instituição pública é entendida como um processo para que o servidor atinja a senioridade em um cargo, ou seja, que exista na instituição pública, a possibilidade de evolução funcional durante a vida profissional dos servidores. Afirma, também, que a história do serviço público no Brasil demonstra que o Estado nunca teve a intenção de que os cargos públicos fossem ocupados (na sua totalidade), por servidores concursados e com suas carreiras estruturadas. Com base em suas afirmativas, entendemos que possíveis ingerências político-partidárias e nomeações em diversos órgãos públicos, de acordo com elas, seriam freqüentes.

Analisando a história do Estado Brasileiro, desde a época de Getúlio Vargas, se emprega o mesmo modelo para a Administração Pública, fato que vem provocando descontentamentos em diversas categorias de servidores. Entendimento que diverge daquele de Abrúcio (1996 apud DIAS, 2010), que considera as carreiras dentro do serviço público apenas uma representação de poder e força corporativa, distante dos estudos necessários, para a implementação dos processos que permitem a categorias de servidores públicos atingir a citada senioridade, através de planos de carreiras.

Saraiva (2007) observa que a América Latina não evoluiu frente ao paradigma do patrimonialismo, ou seja, ainda permanecem as características típicas de um Estado que não distingue os limites do público e do privado. E no Brasil, o regime (implantado pelo Estado colonial português), também deixou como herança, uma prática político-administrativa em que perante as autoridades, não há distinções entre o público e o privado. Complementa que embora vários países tenham adotado o sistema de carreira para o funcionalismo público, dentre eles o Brasil, além da Argentina, Bolívia, Colômbia, Chile, Costa Rica, Equador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, República Dominicana, Uruguai e Venezuela, na prática poucos (efetivamente) implantaram o sistema de carreiras para seus servidores (inclusive o Brasil) e sem a imparcialidade esperada ou as interferências políticas inerentes, sobretudo por tratar-se de tema que envolve orçamentos, divisão de poder, além do contexto social onde o órgão e seus trabalhadores públicos estão inseridos.

Quanto ao patrimonialismo – herança do Brasil colônia – Dias (2010) define o termo como originado de trabalhos de Max Weber, caracterizando a dominação política ou a figura

do chefe político exercendo a administração pública como se fosse seu patrimônio.

Definição que se alinha aos estudos de Martins (1997), quando defende que apesar da trajetória anti-patrimonialista pela qual o Brasil já passou, a administração pública brasileira e o Estado brasileiro, foram fundados sob esse forte regime, herança lusitana.

Contudo, considerando as reformas provocadas por vários Governos, Bresser Pereira (1996) comenta que alguns fracassos foram provocados, devido às tentativas de redução do aparelho do Estado, redução de funcionários e eliminação de órgãos públicos (sobretudo no Governo Fernando Collor), sem critérios ou amparo constitucional. Medidas que provocaram uma redução drástica na remuneração dos servidores, uma desorganização da estrutura já existente e o desprestígio dos servidores públicos, acusados de todos os males do país.

De acordo com Dias (2010), a atual Administração Pública brasileira resiste, fortemente, quanto à organização de carreiras a partir dos órgãos. Agindo em relação a alguns órgãos públicos, sem transparência e sem a participação de representantes dos servidores ou dos órgãos públicos. Afirma, ainda, que as manifestações do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), são no sentido de que não haverá mais mudanças, em relação às carreiras, no serviço público federal. Porém, a falta de transparência e o centralismo excessivo geram problemas, aparentemente, insolúveis com relação a várias categorias profissionais.

Conforme Saraiva (2007), havia previsão na Constituição Federal promulgada em 1988 (artigo 39), de implementação de planos de carreiras para os servidores públicos da administração direta, autarquias e fundações públicas. No entanto, o artigo foi alterado pela Emenda Constitucional nº. 19, também de 1988, determinando que a União, os Estados, o Distrito Federal e Municípios, instituam conselhos de política de administração e remuneração de pessoal (integrados por servidores designados pelos respectivos Poderes).

Alvarez (1986 apud DIAS, 2010), nos leva a entender que a previsão de planos de carreira significa um direito à evolução funcional do servidor público, uma expectativa de profissionalização, que levará a criação de um corpo permanente formado por pessoas altamente capacitadas, imune às alterações dos quadros políticos. Para o autor, os planos de cargos e carreiras asseguram a continuidade das ações administrativas, dando aos usuários dos serviços públicos, a certeza de qualidade dos serviços prestados, em decorrência da capacitação e da evolução contínua dos servidores. Saraiva (2007) entende que a organização de carreiras deve envolver critérios claros a partir do ingresso do servidor, contemplando, também, as promoções, avaliação de desempenho e níveis salariais.

Sugere Dias (2010), em seu estudo, que seja criada no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), uma Central de Estudos de Carreiras, devidamente regulamentada e composta pelas representações dos servidores e órgãos públicos. Essa poderia ser a alternativa, para a solução dos atuais conflitos, entre categorias de servidores públicos, cuja pauta de reivindicações esteja relacionada a Planos de Cargos e Carreiras e o Governo Federal. Para o autor, os ambientes de RH - Recursos Humanos no serviço público, limitam-se ao processamento dos sistemas de pessoas, concessão de benefícios ou outras atividades inerentes ao órgão. Poderia haver um empenho no tratamento dos cargos e carreiras – função estratégica de Recursos Humanos – pouco explorada no serviço público. Nesse sentido, ressaltamos que os ambientes de Recursos Humanos (Coordenações Gerais e Setores de Pessoal), além das rotinas desempenhadas, também vivenciam, diariamente, os principais anseios e reivindicações dos servidores públicos de cada órgão.

Quanto à negociação coletiva, no que se refere aos trabalhadores oriundos da iniciativa privada e regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), esta prática está amparada pela Constituição Federal, através do Artigo 7º, inciso XXVI e pela própria CLT, nos artigos 611 à 625. Celebrados os Acordos Coletivos ou Convenções Coletivas de Trabalho, estes tornam-se instrumentos legais, de cumprimento obrigatório, passíveis de fiscalizações e autuações, além de ações trabalhistas, quando não cumpridos integralmente. No entanto, em relação aos servidores públicos, não há instrumento legal que assegure o cumprimento de qualquer Acordo firmado entre as representações profissionais e o Governo, mesmo após período de negociação.

Stoll (2006) entende que a negociação coletiva é fundamental entre empregados e empregadores e a oportunidade de equilíbrio, na relação entre o capital e o trabalho. Em relação ao servidor público e sua vida profissional, este deve ser considerado um trabalhador com as mesmas necessidades dos demais, sobretudo pelo fato da administração pública ser, atualmente, um dos principais empregadores em nosso país. Consequentemente, conflitos irão surgindo, necessitando de mecanismos para solucioná-los. Enfatiza a autora que, a exemplo de outros países, o Brasil, mesmo sem amparo na Constituição Federal, deve implementar a cultura da negociação coletiva para evitar os reflexos dos conflitos, que acabam por sacrificar a população usuária.

Para Demari (2009), os servidores públicos contam com a garantia constitucional da livre associação sindical e o direito de greve e com esses dispositivos, as condições de trabalho não devem ser ditadas unilateralmente, mas ser resultado de acordo entre o Estado e as representações dos servidores, quando houver conflito entre as partes.

Em relação aos servidores públicos, o Supremo Tribunal Federal (STF) sempre se manifestou contrário à negociação coletiva de trabalho no setor público por entender que governantes e servidores devem agir, somente, em razão dos interesses públicos, que esses interesses são indisponíveis, sobre os quais não se deve transigir e que não deve haver conflitos de interesses, entre gestores e funcionários públicos. Outro instrumento de incentivo à negociação coletiva no setor público é a Convenção nº. 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), promulgada pelo Congresso Nacional no dia 14 de maio de 2010, por meio do Decreto Legislativo nº. 206, e que estabelece a instauração de processos, que permitam negociações de trabalho, entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da função pública.

Ferreira, Ribeiro e Alves (2008) acreditam que a negociação coletiva é o único caminho para resolução de conflitos entre servidores públicos e o Estado. Uma prática que pode ser vantajosa para o Estado, por ser um instrumento de democratização das relações de trabalho, assumindo caráter inclusive estratégico de gestão. Segundo os autores, “A institucionalização do espaço negocial em reconhecimento à identidade coletiva dos servidores talvez seja a única maneira de compatibilizar o exercício do direito de greve com as demais garantias constitucionais asseguradas aos cidadãos” (FERREIRA, RIBEIRO e ALVES, 2008, p. 8).

Porém, publicações recentes da Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF), uma das principais representações de servidores públicos federais, indicam que a greve continua sendo o instrumento utilizado por várias categorias de servidores, na defesa de suas demandas junto à Administração Pública, trazendo consequências aos órgãos públicos, à sociedade e aos servidores que, diante de reivindicações não atendidas ou acordos celebrados e não cumpridos, recorrem aos dispositivos estabelecidos pelo Artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), incisos VI e VII, de garantia da livre associação sindical e o direito de greve.

Assim, com base em Stoll (2006), mudanças efetivas são necessárias, para que o Brasil acompanhe o compasso dos países democráticos e desenvolvidos. Nesse sentido, ressaltamos que o reconhecimento e a valorização de servidores e instituições públicas devem ocorrer, inclusive quanto aos órgãos públicos que desenvolvem funções sociais, pouco representativos, politicamente.

A seguir, faz-se uma reconstituição do processo de negociação coletiva, entre os agentes administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego e o Estado, bem como dos desdobramentos do mesmo.

3 - NEGOCIAÇÃO, MOBILIZAÇÃO E CONFLITO

Neste tópico, situa-se a categoria dos Agentes Administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego, descreve-se a organização do referido Ministério, assim como recupera-se as negociações em torno do plano de carreira e seus desdobramentos.

Os agentes administrativos, foco desta pesquisa, são servidores públicos federais, regidos pelo Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União e pertencem ao quadro efetivo do Ministério do Trabalho e Emprego. Este órgão público, criado no Governo Getúlio Vargas através do Decreto nº. 19.433, de 26 de novembro de 1930, denominado na época de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, recebeu como missão institucional, a continuidade de ações na promoção do Programa de Reivindicações Operárias celebrado pela Confederação Brasileira do Trabalho (CBT), em 1912, como jornada de oito horas, semana de trabalho de seis dias, contratos coletivos ao invés de contratos individuais, fixação de salário mínimo, dentre outras.

A atual denominação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), aprovada pelo Decreto nº. 6.341, de 03 de janeiro de 2008, alterou a nomenclatura das Delegacias Regionais do Trabalho para Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, das Subdelegacias do Trabalho para Gerências Regionais do Trabalho e Emprego e das Agências de Atendimento para Agências Regionais. As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego passaram desde então, a ser competentes para execução, supervisão e monitoramento de todas as ações relacionadas às políticas públicas afetas ao MTE.

O órgão conta com sede administrativa localizada em Brasília/DF e unidades descentralizadas, atuais Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, localizadas nas Unidades da Federação: Acre (Rio Branco), Alagoas (Maceió), Amapá (Macapá), Amazonas (Manaus), Bahia (Salvador), Ceará (Fortaleza), Distrito Federal (Brasília), Espírito Santo (Vitória), Goiás (Goiânia), Maranhão (São Luiz), Mato Grosso (Cuiabá), Mato Grosso do Sul (Campo Grande), Minas Gerais (Belo Horizonte), Pará (Belém), Paraíba (João Pessoa), Paraná (Curitiba), Pernambuco (Recife), Piauí (Teresina), Rio de Janeiro (Rio de Janeiro), Rio Grande do Norte (Natal), Rio Grande do Sul (Porto Alegre), Rondônia (Porto Velho), Roraima (Boa Vista), Santa Catarina (Florianópolis), São Paulo (São Paulo), Sergipe (Aracajú) e Tocantins (Palmas), além de Gerências Regionais do Trabalho e Emprego e Agências Regionais (subordinadas às Superintendências), localizadas em mais de 500 municípios.

A Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Presidente Prudente (uma das unidades), com cujos servidores foram realizadas entrevistas, está localizada no interior do Estado de São Paulo, é subordinada à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo, possui uma jurisdição de 54 municípios e Agências Regionais localizadas nos municípios de Adamantina/SP, Dracena/SP, Osvaldo Cruz/SP, Presidente Venceslau/SP e Rancharia/SP.

A unidade funciona em prédio próprio, construído em alvenaria, área construída de 400 m², piso com revestimento cerâmico, iluminação natural e artificial (do tipo fluorescente), portas e janelas em esquadrias metálicas e vidros. É composta de dois pavimentos, sendo que, no superior, estão instalados: Gabinete da Gerente Regional do Trabalho e Emprego, Salas de Auditores Fiscais do Trabalho, Auditório, Almoxarifado e Sanitários.

O pavimento inferior é composto de: Ambiente para Triagem, Sala para Plantões de Orientações Trabalhistas, Setor de Atendimento na Área do Trabalho, Emprego e Renda – SAATER, Balcão para atendimentos do Seguro Desemprego e emissões de Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS), Setor de Relações do Trabalho (SERT), Sala destinada às Mediações Coletivas (Mesas Redondas) e Homologações de Rescisões de Contrato de Trabalho e Setor de Inspeção do Trabalho (SEINT). Conta, ainda, duas salas amplas, para os Auditores Fiscais do Trabalho, balcão para atendimentos dos protocolos de processos e documentos e uma sala para atividades administrativas, onde estão instalados o Setor de Atividades Auxiliares (SAA) e servidores administrativos que desenvolvem atividades do Setor de Inspeção do Trabalho (SEINT) e do Setor de Relações do Trabalho (SERT), além de sanitários e uma copa. Há um espaço com cadeiras, para acomodações dos usuários que aguardam atendimento, bebedouro e sanitários para o público. Na área externa do prédio há dois estacionamentos, ambos com piso em cimento rústico.

A Gerência Regional conta com quadro de dez Auditores Fiscais do Trabalho, e doze Agentes Administrativos, nove trabalhadores de empresas terceirizadas e dois estagiários. As competências da unidade estão descritas no Anexo A.

Por ser um dos órgãos públicos mais tradicionais do Brasil, considerando a data de sua criação, o Ministério do Trabalho e Emprego passou (com seu quadro de trabalhadores públicos), pelo processo de evolução da Administração Pública Brasileira, enfrentando, sobretudo em Governos anteriores ao Governo Lula, os reflexos da política de flexibilização do serviço público federal. O que comprometeu, seriamente, seu quadro efetivo de agentes administrativos, pela prática de contratações de empresas terceirizadas, para o desempenho de

atividades típicas do órgão, prejudicando o funcionamento adequado de várias unidades. Situação resolvida, apenas, a partir do ano de 2008, com abertura de concurso público para contratação de novos servidores, após assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT). Atualmente a categoria é composta por cerca de 5.420 servidores, responsáveis pelas atividades internas de cada unidade, conforme descrições no Anexo A, os quais passaram, a partir do ano e 2006, para a Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho (CPST).

Considerando-se as especificidades de cada órgão envolvido na Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e uma grande defasagem salarial, representantes desses servidores administrativos assinaram, em 25 de março de 2008, Termo de Acordo resultante das negociações havidas entre o Governo Federal e as representações dos servidores. Participaram desse processo, as entidades relacionadas a seguir: Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF), Confederação Nacional dos Trabalhadores da Seguridade Social (CNTSS), Federação Nacional de Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social (FENASPS) e Central Única dos Trabalhadores (CUT) e representantes da Administração Pública: Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (SRH/MPOG), representada pelo Secretário de Recursos Humanos, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), representado pelo Secretário-Executivo, Ministério da Previdência Social (MPS), representado pelo Secretário-Executivo, Ministério da Saúde (MS), representado pela Coordenadora Geral de Recursos Humanos e Fundação Nacional da Saúde (FUNASA), representada pelo Coordenador Geral de Recursos Humanos. O Acordo firmado estabelecia dentre outras providências, a constituição de Grupo de Trabalho, para elaboração de proposta de reestruturação da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho dos integrantes da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho (CPST).

Após elaboração da proposta de Plano de Carreira Específico, concluída no ano de 2008 – através de Grupo de Trabalho, o documento foi entregue pelos representantes dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego: Associação dos Servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Porto Alegre/RS (ASDERT), Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF) e Confederação Nacional dos Trabalhadores da Seguridade Social (CNTSS), em solenidade, ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego que, na ocasião, afirmou que as questões dos terceirizados e a valorização da carreira da auditoria fiscal estavam concretizadas. Restava, ainda por cumprir, a promessa de valorização da carreira dos servidores administrativos e o primeiro passo

estava materializado, com a aprovação do Plano, pela Mesa Setorial do Ministério do Trabalho e Emprego.

No mês de fevereiro de 2009, o protocolo da proposta é efetivado no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), através do Aviso Ministerial nº. 30/2009, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, expediente contendo exposição de motivos para a aprovação do Plano Especial de Cargos do Ministério do Trabalho e Emprego. Como justificativa: “a proposta havia sido concebida com base em parâmetros similares aos estabelecidos – e já aprovados – no âmbito de outros Órgãos do Poder Executivo Federal contemplando em seu texto, mecanismos de estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego, até então inexistentes”.

Porém, o primeiro semestre de 2009 terminou, sem manifestação concreta, por parte da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão ou indicação de avanços nas negociações. Mobilizados e com um “Comando Nacional dos Servidores do Ministério do Trabalho e Emprego” organizado e atuante, os servidores buscam apoios de parlamentares, realizam o Encontro Nacional da Categoria, promovem o Dia Nacional de Lutas – com paralisações de atividades em 24 Superintendências Regionais e, através do Ofício nº. 181/2009 – Comando Nacional dos Servidores do Ministério do Trabalho e Emprego, solicitam o empenho do Secretário de Recursos Humanos, do Ministério do Planejamento, para que haja continuidade nas negociações sobre o Plano de Carreira Específico, considerando-se o Termo de Acordo assinado no ano anterior.

No mês de outubro, a categoria mobilizada em todo Brasil e em “Estado de Greve”, participa de reunião, para discussão específica da separação das carreiras da Previdência, da Saúde e do Trabalho, com representantes do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério da Saúde (MS), Fundação Nacional da Saúde (FUNASA) e da Previdência Social (PS). Representam os servidores administrativos, a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Seguridade Social (CNTSS) que apresentam, na oportunidade, exposição de motivos sobre a viabilidade da desvinculação das carreiras.

Na seqüência, sem avanços nas negociações e após uma paralisação nacional de 48 horas (ocorrida nos dias 15 e 16 de outubro), é deflagrada greve, por tempo indeterminado, vivenciando-se, em várias unidades descentralizadas do órgão, situações constrangedoras de assédio moral, corte de ponto e enfrentamentos com a polícia militar (durante realizações de atos públicos nos Estados de Alagoas e Pará). Em novembro, após reunião promovida pela

Secretaria de Recursos Humanos (SRH) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), com as representações dos servidores, a Secretaria de Recursos Humanos emite uma Súmula da Reunião (ocorrida em 26 de novembro) contendo as propostas de suspensão da greve e de instalação de um ciclo de reuniões com competência para análise e deliberações da proposta de reestruturação do Plano de Carreira elaborado pelo Grupo de Trabalho (instituído pela Mesa de Negociação Setorial do Ministério do Trabalho e Emprego). O início das discussões é agendado para o dia 3 de dezembro de 2009 e o término, para 22 de fevereiro de 2010, incluindo na pauta, negociações sobre os dias parados.

Em dezembro, a categoria delibera (por maioria de votos), pela suspensão da greve, no período de 14 de dezembro de 2009 a 22 de fevereiro de 2010, sendo definidas as datas de 13 e 27 de janeiro e 10 e 22 de fevereiro de 2010, para as reuniões ocorrerem. No entanto, mantém o Comando Nacional de Mobilização (CNM) e intensifica, através de seus representantes, dentre outras atividades, atos públicos de conscientização da população, busca apoios de parlamentares, participando de audiência pública na Comissão de Serviço Público da Câmara dos Deputados, ocasião onde são realizadas diversas manifestações de apoio à proposta do Plano de Carreira Específico para os servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego. Isto tanto por parlamentares, como pelo próprio Ministério do Trabalho e Emprego, através do Secretário-Executivo e do Coordenador de Recursos Humanos. Porém, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão não enviou representantes.

No ano de 2010, a categoria continua mobilizada e acompanhando (através de suas representações), as rodadas de negociações, com a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Prossegue buscando apoios de Deputados Federais e Senadores da República, envia correspondência ao Presidente da República (expondo detalhes sobre o conflito existente com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão), além de realizar os Fóruns Regionais Sobre Condições de Trabalho, nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (com a participação de representantes das Gerências Regionais), evento onde são discutidos os principais problemas das unidades.

Em março de 2010 (dias 04 e 05), ocorre o Fórum Nacional do Ministério do Trabalho e Emprego em Brasília/DF, onde são discutidas várias questões levantadas nos Fóruns Estaduais e anteriormente tratadas, nas Assembléias realizadas durante os 35 dias de greve de 2009 como: implantação da jornada de 12 horas, para o atendimento do Seguro Desemprego e Emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (compreendendo o horário das 07h00 às 19h00); problemas de infraestrutura nas unidades; alternativas para

melhorias no atendimento ao público; questões de logística para o bom funcionamento das unidades; questões relativas ao Patrimônio; almoxarifados, dentre outras urgências – a serem solucionadas a curto, médio e longo prazos.

Em 22 de fevereiro, após as rodadas de negociações programadas, sem que houvesse acordo sobre a pauta reivindicada pelos servidores administrativos, o prazo é estendido até 08 de março de 2010 (solicitado pela representação da Secretaria de Recursos Humanos). No entanto, na ocasião, os representantes da Secretaria de Recursos Humanos não apresentam a contraproposta aguardada pela categoria e esclarecem, aos participantes, que o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, quanto ao caso, estava analisando a viabilidade de implantação de carreiras transversais (onde seriam incluídos também os servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego), contrariando todas as expectativas desses servidores.

Diante do conflito, o Comando Nacional de Mobilização concluiu e divulgou aos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego que o processo de negociações acordado em 2009 estava frustrado, a retomada da mobilização da categoria era necessária e havia o indicativo de paralisação (por 48 horas) nos dias 18 e 19 de março e de greve por tempo indeterminado a partir do mês de abril de 2010, o que efetivamente aconteceu, a partir do dia 6 de abril.

A greve nacional deflagrada pelo Comando Nacional dos Servidores Administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego permanece, mesmo após o início do segundo semestre de 2010, tendo sido considerada legal tanto pelo Ministério Público Federal (MPF), quanto pelo Supremo Tribunal de Justiça (STJ). Nessas circunstâncias, ficou o Estado impedido de todo e qualquer ato que pudesse representar prejuízo administrativo, funcional e financeiro aos servidores em greve e os servidores receberam a determinação de retorno de 50% para o atendimento dos serviços considerados essenciais (como Seguro Desemprego e emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social).

Os dados até aqui levantados demonstram que a negociação coletiva ocorrida entre os representantes dos servidores administrativos do MTE e a Administração Pública criou, na categoria, a expectativa de cumprimento do Termo de Acordo firmado no ano de 2008, objetivando discussões sobre Plano de Carreira Específico. Uma vez frustradas as tentativas de continuidade das discussões, mesmo após o protocolo da proposta inicial do Plano de Carreira, a categoria delibera pelas mobilizações e greves no período 2009/2010.

A seguir, a estratégia adotada para a pesquisa e os instrumentos utilizados para coleta de entrevistas realizadas em uma das unidades do Ministério do Trabalho e Emprego, durante o período de greve no ano de 2010.

4 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa. A pesquisa foi feita através de análise de relatórios das principais representações dos servidores, análise do Termo de Acordo assinado pelos representantes dos servidores e entrevistas realizadas com 7 (sete) agentes administrativos, em exercício na Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Presidente Prudente/SP, nos setores diretamente ligados ao atendimento ao público: Setor de Atividades Auxiliares (SAA) e Setor de Atendimento na Área de Atendimento, Emprego e Renda (SAATER).

Para a coleta dos dados, dessa forma, foram utilizados relatórios emitidos pela Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF), pela Associação dos Servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Porto Alegre/RS (ASDERT) e pelo Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal do Estado de São Paulo (SINDSEF), período 2009/2010.

As entrevistas (transcritas no Anexo B), foram realizadas no período de 27 a 30 de julho de 2010 (através de Roteiro de Abordagem) e contêm itens relacionados a Planos de Cargos e Carreiras, Negociação Coletiva, a opinião dos entrevistados sobre a negociação ocorrida no ano de 2008 entre seus representantes e o Governo, a opinião dos entrevistados sobre a importância do Plano de Carreira Específico para sua categoria profissional, a posição dos entrevistados sobre as greves de 2009 e de 2010 e as diferenças observadas pelos entrevistados, relacionadas ao trabalho desenvolvido nos setores, entre o período que antecedeu a greve e aquele em que a greve se instalou.

Foi mantida, durante o processo de entrevistas, a proteção dos respondentes, quanto à possibilidade de identificação dos mesmos.

A seguir, a análise dos relatórios publicados pelas representações dos servidores, das entrevistas realizadas e a conclusão da pesquisa.

5 - ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os relatórios publicados pelas representações dos servidores, refletem, em detalhes, as circunstâncias que envolveram a assinatura de Termo de Acordo com a Administração Pública, objetivando encaminhamentos de Plano de Carreira Específico reivindicado pela categoria.

Fica indicada grande capacidade de mobilização, tanto por parte das Confederações como da Federação e a utilização de recursos tecnológicos, proporcionando aos representados, condições para o acompanhamento de resultados das rodadas de negociações ou a divulgação das decisões deliberadas (através de suas Assembléias Estaduais). Demonstram ainda, união entre as diversas representações dos servidores envolvidos na demanda, desde a assinatura do Termo de Acordo firmado em 2008, buscando insistentemente, solução para o conflito. Conforme Demari (2009), a livre associação sindical e o direito de greve (previstos na Constituição Federal), são instrumentos para que melhores condições de trabalho, por exemplo, sejam resultado de composição entre as representações dos servidores públicos e o Governo. Segundo a autora, as questões jamais devem ser tratadas de forma unilateral, ditadas pelo Governo, sobretudo em situações de conflito.

Os relatórios refletem que o Termo de Acordo, assinado em 25 de março do ano de 2008, criou em toda a categoria uma expectativa de que o processo de negociações a respeito da reestruturação de carreiras dos servidores administrativos iria transcorrer naturalmente, sem conflitos e sem resistência, por parte da Secretaria de Recursos Humanos, tendo em vista que das negociações que antecederam o “compromisso”, participaram os Ministérios da Saúde, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego, além da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – representada pelo próprio Secretário.

De acordo com Ferreira, Ribeiro e Alves (2008), o espaço negocial é o único caminho para a resolução dos conflitos entre servidores públicos e o Estado. Assim, a negociação coletiva no setor público, deve ser uma estratégia de gestão dentro da Administração Pública, sendo a única alternativa para compatibilizar o exercício do direito de greve, com as demais garantias constitucionais asseguradas à população que necessita dos serviços prestados pelo Estado. No entanto, trata-se de uma concepção de difícil implementação (de acordo com as representações dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego).

Os representantes dos servidores argumentam que a denominada “Carreira da Previdência, Saúde e do Trabalho” na qual atualmente estão inseridos os servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego, não é uma “Carreira”, organizada por exemplo, conforme as definições de Saraiva (2007), como sendo um processo em que são delimitados os cargos e funções, contendo critérios para ingresso do servidor, promoções, avaliações de desempenho e níveis salariais, ou as definições de Alvarez (1986 apud Dias, 2010), como um caminho para que o servidor público evolua profissionalmente e esteja protegido das ingerências oriundas de alterações de quadros políticos, que possam ocorrer durante sua vida laboral.

Outra questão observada nas publicações da Associação dos Servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Porto Alegre/RS (ASDERT) é a busca por apoio de parlamentares (deputados federais e senadores da república), desde o início da mobilização, tanto para que as negociações efetivamente aconteçam, como para a aprovação do Plano de Carreira pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e os trâmites legais posteriores.

Contudo, vale ressaltar um aspecto positivo, observado nas publicações da Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF) e da Associação dos Servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Porto Alegre/RS (ASDERT), referente à participação de representantes do Ministério do Trabalho e Emprego (Secretaria Executiva e Coordenação de Recursos Humanos), demonstrando apoio à reivindicação dos servidores do órgão, desde o protocolo da proposta do Plano de Carreira, efetivado no ano de 2009 no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, pelo próprio Ministro da pasta do Trabalho e Emprego e durante as reuniões ocorridas nos períodos de greve.

Procedimento incomum, no serviço público, de acordo com os estudos de Dias (2010). Para o autor, os ambientes de Recursos Humanos no serviço público deveriam empenhar-se no tratamento dos cargos e carreiras (tema inerente à função de Recursos Humanos) e não limitar-se, ao processamento dos sistemas de pessoas e concessões de benefícios aos servidores.

Nas entrevistas – Anexo B – foram contemplados servidores administrativos recém contratados e servidores com tempo de serviço superior a dez anos, no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Abordados sobre Planos de Cargos e Carreiras e sobre Negociação Coletiva de Trabalho, antigos e novos servidores consideram Plano de Carreira

como uma forma de crescimento profissional – seja em empresa privada ou órgão público. Assim se manifesta um dos entrevistados, com vinte e cinco anos na Gerência Regional:

“Essa satisfação não pode ficar apenas à nível pessoal ou de reconhecimento das chefias imediatas, é necessário que as organizações privadas ou públicas valorizem o trabalhador, mantendo seus quadros com pessoas incentivadas e especializadas e os planos de cargos e carreiras contemplem essas expectativas” (Entrevistado número 1).

Salienta outro entrevistado que não acreditava, quando prestou o concurso para ingresso no Ministério, que seria possível o desempenho de um cargo dentro do serviço público federal, sem carreira específica. Questionado sobre seu entendimento sobre plano de cargos e carreira, respondeu entender que é “uma forma de crescimento profissional dentro de uma organização, um escalonamento de cargos por merecimento e por cursos realizados, significando uma melhoria tanto profissional quanto pessoal” (Entrevistado número 7).

É possível perceber, nas entrevistas, que as opiniões em relação às carreiras no serviço público são claras, mesmo nos servidores recém contratados e que as respostas dadas, alinham-se aos estudos de Alvarez (1986 apud DIAS, 2010), quanto à implementação de plano de carreira como garantia de melhoria contínua dos serviços públicos, assegurando a capacitação e evolução dos servidores e ampliando a qualidade e responsabilidade nos trabalhos públicos oferecidos aos cidadãos.

“Percebo que os servidores públicos que contam com planos de carreira são mais motivados tanto para o trabalho como para continuarem estudando. Nosso plano de carreira será um grande incentivo para crescermos e oferecermos um atendimento melhor à comunidade” (Entrevistado número 3; servidor contratado, em 2009).

Outro entrevistado (com quinze anos de serviço no Ministério do Trabalho e Emprego) esclarece que, na década de 90, quando o Ministério do Trabalho e Emprego era denominado Ministério do Trabalho e Previdência Social:

“Trabalhávamos juntos, os servidores administrativos do INSS e nós, aqui mesmo neste prédio. Hoje, após anos de reivindicações, mobilizações e greves, os servidores administrativos do INSS são Técnicos Previdenciários, contam com Plano de Cargos e Carreira implementado, são valorizados e respeitados enquanto categoria profissional. A sociedade não os ouviu mais falar em greves. Quanto a nós, continuamos reivindicando uma carreira específica, com um Acordo assinado com a Administração, sem sermos ouvidos pelo Estado” (Entrevistado número 4).

O entrevistado demonstra em sua fala (na oportunidade em que estava sendo questionado sobre a greve de 2009, retomada em abril de 2010), a indignação e os anseios da

categoria mobilizada, refletidos também nas publicações de suas representações, quanto aos encaminhamentos que deixaram de ser feitos pela Administração Pública, objetivando discussões sobre o Plano de Carreira a partir do protocolo em fevereiro de 2009. Tal depoimento converge com Dias (2010), quanto às resistências do atual Governo em organizar carreiras a partir dos órgãos e agir desta forma, em relação a alguns órgão públicos - sem transparência ou a participação de servidores, demonstrando um centralismo excessivo e gerando problemas insolúveis em várias categorias.

Sobre o tema negociação coletiva de trabalho inserido nas entrevistas, o resultado demonstra, de forma geral, conhecimento por parte dos entrevistados sobre o assunto, ou seja, independentemente do tempo em atividade no Ministério do Trabalho e Emprego, a categoria entrevistada (antigos e novos servidores administrativos), demonstra clareza quanto à legitimidade do instrumento da negociação coletiva e a responsabilidade quanto ao cumprimento dos Acordos firmados a partir de então.

Um dos entrevistados relata que

“Não tinha idéia formada a respeito de negociações coletivas. O assunto passou a chamar minha atenção desde que ingressei no Ministério do Trabalho e Emprego, observando os movimentos das Mediações Coletivas (Mesas Redondas) que ocorrem nesta Gerência” (Entrevistado número 3).

Conforme outro, trata-se de

“um instrumento para a busca de composição entre trabalhadores e patrões”

(Entrevistado número 2).

E ainda, como

“uma grande possibilidade de se evitar desgastes, prejuízos salariais e greves de trabalhadores” (Entrevistado número 1).

Em relação à negociação, ocorrida no ano de 2008, entre seus representantes e o Governo, resultando em Termo de Acordo, respondeu um entrevistado (inclusive emocionado durante o processo), que caracterizou “uma grande união entre nossa categoria, como nunca houve, o que foi uma grata surpresa” (Entrevistado número 4).

Outro esclarece que para ele, a negociação ocorrida e o Termo assinado, representam “o grande motivador para a união nacional da categoria, composta hoje por mais de cinco mil servidores administrativos” (Entrevistado número 1).

Conforme Stoll (2006), o servidor público deve ser considerado um trabalhador com as mesmas necessidades dos demais trabalhadores brasileiros. Para a autora, o fato do Estado

ser um dos principais empregadores em nosso país, os conflitos obviamente irão surgindo e necessitam de mecanismos para solucioná-los.

Quanto à greve (deflagrada em novembro de 2009, suspensa durante os meses de janeiro, fevereiro e março de 2010 e retomada no mês de abril), entendem os entrevistados que a categoria - embora tenha tentado negociar durante o período, não encontrou alternativas. De acordo com um dos entrevistados,

“Aderi ao movimento nacional tanto em 2009, mesmo recém contratada, quanto ao movimento reiniciado em abril deste ano. Entendo que a categoria, embora tenha tentado negociar, após o protocolo da proposta do Plano de Carreira, efetivado em fevereiro de 2009, não teve outra alternativa, se não a de deflagrar greve pois passou praticamente todo o ano de 2009 na busca pela composição com a SRH – Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão” (Entrevistado número 7) .

O entrevistado nº. 1 esclarece que participou, no mês de março de 2010, de um Fórum Estadual, realizado na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo, sendo que o evento, promovido em todas as capitais (nas sedes das Superintendências) foi um compromisso assumido pelo Secretário-Executivo do Ministério do Trabalho e Emprego no Acordo firmado em dezembro de 2009, para suspensão da greve – naquela ocasião. Complementou o entrevistado que questões como atendimentos de 12 horas para o seguro-desemprego e emissão de Carteira de Trabalho (com o intuito de melhorar o atendimento à população), reformas urgentes em diversas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego, adequações nos equipamentos e nos mobiliários de trabalho, foram tratadas.

“O Fórum foi um importante fruto de nossa greve de 2009, objetivando a solução de questões urgentes em nossas unidades do Estado de São Paulo e que nunca tivemos oportunidade de levantar e de serem discutidas, posteriormente, em Fórum Nacional”.

O relato do entrevistado sobre os Fóruns Estaduais e o Nacional, caracteriza que a greve da categoria também foi uma oportunidade, para que melhores condições de trabalho fossem levantadas, em todas as unidades, e levadas, posteriormente, a um Fórum Nacional. Representa, sobretudo, que a categoria busca em sua mobilização, melhorias para a preservação do próprio órgão e um melhor atendimento ao cidadão usuário.

Quanto aos reflexos nas atividades internas e no atendimento à população usuária, as entrevistas demonstram que no período que antecedeu a Decisão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), apenas o Setor de Atividades Auxiliares (SAA), estava realizando os protocolos considerados essenciais (como os de Autos de Infração lavrados e de Defesas

Administrativas de Autos de Infração). O que não ocorreu com o Setor de Atendimento na Área do Trabalho, Emprego e Renda (SAATER), que retomou os atendimentos do Seguro Desemprego – novos e recursos – e a emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social, inclusive para trabalhadores estrangeiros, a partir da Decisão Judicial e de forma parcial.

Porém, mesmo em greve, há demonstrações de preocupação tanto com o andamento das atividades internas dos Setores como com os cidadãos. “Com a adesão dos novos à greve nacional, todo trabalho ficou comprometido, desde os protocolos, processamentos de processos e documentos e conseqüente envio dos mesmos aos demais setores desta Gerência” (Entrevistado número 1).

O relato reflete os prejuízos causados pelo longo período de greve de uma categoria de servidores públicos, diariamente envolvida com o atendimento à população e que anseia pela apresentação de uma contraproposta por parte da Administração Pública.

Outro entrevistado, recém contratado afirma:

“Percebo que infelizmente um grande número de servidores, contratados na mesma época que eu, já deixou o quadro do Ministério do Trabalho e Emprego em busca por melhores salários e por condições de trabalho mais adequadas” (Entrevistado número 5).

Observações alinhadas com os relatórios emitidos pelas representações dos servidores, quanto à contratação de novos agentes administrativos, após concurso público ocorrido em 2008, para substituição da excessiva mão-de-obra terceirizada existente nas unidades do órgão.

A seguir, as considerações finais da presente pesquisa.

6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Retomando a questão de pesquisa, no intuito de verificar se o conflito provocado pelo não cumprimento de Acordo celebrado entre os representantes dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego e o Governo, objetivando encaminhamentos de Plano de Carreira, tem refletido nas atividades internas do órgão e no atendimento à população, percebe-se, sobretudo pelas entrevistas realizadas com os servidores administrativos da Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Presidente Prudente, diretamente ligados ao atendimento ao público, que, diante do impasse existente entre os servidores administrativos e o Governo, não há qualquer reflexo positivo. É evidente que os servidores confiaram, de início, no processo de negociações, objetivando encaminhamentos do Plano de Carreira

Específico e demonstram que persiste o sentimento de decepção, frente às manifestações da Secretaria de Recursos Humanos. A qual, embora tenha assinado um Termo de Acordo, resiste em dar a seqüência lógica, ao expediente recebido.

Os servidores administrativos continuam em greve, realizando atos públicos de conscientização da população usuária, reunidos em assembléias locais e estaduais e acompanhando os relatórios emitidos por suas representações. Através do Comando Nacional de Greve (CNG) aguardam a apresentação (por parte da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão) de uma contraproposta, condizente com o Termo de Acordo assinado no ano de 2008 e com a proposta do Plano de Carreira Específico, protocolizada em fevereiro de 2009, que possa ser apreciada e aprovada pela categoria, colocando um fim ao conflito.

Conforme Ferreira, Ribeiro e Alves (2008), nossa experiência histórica revela que posicionamentos autoritários e conservadores, ora proíbem greves no serviço público, ora as incriminam, levando essas mobilizações de um direito (constitucional) a um crime. Posicionamentos que efetivamente, deveriam ter sido superados no Brasil (entretanto ainda persistem), tendo em vista, por exemplo, as situações constrangedoras de assédio moral, enfrentamentos com a polícia militar (em algumas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego), durante atos públicos realizados pela categoria em greve, cortes de salários e a falta de apresentação de contrapropostas por parte da Administração Pública.

Quanto às atividades internas da unidade utilizada na pesquisa, os prejuízos são óbvios em todos os setores. Mesmo daqueles que permanecem funcionando precariamente, cumprindo a Decisão emitida pelo Supremo Tribunal de Justiça (STJ), há um grande acúmulo de expediente, além do prejuízo institucional do órgão que está impedido de praticar qualquer desconto salarial de seus servidores administrativos em greve, cumprindo a mesma Decisão.

No entanto, resta ao cidadão (contribuinte) que procura os serviços oferecidos pela unidade do Ministério do Trabalho e Emprego, a maior parcela dos prejuízos causados pela mobilização. Mesmo informado, diariamente, pelos servidores administrativos em greve, aguarda o retorno normal das atividades para obtenção, por exemplo, de registros profissionais, efetivar protocolos com solicitações de fiscalizações, solicitar mediações coletivas, obter certidões, carteiras de trabalho, receber assistências e homologações de rescisões de contrato de trabalho, efetivar solicitações ao sistema seguro-desemprego (novos e recursos), dentre outros.

Assim, aos vinte e cinco dias do mês de agosto de 2010, após cento e quarenta dias de greve, a pesquisa concluída e o conflito “em aberto”, a primeira sugestão que fica é a de que no Brasil, a relação entre a Administração Pública Federal e seus Servidores evolua. Que as ações quanto à valorização dos quadros de servidores públicos sejam equilibradas, justas, saiam do plano teórico e dos discursos proferidos pelos ocupantes temporários de cargos públicos.

A segunda sugestão é a de realização de outro estudo, em futuro próximo e com a mesma categoria, onde possam ser levantados os dados (a partir de então), referentes aos encaminhamentos sobre a mais longa greve ocorrida dentro do serviço público federal, no atual Governo. Na oportunidade, poderão ser pesquisados também, se possível, os resultados efetivos dos Fóruns Estaduais e do Fórum Nacional realizados no mês de março de 2010 – frutos desta mobilização dos servidores administrativos, conforme colocou um dos entrevistados. Eventos que tiveram o objetivo de preservar esta importante instituição pública, seu patrimônio humano e o cumprimento de sua missão institucional.

7 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASDERT – Associação dos Servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Porto Alegre/RS – Disponível em <<http://www.asdert.org.br>>. Acessos diários no período de out. 2009 à ago. 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº. 153 de 12 de fevereiro de 2009. **Diário Oficial da União** nº. 31, ISSN 1677-7042, 13 fev. 2009. Seção 1, p. 73.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Aviso Ministerial nº. 30**, de 19 fev. 2009. Disponível em <http://www.asdert.org.br>. Acesso em: 20 mai. 2010.

BRASIL. **Regimento Institucional da Mesa Nacional de Negociação Permanente - MNNP**, celebrado entre a Administração Pública Federal e as Entidades Sindicais dos Servidores Públicos Federais Civis, 2003.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Medida Cautelar nº. 16.774-DF. Defiro liminar requerida para determinar a suspensão da constrição salarial, bem como a abstenção de registros nos assentamentos funcionais dos servidores, até decisão final da presente medida cautelar. **Diário da Justiça Eletrônico**. Edição nº. 568 – Brasília/DF. Disponível em <<http://www.asdert.org.br>>. Acesso em 20 mai.2010.

CONDSEF – Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal. Disponível em <<http://www.condsef.org.br>>. Acessos diários no período de fev. 2009 à ago. 2010.

DEMARI, Melissa. **A possibilidade da negociação coletiva entre servidores públicos e o Estado**. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2046, 6 fev. 2009.

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

FERREIRA, Duvanier P., RIBEIRO, Idel P.; ALVES, Charles M. **Negociação coletiva de trabalho no setor público brasileiro**. XIII Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, 4-7 nov. 2008.

MARTINS, Humberto F. **A ética do patrimonialismo e a modernização da administração pública brasileira**. Motta, Fernando C. Prestes & Caldas, Miguel P., Cultura Organizacional e Cultura Brasileira, Atlas, 1997, p. 1-2.

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

SINDSEF – Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal do Estado de São Paulo Disponível em <<http://www.sindsef.org.br>>. Acessos diários no período de fev. 2009 à ago. 2010.

STOLL, Luciana B. **Negociação coletiva no setor público**. Franca: UNESP, 2006.

ANEXO A

Organização dos Setores e Competências - Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Presidente Prudente/SP

Portaria nº. 153, de 12 de fevereiro de 2009 – Ministério do Trabalho e Emprego

Gerência Regional do Trabalho e Emprego – GRTE

Competências: À Gerência Regional do Trabalho e Emprego, unidade administrativa subordinada ao Superintendente, compete na sua área de atuação: Coordenar, supervisionar, acompanhar e avaliar a execução das atividades relacionadas à inspeção do trabalho, relações do trabalho, identificação e registro profissional, seguro-desemprego, abono salarial e prestar informações sobre políticas e programas do Ministério.

Aos Gerentes, Chefes de Agências e Chefes de Setores, incumbe planejar, dirigir, coordenar e avaliar a execução das atividades das respectivas unidades e exercer outras atribuições que lhes forem cometidas em suas áreas de competência.

Setor de Inspeção do Trabalho – SEINT.

Conta, além do Chefe do Setor, com três Agentes Administrativos, dois Estagiários e um trabalhador de empresa terceirizada na área de informática.

Competências: Coordenar e orientar a execução das atividades relacionadas à inspeção do trabalho no âmbito de sua jurisdição, conforme diretrizes emanadas da Superintendência; processar e encaminhar à Seção de Multas e Recursos os autos de infração e notificações de débito para o FGTS.

Setor de Relações do Trabalho – SERT.

Conta, além do Chefe do Setor, com um Agente Administrativo.

Competências: Promover a conciliação de conflitos coletivos e individuais; incentivar a negociação entre trabalhadores e empregadores, bem como entre seus respectivos representantes; receber e arquivar acordos e convenções decorrentes de conflitos coletivos; atender as solicitações internas e externas relativas às informações pertinentes ao acompanhamento de negociações coletivas e de greves; mediar conflitos entre trabalhadores e empregadores; orientar o trabalhador em relação aos seus direitos, preservando os de natureza trabalhista, quando líquidos e certos; assistir ao trabalhador na rescisão ou extinção de contrato de trabalho, de acordo com a legislação vigente e orientar os interessados sobre a formação ou constituição de empresas de trabalho temporário, nos termos da legislação

vigente, bem como receber e encaminhar os pedidos de registro dessas empresas à Secretaria de Relações do Trabalho.

Setor de Atividades Auxiliares – SAA.

Conta, além do Chefe do Setor, com dois Agentes Administrativos.

Competências: Executar as atividades relacionadas a serviços gerais, administração de material, patrimônio, recursos humanos, modernização administrativa e informática no âmbito da Gerência, observando as orientações e diretrizes provenientes da Superintendência; fornecer o apoio logístico necessário ao funcionamento da Gerência e acompanhar e controlar a execução dos contratos de manutenção administrativa e atestar a prestação de serviços no âmbito da Gerência.

Setor de Atendimento na Área de Trabalho, Emprego e Renda – SAATER.

Conta, além do Chefe do Setor, com três Agentes Administrativos.

Competências: Analisar solicitações de registros; processar o cadastramento e emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, inclusive para estrangeiro, observada a legislação em vigor; receber e processar os requerimentos do seguro-desemprego, bem como os recursos e processos requisitados pelos trabalhadores; articular-se com os postos do Sistema Nacional de Emprego – SINE, para encaminhamento do trabalhador aos programas de intermediação de mão-de-obra e de qualificação social e profissional; fornecer informações sobre as políticas de fomento ao trabalho, emprego e renda; receber o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED e a Relação Anual de Informação Social – RAIS e suas retificações, quando fora do prazo legal, bem como orientar seus declarantes; orientar pessoas físicas e jurídicas sobre o processo de autorização de trabalho a estrangeiros; fornecer as informações sobre a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO); Orientar a inscrição e credenciamento dos beneficiários do Programa de Abono Salarial e orientar os trabalhadores na constituição dos processos relacionados com o requerimento do seguro-desemprego.

As atividades de Vigilância Patrimonial e de Asseio e Conservação são realizadas por trabalhadores de empresas contratadas (Vigilância: cinco trabalhadores e Asseio e Conservação: três trabalhadores).

Agências Regionais:

Adamantina/SP – Quadro: Um Agente Administrativo (Chefe da Agência) e quatro trabalhadores terceirizados;

Dracena/SP – Quadro: Dois Agentes Administrativos, dois estagiários e dois trabalhadores terceirizados;

Oswaldo Cruz/SP – Quadro: Um Auditor Fiscal e dois trabalhadores terceirizados;

Presidente Venceslau/SP – Quadro: Dois trabalhadores terceirizados;

Rancharia/SP – Quadro: Um Agente Administrativo e três trabalhadores terceirizados.

Competências das Agências Regionais: Prestar os serviços trabalhistas que lhe forem determinados pelo Superintendente ou pelo Gerente Regional, de acordo com sua capacidade técnica-operativa.

ANEXO B

Roteiros de Abordagens

Entrevista nº. 1

Setor: Setor de Atividades Auxiliares (SAA).

Tempo de Serviço no Ministério do Trabalho e Emprego: Vinte e três anos.

1- Qual seu entendimento sobre plano de cargos e carreira?

Resposta: Considero plano de cargos e carreira, uma possibilidade de crescimento profissional, uma meta a ser atingida de forma gradativa, seja para trabalhadores celetistas ou para os servidores públicos. Considero também um incentivo para que o trabalhador continue estudando, buscando sempre um nível maior de escolaridade. Se considerarmos a necessidade de implantação de novas tecnologias, em qualquer atividade profissional (inclusive no serviço público), condiciona os trabalhadores buscarem o aperfeiçoamento através de novos cursos. No entanto, essa satisfação não pode ficar apenas a nível pessoal ou de reconhecimento das chefias imediatas, é necessário que as organizações – privadas ou públicas - valorizem o trabalhador, mantendo seus quadros com pessoas incentivadas e especializadas e os planos de cargos e carreiras contemplem essas expectativas.

2- Qual seu entendimento sobre negociação coletiva de trabalho?

Resposta: Entendo como uma busca de solução ou de composição entre representantes do empregador e dos empregados (embora imagine que durante o processo, cada representação busque sempre defender seus interesses), no entanto, é uma grande possibilidade de se evitar desgastes, prejuízos salariais e greves de trabalhadores.

3- Considera a conquista do plano de carreira, importante para sua categoria? Por que?

Resposta: Sim, considero a conquista muito importante para minha categoria. Conto com 23 anos de MTE e estou com um Curso de Administração de Empresas não concluído e terei estímulo para concluir a graduação, tendo em vista que a proposta de nosso Plano de Carreira

também contempla incentivos para graduação, pós-graduação, enfim, a Gratificação de Titulação.

Outra questão, é que o setor conta com dois agentes administrativos contratados no último concurso e preocupa-me o grande número de recém contratados no último concurso público para substituírem a mão-de-obra terceirizada e que já pediram demissão. Assim, acredito que a conquista do plano de carreira específico, reivindicado pelos agentes administrativos do MTE significará incentivo e valorização dos servidores públicos do órgão e conseqüente permanência dos novos no quadro do órgão. Outra questão relevante, é que não percebemos descontentamento por parte de servidores públicos que possuem seus planos de carreira implementados.

4- Qual sua opinião sobre a negociação coletiva ocorrida no ano de 2008, entre os representantes de sua categoria e representantes do Governo e que resultou em Termo de Acordo?

Resposta: Considero a negociação entre a CONDSEF, FENASPS CNTSS/CUT e o Governo, ocorrida em 2008, como válida e legítima, assim como o Termo de Acordo assinado. Vejo que foi o grande motivador para a união nacional da categoria, composta hoje por mais de cinco mil servidores administrativos.

5- Qual sua posição frente à greve nacional iniciada em novembro de 2009 (35 dias), reiniciada em abril de 2010?

Resposta: Aderi à greve de 2009 pois venho acompanhando nossa situação funcional desde que passamos à carreira da Previdência, Saúde e Trabalho em 2006. Concordei com a interrupção da greve em dezembro de 2009 (após os 35 dias de paralisação), inclusive com o calendário estabelecido para que o término das negociações ocorresse até dia 22 de fevereiro de 2010. Fui uma das integrantes do Fórum Estadual ocorrido no início deste ano, após realizar um levantamento detalhado das necessidades de nossa Gerência Regional e das cinco Agências Regionais. Foi um importante fruto de nossa greve de 2009, objetivando a solução de questões urgentes em nossas unidades do Estado de São Paulo e que nunca tivemos oportunidade de levantar e de serem discutidas, posteriormente, em Fórum Nacional como reformas urgentes nas edificações, adequações nos equipamentos e mobiliários de trabalho, atendimento de 12 horas para o Seguro-Desemprego, Emissão de Carteira de Trabalho, dentre outras.

No entanto, a necessidade de retomada da greve nacional a partir de abril de 2010 trouxe a decepção com as posturas do Governo em relação à nossa categoria.

6- Tem observado diferenças, no âmbito de seu trabalho, entre o período que antecedeu a greve e aquele em que a greve se instalou? Quais?

Resposta: Como responsável pelo Setor de Atividades Auxiliares (SAA), realizamos no Setor uma média de 300 protocolos ao mês (entre processos e documentos) e tenho apenas outros dois servidores, contratados no último concurso e que não aderiram à greve de 2009. Com isso, não tivemos naquela ocasião, um grande comprometimento no andamento do expediente do Setor, sobretudo nos protocolos e processamentos de documentos e processos (no Sistema CPROD - Cadastros de Processos e Documentos), considerados essenciais.

Já em 2010, com a adesão dos novos à greve nacional, todo trabalho ficou comprometido, desde os protocolos, processamentos de processos e documentos e conseqüente envio dos mesmos aos demais setores desta Gerência. No entanto, percebo que mesmo em greve, os servidores, embora novos no serviço público, dividem as preocupações tanto com a constância do movimento de greve e o foco de nossas reivindicações, como com a população usuária do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego (profissionais em busca de registros, sindicatos necessitando protocolizar documentos, empresas necessitando de certidões, etc.). Creio que a atenção do Governo com nossas reivindicações deveria ser maior.

Entrevista nº. 2

Setor: Setor de Atividades Auxiliares (SAA)

Tempo de Serviço no Ministério do Trabalho e Emprego: Oito meses.

1- Qual seu entendimento sobre plano de cargos e carreira?

Resposta: Sou advogada e sempre relatei planos de cargos e carreiras à possibilidade de promoções, tanto por merecimento como por tempo de serviço dentro de uma organização privada, denominados como quadros de carreiras, previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2- Qual seu entendimento sobre negociação coletiva de trabalho?

Resposta: Um instrumento para a busca de composição entre trabalhadores e patrões. Desde o período de faculdade, entendia como uma prática que obrigatoriamente teria que ter mediação por parte do Estado e ser tratada de forma bem abrangente, à nível estadual ou federal, para contemplar as categorias profissionais interessadas, à nível de federações ou confederações.

3- Considera a conquista do plano de carreira, importante para sua categoria? Por que?

Resposta: Considero que a conquista do Plano de Carreira Específico será um grande ganho tanto para os antigos servidores administrativos - como reconhecimento do trabalho sério que

desenvolvem - como para os recém contratados (como meu caso) que embora ainda continue buscando a área jurídica, será um estímulo para continuar no Ministério do Trabalho e Emprego.

4- Qual sua opinião sobre a negociação coletiva ocorrida no ano de 2008, entre os representantes de sua categoria e representantes do Governo e que resultou em Termo de Acordo?

Resposta: Considero legítima a negociação ocorrida, principalmente porque envolveu vários participantes, além do MPOG e a CONDSEF. Entendo que enquanto servidores públicos, deveríamos ter em relação a Acordos, os mesmos direitos que os trabalhadores regidos pela CLT (além da sindicalização e greve, já garantidos pela Constituição Federal). Assim os Acordos celebrados seriam obrigatoriamente cumpridos. Não há como ignorar, pertencendo ao quadro efetivo do Ministério do Trabalho e Emprego, que o próprio MTE fiscaliza e autua as empresas que descumprem Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho.

5- Qual sua posição frente à greve nacional iniciada em novembro de 2009 (35 dias), reiniciada em abril de 2010?

Resposta: Tomei posse em novembro de 2009 e recebi com surpresa a informação que havia uma greve nacional da categoria. Por razões óbvias não aderi ao movimento na ocasião.

Porém, na retomada do movimento em 2010 e com as orientações publicadas pelo Sindicato Estadual e pela Confederação - CONDSEF (a respeito da adesão dos contratados no último concurso), não hesitei e estou participando ativamente do movimento, além de acompanhar diariamente, as publicações feitas por nossas representações.

6- Tem observado diferenças, no âmbito de seu trabalho, entre o período que antecedeu a greve e aquele em que a greve se instalou? Quais?

Resposta: Ingressei no Setor de Atividades Auxiliares durante a greve de 2010. Assim, ainda não foi possível ter uma noção real da demanda de trabalho deste Setor. Embora entenda que a decisão judicial contemple apenas os atendimentos do seguro desemprego e emissões de CTPS - Carteiras de Trabalho e Previdência Social, o SAA – Setor de Atividades Auxiliares está efetuando diariamente os protocolos de processos e documentos em horário parcial.

Entrevista nº. 3

Setor: Setor de Atividades Auxiliares (SAA)

Tempo de Serviço no Ministério do Trabalho e Emprego: Onze meses

1- Qual seu entendimento sobre plano de cargos e carreira?

Resposta: A possibilidade de crescimento profissional e de melhoria salarial. Tinha conhecimento dos dispositivos para os trabalhadores da iniciativa privada, quanto aos quadros de carreiras.

2- Qual seu entendimento sobre negociação coletiva de trabalho?

Resposta: Não tinha idéia formada a respeito de negociações coletivas. O assunto passou a chamar minha atenção desde que ingressei no Ministério do Trabalho e Emprego, observando os movimentos das Mediações Coletivas (Mesas Redondas), que acontecem em nossa Gerência, conduzidas pelo Setor de Relações do Trabalho. Hoje entendo como sendo um instrumento para busca de solução de impasses existentes entre trabalhadores e empregadores.

3- Considera a conquista do plano de carreira, importante para sua categoria? Por que?

Resposta: Acompanhando os acontecimentos referentes à minha categoria (desde que ingressei no Ministério), considero importante inclusive como motivação para melhorar o desempenho de todos dentro de seus postos de trabalho. Percebo que os servidores públicos que contam com planos de carreira são mais motivados tanto para o trabalho como para continuarem estudando. Entendo que especialmente nosso plano de carreira específico será um grande incentivo para crescermos e oferecermos um atendimento melhor à comunidade.

4- Qual sua opinião sobre a negociação coletiva ocorrida no ano de 2008, entre os representantes de sua categoria e representantes do Governo e que resultou em Termo de Acordo?

Resposta: Considero legítima e com o mesmo valor dos Acordos Coletivos e Convenções Coletivas celebrados aqui nas dependências de nossa Gerência Regional, através das Mesas Redondas. Entendo que após a assinatura do Termo de Acordo e do protocolo de nosso Plano de Carreira – através do Aviso Ministerial nº. 30 de 2009 – a categoria, ficou na expectativa de cumprimento do Acordo e de continuidade das negociações, infelizmente frustrada.

5- Qual sua posição frente à greve nacional iniciada em novembro de 2009 (35 dias), reiniciada em abril de 2010?

Resposta: Não aderi à greve de 2009, pois havia sido contratado recentemente, me encontrava em estágio probatório e não tínhamos na ocasião, oficialmente, o posicionamento de nosso Sindicato ou Confederação sobre nossa situação frente à greve nacional. No entanto achei o movimento legítimo.

Este ano aderi à greve e estou acompanhando as manifestações e publicações de nossos representantes.

6- Tem observado diferenças, no âmbito de seu trabalho, entre o período que antecedeu a greve e aquele em que a greve se instalou? Quais?

Resposta: O Setor, antes da decisão judicial, estava atendendo apenas os protocolos emergenciais. Depois da decisão judicial publicada em maio, atende todos os protocolos, em período parcial, realiza de acordo com as possibilidades, o processamento dos processos e documentos no Sistema CPROD – Cadastro de Processos e Documentos e distribui os expedientes urgentes aos setores devidos.

Entrevista nº. 4

Setor: Setor de Atendimento na Área do Trabalho, Emprego e Renda (SAATER)

Tempo de Serviço no Ministério do Trabalho e Emprego: Quinze anos.

1- Qual seu entendimento sobre plano de cargos e carreira?

Resposta: Uma progressão profissional e uma forma de reconhecimento do trabalho realizado. Considero também um importante recurso para que o bom trabalhador, de empresa privada ou órgão público permaneça no quadro.

2- Qual seu entendimento sobre negociação coletiva de trabalho?

Resposta: Entendo como etapas que possibilitam as discussões entre representantes de patrões e empregados, sobre questões relativas à defasagens salariais e outros benefícios como assistências médicas, cestas básicas, por exemplo, que possam beneficiar os trabalhadores.

3- Considera a conquista do plano de carreira, importante para sua categoria? Por que?

Resposta: Considero a conquista essencial para a valorização profissional de nossa categoria dentro do MTE, sobretudo por ser uma reivindicação antiga e por estar no quadro deste Ministério há quinze anos e com um dos salários mais defasados dentro do serviço público federal.

4- Qual sua opinião sobre a negociação coletiva ocorrida no ano de 2008, entre os representantes de sua categoria e representantes do Governo e que resultou em Termo de Acordo?

Resposta: Concordo com a negociação e com o desenrolar dos acontecimentos durante 2009 e 2010, caracterizando inclusive uma grande união entre nossa categoria, como nunca houve, o que foi uma grata surpresa.

5- Qual sua posição frente à greve nacional iniciada em novembro de 2009 (35 dias), reiniciada em abril de 2010?

Resposta: Não sou favorável às greves, no entanto, entendo que foi o último recurso encontrado por nossa categoria tendo em vista o não cumprimento do Acordo celebrado em 2008 e o histórico das mobilizações da categoria, ocorridas durante o ano de 2009 e que antecederam a deflagração do movimento em novembro (após paralisações no mês de outubro).

Não podemos nos esquecer que na década de 90, quando o Ministério do Trabalho e Emprego era o denominado Ministério do Trabalho e Previdência Social, trabalhávamos juntos, os servidores administrativos do INSS e nós, aqui mesmo neste prédio. Hoje, após anos de reivindicações, mobilizações e greves, os servidores administrativos do INSS são Técnicos Previdenciários, contam com Plano de Cargos e Carreira implementado, são valorizados e respeitados enquanto categoria profissional. A sociedade não os ouviu mais falar em greves. Quanto a nós, continuamos reivindicando uma carreira específica, com um Acordo assinado com a Administração, sem sermos ouvidos pelo Estado.

6- Tem observado diferenças, no âmbito de seu trabalho, entre o período que antecedeu a greve e aquele em que a greve se instalou? Quais?

Resposta: O SAATER – Setor de Atendimento na Área do Trabalho, Emprego e Renda, desenvolve dentre outras atividades, os atendimentos do Seguro Desemprego e Emissão de Carteiras de Trabalho, inclusive para trabalhadores estrangeiros, atendendo, portanto, uma grande quantidade de pessoas diariamente, dentro de uma média de 150 atendimentos. Conto com outros três servidores do quadro efetivo, todos oriundos do último concurso público, com nível superior (Advogados), contratados em substituição aos três trabalhadores terceirizados que tínhamos. É o Setor inclusive citado na Decisão Judicial como de prestação de serviços essenciais dentro do Ministério do Trabalho e Emprego e estamos cumprindo a decisão quanto ao atendimento.

Entrevista nº. 5

Setor: Setor de Atendimento na Área do Trabalho, Emprego e Renda (SAATER)

Tempo de Serviço no Ministério do Trabalho e Emprego: 11 meses

1- Qual seu entendimento sobre plano de cargos e carreira?

Resposta: Entendo como uma possibilidade de crescimento profissional.

2- Qual seu entendimento sobre negociação coletiva de trabalho?

Resposta: Uma busca por consenso entre representantes do empregador e dos empregados, tendo como foco, reivindicações feitas pelos trabalhadores.

3- Considera a conquista do plano de carreira, importante para sua categoria? Por que?

Resposta: Será um importante marco para valorização dos profissionais administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego.

4- Qual sua opinião sobre a negociação coletiva ocorrida no ano de 2008, entre os representantes de sua categoria e representantes do Governo e que resultou em Termo de Acordo?

Resposta: Apesar de contratado em 2009, acredito na legitimidade da negociação ocorrida. Percebo que infelizmente um grande número de servidores, contratados na mesma época que eu, já deixou o quadro do Ministério do Trabalho e Emprego em busca por melhores salários e por condições de trabalho mais adequadas.

5- Qual sua posição frente à greve nacional iniciada em novembro de 2009 (35 dias), reiniciada em abril de 2010?

Resposta: Entendo a greve como um instrumento de pressão para que as negociações voltem a acontecer tendo em vista o Acordo entre nossas representações e o Governo. Aderi ao movimento apenas este ano (pois fui contratado em 2009) e acredito que temos que buscar a reabertura das negociações com o MPOG sobre nossas reivindicações.

6- Tem observado diferenças, no âmbito de seu trabalho, entre o período que antecedeu a greve e aquele em que a greve se instalou? Quais?

Resposta: Desde que fui contratado, estou neste Setor. Não passei por treinamento e a aprendizagem nas atividades desenvolvidas pelo Setor durou cerca de seis meses e foram realizadas aqui mesmo. Embora já desempenhe adequadamente as atividades inerentes ao Setor, percebo que o Sistema Seguro Desemprego precisa passar por melhorias. Em relação aos atendimentos, durante a greve e antes da decisão judicial, os atendimentos deixaram de ser feitos. Hoje estamos atendendo de acordo com a Decisão Judicial.

Entrevista nº. 6

Setor: Setor de Atendimento na Área de Trabalho, Emprego e Renda (SAATER)

Tempo de Serviço no Ministério do Trabalho e Emprego: Um ano (iniciei minhas atividades nesta Gerência Regional no SEINT - Setor de Inspeção do Trabalho e fui transferido para este Setor, algumas semanas após).

1- Qual seu entendimento sobre plano de cargos e carreira?

Resposta: Entendo como essencial tanto no setor privado através dos quadros de carreira, quanto no setor público, não só pela questão financeira mas como uma forma de que também seja caracterizada a eficiência do trabalhador. Quanto ao funcionalismo público, a eficiência está prevista inclusive na Constituição Federal, dentro dos princípios do serviço

público. Acredito também que deve estar vinculado à treinamentos e cursos dentro das funções que o trabalhador desenvolve para que alcance crescimento profissional.

2- Qual seu entendimento sobre negociação coletiva de trabalho?

Resposta: Vejo a negociação coletiva de trabalho como uma forma de proteção da categoria mais frágil dentro da relação capital/trabalho, por ser uma ferramenta para que as questões possam ser tratadas de forma coletiva, através das representações dos trabalhadores e as representações patronais.

3- Considera a conquista do plano de carreira, importante para sua categoria? Por que?

Resposta: Sem dúvidas a conquista do plano de carreira específico para os servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego é fundamental. Acredito que já passou da hora da categoria contar com um plano de carreira adequado. O Governo deveria entender que as especificidades de cada órgão devem ser respeitadas, até para que os quadros de servidores sejam mantidos, pois o próprio Ministério do Trabalho e Emprego está perdendo os servidores contratados no último concurso.

4- Qual sua opinião sobre a negociação coletiva ocorrida no ano de 2008, entre os representantes de sua categoria e representantes do Governo e que resultou em Termo de Acordo?

Resposta: Considero como válida a negociação ocorrida, no entanto, acredito que o Termo de Acordo deveria ter sido redigido com mais firmeza quando ao total cumprimento das cláusulas, sobretudo dos termos da Cláusula Nona, que trata das carreiras dos servidores e as especificidades de cada órgão: Previdência, Saúde e Trabalho.

5- Qual sua posição frente à greve nacional iniciada em novembro de 2009 (35 dias), reiniciada em abril de 2010?

Resposta: Entendo como o único caminho para minha categoria. Não aderi à greve deflagrada em 2009 pois havia sido contratada em junho. Porém, aderi ao movimento em 2010 e pretendo ir até o fim, acompanhando as decisões tomadas à nível nacional, as mobilizações, a busca de apoio de parlamentares e as publicações diárias da CONDSEF, FENASPS, ASDERT e de nosso SINDSEF/SP.

6- Tem observado diferenças, no âmbito de seu trabalho, entre o período que antecedeu a greve e aquele em que a greve se instalou? Quais?

Resposta: O atendimento no Setor de Atendimento na Área do Trabalho, Emprego e Renda (SAATER), durante a greve de 2009, foi interrompido completamente. Este ano, estamos cumprindo desde maio, a decisão judicial e mantendo os 50% nos atendimentos de Carteira

de Trabalho, inclusive para estrangeiros e do Seguro Desemprego – novos e os recursos, com dificuldades em relação aos encaminhamentos de documentos à São Paulo/SP e Brasília/DF ou orientações via telefone.

Entrevista nº.7

Setor: Setor de Atendimento na Área do Trabalho, Emprego e Renda (SAATER)

Tempo de Serviço no Ministério do Trabalho e Emprego: Um ano.

1- Qual seu entendimento sobre plano de cargos e carreira?

Resposta: Entendo como sendo uma forma de crescimento profissional dentro de uma organização, um escalonamento de cargos por merecimento e por cursos realizados. Significa uma melhoria tanto profissional quanto pessoal.

2- Qual seu entendimento sobre negociação coletiva de trabalho?

Resposta: Uma oportunidade para dois sindicatos – profissional e patronal – buscarem um consenso sobre uma pauta de reivindicações e celebrarem, posteriormente, uma Convenção Coletiva de Trabalho.

3- Considera a conquista do plano de carreira, importante para sua categoria? Por que?

Resposta: Entendo que o Plano de Carreira Específico reivindicado pelos servidores administrativos do MTE é necessário. Quando prestei o concurso para o ingresso no Ministério, entendia que não seria possível o desempenho de um cargo dentro do serviço público federal, sem uma carreira específica.

4- Qual sua opinião sobre a negociação coletiva ocorrida no ano de 2008, entre os representantes de sua categoria e representantes do Governo e que resultou em Termo de Acordo?

Resposta: Considero válida a negociação ocorrida em 2008, justificando que foi a partir dela que a categoria pode se mobilizar e buscar o embasamento jurídico para os encaminhamentos das discussões sobre o Plano de Carreira reivindicado.

5- Qual sua posição frente à greve nacional iniciada em novembro de 2009 (35 dias), reiniciada em abril de 2010?

Resposta: Minha posição é de total apoio ao movimento. Aderi ao movimento nacional tanto em 2009, embora na ocasião havia sido recém contratada, quanto ao movimento reiniciado em abril deste ano. Entendo que a categoria, embora tenha tentado negociar, após o protocolo da proposta do Plano de Carreira, efetivado em fevereiro de 2009, não teve outra alternativa, se não a de deflagrar greve pois passou praticamente todo o ano de 2009 na busca pela

composição com a SRH – Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

6- Tem observado diferenças, no âmbito de seu trabalho, entre o período que antecedeu a greve e aquele em que a greve se instalou? Quais?

Resposta: No período da greve de 2009, estava no SAA –Setor de Atividades Auxiliares, que procurou atender os protocolos emergenciais, mesmo sem determinação judicial. Este ano, antes da decisão judicial, já neste Setor de Atendimento na Área do Trabalho, Emprego e Renda, estamos cumprindo, desde a decisão judicial emitida em maio, o percentual de 50% de atendimentos tanto para as emissões de Carteiras de Trabalho quanto para os atendimentos do Seguro Desemprego.