

CARREIRA

O material deste caderno reproduz o conteúdo da oficina do Comando Nacional de Greve sobre a Carreira e apresenta a análise dos negociadores com o governo. O objetivo é esclarecer as dúvidas da categoria e ajudar a entender a deliberação da plenária de dezembro de 2005 sobre a alteração do Anexo IV e da evolução da Tabela Salarial, bem como da aplicação dos recursos em cada etapa. A tática de negociação aprovada em maio de 2007 na plenária estatutária da Fasubra teve como referência as deliberações da plenária de dezembro de 2005 e do XIX Confasubra.

O que está em jogo?

Veja nas páginas 4, 5 e 6

Fotos: Niko Júnior



A HISTÓRIA

Em janeiro de 2005 foi sancionada a Lei nº 11.091 pelo presidente Lula que instituiu a nova Carreira. Esse projeto não representou a carreira que se queria, com cargo único e possibilidade de ascensão funcional. Mas é impossível desprezar o que conquistamos, afinal foram 77 dias de greve e muita mobilização no ano de 2004.

Além de reajustes para grande parte da categoria, da possibilidade de crescimento e do reconhecimento à capacitação e à qualificação, obtivemos mais. Cerca de 70% da categoria estava estagnada no topo da carreira antiga (com apenas 20 padrões de vencimento), sem expectativa. Na nova malha salarial com 39 padrões de vencimentos básicos (posição do servidor na escala de vencimentos) — com step (diferença percentual entre os padrões de vencimento) constante — parte da categoria no topo da carreira ainda em atividade poderá se mover verticalmente.

Este percentual começou em 3% em março de 2005 e em janeiro de 2006, com a reestruturação da tabela, subiu para 3,6%. Mas o valor do step esbarrou nos limites do Orçamento do governo. Conclusão: ficou aquém do necessário. Isso gerou distorções e o VBC (vencimento básico complementar). Cerca de 52 mil companheiros ficaram com essa parcela complementar no salário. Com a reestruturação da tabela, em 2006, parte do VBC foi absorvida e muita gente ficou sem reajuste de salário. O governo se comprometeu a negociar a resolução dos problemas e não o fez. Hoje há ainda 27 mil pessoas com VBC e a tabela precisa evoluir. Com isso, partimos para a greve para tentar arrancar do governo, entre outras reivindicações como o plano de saúde, a resolução do VBC.

Para entender

Foto: Niko Júnior



Ilustrações: André Amaral

O enquadramento e o VBC

Os servidores foram enquadrados no primeiro momento na matriz hierárquica por tempo de serviço e de acordo com o nível de classificação (conjunto de cargos de mesma hierarquia), em determinados padrões.

Se esse enquadramento resultou em padrão de vencimento inferior ao recebido em dezembro de 2004, a diferença foi paga a partir de então como VBC (vencimento básico complementar), na qual incidiriam os efeitos financeiros ocorridos no vencimento básico.

Só que esta parcela seria absorvida por ocasião da reestruturação da tabela. Ou seja, em janeiro de 2006, quando houve o aumento do step e muita gente teve algum reajuste, quem tinha VBC viu essa parcela encolher para seu salário aumentar. Quer dizer, não teve reajuste algum. E o pior, este valor pendurado no salário continuou para a maioria.

O compromisso do governo

O acordo de 2004 com o governo previa mecanismos para garantir a evolução e o aprimoramento da Carreira. Ou seja, o governo se comprometeu com a evolução da carreira, principalmente a tabela que, quando foi implantada, não alcançou a íntegra do que estava previsto com pisos e steps, conforme fora planejado.

Mas a distorção persiste, como a existência desta parcela extra do salário, o VBC. Parte da categoria está com salários congelados desde 2004, após a primeira etapa do enquadramento. Isso em razão do VBC, o que a Fasubra quer resolver de forma emergencial agora em 2007.

Estrutura da tabela

Há tempos a categoria se debruça sobre o problema. Discutiu longamente, e numa plenária em dezembro de 2005, depois de analisar alguns cenários propostos, deci-

diu pela alteração da estrutura da tabela de forma variável.

De acordo com o cenário aprovado, a mudança da estrutura deve buscar os seguintes parâmetros para a construção da tabela como tática de negociação: piso de 3 salários mínimos para o nível de classificação A; piso de 10 salários mínimos para o nível de classificação E; e até que se chegue a tais pisos com 5% de step, a plenária autorizou a quebra da linearidade da tabela, como tática de negociação para resolução do VBC, buscando aproximação dos pisos históricos conquistados no PUCRCE, época em que obtivemos os maiores ganhos salariais, para os níveis de classificação B, C e D.

O nó dos recursos

A pressão do governo por diminuição dos gastos explicitada no PLP 01 tem dificultado a busca por recursos para melhorar a situação de nossa categoria, que tem o pior do serviço público. Precisamos completar o Plano de Carreira, e para isso falta implantar a evolução da tabela e resolver o problema do VBC — eixos emergenciais da greve. E é aí que está o nó da questão: dinheiro. O governo diz que não tem o suficiente para a evolução da tabela e resolver o VBC, mas não apresenta números concretos.



Outros pontos

Além de recursos para solução do VBC, evolução e reestruturação da tabela e demais movimentos necessários ao aprimoramento da carreira, na pauta específica são reivindicadas ainda a racionalização e alteração do Anexo IV. Reivindicamos também plano de saúde suplementar e nos posicionamos contra as fundações estatais.

Cargos na classe correta

O nível de classificação é a reunião de um conjunto de cargos de uma mesma hierarquia, porém classificados em determinados padrões a partir de quesitos como escolaridade, responsabilidade, conhecimento, habilidade, formação, experiência, risco e esforço.

Com a racionalização de cargos, a Fasubra pretende corrigir os problemas originários da organização dos cargos nas classes que reuniram os grupos de carreira de acordo com estes critérios. Alguns tiveram que ser alterados, por questões profissionais ou características específicas; outros foram aglutinados. A Fasubra quer a solução das pendências.

A única categoria sem plano de saúde

Da mesma forma, emergencialmente, necessitamos de recursos para o Plano de Saúde Suplementar, corrigindo a discriminação de nossa categoria em relação ao conjunto do funcionalismo. Somente os técnicos-administrativos das IFES ainda não usufruem desse direito assegurado em lei. Lei há, mas o governo não diz de onde virão os recursos.

PGPE como referência

Numa reunião com a Fasubra antes da deflagração da greve, os representantes do Ministério do Planejamento reconheceram que o nosso piso era ainda inferior ao do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), que engloba quase 500 mil pessoas. Esse piso, de R\$ 1.400, é um dos mais baixos do Executivo; o nosso é ainda menor: R\$ 701,98. Os representantes do governo reconheceram, mas não chegaram a afirmar que o piso da nossa tabela poderia alcançar este valor. A Fasubra, então, resolveu reivindicar a isonomia. E assim se valeu de mais este argumento na mesa de negociação.

“Nosso piso é metade do PGPE. Por isso, colocamos que queremos fazer e a evolução da nossa tabela tendo como parâmetro o valor do piso do PGPE (apenas o valor e não a estrutura da tabela). Nós defendemos a isonomia. Se é o valor do piso a que ele se refere, concordamos”, explica Léia de Oliveira, informando que o ministro mencionou a hipótese como parâmetro ou referência na tabela dos técnicos-administrativos das universidades.

Comando põe as cartas na mesa

Confira na visão dos três coordenadores-gerais da Fasubra e negociadores do Comando Nacional de Greve, Léia de Souza Oliveira, Luiz Antônio de Araújo Silva e João Paulo Ribeiro, o que está hoje em jogo e quais são as perspectivas de negociação.

Segundo Léia Oliveira há princípios que o Comando Nacional de Greve não negocia – manutenção da paridade entre aposentados e ativos, matriz salarial única, e que todos tenham ganhos, mesmo que sejam diferenciados. “No mínimo, quem ganhar menos, ganha a in-

flação acumulada no período. O governo já entendeu que disso a gente não abre mão. Agora, é o modelo da tabela que está em negociação”.

Luiz Antônio afirma que a única coisa definida pelo governo foi o plano de saúde e que não haverá

prejuízo para quem tem VBC. Sobre o futuro, diz que ainda muita coisa pode acontecer. Mas dinheiro que é bom nada. “Ainda é prematuro avaliar sobre as perspectivas de negociação. Ainda tem muita coisa pela frente. A única coisa que o governo definiu foi o plano de saú-

de, e para aqueles que têm VBC não haverá prejuízo. Mas o dinheiro para a evolução da tabela não tem”.

João Paulo toca exatamente sobre recursos e afirma que é preciso radicalização do movimento para arrancar uma negociação séria e recursos reais para atender às rei-

vindicações. “O povo fica brigando sobre tabelas e como distribuir recursos que ainda nem apareceram. Vamos lutar por dinheiro, coisa que o governo não quer investir e está adorando a confusão da briga por padrões. Esse governo não merece que a gente fique dividido”.

Fotos: Raquel Carlucho



Léia Oliveira

Evolução da tabela aprovada na plenária

Pelo acordo com o governo em 2004, com as etapas das negociações previstas, a questão do VBC – que foi uma parcela adotada na época da implantação da Carreira para não haver redução de salário – seria resolvida. Mas acabou que não houve negociação. A situação atual é a seguinte: o governo fez uma proposta de não absorção do VBC para quem ainda tem essa parcela complementar – o caso de 27 mil pessoas. Quanto ao pessoal que teve o VBC absorvido em 2006 e virou vencimento básico, não há resposta de como retornar esse valor. O governo está analisando alternativas jurídicas, mas estamos com dificuldades. Não deveria ter sido absorvido.

Optamos na negociação por uma metodologia de evolução da tabela com piso de 3 salários mínimos para a Classe A, 10 salários mínimos para a Classe E e step de 5%, com flexibilização para permitir negociação, porque esta tabela custaria R\$ 9 bilhões. A partir da disponibilidade orçamentária, a gente vai distribuir o montante financeiro que for conseguido na negociação pela tabela, a partir da metodologia da plenária de maio. Por exemplo, a Classe A tem aumento de 10%, a B tem um valor maior, e assim sucessivamente, até a E.

Um dos problemas que enfrentamos hoje é que não houve negociação sobre a resolução do VBC conforme o acordo com o governo em 2004.

Aumento progressivo de salários

Reivindicamos o piso de 3 salários mínimos e step de 5%. Avaliamos que a gente não vai ter o suficiente para conseguir isso. É provável que o desenho não seja exatamente esse. Na mesa chegaram a insinuar que as categorias teriam no governo Lula no mínimo a inflação. Agora, sobre o futuro da negociação é a correlação de forças que vai definir. Por enquanto nós estamos aguardando a apresentação das contas do governo.

Nossa lógica é ampliar para todo mundo, priorizando a Classe E, porque tem uma defasagem em relação às demais. A Carreira de 2004 causou prejuízo significativo em relação à Classe E, con-

gelou o salário de muita gente – na época, 52 mil pessoas. É preciso resolver isso. A flexibilização da tabela vai alcançar a todos, só que escalonadamente. Vamos supor, hipoteticamente, que tenha a defasagem de 100% na E, 10% na A e a gente consiga volume de recursos que dê para atender 30%. Significa dizer que haverá 3,3% para a Classe A e algo em torno 33% para Classe E. Isso de forma a aumentar progressivamente para que no momento final chegue todo mundo na condição ideal. Significa dizer que valores serão diferenciados nessa ordem: E maior que D, D maior que C, e assim por diante.

Luiz Antônio



João Paulo Ribeiro

Resgatar os pisos do PUCRCE

Fizemos o acordo em 2004 e sabíamos que geraria o VBC, mas não esperávamos dois anos sem negociação. O VBC foi absorvido na reestruturação de 2005 e 2006, e os que tinham a parcela ficaram sem reajuste nenhum. Ou seja, seus salários ficaram congelados.

Na primeira etapa da carreira o aumento foi de 30% a 116%. Achamos que invertendo isso, os que tiveram menos podem ter mais agora, e os que tiveram mais podem ganhar um pouco menos.

A nova metodologia de evolução da tabela foi definida em dezembro de 2005, ratificada pelo Confasubra e estruturada em maio de 2007 para

tentar resolver nossos problemas. A grande essência da visão que aprovamos é que nós resgatamos o mesmo princípio do PUCRCE, com que a categoria chegou ao apogeu, em 1987.

Resgatamos a mesma metodologia: nível inicial com 3 salários mínimos, nível superior com 10 e o intermediário entre 6 e 7 salários mínimos. Ninguém inventou a roda, apenas resgatamos a metodologia do PUCRCE. E essa proposta é ainda muito rebaixada, tendo em vista que mesmo com esses parâmetros, continuamos a categoria mais mal remunerada de todo o funcionalismo federal. O essencial mesmo é brigar por recursos.