

afipea

Sindicato Nacional dos
Servidores do Ipea

Associação dos
Funcionários do Ipea

Unificação Interna da Carreira de Nível Superior do IPEA - Estudos e Propostas (anexo)

NOTA TÉCNICA 25

Por: Afipea Sindical

UNIFICAÇÃO INTERNA DA CARREIRA DE NÍVEL SUPERIOR DO IPEA – ESTUDOS E PROPOSTAS

(Anexo)

1. INTRODUÇÃO

Este documento tem como objetivo oferecer informações e propostas que venham a contribuir com a elaboração e adoção de estratégias por parte da entidade representativa dos servidores do Ipea (AFIpea) com vistas a concluir definitivamente o processo de reestruturação das carreiras do Instituto, de modo a encerrar as graves distorções geradas pela estruturação operada na Lei nº 11.890/2008, em relação aos demais cargos de nível superior não contemplados na Carreira de Planejamento e Pesquisa do Ipea.

Nessa oportunidade, com vistas a resgatar o compromisso de dispensar tratamento igualitário indistintamente a todos os servidores do Instituto, registra-se a importância de não se declinar da incumbência de se debruçar nas pendências resultantes da inadequada condição que se encontra o nosso Plano de Cargos e Carreiras do Ipea, de que trata a Seção VIII da referida lei, a saber:

- Reverter a extinção do cargo de Analista de Sistemas-AN, ocorrida após a edição do Decreto nº 10.185, de 20/12/2018, cuja condição precária atual o inviabiliza de ser objeto de nova reestruturação;
- Resgatar o compromisso de valorizar os servidores ocupantes dos cargos efetivos de nível superior (Técnico de Desenvolvimento e Administração-TD, Assessor Especializado-AS e Analista de Sistemas-AN), não contemplados na Carreira Planejamento e Pesquisa do Ipea após a reestruturação promovida pela Lei nº 11.890/2008, mediante o aproveitamento desses servidores nessa nova Carreira;
- Estudar situações análogas visando definir a solução mais adequada a ser aplicada aos servidores de nível médio intermediário do Ipea, de modo a assegurar a esses profissionais o mesmo tratamento conferido aos servidores de mesma escolaridade nos Órgãos e Entidades correlatos (SUSEP, CVM, SOF etc).

2. SERVIDORES DO IPEA NO CONTEXTO DO PLANEJAMENTO GOVERNAMENTAL

Já é sabido que o Ipea, desde o início da década de 1970, tem integrado o Sistema de Planejamento do Governo Federal, atuando como protagonista no processo de planejamento e avaliação dos programas governamentais e de elaboração do orçamento da União, assessorando o então Ministério do Planejamento e Coordenação Geral, mediante a prestação de apoio técnico e disponibilização de recursos humanos especializados. Esse macroprocesso governamental evoluiu e veio a se constituir no atual Sistema de Planejamento e de Orçamento Federal – SPOF, de que trata a Lei nº 10.180/2001.

Por se tratar de temática rica e já extensamente abordada, inclusive internamente no âmbito deste Instituto (vide Texto para Discussão 2016/2015 “Subsídios para repensar o Sistema Federal de Planejamento” de autoria dos pesquisadores Ronaldo Coutinho Garcia e José Celso Cardoso Jr.), não se abordará novamente a trajetória histórica do Ipea no longo processo de maturação do próprio Sistema, uma vez que o objetivo principal é o de buscar contextualizar o papel e a importância dos servidores do Instituto nesse processo.

A última alteração relevante do padrão funcional e remuneratório dos servidores do Ipea (Lei nº 11.890/2008) não levou em consideração as atribuições originais dos cargos que não foram contemplados com a criação de carreiras. Essa alteração hierarquizou a categoria em duas camadas (servidores com subsídio e remuneração alinhada ao Grupo Gestão Governamental) e os demais, com remuneração inferior, baseada em avaliação de desempenho.

Além dessa segmentação ter provocado insatisfação interna, fez com que o Instituto perdurasse com uma configuração já ultrapassada de cargos e atribuições, vez que ainda dispõe de distribuição fragmentada de tarefas entre vários cargos de nível superior, diferente do padrão adotado nas demais carreiras de Estado (BACEN, TCU, EPPGG, CGU, SOF etc).

Portanto, dentro dessa perspectiva, poderiam ser elencados três benefícios ao se reduzir o número de cargos de nível superior no Ipea para um único cargo específico:

- Atender às diretrizes da SGP/ME visando à racionalização de cargos e carreiras: o Governo Federal tem se esforçado em orientar os diversos órgãos e entidades para que busquem racionalizar as carreiras mediante aglutinação e extinção de cargos. O objetivo

principal é dispor de poucas carreiras e tabelas remuneratórias para facilitar a gestão. Nessa hipótese, os órgãos e entidades podem e devem se adiantar nesse processo, sugerindo à SGP/ME opções de racionalização interna.

- Alinhar-se ao padrão de estrutura das carreiras da elite da Administração Pública: Sabe-se que os principais órgãos estratégicos do Governo dispõem de estruturas simplificadas de cargos, sendo que na maioria desses casos, o plano de carreira dispõe apenas de um cargo de nível superior e outro de nível intermediário. Como exemplo dessa assertiva citam-se os casos do Banco Central, da CGU, EPPGG, da SOF etc;
- Facilitar na gestão de pessoas, gerar sinergias e amenizar conflitos internos: Conforme já colocado na introdução desse subitem, assim que o Ipea passasse a dispor de uma carreira unificada para atuação tanto na área finalística quanto na área de gestão, imediatamente coleria os resultados positivos dessa estrutura mais padronizada, com flexibilidade no recrutamento e na realocação de seus servidores nas mais diversas áreas e macroprocessos internos, a depender da necessidade. Com efeito, a política de recrutamento, capacitação e treinamento passaria a ser formulada e praticada de forma mais otimizada, na medida em que reduziria a segregação de parâmetros (vagas para concursos e cursos etc). Finalmente, com uma carreira unificada, a Casa trabalharia em um ambiente mais harmonizado e integrado, reduzindo conflitos interpessoais e dispersão de esforços no trabalho.

Importante destacar que nunca houve qualquer justificativa técnica que respaldasse a opção do legislador, formulada nos termos da Lei nº 11.890/2008, no sentido de não haver transformado os cargos de nível superior do IPEA originalmente integrantes do Grupo Ocupacional II, afastando, dessa forma, a aplicação do regime remuneratório baseado em subsídio a esses profissionais, tendo sido uma escolha estritamente discricionária, não decorrente de qualquer comando constitucional ou orientação geral para a estruturação de carreiras na Administração Pública Federal.

No âmbito do referido Sistema, disciplinado pela Lei nº 10.180, de 06/02/2001, os servidores do Ipea atuam em processos que concorrem para o alcance dos objetivos previstos no art. 3º, a saber: *“Art. 3º O Sistema de Planejamento e de Orçamento Federal compreende as atividades de elaboração, acompanhamento e avaliação de planos, programas e orçamentos, e de realização de estudos e pesquisas sócio-econômicas.”*

Ainda, no tocante aos referidos cargos, a sua vinculação ao referido Sistema está regulada no referido diploma legal, cujo redação do art. 30 estabelece o exercício desses servidores nas unidades do Sistema independentemente da ocupação de cargo em comissão. O Ipea, por sua vez, constitui Órgão Específico desse Sistema, conforme disposto no Inciso III do § 2º do art. 3º da Lei nº 10.180/2001, estando este sujeito à orientação normativa e à supervisão técnica do Órgão Central (Ministério da Economia), conforme redação do § 2º do mesmo artigo.

Ou seja, os cargos de Técnico em Desenvolvimento e Administração, analista de sistema e Assessor Especializado estão contemplados dentre aqueles em que a redação da Lei nº 10.180/2001 atribui as competências para exercerem atividades de elaboração, acompanhamento e avaliação de planos, programas e orçamentos, e de realização de estudos e pesquisas sócio-econômicas, ou seja, já possuíam incumbência legal de participar dos processos e atividades finalísticos do Ipea.

Para compreender de forma mais adequada é necessário analisar as atribuições dos cargos de nível superior ativos de acordo com o normativo que os criou (Resolução do Conselho de Administração do IPEA - Consad nº 009, de 14/11/1988): (legislação anterior à Lei nº 11.890/2008”):

Cargo	Atribuições Vigentes – Resolução IPEA Consad nº 009/1988
Técnico de Desenvolvimento e Administração	<ul style="list-style-type: none"> - Propor, implementar e acompanhar o desenvolvimento e manutenção dos sistemas de recursos humanos, materiais, financeiros, processamento de dados, sistemas e métodos, comunicação, biblioteca e apoio administrativo, dimensionando e implementando rotinas, formulários, procedimentos e convênios, avaliando os reflexos, bem como emitindo parecer sobre o assunto; - Participar <u>da elaboração de palestras, conferências e textos;</u> - <u>Ministrar aulas e palestras;</u> executar tarefas correlatas.
Assessor Especializado	<ul style="list-style-type: none"> - Assessorar a Direção no desenvolvimento, manutenção e acompanhamento dos sistemas ligados à Unidade, acompanhando a execução de rotinas administrativas e técnicas, a fim de sugerir e implementar métodos e técnicas de trabalho mais adequados; - Revisar normas e procedimentos da instituição;
Analista de Sistemas	<ul style="list-style-type: none"> - Assessorar a Direção no desenvolvimento, manutenção e acompanhamento dos sistemas ligados à Unidade, acompanhando a execução de rotinas administrativas e técnicas, a fim de sugerir e implementar métodos e técnicas de trabalho mais adequados; - Revisar normas e procedimentos da instituição;

Especificamente para o caso do Técnico de Desenvolvimento e Administração, além daquelas atribuições mencionadas no quadro anterior, ainda lhe compete:

- a) gestão dos contratos e convênios celebrados com instituições nacionais e estrangeiras interessadas em assuntos econômicos e sociais, visando assegurar o desenvolvimento de pesquisas e outras ações que possam subsidiar o Sistema Nacional de Planejamento;*
- b) organizar e coordenar a execução de projetos de assistência técnica, seminários e programas de treinamento para o fortalecimento dos recursos humanos do sistema nacional de planejamento; e*
- c) propor outras medidas e oferecer alternativas decisórias no interesse da Fundação. Dessa forma, constata-se inexistir nesse rol qualquer menção à tarefa de apoio ou de caráter complementar a atuação ao TPP.*

Da mesma forma, o cargo de Analista de Sistemas, dentre outras atribuições previstas na Resolução Ipea/Consad nº 009/1988, também dispõe de atuação no Sistema Nacional de Planejamento, conforme se verifica a seguir:

- a) coordenar o processo de unificação e sistematização de informações e as atividades de desenvolvimento de sistemas, e*
- b) notadamente as que se referem ao Sistema Nacional de Planejamento e elaborar projetos para implantação do sistema de referência de informações para o planejamento e programas para aplicação em processamento de dados.*

Vale esclarecer que atuar nos macroprocessos de gestão e de suporte não transformam cargos finalísticos em cargos de apoio. E o contrário também não acontece. Lembrando de que atualmente, o Ipea, para cumprir com seus objetivos e atingir suas metas institucionais, conta com ocupantes de cargos de Técnico de Planejamento e Pesquisa atuando em macroprocessos gerenciais e de suporte (planejamento, tecnologia, administrativa e etc.), assim como servidores de outros cargos de nível superior atuando na elaboração de pesquisas e de estudos.

3. PROPOSTA PARA RESOLUÇÃO DA PENDÊNCIA

Partindo da premissa de que o antigo cargo de TPP nunca deteve a exclusividade do exercício de funções finalísticas no Instituto, de modo que os demais cargos de nível superior do Ipea também deveriam ter sido objeto do enquadramento na Carreira Planejamento e Pesquisa, a presente proposta de unificação interna das carreiras (a ser operada mediante a propositura de dispositivo legal específico autorizando a

transformação dos cargos ocupados por esses servidores injustamente não incluídos na Carreira supramencionada), acompanha o exemplo já adotado no caso da criação da Carreira de Fiscal Federal Agropecuário, cujas mudanças foram operadas em duas etapas distintas.

A primeira mudança consistiu na criação da Carreira de Fiscal de Defesa Agropecuária, quando o legislador teve o cuidado de contemplar, nessa nova Carreira, todos os servidores que atuavam nas funções finalísticas do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento (inspeção, fiscalização, certificação, controle de produtos, insumos, materiais de multiplicação, análises laboratoriais, meios tecnológicos e processos produtivos na agricultura e na pecuária), conforme se depreende da redação do art. 19-A da Lei nº 9.775, de 21/12/1998, a seguir transcrito, que alterou a Lei nº 9.620, de 02/04/1998:

Art. 2º A Lei nº 9.620, de 2 de abril de 1998, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

"Art. 19-A. Serão transformados em cargos de Fiscal de Defesa Agropecuária, observadas as condições dispostas no § 1º deste artigo, os atuais cargos efetivos do quadro permanente do Ministério da Agricultura e do Abastecimento a seguir relacionados:

I - Farmacêutico, código NS-908;

II - Zootecnista, código NS-911;

III - Químico, código NS-921;

IV - Engenheiro Agrônomo, código NS-912.

Entretanto, após essa primeira mudança, constatou-se uma lacuna na composição daquela carreira do MAPA, uma vez que o Médico Veterinário (também de caráter finalístico) não havia sido contemplado na primeira medida de estruturação (Lei nº 9.620/1998). Reconhecendo esse equívoco, a Administração, ao perceber que não havia sentido a manutenção de dois cargos finalísticos segregados naquele Ministério (Fiscal de Defesa Agropecuária e Médico Veterinário), cerca de dois anos depois, promoveu a unificação definitiva da carreira, tendo também aproveitado a ocasião para alterar a nomenclatura do cargo que passou a se denominar "Fiscal Federal Agropecuário", por meio do expediente da transformação de cargo prevista na redação dos artigos 25 a 28 da MP nº 2229-43/2001, a seguir transcrita:

Art. 25. Fica criada a Carreira de Fiscal Federal Agropecuário, composta de cargos de igual denominação, no Quadro Geral de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 28. São transformados em cargos de Fiscal Federal Agropecuário, os atuais cargos efetivos da Carreira de Fiscal de Defesa Agropecuária e de Médico Veterinário - NS 910, cujos ocupantes estejam em efetivo exercício nas atividades de controle, inspeção, fiscalização e defesa agropecuária, do Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, na forma do Anexo IV.

Nesse sentido, tomando como base a mesma fórmula adotada para aquela Carreira, a AFIpea poderia propor a seguinte alteração legislativa:

Art. ____ O Art. 120 da Lei nº 11.890, de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

.....

§ 7º- São transformados no cargo de que trata o § 3º deste artigo, integrante da carreira a que se refere o Inciso I do caput do art 102, os cargos efetivos de que trata o inciso V do art. 1º da Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998. (NR)

4. CONCLUSÃO

Essa iniciativa de unificação dos cargos de nível superior do Ipea, se acatada, modernizará, racionalizará e trará tratamento igualitário entre os cargos de atuação finalística da Casa ao tempo em que buscará suprir lacunas desse perfil profissional em áreas críticas no Instituto, resultando em eficiência e maior racionalidade no recrutamento, capacitação e desenvolvimento dos recursos humanos da Fundação.

Como outro efeito benéfico, dispor de uma carreira única vai aproximar mais o Ipea da configuração existente nos demais órgãos do Grupo Gestão Governamental, o que poderá facilitar futuras discussões com vistas ao aperfeiçoamento e fortalecimento conjunto desse grupamento de profissionais que atuam em áreas estratégicas do Governo (Planejamento, avaliação e formulação de políticas públicas, gestão governamental no comércio exterior e na infraestrutura etc).

Além disso, tal medida também facilitará a gestão do Plano de Cargos como um todo e de forma integrada, facilitando futuras interlocuções entre a Entidade e a direção do Instituto, para a discussão e construção de pautas comuns de interesse dos servidores e

associados, viabilizando ações e projetos gerenciais mais eficientes e eficazes a serem futuramente realizados em parcerias por essas duas instâncias.

Por fim, cabe destacar que a presente proposta não tem a pretensão de encerrar definitivamente a temática acerca da reestruturação de carreiras no Instituto, uma vez que tal matéria sempre estará presente na agenda da Afipea, em razão do processo constante de mudanças em que os servidores se encontram envolvidos nesse ambiente de constante evolução dos modelos e paradigmas gerenciais na Administração Pública e de que ainda se faz necessário se debruçar na questão dos servidores de nível médio.