



Nota Técnica
01/2008

Considerações para o Debate sobre o Sistema de Desenvolvimento da Carreira - - SIDEC -

Elaboração: Delegacia Sindical do
Unafisco Sindical no Pará / DS-PARÁ.

Belém-PA, 24 de março de 2008.

Composição da Diretoria Executiva

Presidência - Iranilson Luiz Brasil Dias

Vice Presidência - Adalcinilda Virgilina Duarte Costa

Secretaria Geral - Paulino De Carvalho Barros Junior

Secretaria - Geral Adjunta - Wylkson Pinheiro Da Silva

1º Secretario de Finanças - Antonio Marinaldo Souza Da Silva

2º Secretario de Finanças - Ricardo Luciano De Sousa

Secretario de Assuntos Jurídicos - Marco Antonio Azevedo Jacob De Araujo

Secretaria de Comunicação - Sergio Luis Candido

Secretaria de Assuntos dos Aposentados e Pensionistas - Raimunda Fátima Mesquita Da Rocha

Diretoria Suplente - Augusto Toshiro Kasahara Omi

Diretoria Suplente - Reinaldo De Pinho Barros

Conselho Fiscal

TITULARES

Conselho Fiscal – Membro Titular - Benedito Jose Azevedo

Conselho Fiscal – Membro Titular - Rosa Maria Costa De Freitas Guimarães

Conselho Fiscal – Membro Titular - Geraldo Pinto Marques Tavares

SUPLENTES

Conselho Fiscal - Membro Suplente - Heitor Lopes Martins

Conselho Fiscal - Membro Suplente - Jose Renato Alves Gomes

Conselho Fiscal - Membro Suplente - Aladyrce Tavares Moreira

Elaboração da Nota Técnica – Secretaria de Comunicação e
Comando de Mobilização da DS- Pará/PA

Coordenação e Parecer Técnico: Sergio Luis Candido.

Colaboração: Dion dos Santos Ruas – DS/PA.
João Luiz Teixeira de Abreu – DS/RJ.

Delegacia Sindical do Unafisco Sindical no Pará
Av. Castilhos França, 730 – Bairro da Campina
Belém - PA - CEP 66.010-090
Telefones: 91-32614466 (Comercial)
E-mail: ds_para@hotmail.com

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte.

Considerações para o Debate sobre o Sistema de Desenvolvimento da Carreira - SIDEC

I – INTRODUÇÃO

Conforme relata o Boletim nº 2.481 do Unafisco Sindical, publicado em 19 de novembro de 2007, foi realizada no dia 14 daquele mês reunião técnica com as entidades do Fisco para discutir os critérios para progressão e promoção na carreira.

Pelo lado do Governo, participaram Maria da Penha Barbosa, coordenadora-geral de Carreiras e Análise do Perfil da Força de Trabalho, e Moacir das Dores, coordenador-geral de Gestão de Pessoas da RFB (Receita Federal do Brasil). O presidente do Unafisco, Pedro Delarue, representou o Sindicato.

A proposta apresentada pelo Governo a respeito da promoção e progressão pretendia instituir o Sistema de Desenvolvimento na Carreira (SIDEC), baseado no acúmulo de pontos em função de vários fatores, que serão debatidos ao longo do presente trabalho.

Segundo o informativo supramencionado, à época do início da negociação, a proposta do MPOG seria de que apenas 30% dos servidores do último padrão de cada classe fossem promovidos anualmente. Esse percentual de 30% estaria ainda vinculado ao atingimento de metas institucionais da RFB. Assim, se apenas 90% da meta fosse atingida, apenas 27% dos auditores seriam promovidos.

No caso específico da progressão, o Governo disse, à época, que seriam considerados os resultados da avaliação individual feita pela chefia do servidor e não haveria critério de antiguidade. Pela explicação do boletim, numa escala de zero a 100 da avaliação individual, se o servidor atingisse mais de 90% desse percentual, seria promovido anualmente na tabela; se atingisse entre 80% a 90%, seria promovido com um ano e meio; se não atingisse 80% dessa avaliação, não seria promovido.

Ao final do encontro, o Governo solicitou aos servidores que avaliassem a proposta e apresentassem sugestões para aperfeiçoar o sistema pretendido.

De lá para cá, quanto o apresentado em relação à progressão, pouco ou nada mudou a proposta publicada, exceto o percentual do quantitativo máximo para mudança de classe que passou de 30 para 40%. Em contrapartida, a proposta global do SIDEC evoluiu muito e para PIOR.

Diante dessa evolução, percebendo a necessidade de aprofundar o debate acerca desse SISTEMA e seguindo a tradição de manter informados os associados do Unafisco Sindical acerca dos temas de interesse da categoria, bem como dos riscos de danos irreparáveis à sociedade brasileira, a Delegacia Sindical do Pará houve por bem produzir esta Nota Técnica, que objetiva ir além dos limites impostos pelo governo de simplesmente oferecer sugestão ao aperfeiçoamento do sistema, mas, principalmente,

verificar se o mesmo é compatível com uma Carreira Típica de Estado e com a inarredável despolitização da Receita Federal do Brasil.

II – CONCEITO E DEFINIÇÃO DO SISTEMA

O Sistema de Desenvolvimento na Carreira, mais conhecido pela abreviatura SIDECA, é um sistema desenvolvido no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG que propõe, no seu âmbito, um programa de progressões e promoções para todos os servidores públicos federais dentro de suas respectivas carreiras, condicionando-os a critérios de avaliação meritória.

Considerando-se que tal metodologia jamais foi implantada em qualquer outro órgão do Serviço Público, estaria sendo a RFB, então, pela proposta do Governo, o órgão escolhido para servir de laboratório de testes dessas novas regras de avaliação dos servidores públicos.

De acordo com esse sistema, tanto os Auditores Fiscais da RFB, quanto os demais servidores da RFB, passarão a ter as suas progressões e promoções dentro de suas respectivas carreiras, condicionadas a, basicamente, três requisitos fundamentais, quais sejam: a) Mérito do servidor; b) Existência de vagas para a promoção dentre as classes, limitadas a ATÉ 40% (0 a 40%), a critério do governo, dos que forem considerados APTOS pelos aspectos definidores do item a; e c) A existência de disponibilidade orçamentária.

Pois bem, passemos a analisar cada um desses requisitos, senão vejamos:

1) Mérito do Servidor

Primeiramente, cumpre apresentar quais são os critérios que definirão o servidor que terá “mérito” suficiente para concorrer à promoção, ou seja, o servidor que será considerado “APTO” para a disputa à mesma promoção que hoje ocorre de forma natural dentro da carreira, pelo tempo.

São esses os aspectos que serão levados em conta na fórmula que será utilizada na definição da pontuação de um determinado servidor:

- I – resultados obtidos em avaliação de desempenho individual;
- II – frequência e aproveitamento em atividades de capacitação;
- III - titulação;
- IV - ocupação de funções de confiança e cargos em comissão;
- V – tempo de efetivo exercício no cargo;
- VI – produção acadêmica na área específica de exercício do servidor;
- VII – participação em grupos de trabalho formalmente constituídos; e
- VIII – participação regular como instrutor em cursos técnicos ofertados no Plano Anual de Capacitação do órgão.

Não obstante isso, o servidor da RFB somente será considerado “APTO”, juntamente com o esquema de pontuação pelos requisitos acima, se houver cumprido outro requisito, qual seja, o de ter NO MÍNIMO 18 MESES de efetivo exercício no atual padrão (serão descontados os afastamentos, como por exemplo, dias de greve e licença médica).

Em uma análise ponto a ponto em cada item de pontuação, percebe-se que as atividades intrínsecas do cargo de Auditor Fiscal, a alma do cargo e da própria missão da RFB, em nenhum momento são sequer lembradas para efeito de mensuração do desempenho desse Auditor Fiscal, mas apenas títulos, participação em cursos, produções acadêmicas, ocupação em cargos de chefia, participação em grupos de trabalho e frequência em atividades de capacitação.

Esse flagrante desvirtuamento do sistema proposto, o SIDEC, em relação à essência da missão da RFB, privilegia um modelo de Auditor Fiscal que não cumpre com a sua missão, e sua atividade fim é absolutamente ignorada.

O sistema é ainda mais absurdo e perverso quando parte no sentido de discriminar os servidores que se encontram em localidades inóspitas, unidades fronteiriças no meio do nada, eis que também vincula, expressamente, aos mesmos aspectos “meritórios” demonstrados, o juízo de admissibilidade para participação desses servidores nos concursos de remoção.

É de se refletir: De que maneira um servidor lotado numa localidade como Epitaciolândia, Guajará-Mirim e Brasília, por exemplo, poderá cursar um mestrado ou um MBA, a fim de que possa aumentar as suas pontuações para efeito de remoção e promoção? Estarão estes servidores em pé de igualdade com aqueles outros lotados em unidades da capital Federal, por exemplo?

Ademais, como mobilizar um AFRF numa possível greve futura, se o referido servidor saberá que o tempo de ausência da unidade por adesão à greve será, malvadamente, descontado no cômputo de seu tempo de serviço pela fórmula de pontuação meritória do SIDEC? Desta forma, o exercício constitucional do Direito de Greve estaria mitigado, por atos infraconstitucionais.

Mas isso não é tudo. O referido sistema propõe influir até mesmo em indicações para ocupação de cargos de confiança da RFB, e ainda, na autorização para participação de servidores da RFB em cursos de longa duração, levando em conta, única e exclusivamente, aqueles mesmos requisitos.

2) Existência de Vagas para a Promoção

As incongruências do sistema podem ser identificadas com uma simples reflexão. Suponhamos que um determinado Auditor Fiscal lotado lá onde Judas perdeu as botas seja um servidor sobremodo subserviente de seus chefes compadres e, com isto, logrou a boa sorte dos seus “amigos” para a

participação de inúmeros grupos de trabalho, de assumir chefia de alguns auditores, a essa altura, com a autonomia funcional mitigada, enfim, e com isto, conseguiu estar em boas condições de competitividade segundo os critérios de pontuação e de valores do SÍDEC. Supõe-se, nesse quadro apresentado, que o referido Auditor Fiscal possui enormes chances de ser promovido e até de ser removido.

Entretanto, eis que aí vem a segunda maldade do sistema SÍDEC. Simplesmente, o modelo proposto impõe, sem nenhuma explicação plausível ou racional, que apenas um percentual de ATÉ 40 % dos considerados APTOS poderão ser promovidos.

Urge enfatizar que, se o Auditor do exemplo acima não estiver dentro do percentual abstratamente definido pelo governo que no máximo alcançará 40% dos “APTOS”, então terá que esperar até a próxima “briga de foice”, tanto para promoção, quanto para remoção.

Com isso, o governo poderá segurar os servidores da classe A onde exatamente estão, sem progressão e sem promoção.

A categoria ficará, então, a médio prazo, dividida entre administradores acumuladores de pontos e promovidos sozinhos e os demais servidores, a saber, mão-de-obra desprestigiada que somente trabalhará, sem lograr a boa sorte de sair da classe A para a imediatamente acima, nem sequer serem removidos para suas localidades de origem.

3) Disponibilidade Orçamentária

Suponhamos, ainda, apesar de tudo o que já foi exposto, que aquele Auditor Fiscal conseguiu ser agraciado com a pontuação suficiente para estar dentro do percentual definido pelo governo, haja vista, a esta altura, tratar-se de um servidor exímio em colecionar diplomas, cursos, produções acadêmicas, etc (mas que, provavelmente, relegue ao segundo plano o exercício das atribuições do cargo).

Este Auditor pertence à “nata” dos Auditores Fiscais, com muitos pontos acumulados, “APTO” a ser promovido à classe superior, eis que foi “aprovado” no megalomaniaco sistema de pontuação de servidores implantado na moderníssima RFB. Pois bem, o Auditor acumulou esse currículo, está entre os escolhidos no percentual de corte estipulado pelo governo na pontuação meritória. Então, finalmente, será promovido, não é mesmo? Não, a resposta é não. Nada está garantido para o “distinto” Auditor ainda.

Tudo isso somente logrará êxito para o servidor no que diz respeito a sua mera promoção à classe imediatamente acima do seu padrão atual **SE E SOMENTE SE HOUVER DISPONIBILIDADE ORÇAMENTÁRIA.**

Merece destaque: Os servidores da RFB somente serão promovidos se o governo disser que possui dinheiro para arcar com as promoções dos mesmos, e pronto.

III - Premiação por Desempenho Destacado – PDD

Segundo informações do próprio do Governo, vide Boletim nº 2.481 do Unafisco Sindical, o índice de pontuação do servidor no SÍDEC poderá ser usado como critério de Premiação por Desempenho Destacado - PDD.

Pode-se pensar à primeira vista que o PDD venha a ser materializado em uma medalha de honra ao mérito ou pacote de viagem. Conquanto, a real intenção é a retribuição monetária, não considerada para fins de aposentadoria e, portanto, não extensiva às atuais aposentadorias e pensões, por carecer de generalidade.

O modelo proposto tende a quebra da paridade e, dependendo da relação entre a Premiação por Desempenho Destacado e a remuneração total, significará grande perda para os aposentados e pensionistas.

Cumpra deixar registrado que os representantes do MPOG, na reunião do dia 14 de novembro, afirmaram ser a intenção implantar o sistema independentemente da forma de remuneração do servidor, se por metas ou por subsídio. Mas como as gratificações são mais pertinentes à primeira espécie remuneratória, trata-se de grande equívoco abrir mão do da segunda, em razão do SÍDEC. Muito pelo contrário, agora, justificativa maior ainda se tem no sentido de lutar para que a carreira tenha seus vencimentos e proventos regulados pelo subsídio. A Premiação por Desenvolvimento Destacado é mais bem acolhida na remuneração mediante metas.

IV - Hierarquia da Norma Legal a Regular a Promoção e Progressão na Carreira dos AFRF

Critérios de Promoção e Progressão são tão importantes para a constituição de uma carreira forte e desvinculada de interesses políticos que a da Magistratura e da Procuradoria da República têm no corpo da Constituição da República Federativa do Brasil disposição a esse respeito, prevendo Lei Complementar visando detalhar mais a matéria, conforme artigos 93, inciso II.

A mesma premissa vale para as carreiras da advocacia e defensoria públicas, nas quais a Promoção e a Progressão têm regulamentação por Lei Complementar, as de número 73/1993 e 80/1994, respectivamente.

O ideal seria que o cargo de Auditor-Fiscal tivesse às prerrogativas dos Magistrados, Procuradores da República, Advogados da União e Defensores Públicos, cujas carreiras, em grande medida, são reguladas, quando não explicitamente na Carta Magna, através de Lei Complementar. O que inviabiliza o governante de plantão proceder modificações em suas estruturas por simples medida provisória ou lei ordinária, as quais não requerem votação qualificada, visando a sua aprovação.

Inadmissível, então, em função de delegação legislativa, permitir ao executivo dispor sobre os institutos jurídicos em comento via Decreto, que por natureza não faculta propositura de emendas típicas do processo legislativo e até a obstrução de tramitação da matéria tão comum no parlamento, quando o tema deixa de encontrar ressonância no Congresso.

V - Conclusão

De tudo que foi dito até agora, pode-se concluir que o Sistema de Desenvolvimento na Carreira – SIDEC - não é adequado às prerrogativas e às atribuições do cargo de Auditor-Fiscal, tão pouco à missão institucional da Receita Federal do Brasil. As premissas que sustentam o sistema fragilizam a carreira, o órgão Receita Federal do Brasil e o próprio Estado, pois estabelece critérios para promoção e progressão a abrir espaço à politização da instituição e mitigação da autoridade do fiscal.

Ademais, a Premiação por Desenvolvimento Destacado tende a quebrar o direito à paridade dos aposentados e seus pensionistas.

Finalmente, principalmente após se tomar conhecimento da intenção do governo de impor o sistema em discussão na presente Nota Técnica aos AFRFB, não se deve aceitar que a Promoção e a Progressão supramencionadas sejam reguladas por simples Decreto Presidencial, sob pena de a carreira ficar à mercê da vontade dos governantes de plantão em assunto de ímpar relevância. **Assim, não se trata de discutir alterações pontuais no SIDEC, mas propugnar por sua rejeição total no que se refere a sua implementação na carreira dos Auditores Fiscais.**

ANEXO

Boletim do Unafisco Sindical



Brasília, 19 de novembro de 2007 ANO XI Nº 2481

“(...) Progressão e promoção

Governo apresenta propostas para debate

Conforme combinado na negociação com o secretário de Recursos Humanos do MPOG (Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão), Duvanier Paiva, foi realizada no dia 14 a reunião técnica com as entidades do Fisco para discutir os critérios para progressão e promoção na carreira. Pelo lado do Governo, participaram Maria da Penha Barbosa, coordenadora-geral de Carreiras e Análise do Perfil

da Força de Trabalho, e Moacir das Dores, coordenador-geral de Gestão de Pessoas da RFB (Receita Federal do Brasil). O presidente do Unafisco, Pedro Delarue, representou o Sindicato.

A proposta apresentada pelo Governo define primeiramente progressão como a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe; e promoção como a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

Progressão - No caso específico da progressão, o Governo disse que serão considerados os resultados da avaliação individual feita pela chefia do servidor e não haverá critério de antiguidade. Nesse caso, numa escala de zero a 100 da avaliação individual, se o servidor atingir mais de 90% desse percentual, será promovido anualmente na tabela. Se atingir entre 80% e 90%, será promovido com um ano e meio. Se não atingir 80% dessa avaliação, não será promovido.

Pedro Delarue sugeriu que se discutisse uma avaliação cruzada, em que a chefia avaliaria o servidor e os servidores avaliariam a chefia. Tanto ele quanto o representante da RFB manifestaram preocupação com o fim do critério de antiguidade. Delarue disse ainda que seria preciso definir mecanismos para evitar perseguição pessoal. Uma alternativa poderia ser a de o servidor que não atingir esse percentual passar por uma reciclagem e, no retorno, não ficar subordinado à chefia anterior.

Promoção - A respeito da promoção, a bancada do Governo afirmou que será estruturado o Sistema de Desenvolvimento na Carreira (Sidec), baseado no acúmulo de pontos dos seguintes fatores: resultados obtidos em avaliação de desempenho individual; frequência e aproveitamento em atividades de capacitação; titulação (mestrado e doutorado); ocupação de funções de confiança e cargos em comissão; tempo de efetivo exercício do servidor; produção acadêmica na área específica de exercício do servidor; participação em comissões de processo disciplinar e de processo licitatório; exercício em unidades de lotação prioritárias (locais inóspitos e/ou de difícil provimento); participação em grupos de trabalho formalmente instituídos; outros fatores listados em decreto.

A proposta do MPOG é de que apenas 30% dos servidores do último padrão sejam promovidos anualmente. Esse percentual de 30% estaria ainda vinculado ao atingimento de metas institucionais da RFB. Assim, se apenas 90% da meta fosse atingida, apenas 27% dos auditores seriam promovidos.

Segundo a bancada do Governo, o índice de pontuação do servidor no Sidec poderá ser usado como critério de preferência em concurso de remoção; custeio e liberação para curso de longa duração, seleção pública para função de confiança; premiação por desempenho destacado e outros casos definidos em portaria.

Pedro Delarue alertou para o fato de que o percentual de 30% é totalmente insatisfatório e poderia criar um gargalo entre as pessoas que teriam direito a promoção e tivessem atingido pontuação elevada. Moacir das Dores também se manifestou preocupado com esse percentual. A Bancada Sindical sugeriu, ainda, que o projeto previsse salvaguardas, como a possibilidade de recurso da decisão da chefia que efetuou a avaliação.

Surpreendentemente, os representantes do MPOG afirmaram que a intenção é implantar esse sistema independentemente da forma de remuneração do servidor, se por metas ou por subsídio. Afirmaram ainda que pretendem estender esse sistema a outras carreiras, como a Polícia Federal e a AGU (Advocacia-Geral da União).

Isso contraria o que disse o secretário Duvanier, que afirmou que a remuneração por subsídio estaria vinculada ao estabelecimento de critérios para promoção e progressão. Ao que tudo indica, esse sistema estava sendo pensado antes mesmo do início das negociações com as categorias.

O Governo solicitou aos servidores que avaliem a proposta e apresentem sugestões para aperfeiçoar o sistema pretendido. (...)