

SINALIZANDO

Nº 5 • jun 2023

Revista digital do SINAL



REAJUSTE

Sucesso inicial: atuação garante recomposição de 9% nos salários e de 43,6% no auxílio-alimentação

Mobilização pelos demais itens da pauta segue; assembleato e paralisação parcial estão agendados para próximas semanas

Foto: Mateus Cândido

ENTREVISTA

Rudinei Marques avalia primeiros resultados da mesa negocial

NOVA ETAPA

Fábio Faiad fala das perspectivas para a continuidade dos diálogos com o governo

Sumário

👉 *Clique nos títulos para ler as matérias na íntegra.*



As conquistas do último biênio e os desafios para o próximo período



A íngreme, porém bem-sucedida, jornada pela recuperação salarial



“Precisamos discutir projetos consistentes de aprimoramento do Estado brasileiro”, destaca Rudinei Marques



Fábio Faiad fala das perspectivas para a continuidade dos diálogos com o governo



Reforma Administrativa:
Um Novo Parâmetro



EXPEDIENTE

Conselho Editorial:

Fábio Faiad, José Nardy,
Mardônio Sarmento e
Vicente Fialkoski

Jornalista

Responsável: Luís
Humberto Carrijo

Textos: Luís Humberto
Carrijo e Samuel
Oliveira

Diagramação e arte:
Lucivam Queiroz

Secretária:
Valéria Santos

Sindicato Nacional dos Funcionários do Banco Central (SINAL)

*Setor Comercial Sul,
Quadra 1, Bloco G,
Edifício Baracat, Sala
401, Brasília/DF*

(61) 33228208

sinal.org.br

nacional@sinal.org.br

sinalizando@sinal.org.br

EDITORIAL

A quinta edição da Sinalizando chega junto com a efetivação do reajuste salarial de 9% para os servidores ativos, aposentados e pensionistas do Banco Central do Brasil, bem como celetistas reintegrados, fruto do pacto firmado na Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP). A bem-sucedida jornada em busca da recomposição remuneratória emergencial, iniciada ainda na confecção da peça orçamentária do presente exercício, no segundo semestre de 2022, é destaque no mais novo volume de nossa revista digital.

Encerrada esta etapa da negociação com o governo, as atenções se concentram ainda mais na agenda interna, marcada pela luta em prol da valorização da carreira de Especialista do BC, pauta que protagoniza as mobilizações da categoria desde o último ano, com foco na reestruturação - modernização de atribuições e prerrogativas, nível superior para Técnicos, nova nomenclatura para Analistas (Auditor), Retribuição por Produtividade Institucional, etc.

Atentos aos pleitos específicos, mas sem esquecer a pauta conjunta do funcionalismo federal, que deve ser objeto de discussão na retomada da MNNP. No último dia 24 de maio, em reunião com as entidades representativas do serviço público, a ministra da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, Esther Dweck, apresentou a minuta do protocolo da mesa, que norteará a interlocução neste segundo semestre. A avaliação dos primeiros resultados do processo negocial, as perspectivas para esta retomada e as pautas prioritárias, inclusive, são temas de entrevistas com os presidentes do Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado (Fonacate), Rudinei Marques, e do SINAL, Fábio Faiad.

Apesar dos avanços nestes primeiros meses de 2023, a conjuntura não sugere um afrouxamento da vigilância e tampouco da combatividade. Além de uma pauta extensa no âmbito do Executivo, ainda sem resolução, no Legislativo, a inclusão de medidas de arrocho aos servidores no projeto conhecido como “novo arcabouço fiscal”, por exemplo, nos mostra a necessidade de manutenção do estado de alerta.

Com o objetivo de impedir tais retrocessos, o SINAL, em parceria com o Fonacate e o Fórum das Entidades Nacionais dos Servidores Públicos Federais (Fonasefe), já se movimenta no Senado Federal, onde a matéria tramita. A primeira quinzena de junho contará com diálogos diuturnos junto aos senadores das diferentes siglas partidárias.

Outra questão que salta aos olhos da classe e que exigirá esforços no porvir é a reforma administrativa. Nas páginas desta edição, trazemos artigo em que os advogados Larissa Benevides e Bruno Fischgold discorrem sobre as bases para um novo projeto - deixando de lado a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 32/2020 - que de fato atenda à crescente demanda social.

Os parágrafos acima explicitam os desafios que se desenharam no horizonte da classe e, conseqüentemente, da nova gestão do SINAL, que começou neste mês de maio o mandato referente ao biênio 2023/2025. Adicionalmente à ampla agenda de luta nas mais variadas esferas, nosso objetivo é seguir inovando, aprimorando a governança de nosso Sindicato e oferecendo mais produtos e canais de comunicação com você, servidor do Banco Central.

Venha construir conosco essa publicação, que tem a intenção de trazer sempre temas atuais e de interesse da categoria. Envie seus comentários, dúvidas e sugestões de aprimoramento deste material para o endereço sinalizando@sinal.org.br.

Boa leitura!

Fábio Faiad

Presidente nacional do SINAL



NOVA GESTÃO

As conquistas do último biênio e os desafios para o próximo período

Fábio Faiad, reconduzido pelo Conselho Nacional à Presidência do Sindicato no biênio 2023.2025, relembra enfrentamentos e fala das perspectivas de futuro

Restruturação de carreira, recuperação do poder de compra, aprimoramentos no atendimento e nas fontes de financiamento do Programa de Assistência à Saúde dos Servidores do Banco Central (PASBC), fim da cobrança da Contribuição para o Plano de Seguridade Social do Servidor (CPSS) de aposentados e pensionistas. Reconduzido, em 1º de maio, à Presidência da Diretoria Executiva Nacional (Direx) do SINAL, com vistas ao biênio 2023-2025, Fábio Faiad enumera as pautas prioritárias neste início de gestão. A lista de demandas sugere uma agenda de caráter mais propositivo no próximo período em relação aos últimos anos.

Iniciada em meio a uma persistente crise pandêmica, a gestão 2021-2023 do Sindicato, há pouco encerrada, teve como principal marca a resistência, especialmente no que se refere à conjuntura para o serviço público. Um projeto draconiano de reforma administrativa, sob a forma da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 32/2020, e a tentativa de transferência das aposentadorias e pensões do BC para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), por meio do Decreto 10.620/2021, foram os dois principais ataques rechaçados. Sobre este último ponto, o SINAL foi uma das únicas representações que garantiram, no Judiciário, uma proteção contra os efeitos nocivos do dispositivo.

Paralelamente ao grande esforço concentrado no intuito de retirar a “granada” do bolso dos servidores - em face de uma série de medidas patrocinadas pelo então ministro da Economia, Paulo Guedes -, o período também foi marcado por muito aprendizado e, a despeito das dificuldades, avanços.

Do ponto de vista institucional, o presidente do Sindicato resalta inovações como o reforço dos mecanismos de interação no ambiente virtual entre a entidade e os servidores. Novos fóruns de debate, novos produtos, a exemplo desta publicação, e novas formas também de se manifestar. As plataformas virtuais, inclusive, foram uma importante arena da mobilização histórica promovida pelo corpo funcional do Banco Central do Brasil em 2022. A greve da categoria, estampada nas páginas dos principais veículos de notícia do país, ajudou a vencer resistências e abrir canais de diálogo no âmbito do governo.

“O momento é de concentrar novamente as forças em torno de um cronograma de luta pela consolidação dos avanços desejados por todos nós”, afirma Fábio Faiad. A retomada da interlocução entre o governo e o funcionalismo, que garantiu nesta primeira rodada de negociações o reajuste de 9% nas remunerações e de 43,6% no auxílio-alimentação, ressalta, aponta para um novo paradigma nas relações entre as partes. Todavia, Faiad lembra que, apesar do viés mais propositivo, a pauta reivindicatória reserva grandes desafios e que não se pode baixar a guarda, haja vista a triste tradição de “bode expiatório” do funcionalismo quando o assunto é ajuste fiscal.

O incremento das inovações trazidas no último biênio, novas ferramentas de comunicação e participação dos filiados, novas produções técnicas e melhorias na governança são outras metas para os próximos anos. “Uma entidade forte e representativa depende do engajamento da classe. Temos um longo caminho a percorrer e sei que a participação de todos vai ser o diferencial. De nossa parte, seguiremos trabalhando com afinco”, conclui o presidente do SINAL.

NOVA DIREX

Encerrado o processo eleitoral, que definiu a gestão 2023-2025 nas dez praças, o novo Conselho Nacional, composto por conselheiros regionais de todo o país, elegeu a Direx do Sindicato. Além da recondução de Fábio Faiad ao cargo de presidente, a Diretoria ficou com a seguinte composição:

Relações Externas:

Mardônio Sarmento

Financeiro:

Valdir Frazão

Estudos Técnicos:

Francisco Tancredi Soares

Comunicação:

José Raymundo Nardy

Jurídico:

Vicente Fialkoski

Secretário:

Aldomar dos Santos

Saúde, Bem-Estar e PASBC:

Tatiana Gluckstern

Assuntos Previdenciários:

José Airton Salzano Filho

VOLTAR PARA
O SUMÁRIO





Foto: Mateus Cândido

A íngreme, porém bem-sucedida, jornada pela recuperação salarial

No ensolarado dia 28 de abril, em solenidade realizada no Palácio do Planalto, acompanhada pelo então diretor de Comunicação do SINAL, Mardônio Sarmento, o presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, sancionou o Projeto de Lei do Congresso Nacional (PLN) 2/2023 e assinou a Medida Provisória (MP) 1.170/2023, que possibilitaram o reajuste linear de 9% para servidores do Executivo Federal (ativos, aposentados e pensionistas, além dos celetistas reintegrados do BC), a partir de 1º de maio, com efeito financeiro em junho.

O índice, perto da perda expressiva a que vem sendo submetido o servidor do BC, e todo o funcionalismo, ilustrada no Corrosômetro do SINAL, não serve de consolo. O poder de compra continua espremido. Nos últimos anos, as famílias dos servidores tiveram que se readequar a um orçamento restritivo, que impactou negativamente a qualidade de vida em muitos aspectos. A roda viva não parou em função do engessamento dos salários. A mensalidade da escola subiu, os planos de saúde dispararam, para preocupação principalmente dos aposentados, e a inflação do supermercado assusta, bem diferente da inflação oficial.

A despeito do desalento, o reajuste precisa ser visto como um gesto promissor na nova relação funcionalismo-Executivo. De 2019 a 2022, os servidores foram arrastados ao “inframundo”, enfren-

taram um verdadeiro inferno astral – período conturbado e ameaçador marcado por um conjunto de maldades perpetradas pelos governos de plantão, que previa desde o congelamento salarial, à precarização dos órgãos de Estado, sem realização de concursos públicos, ao fim da estabilidade no emprego, entre outros retrocessos, no escopo da reforma administrativa de viés ultraliberal.

O primeiro reajuste remuneratório depois de quatro anos, somado à recomposição do auxílio-alimentação, e a implementação de uma Mesa Nacional de Negociação Permanente foram sinais positivos de disposição de diálogo entre as duas partes no sentido de se buscar a recomposição salarial integral. Foi um primeiro passo, de muitos, mas um passo para a frente, resultado, em boa medida, da mobilização da categoria e da articulação das lideranças sindicais das carreiras típicas de Estado.



Foi um primeiro passo, de muitos, mas um passo para a frente, resultado, em boa medida, da mobilização da categoria e da articulação das lideranças sindicais das carreiras típicas de Estado

O SINAL estava não apenas em todas as etapas de negociação com as autoridades do atual governo na busca de um reajuste salarial, mas na vanguarda dos acontecimentos. Foram os servidores do BC, por exemplo, o anteparo à tentativa do governo passado de buscar privilegiar uma categoria das carreiras típicas de Estado em detrimento das demais, rebaixando-as a carreiras de segunda linha.

Já na campanha eleitoral de 2022, o presidente do Sindicato, Fábio Faiad, e o então diretor de Comunicação, Mardônio Sarmento, ao lado de outras lideranças do Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado, reuniram-se com os principais interlocutores dos candidatos à Presidência da República para sugerir diretrizes para o fortalecimento do serviço público e, consequentemente, do Estado Democrático de Direito: a adoção de políticas de inovação no setor e de prevenção ao assédio moral, a valorização do concurso público e o respeito aos direitos previdenciários dos servidores, ativos e aposentados, e de seus pensionistas.

Em outra esfera de decisão, no Parlamento, o SINAL, na figura de seu presidente, Fábio Faiad, buscou ainda em 2022 assegurar uma rubrica no Orçamento de 2023 que previsse um reajuste emergencial para todo o funcionalismo federal. Já com o novo Congresso Nacional formado, o Sindicato e outras entidades do funcionalismo buscaram as principais lideranças para entregar uma carta, solicitando apoio na interlocução junto ao Executivo, em prol da concessão de reajuste remuneratório, e na aprovação célere de proposta legislativa nesse sentido, em face das fortes perdas sala-

riais por conta da inflação, bem como da defasagem de benefícios como o auxílio-alimentação.

Quando se trata de funcionalismo público, nada é certo nem perene. A categoria e o serviço público sempre são encarados por poderosas forças políticas, da mídia e do mercado, como a saída mais simples para as soluções de problemas complexos por envolverem fortes interesses econômicos. Lideranças da Câmara dos Deputados fecharam acordo para endurecer as regras do novo arcabouço fiscal proposto pela equipe do ministro Fernando Haddad (Fazenda), com a inclusão de gatilhos automáticos para ajustar as despesas em caso de descumprimento da meta. Entre as medidas estão a proibição de concursos públicos e de reajuste para servidores.

O SINAL estava não apenas em todas as etapas de negociação com as autoridades do atual governo na busca de um reajuste salarial, mas na vanguarda dos acontecimentos.

De qualquer maneira, se antes o barco do funcionalismo público estava à deriva em águas turbulentas, agora ao menos parece que o clima está menos hostil para a navegação. Se há um pouco de previsibilidade, nem por isso as entidades do serviço público devem se acomodar. Além de temas específicos e setoriais, não ligados diretamente à questão remuneratória, que ainda precisam ser tratados com o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), as lideranças sindicais continuam em vigília para se desviar de rochedos e fortes rajadas imprevistas que a mão do mercado está sempre disposta a provocar, por meio de seus postos avançados no Congresso Nacional.

No que diz respeito à reestruturação de carreira e outras demandas internas, os servidores do Banco Central aprovaram o recrudescimento do calendário de mobilizações nas primeiras semanas de junho. A agenda contará com assembleato e nova paralisação parcial de atividades. Acompanhe informações atualizadas em nosso site (sinal.org.br).

VOLTAR PARA
O SUMÁRIO





ENTREVISTA

“Precisamos discutir projetos consistentes de aprimoramento do Estado brasileiro”, destaca Rudinei Marques

À Sinalizando, presidente do Fonacate avalia primeiros resultados da mesa negocial e projeta continuidade das discussões sobre o fortalecimento e a valorização do setor público

Os primeiros meses de 2023 foram marcados pelas tratativas acerca do reajuste emergencial do funcionalismo. Superada esta etapa, a expectativa é que a recém-instalada Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) entre governo e servidores concentre os esforços nas demandas não pecuniárias e em aspectos ligados à própria estrutura do setor público, como a nova reforma administrativa. “Não vamos aceitar que novos projetos sejam elaborados e enviados ao Parlamento sem nossa participação”, destaca o presidente do Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado, Rudinei Marques, sobre este último ponto.

A retomada da interlocução entre o Executivo e as entidades representativas no novo governo e os próximos passos, o fortalecimento das instituições públicas, negociação coletiva, data-base, política remuneratória. Estas e outras questões são abordadas em

entrevista concedida à Sinalizando pelo dirigente do Fonacate (do qual o SINAL ocupa a Vice-Presidência), organização que vem ao longo dos últimos anos ganhando protagonismo na agenda política do país, em grande parte pelas relevantes contribuições para o debate público.

Confira a seguir.

Qual a avaliação sobre a retomada do diálogo entre o Executivo e as entidades representativas dos servidores públicos e sobre os primeiros resultados da MNNP?

No dia 7 de fevereiro houve a reabertura do diálogo com as entidades de classe do funcionalismo, com a presença de oito ministros de Estado. Na sequência, iniciamos e concluímos em tempo recorde a negociação salarial para 2023. A celebração do acordo salarial e da retomada do diálogo ocorreu em 28 de abril, no Palácio do Planalto, com a presença do próprio presidente da República. Tudo isso é muito significativo e aponta para uma melhoria significativa das relações de trabalho com o Executivo federal.

E as perspectivas para a continuidade das tratativas sobre as demandas do funcionalismo?

Neste mês de maio foi instalado o Grupo de Trabalho entre entidades de classe do funcionalismo e a Secretaria de Gestão de Pessoas e de Relações de Trabalho do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos para definir os protocolos da Mesa Nacional de Negociação Permanente. Findos os trabalhos e publicadas as novas regras de funcionamento, no mais tardar em julho, devem ter início as rodadas de diálogo em torno da pauta do funcionalismo.



“O país precisa resolver de vez a política remuneratória do setor público. Não podemos continuar sujeitos a negociações esporádicas e corrosão salarial constante.”

O reajuste de 9% não supre, nem de longe, a defasagem inflacionária acumulada ao longo da última década. A necessidade de uma política de recuperação das perdas será levada à mesa? Para além da questão remuneratória, a pauta da classe engloba avanços como negociação coletiva, data-base e liberação de representantes sem ônus para as entidades representativas. Qual a expectativa quanto ao andamento dos temas?

O país precisa resolver de vez a política remuneratória do setor público. Não podemos continuar sujeitos a negociações esporádicas e corrosão salarial constante. O Congresso Nacional deu passos

importantes nessa direção, aprovando o Projeto de Lei 3.831/2015, de negociação coletiva no serviço público, que infelizmente foi inteiramente vetado pelo ex-presidente Michel Temer. Uma nova edição desse projeto poderá contemplar a data-base para o serviço público, assim como regras para liberação dos dirigentes em mandato classista com ônus para a Administração, como ocorre em boa parte dos entes federados e mesmo na iniciativa privada.

Neste ano, o reajuste de 9% atende à necessidade de recomposição emergencial, mas nem de longe é suficiente para cobrir perdas que superam 30% desde a implementação da última parcela decorrente da negociação de 2015. A recomposição integral das perdas voltará a ser discutida na MNNP, que tratará do percentual de correção para 2024 e exercícios subsequentes.



“Neste ano, o reajuste de 9% atende à necessidade de recomposição emergencial, mas nem de longe é suficiente para cobrir perdas que superam 30% desde a implementação da última parcela decorrente da negociação de 2015”

Grande parte das pautas do serviço público tem de transitar pelo Parlamento. Como tem sido a aproximação do Fonacate com os congressistas na atual Legislatura? Como avalia o perfil das Casas em relação aos pleitos dos servidores?

Em que pese o perfil mais liberal do Congresso, algumas pautas do funcionalismo tiveram tramitação bastante responsável, a exemplo da aprovação do projeto de lei que reforçou o orçamento para o reajuste dos servidores, e mesmo a rejeição até o momento da PEC 32/2020, que implodia as bases do serviço público brasileiro. Também o PLS 116/2017, que trazia regras abaixo da crítica para avaliação de desempenho no setor público, não foi acolhido em plenário. Assim, se por um lado não dá para dizer que seja um Congresso pró-serviço público, também não podemos dizer que os parlamentares sejam majoritariamente contrários às demandas do funcionalismo.

O Fonacate se notabilizou nos últimos anos pelos diversos estudos sobre a realidade do setor público, especialmente em contraponto aos defensores da PEC 32/2020. Quais as perspectivas para o enfrentamento do debate sobre a reforma administrativa agora?

Precisamos elaborar e discutir com o governo projetos consistentes de aprimoramento do Estado brasileiro. Já solicitamos que toda temática reformista seja tratada na MNNP, pois não vamos

aceitar que novos projetos sejam elaborados e enviados ao Parlamento sem nossa participação. Isso não condiz com um governo democrático e participativo. Estamos prontos para esse debate!

Quais entende serem os pontos prioritários e como enxerga a participação das entidades de classe neste debate? O Fórum tem atuado de maneira propositiva neste sentido?

Com o Regime de Previdência Complementar – RPC, a receita das entidades de classe do funcionalismo poderá sofrer perdas de até 75%. Considerando o papel decisivo que tiveram na luta contra o desmonte do Estado e a precarização de serviços públicos no último governo, inclusive na mobilização contra o assédio institucional, temos que pensar urgentemente em formas de financiamento dessas entidades, fundamentais para a preservação e o fortalecimento da democracia. Ademais, nos últimos anos enfrentamos todos os debates sobre o serviço público – digitalização, teletrabalho, avaliação de desempenho, sustentabilidade, previdência, etc. – e para tudo isso temos sugestões a apresentar.

Na condição de representante do Unacon Sindical, quais as expectativas em relação ao Ciclo de Debates sobre valorização de carreira que vem sendo promovido em parceria com o SINAL? A que resultados pretende-se chegar?

Cresce no âmbito das nossas carreiras a demanda por remuneração variável. Unacon Sindical e SINAL já aprovaram em suas assembleias a migração do modelo. Então, esse Ciclo de Debates tem por objetivo consolidar uma metodologia para a remuneração variável, que atenda os servidores ativos, sem desprestigiar aposentados e pensionistas.

VOLTAR PARA
O SUMÁRIO





NOVA ETAPA

Fábio Faiad fala das perspectivas para a continuidade dos diálogos com o governo

Uma nova etapa da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) terá início. Após a efetivação da recomposição salarial de 9%, para ativos, aposentados e pensionistas, e do reajuste de 43,6% do auxílio-alimentação, é hora de discutir a continuidade das tratativas. As diretrizes para o segundo semestre foram pauta de reunião entre entidades representativas e o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) no último dia 24 de maio.

Na oportunidade, a titular do MGI, Esther Dweck, apresentou a minuta do protocolo para a nova fase da mesa. Também anunciou a divisão da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (SGPRT) em duas. José Lopes Feijóo será o novo secretário de Relações de Trabalho. A pasta de Gestão de Pessoas ficará a cargo de José Celso Cardoso Jr., que foi presidente da Afipea e coordenador de Estudos do Fonacate.

Sobre o panorama e perspectivas do trabalho, a Sinalizando entrevistou o presidente nacional do SINAL e vice-presidente do Fonacate, Fábio Faiad. Confira a seguir:

Como você avalia a indicação do novo secretário, José Lopes Feijóo, para a condução da mesa negocial nesta próxima etapa?

A indicação de Feijóo é positiva. Vale destacar também que a divisão da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho em duas pastas traz mais pessoas qualificadas e reforça as equipes do governo para a discussão dos temas relacionados ao setor público. É importante que isto aconteça, tendo em vista a quantidade e a grande abrangência das pautas apresentadas pelas carreiras do Executivo.

Qual o saldo da primeira reunião para tratar da continuidade das interlocuções?

Foi um primeiro contato para apresentar a sugestão geral, com base em uma portaria de 2003, quando da instalação da primeira mesa de negociação. Nos deram liberdade para trabalhar em cima do texto e apresentar sugestões, até 12 de junho. No dia 21, o secretário e os representantes das entidades se reunirão novamente para “bater o martelo” sobre o novo regimento da mesa.

“Parece-nos que só vamos conseguir ‘arrancar’ a mesa setorial com base na força da mobilização.”

Houve alguma sinalização sobre as mesas setoriais para tratar das demandas específicas de cada carreira?

Ainda não houve garantia. Entendemos que a questão das mesas setoriais, desde o início, é mais complicada. O governo não tem demonstrado muita disposição para tal. Parece-nos que só vamos conseguir “arrancar” a mesa setorial com base na força da mobilização.



Fábio Faiad e o novo secretário, José Lopes Feijóo

Não parece contraditório que, ao mesmo tempo em que se fala de mesa negocial, sejam colocadas travas a reajustes e a novos concursos públicos no projeto conhecido como “novo arcabouço fiscal” e na Lei de Diretrizes Orçamentárias?

Sim, é contraditório. Na última reunião, alertamos o governo sobre isso, inclusive por meio de ofício. No Congresso Nacional, seguimos em contato com os parlamentares para garantir que a negociação entre o Executivo e os servidores no segundo semestre se dê sem estas “amarras” como pano de fundo.

Quais as perspectivas para os resultados desta nova etapa da negociação?

Embora o cenário não seja dos mais favoráveis, acreditamos no poder de negociação das entidades em conjunto com o Fonaate e o Fonasefe. Buscaremos atuar de maneira coordenada e, se necessário, convocaremos mobilizações conjuntas. cremos que há espaço para avançarmos.

E as pautas específicas dos servidores do BC?

Estamos trabalhando de maneira firme no âmbito do governo. A carreira já deu um importante primeiro passo com a paralisação parcial de 25 de maio, e já estamos preparando uma nova paralisação para o dia 13 de junho, a qual esperamos que seja bem mais forte que o evento anterior. O objetivo é que o governo dê celeridade ao encaminhamento da nossa reestruturação de carreira, para que consigamos nos ater na mesa geral às pautas conjuntas do funcionalismo. Caso o nosso projeto não avance, novas paralisações e a Operação-Padrão podem ser a nossa resposta.

Esta mobilização pela valorização de carreira e retribuição por produtividade se dá apenas no âmbito do BC?

Não. Inclusive, iniciamos recentemente um trabalho conjunto com o Sindicato Nacional dos Auditores e Técnicos Federais de Finanças e Controle (Unacon Sindical). Há a previsão de assembleia e outras ações unificadas. Estamos numa etapa de diálogo e construção, com vistas ao estabelecimento de uma agenda conjunta de médio prazo. Todavia, caso não seja possível, estaremos prontos para seguir com nossa luta individualmente.

VOLTAR PARA
O SUMÁRIO





Foto: Tony Winston/Agência Brasília

ARTIGO

Reforma Administrativa: Um Novo Parâmetro

Larissa Benevides e Bruno Fischgold

O art. 60, § 4º, da Constituição é categórico: não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir direitos e garantias individuais.¹ Infelizmente, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) n. 32/2020, a dita Reforma Administrativa do governo Bolsonaro – tanto na versão apresentada pelo Poder Executivo Federal quanto no substitutivo aprovado pela Comissão Especial da Câmara dos Deputados em 24 de setembro de 2021 – contém inúmeros dispositivos que ofendem o sistema de direitos e garantias previstos na Constituição de 1988, principalmente a impessoalidade administrativa, contida no art. 37, caput.

O que salta aos olhos no projeto é a fragilização do serviço público brasileiro, mediante a confusão entre governo e estado. Expres-

¹ Vale ressaltar que os limites materiais ao poder constituinte derivado devem ser interpretados de forma sistemática, porquanto o sentido da proteção constitucional deve ser preservado também contra regras que desidratam a efetividade normativa das cláusulas pétreas. Nesse sentido: “As limitações materiais ao poder de reforma não estão exaustivamente enumeradas no art. 60, § 4º, da Carta da República. O que se puder afirmar como ínsito à identidade básica da Constituição ideada pelo poder constituinte originário deve ser tido como limitação ao poder de emenda, mesmo que não haja sido explicitado no dispositivo. Recorde-se sempre que o poder de reformar a Constituição não equivale ao poder de dar ao País uma Constituição diferente, na sua essência, daquela que se deveria revigorar por meio da reforma.” (MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de Direito Constitucional. 12ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 131)

são disso é a tentativa de transferir parte significativa das funções hoje exercidas por grupo selecionado por concurso público – procedimento impessoal, extremamente concorrido e voltado para aferição de boas preparação e formação – para pessoal precariamente contratado em seleções simplificadas, não focado no atingimento de metas ou na melhoria do serviço prestado.

Na PEC n. 32/2020, o interesse público corre o risco de ser sufocado pelos interesses das chefias imediatas, a impessoalidade é ameaçada pela pessoalidade, a objetividade pela subjetividade. Essas são consequências naturais do fortalecimento do poder político e do enfraquecimento das prerrogativas dos servidores, nos moldes trazidos pela última proposta de Reforma Administrativa.

De forma sintética, o texto aprovado na Comissão Especial, ainda que tenha mantido formalmente a estabilidade dos servidores públicos, esvaziou por completo essa garantia, seja porque facilitou a contratação de pessoal para a Administração Pública em outros regimes jurídicos que não o estatutário, seja porque flexibilizou o desligamento dos servidores públicos.

A admissão foi facilitada em razão da primazia dada ao regime jurídico de contratação temporária – com duração de até 10 (dez) anos e direcionado a atividades permanentes e funções exclusivas de Estado – e à possibilidade de formalização de acordos de cooperação com a iniciativa privada. O desligamento foi flexibilizado pela adoção de novos meios de perda de cargo por servidores estáveis: extinção de cargo por desnecessidade ou obsolescência, que pode encampar interesses escusos, em nítido desvio de finalidade; e demissão por mera decisão judicial colegiada, não albergada pelo trânsito em julgado, o que viola as cláusulas pétreas da presunção de inocência, do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa.

Como se isso não bastasse, a PEC n. 32/2020 também autoriza a redução transitória de jornada de trabalho em até 25% (vinte e cinco por cento), com correspondente redução da remuneração, para atingimento de limite de despesa com pessoal estabelecido em lei complementar, medida já declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF)².

A promessa do atual governo é de que a votação dessa proposta não será levada adiante. Ocorre que isso não depende unicamente do Poder Executivo federal: não se pode retirá-la da apreciação do Congresso Nacional. Como o texto da Reforma Administrativa já foi aprovado na Comissão Especial, é preciso que o Plenário da

2 O STF, tendo em vista o disposto no inciso XV do art. 37 da Constituição, declarou inconstitucional dispositivo da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) que permitia a redução de salários de servidores públicos para a adequação de despesas com pessoal (ADI 2238).

Câmara dos Deputados o rejeite³ ou que o Colegiado aprove Mensagem Presidencial enviada ao Congresso com pedido de retirada de tramitação⁴.

Ainda que esse passo seja dado, não se pode ignorar que uma Reforma Administrativa precisa ser pensada, debatida e implementada: o serviço público brasileiro precisa se adequar a novas realidades, como o teletrabalho e a gestão por resultados, ao surgimento de novas atribuições, como a adoção de novas tecnologias de informação, ou mesmo aperfeiçoar procedimentos já existentes, como avaliações de desempenho, há muito previstas mas não regulamentadas e concretizadas.

Esse é, inclusive, um dos pontos mais sensíveis das relações profissionais tanto na seara pública quanto na seara privada: como avaliar o desempenho em meio a equipes compostas de perfis muito diferentes? Como privilegiar aquele que se destaca sem acirrar a competitividade entre colegas?

Está aí o principal ponto de uma efetiva e urgente Reforma Administrativa: a regulamentação de um procedimento de avaliação periódica de desempenho, já previsto no art. 41, §1º, inciso III, da Constituição⁵, como causa de perda de cargo, desde a Emenda Constitucional n. 19, de 04 de junho de 1998, a Reforma Administrativa do governo FHC.

Se o mau desempenho será causa para desligamento do agente público, o bom desempenho, em contrapartida, deve ser reco-

3 A rejeição ocorrerá caso não seja atingido o número mínimo de votos contido no art. 202, §7º, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD): “Art. 202. A proposta de emenda à Constituição será despachada pelo Presidente da Câmara à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, que se pronunciará sobre sua admissibilidade, no prazo de cinco sessões, devolvendo-a à Mesa com o respectivo parecer. (“Caput” do artigo com redação adaptada à Resolução nº 20, de 2004, conforme republicação determinada pelo Ato da Mesa nº 71, de 2005) (...) § 7º Será aprovada a proposta que obtiver, em ambos os turnos, três quintos dos votos dos membros da Câmara dos Deputados, em votação nominal”. Com a rejeição, a PEC será arquivada.

4 Procedimento contido no art. 104 do RICD: “Art. 104. A retirada de proposição, em qualquer fase do seu andamento, será requerida pelo Autor ao Presidente da Câmara, que, tendo obtido as informações necessárias, deferirá, ou não, o pedido, com recurso para o Plenário. § 1º Se a proposição já tiver ao menos um parecer favorável, somente ao Plenário cumpre deliberar a respeito da retirada. (Parágrafo com redação dada pela Resolução nº 12, de 2019, publicada no Suplemento ao DCD de 1º/11/2019).

5 Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 2º Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

nhecido e quiçá premiado, como forma de estímulo ao desenvolvimento do bom servidor público. Contudo, isso depende de lei complementar específica e a espera já dura cerca de 25 (vinte e cinco) anos.

A qualificação no serviço público é cada vez maior. Com base em dados levantados pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap), a partir da série Enap Estudos, de 2002 a 2014, o número de servidores com nível superior ou pós-graduação lato-sensu aumentou de 54,1% (cinquenta e quatro vírgula um por cento) para 70,6% (setenta vírgula seis por cento) do total. Em termos de mestrado, o aumento foi de 4% (quatro por cento) e doutorado, 8% (oito por cento). Houve uma diminuição dos servidores com qualificação equivalente ou inferior ao nível fundamental.

Isso se justifica pelos inúmeros incentivos atualmente dados a esses servidores: além da conhecida e necessária estabilidade, que confere autonomia à atuação, a estruturação em carreira com diversas classes, níveis e padrões a serem conquistados, a previsão de progressões funcionais, o pagamento de gratificações por qualificação estimula o ingresso no serviço público.

Entretanto, o procedimento precisa ser aprimorado e a análise do desempenho merece normativo próprio, que trate de habilidades, eficiência, gestão de resultados; que fundamente o desligamento do servidor, mas que prioritariamente o ajude a crescer e a melhorar o serviço público brasileiro; que proporcione um ambiente de trabalho saudável e desejado por todos os envolvidos. Esses elementos aprimoram a captação e a retenção de talentos no serviço público.

A medida não é simples: tanto que pode e deve ser objeto de toda uma Reforma Administrativa, mas é a evolução que se espera nos contornos atuais da Administração Pública. Não adianta inovar com a criação de outras formas de vínculos ou de uma fase de experiência para suposta escolha dos melhores. O básico – e repita-se, de modo algum, simples – precisa ser feito: a medição, o acompanhamento, o aperfeiçoamento do desempenho do servidor público.

Com isso, espera-se que o serviço público volte a ser tão atrativo para os cidadãos brasileiros como era há algumas décadas. Não pela garantia de bons salários e de uma aposentadoria confortável – o que deve ser consequência e não causa – mas pela realização, reconhecimento profissional e, principalmente, pelo propósito de bem servir ao público.

As propostas de modernização e de reformas devem atender às novas exigências da sociedade atual e não estarem acobertadas pela suposta retirada de privilégios e pela precarização do serviço público que, na verdade, privilegia a pessoalidade e a subjetividade. E essas exigências não significam desconsiderar as particula-

ridades de cada setor; para o bom desempenho do mister público, são essenciais garantias que permitam a atuação desvinculada de interesses privados do grupo que detém o poder político provisório, como a estabilidade, a transparência, a impessoalidade. Dessa exigência sobressai a importância de servidores públicos fortalecidos, valorizados e eficientes e, principalmente, reconhecidos. É essa a Reforma Administrativa que se espera.



LARISSA BENEVIDES

é sócia do escritório Fischgold Benevides Advogados. Especialista em Direito Processual Civil pelo Instituto Brasileiro de Direito Processual – IDP. LLM Binacional em Proteção de Dados LGPD & GDPR. Graduada em Direito pela Universidade de Brasília – UnB. Certificada pelo Programa de Desenvolvimento de Dirigentes da Fundação Dom Cabral – FDC e pelo Programa Law Seminars da Yale University.



BRUNO FISCHGOLD

é sócio do escritório Fischgold Benevides Advogados. Mestre em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília – UnB. Especialista em Licitações e Contratações Públicas. LLM Binacional em Proteção de Dados LGPD & GDPR. Graduado em Direito pela Universidade de Brasília – UnB. Membro Efetivo do Instituto Nacional da Contratação Pública – INCP. Autor do livro Direito Administrativo e Democracia – a inconstitucionalidade do princípio da supremacia do interesse público. Possui certificação Data Privacy Brasil em Privacidade e Proteção de Dados. Certificado pelo Programa de Desenvolvimento de Dirigentes da Fundação Dom Cabral – FDC.

VOLTAR PARA
O SUMÁRIO

