Tema: Reestruturação da Carreira: um novo desafio a ser enfrentado

Proponentes: Alisson Luiz Diniz Silva e Gabriel Augusto de Oliveira Lopes / Técnico de Laboratório / Lanagro-MG / (31) 991393815 e (31) 988735521 e-mail: alisson.luiz@agricultura.gov.br ou gabriel.lopes@agricultura.gov.br

Resumo

A busca por melhoria contínua das condições de trabalho e valorização da categoria é uma bandeira que sempre deve estar levantada por toda e qualquer representação, seja ela associada ou sindical. A ANTEFFA acaba de vencer uma grande batalha que foi a criação do plano de cargos com a promulgação da Lei 13.324, de 29 de julho de 2016. É tempo de comemorar, mas também de pensar na reestruturação da base e da consolidação da carreira. Algumas discrepâncias precisam ser corrigidas como a equiparação dos Auxiliares Operacionais com os Auxiliares de Laboratório; melhoria d-o sistema de progressão dos Auxiliares busca de *step* entre as classes mais adequado, uma vez que em outras carreiras de estado, como a dos Fiscais Federais existe *step* maior e, por fim, buscar um sistema de valorização da formação dos membros da categoria com a criação da gratificação por titulação.

Palavras chaves: Reestruturação; Valorização; Carreira

Introdução

Foi uma vitória enorme para toda a categoria a criação da carreira dos Técnicos em Fiscalização Federal Agropecuária pela da Lei 13.324, de 29 de julho de 2016. Essa conquista é o resultado de uma longa luta de toda a ANTEFFA, principalmente, na figura de seus representantes legais, que em momento algum desistiram das categorias que representavam. É graças a esta luta que hoje alcançamos o *status* de ser uma carreira de Estado dentro do poder Executivo Federal saindo, com isso, do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE) e ganhando destaque dentre as carreiras do Executivo Federal.

Essa carreira constituída é o passo inicial para novos desafios e lutas de toda uma categoria que desponta no cenário nacional. Não devemos vê-la como o fim do trajeto, mas como o fim de uma página a ser virada para começar a escrever outra. Como devemos iniciar a escrita nessa nova página? Qual a melhor forma de substanciar novas metas e desafios para luta? É importante destacar que já existem outras lutas constantes dentro da instituição como a possibilidade de reestruturação da SEPLAG, a insalubridade e outras inúmeras que não enumerarei aqui.

Diante disso, acredito que seja consenso que a melhor forma de se buscar as novas lutas seja a consulta dos anseios da base. Mas como conduzir tal consulta? A ocorrência do VII CONTEFFA vem em um momento importante, pois é um espaço onde novas ideias podem ser amplamente discutidas e levadas, posteriormente, para discussão nas bases.

Dessa forma, dadas as lacunas presentes no Projeto de Lei 4250/2015[1] e a busca constante pela melhoria da carreira e da prestação dos serviços para a sociedade brasileira, apresento aqui esta tese que tem por objetivo trazer à ampla discussão uma possibilidade de luta que busque a valorização da carreira e a sua reestruturação e, ainda, a equalização de disparidades observadas entre categorias de mesmo nível dentro da carreira.

Justificativa

Pode parecer pouco usual trazer para discussão a reestruturação de uma carreira que acaba de ser criada, contudo precisamos ter em mente que a luta é necessariamente constante e que algumas inconsistências na carreira já são observadas dentro da lei aprovada. Dentre os pontos a serem trabalhados, destaco:

- Salário base dos Auxiliares Operacionais e Auxiliares de Laboratório são diferentes, sendo o nível de investidura do cargo o mesmo;
- Em comparação com outras carreiras constantes na própria Lei 13.324/2016, os nossos auxiliares, sejam operacionais, sejam de laboratório, apresentam apenas uma classe de

[1] Projeto de Lei 4250/2015 disponível em < http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1427625&filename=PL+4250/2015> Consultado em 29/07/2016 as 16h

progressão com quatro padrões, enquanto outras carreiras apresentam duas classes de progressão com quatro padrões cada uma;

- O *step* entre os níveis da carreira giram em torno de 1,1%[1] se somarmos salário base e gratificação. Dentro do próprio Ministério da Agricultura temos a carreira de FFA que traz um *step* mínimo de 2,4%[1];
- É importante buscarmos a valorização dos nossos servidores que apresentam formação técnica acima do necessário para investidura do cargo. Uma ação desse nível traz uma melhora grande para consolidação da valorização por parte do ministério para a categoria.
- Passar a carreira de nível médio para nível superior e a de nível fundamental para nível médio dado a lacuna criada com a criação do Cargo de Auditor Fiscal.

Desenvolvimento

É claro para toda a categoria que a reestruturação da carreira pode acontecer de diversas formas, porém todas elas precisam passar por discussão dentro das bases. Deixo claro que a proposta aqui apresentada não é uma proposta final, ou fechada, que o maior objetivo é trazer a discussão para as bases de forma a buscar o aprimoramento e o amplo atendimento ao maior número de filiados possíveis.

O projeto aqui proposto traz, primeiramente, a equiparação do salário base dos auxiliares operacionais com o dos auxiliares de laboratório. É claro que a medida gera impacto financeiro, mas é um ponto que precisa ser trabalhado para evitarmos comparações indevidas entre os pares. Não faz sentido termos, dentro da mesma carreira, dois cargos de nível fundamental que ganham a mesma gratificação e salários bases diferentes. O que se deve fazer é equiparar o salário do Auxiliar Operacional com o do Auxiliar de Laboratório.

Ainda se tratando da carreira dos Auxiliares, é importante que a estrutura de progressão e promoção funcional seja alterada. A proposta é que uma nova classe com quatro padrões seja criada de forma a aumentar o tempo de progressão dentro da carreira, aumentando o incentivo ao profissional aqui inserido, fazendo com que ele se sinta cada vez mais motivado no exercício de sua função. Algo

desse tipo pode ainda diminuir a evasão da classe o que é bom para o MAPA e também para a ANTEFFA.

No que tange a estrutura da carreira, temos um *step* muito baixo entre um nível e outro, fazendo com que a diferença salarial com a progressão ou promoção salarial muitas vezes nem possa ser percebida pelo trabalhador. Na carreira superior a nossa dentro do Ministério o *step* é de 2,4%. Precisamos reestruturar esses *steps* de forma a sanar um deficit antigo do servidor. A proposta é que o *step* do salário base que hoje está em torno de 0,69% passe a vigorar em 2% e que o *step* da gratificação passe a vigorar em 1,5%. Dessa forma, estaremos de fato valorizando a carreira do servidor e incentivando-o no desenvolvimento de suas funções. Aumentar o *step* é, de certa forma, conseguir do governo um aumento anual, mesmo quando esse não existir. Temos hoje servidores em final de carreira pouco valorizados, dado o baixo percentual salarial obtido com a sua progressão e promoção funcional.

Ainda em se tratando da valorização do servidor, em seu discurso na plenária realizada na ANTEFFA, em julho de 2016, o representante da Escola Nacional de Gestão Agropecuária (Enagro), deixou claro aos presentes o anseio dessa escola em realizar o mapeamento das competências de cada servidor do quadro do MAPA de forma que este possa ser aproveitado ao máximo no modelo de eficiência buscado pelo Ministério. Não só o mapeamento das competências foi destacado como também a importância da capacitação e da valorização da capacitação dos servidores. No mesmo encontro, o Secretário Executivo que ali estava como Ministro da Agricultura, novamente mostrou o interesse do Ministério em valorizar os seus servidores e disse ainda que estaria aberto a escutar os anseios das categorias representadas pela ANTEFFA. Dado o contexto, é oportuno que solicitemos ao Ministério uma gratificação por titulação aos seus servidores uma vez que isso não só irá incentivar o servidor a se capacitar, como irá fazer com que o serviço por ele prestado possa acontecer com mais qualidade e eficiência, um ganho para o MAPA e para o servidor. Sem mencionar aqui a diminuição da evasão que um projeto assim pode gerar dentro do setor. No Ministério, muitos servidores já apresentam formação superior a necessária para investidura de seus cargos. É necessário que isso seja valorizado, seja essa formação diretamente ou não ligada a sua área de formação e atuação, pois haja visto como acontece na

educação[2] toda formação acima da necessária para investidura do cargo deve ser valorizada, uma vez que toda capacitação agrega valores técnicos, pessoais e interpessoais ao capacitado. Dessa forma a **Tabela 01** apresenta uma proposta para a gratificação aqui solicitada. Fica o debate de como determinar o que seria ou não área afim tendo em vista as peculiaridades dos cargos só conhecidas por quem atua no dia-a-dia da profissão.

A proposta é de que a gratificação seja calculada sobre o salário base e paga após a apresentação do diploma emitido por instituição autorizada pelo MEC, ou após validação do diploma, em caso de diploma emitido no exterior, não sendo retroativa a data de formação. As porcentagens não são cumulativas e não existe interstício mínimo para pedir a gratificação.

Titulação	Formação em área afim	Formação em outra área
Doutorado	50 %	35%
Mestrado	40%	30%
Especialização	30%	20%
Graduação	25%	15%
Curso técnico de Nível médio	15%	12,5%
Ensino Médio	10%	Não se aplica

Tabela 01: Porcentagem sobre o salário base proposta para a gratificação por titulação

Por fim, com a criação do cargo de Auditor Fiscal, o Ministério fica carente de uma carreira de nível superior no âmbito da fiscalização. A exemplo do que já aconteceu com outras carreiras em que esta lacuna existiu, acredito ser este o momento para que as discussões de como transitar a carreira de nível médio para o nível superior e a de nível fundamental para nível médio aconteçam. Inicialmente precisamos revogar o artigo 6 aprovado da Lei 13.324/2016 e iniciar o convencimento do Ministério sobre a importância de existir carreira de nível superior no âmbito da fiscalização. Também devemos discutir com as bases se a transição dos níveis é, de fato, algo a ser buscado e como seria a melhor forma de transição.

[2] PCCTAE disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm> consultado em 30 de julho de 2016 as 18h.

Conclusões

A luta pela reestruturação da carreira vai muito além do que o exposto neste documento. É importante, porém, mantermos sempre a vigilância e buscarmos a melhoria contínua da nossa carreira tendo em vista que toda a luta é longa e bastante exaustiva. Se buscarmos o que está aqui exposto, estaremos dando um passo importante na valorização dos nossos profissionais, na melhoria da qualidade de vida e do trabalho, o quê, por consequência, irá gerar maior eficiência e qualidade do serviço prestado, proporcionando a melhora contínua da qualidade da segurança alimentar da população brasileira, bem como a valorização do nosso mercado no cenário internacional. Temos claro que não será uma luta simples, e é de suma importância que a categoria esteja unida mais do que nunca para a busca desses novos objetivos. Um projeto tão amplo que busca a melhoria da qualidade de todas as categorias tem tudo para ter grande aceitação por todos, uma vez que não prejudica ninguém, pelo contrário, amplia a possibilidade de crescimento de todos.

Dessa forma, devemos pensar:

- Qual o meu papel na busca da reestruturação da carreira?
- Essa reestruturação é algo necessário? Se me oponho, qual o meu motivo? Em que ela me prejudica?
- A união é essencial para conseguir vencer batalhas como essa. Estamos buscando essa união em nossas localidades? Estamos participando efetivamente da melhora contínua da instituição?
- Ao longo do texto muitas vezes se falou em melhoria contínua, um dos princípios da ISO 9001 e 17025. Será que podemos instituir esse princípio de metas contínuas para a nossa organização?
- E por fim, estou fazendo um trabalho digno de valorização ou estou sendo aquele funcionário que só critica, pouco faz e sempre quer ganhar mais?

Referências Bibliográficas

Projeto de Lei 4250/2015 disponível em < http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb /prop_mostrarintegra?codteor=1427625&filename=PL+4250/2015> Consultado em 29/07/2016 às 16h.

PCCTAE disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm> consultado em 30 de julho de 2016 às 18h.