

Construções preliminares sobre DPC

Em 2003, com instituição da MNNP-Mesa Nacional de Negociação Permanente, foram criados 03 Comissões Temáticas:

- Estado, Reforma e DPC,
- Seguridade Social,
- Direitos Sindicais.

A FASUBRA participou de todas as Comissões, contribuindo com o debate coletivo, do conjunto do funcionalismo acerca dos itens acima expostos.

Na Comissão Temática acerca do tema Estado, Reforma e DPC, a FASUBRA Sindical, através da sua representação, contribuiu efetivamente na construção do trabalho abaixo, que representa um marco histórico na organização dos Servidores Públicos Federais, que de forma unificada, conseguiram superar as divergências e apresentar ao governo, na MNNP, uma proposta de Diretrizes de Plano de Carreira - DPC, consensuado entre as entidades nacionais representativas dos Servidores Públicos Federais.

Premissas

1. Reconhecer que a esfera pública é o local, por excelência, para a realização dos direitos da cidadania;
2. Afirmar o Estado como responsável pelo estímulo, fomento e coordenação de planos e projetos que reforcem o seu caráter público justificando, assim, o seu financiamento com recursos públicos;
3. Reconhecer a necessidade de construir uma nova cultura no Estado e nos seus mais diversos serviços a partir do reconhecimento do cidadão como titular de direitos;
4. Reconhecer que o dever de atender aos direitos do cidadão deve impregnar todos os agentes públicos, fazendo-os solidários na tarefa de realizá-los;
5. Afirmar os servidores públicos como sujeitos co-responsáveis pela formulação e execução de políticas públicas;
6. Eleger a relação estatutária como a única a ser adotada no serviço público e afirmar a Lei 8.112/90, em sua forma original, como o regulamento a ser adaptado às demais premissas aqui estabelecidas;
7. Afirmar a universalização dos serviços públicos como indispensável para que o Estado cumpra o papel que a ele aqui é atribuído;
8. Reconhecer que a qualidade dos serviços do Estado depende de políticas permanentes que estimulem a capacitação e o desempenho dos servidores públicos;
9. Reconhecer que a carreira é o instrumento que, por excelência, organiza e hierarquiza as atribuições dos servidores públicos e institucionaliza programas de desenvolvimento;
10. Afirmar que a política de desenvolvimento dos servidores, que envolve capacitação e avaliação, deve estar orientada pelo papel do Estado e pelo projeto de cada um de seus órgãos para, a um só tempo, responder à necessidade de qualificar os serviços e aos anseios de crescimento profissional dos servidores;

11. Afirmar a avaliação como instrumento de desenvolvimento dos servidores e das instituições públicas, que deverá estar voltado, exclusivamente, para a qualificação da ação pública;
12. Reconhecer a natureza dinâmica das demandas sociais e dos processos de trabalho e da necessidade, daí derivada, da permanente adequação dos projetos dos diversos órgãos e de seus respectivos quadros de pessoal sob os aspectos quantitativo e qualitativo;
13. Reconhecer que da qualificação do processo de trabalho e dos serviços prestados, dependem da efetiva e contínua participação dos servidores na concepção, execução e avaliação dos serviços;
14. Reconhecer que da qualificação do processo de trabalho e dos serviços prestados, dependem da efetiva e contínua participação do cidadão na concepção, no acompanhamento e na avaliação dos serviços;
15. Reconhecer que os diferentes serviços públicos exigem gestões de pessoal compatíveis com suas peculiaridades, determinando que, ao mesmo tempo, se garanta a identidade de servidor público através de diretrizes unificadas de carreiras, e as especificidades dos diferentes fazeres através da instituição de plano de carreiras por atividade finalística;
16. Reconhecer a carreira como um dos instrumentos essenciais para o alcance de padrão único de qualidade no serviço público;
17. Afirmar que as atividades permanentes do Estado e que fazem parte das atribuições dos cargos públicos efetivos, devem ser exercidas, exclusivamente, por servidores públicos;
18. Afirmar a negociação coletiva, enquanto processo institucionalizado e permanente, com instrumento adequado e necessário para a resolução dos conflitos derivados da relação de trabalho entre o Estado e seus servidores;
19. Reconhecer que ao cidadão deve ser reservado o papel de sujeito na negociação coletiva entre o Estado e seus servidores;
20. Reconhecer que os vencimentos dos servidores não devem estar parametrizados pelo mercado, mas devem expressar valores que dignifiquem a função pública;
21. Afirmar a relevância da continuidade da prestação e da crescente qualificação dos serviços público, constituindo-se essa qualificação em patrimônio do público que deve ser preservada através da continuidade da relação de trabalho;

Objetivos

1. Comprometer o Estado, em todas as suas instâncias, da realidade social e dos desafios éticos dela derivados;
2. Recuperar o Estado para estar a serviço da igualdade e da justiça social;
3. Ampliar a efetividade do serviço público na execução das políticas públicas;
4. Qualificar e estimular os servidores públicos para o exercício do papel de sujeitos permanentes na formulação e execução das políticas do Estado;
5. Construir uma nova cultura de serviço público a partir do reconhecimento dos direitos da cidadania e dos deveres do Estado para com eles;
6. Garantir e promover o diálogo permanente dos agentes públicos, em todos os níveis, desde as estruturas locais, que estão em contato direto com a realidade social, até as da mais alta hierarquia do Estado;

7. Garantir e promover a participação efetiva do cidadão na concepção, no acompanhamento e na avaliação dos serviços públicos (democracia direta);
8. Provocar a instituição do planejamento em todos os níveis da estrutura do Estado, que garanta a existência, em cada órgão público, de projeto institucional como resultado da participação qualificada dos servidores e da sociedade;
- 9.

ALGUNS PRESSUPOSTOS BÁSICOS PARA CONSTRUÇÃO DE DPC

Abrangência -

Dispõe sobre diretrizes de planos de carreiras dos servidores públicos civis dos poderes da União.

Institui as diretrizes de planos de carreiras dos Servidores dos poderes Legislativo e judiciário da União, da administração direta, das autarquias, inclusive as de regime especial, das fundações públicas, do poder executivo da União, do TCU e do MPU.

Regime Jurídico

As relações de trabalho serão reguladas pelo regime jurídico único, sendo a Lei 8.112/90, na sua forma original, o regulamento a ser adaptado às premissas definidas neste DPC, entre outras as que tratam da admissão do conflito, da instituição da relação bilateral e da negociação coletiva, entre outros.

É vedada a terceirização, bem como a utilização de mão de obra indireta para exercício das atividades permanentes nos órgãos/instituições e previstas em cada carreira.

Ingresso

Concurso público, que será de provas ou provas e títulos e poderá ser realizado em mais de uma etapa, a ser definida em cada carreira.

Quadro de pessoal

A Lei que instituir cada carreira definirá a forma de lotação (global ou não) e o quantitativo de quadro de pessoal bem como preverá o dimensionamento e expansão, visando a permanente adequação dos mesmos as necessidades dos órgãos e instituições.

Desenvolvimento

O desenvolvimento na carreira visa a qualificação do processo de trabalho, considerando sua natureza dinâmica, e o cumprimento da função social do órgão/instituição constituindo-se em perspectiva funcional que tenham como parâmetros o planejamento, o desenvolvimento organizacional e a realização profissional dos trabalhadores e trabalhadoras.

O desenvolvimento poderá ter como critérios, entre outros, definidos em cada carreira:

1. Capacitação;
2. Escolaridade;
3. Mérito: e
4. Tempo de serviço.

Capacitação

As carreiras institucionalizarão programas de capacitação e avaliação.

Estrutura

A estrutura de cada carreira deverá ser estabelecida em lei específica, com o propósito de atender as necessidades e objetivos institucionais bem como o desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

O número de padrões de vencimentos, constantes na estrutura de cada carreira, deverá ser suficiente para que cada servidor percorra ao longo de sua vida funcional, chegando ao seu final quando completado tempo para aposentadoria.

Isonomia

- Haverá isonomia de remuneração;
- existência de piso e teto únicos para atividades com complexidades semelhantes, observando-se os limites legais;
- a remuneração deverá garantir a valorização e a dignificação da função pública, a valorização da capacitação, do desempenho profissional e da experiência;
- deverá ser fixado piso de vencimento básico que servirá de referência para construção da matriz de vencimentos.
- cada carreira deverá estabelecer diferença constante entre um padrão de vencimento e o imediatamente superior;
- a carreira deverá abranger ativos, aposentados e pensionistas com isonomia de tratamento.

Controle e gestão

Cada carreira deverá prever a existência de Conselhos de gestão e controle (da carreira), compostos de forma democrática e paritária com representação do órgão/instituição e das entidades representativas dos trabalhadores e trabalhadoras por ela abrangidos.

Financiamento do desenvolvimento

O financiamento do desenvolvimento contido em cada carreira correrá a conta de dotação orçamentária específica, sendo assegurado, para este fim, no mínimo, recursos mensais correspondentes a 2% do valor bruto da folha de pagamento das instituições públicas.

Redistribuição

Poderá haver redistribuição de servidores entre os órgãos/entidades de carreiras diferentes, desde que preencha os requisitos para o exercício das novas atribuições e seja aprovado em processo de capacitação garantido o enquadramento na nova carreira.

Ocupação de cargos e funções

Valorizar os servidores integrantes das carreiras, através da limitação drástica da ocupação de cargos e funções de confiança por pessoas não integrantes do quadro efetivo.