



CONGRESSO NACIONAL

**MPV 304**

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

**00092**

Data  
05/07/2006

Proposição  
Medida Provisória nº 304/2006.

Autor  
Nelson Marquezelli

nº do  
prontuário

|                 |   |   |                 |   |
|-----------------|---|---|-----------------|---|
| 1<br>Supressiva | <input type="checkbox"/> 2.<br>substitutiva | <input type="checkbox"/> 3.<br>modificativa | 4. X<br>aditiva | 5. <input type="checkbox"/><br>Substitutivo<br>global |
|-----------------|---|---|-----------------|---|

Página

Artigo

Parágrafo

Inciso

alínea

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclue-se onde couber no texto da Medida Provisória nº 304/2006

Art. (...) Fica criada a gratificação de desempenho e de atividade técnico-administrativo agropecuário (GDATAA), a partir de 1º de fevereiro de 2006, aos servidores do quadro de pessoal permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, dos cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, submetidos pela Lei 5.645/70.

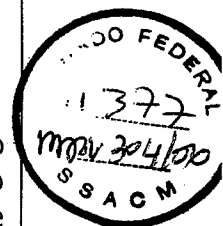
Parágrafo Único – A gratificação será instituída como adiantamento ao Plano de Carreira dos cargos dispostos no caput, conforme anexo 1.

Art. 2º - A GDATAA será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativo – GDATA, instituída pela Lei 10.404/2002, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios, parcelas remuneratórias ou vantagens.

Parágrafo primeiro – A GDATAA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões em valor semelhante ao dos servidores ativos.

#### **JUSTIFICATIVA**

O presente documento objetiva fundamentar o pleito dos servidores do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento – MAPA quanto à concessão de uma gratificação a título de antecipação de um Plano de Carreiras conforme processo 21000 009548/2004-27 em trâmite no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.



Processos de adequações são exigidos a cada dia com propósitos que favoreçam a movimentação da máquina, seja por intermédio de novas tecnologias que agilizem os trâmites burocráticos ou mesmo as aprendizagens voltadas para que o servidor público renove conhecimentos com as reciclagens e aprimoramentos que são articulados dentro dos projetos que exigem tais condições.

A imparcialidade, igualdade, o interesse público e a ética devem ser elementos substanciais para que ocorra de forma eficaz o investimento no desenvolvimento que ocorrerá de forma consciente. Para adotar uma nova postura é necessário que determinados paradigmas sofram modificações e sejam estabelecidos novos conceitos comportamentais, o que não representa uma tarefa fácil e ser alcançada em face das transformações que ocorrem a todo instante e que fazem parte do mundo globalizado.

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, por meio de sua administração reconhece que o processo de transformação da agricultura brasileira vem ocorrendo, com o exercício da economia global impulsionado pelas exigências e demandas de produtos e serviços de qualidade pelos países, onde o complexo agro-industrial – O *Agribusiness*, representado por um conjunto de atividades econômicas, sociais, políticas, industriais e até financeiros, apresentam um elevado grau de integração entre si. Entretanto, o que tem realmente fundamentado as profundas transformações da agricultura no Brasil, foram as aberturas dos mercados exteriores aos nossos produtos agropecuários, denominado de AGRONEGÓCIO.

O MAPA, diante desses desafios e tendo como missão: “formular e implementar as políticas para o desenvolvimento do AGRONEGÓCIO, integrando os aspectos de mercado tecnológicos, organizacionais e ambientais, para o atendimento dos consumidores do País e do Exterior, promovendo a segurança alimentar, a geração de emprego e renda, a redução das desigualdades e a inclusão social” precisam acrescentar ao perfil do seu servidor: implementar políticas sociais comportamentais para melhorar a sua auto-estima, e motivá-lo ao trabalho; trabalho de equipe, agilidade e flexibilidade; adaptação às novas realidades e tecnologias (em particular, a tecnologia da informação); desenvolver o senso crítico de leituras, interpretação e visão de futuro de si e do MAPA; entender o processo de compromisso e responsabilidade focado na clientela de sua instituição.

O MAPA possui um contingente de 10.773 servidores de um total de aproximadamente 905.000 servidores públicos, ou seja, 1,19% da força de trabalho do setor estatal, responsável pela gestão das atividades de governo que corresponde, aproximadamente, a 37% do PIB.

Saber gerenciar a gestão do conhecimento significa que os resultados dependem muito da capacidade de liderar, de motivar e promover a coesão de equipes de trabalho. O cumprimento de determinações e metas respeita etapas, critérios, planejamento de ações que devem culminar em efeitos positivos, seja na colheita agrícola que reflete na exportação, a qual gera receitas e conseqüentemente, emprego e crescimento econômico do país.

Há que buscarmos um fortalecimento que assegure valorização ao Servidor desta Pasta, que ao longo dos últimos 30/35 anos vem se dedicando



H:

diuturnamente aos propósitos da Administração, alimentando expectativas de que sua hora e vez acontecerão. Para a busca desse resultado, esforços têm sido feitos desde que a evolução do salário mínimo forçou o servidor a ver inserido em seu contracheque o valor financeiro referente a Parcela Complementar do Salário Mínimo, em decorrência do desajuste provocado entre o crescimento da Salário Mínimo, e a não reposição de perdas que poderiam ser calculadas, incidindo sobre o Vencimento Básico.

Grave é a condição atual que persiste em dar vida útil à Tabela de Vencimentos do PCC que inicia com R\$ 79,40 (setenta e nove reais e quarenta centavos), sendo obrigada a receber a complementação de valor aproximado de mais 280% (duzentos e oitenta por cento) de seu próprio valor, a fim de assegurar a percepção do salário mínimo vigente no país.

Toda vez que o Salário Mínimo sofre reajuste ocorre a sensível perda da remuneração do servidor público que recebe um achatamento em face da não aplicação de correção devida.

Se de um lado não conseguimos abrigar-se da evolução da Tabela do PCC, com a busca da compensação das perdas sofridas que deveriam merecer seus cálculos sobre o Vencimento Básico, de outro, persistimos na intenção de resgatarmos nossa condição socioeconômica com a percepção de uma Gratificação de Desempenho.

Se várias conquistas foram levadas a efeito, conforme se pode comprovar a partir de dados contidos na Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais editada em Dezembro de 2005, que trata da estrutura remuneratória dos cargos e carreiras disciplinados pelas suas respectivas legislações, é de vital importância que cada grupo de servidores, mesmo aqueles que tem cargos, atribuições e responsabilidades iguais devem, reconhecidamente, perceberem, em tese, remunerações iguais. Isso lamentavelmente, não está ocorrendo e vem gerando uma série de transtornos, tanto é que a perda de pessoal qualificado que ocorreu no Quadro desta Pasta tem origem nas melhorias provocadas por outros órgãos e que favoreceu a um êxodo provocativo.

Dessa feita, é nosso propósito crucial apresentarmos a proposta de concessão de uma Gratificação de Desempenho que deverá contemplar também os aposentados e pensionistas nos mesmos moldes que o estabelecido para os servidores ativos.

A pretensão dessa proposta visa proporcionar o equilíbrio do relacionamento profissional entre as diversas categorias funcionais que integram as atividades de política para o desenvolvimento do Negócio Agropecuário, sob o argumento de que todas as categorias deste órgão contribuíram direta ou indiretamente na cadeia produtiva agropecuária. Além de suprir o mercado interno competindo com produtores internacionais, contribuiu ainda para a estabilidade da economia brasileira, levando o País para uma nova era, valorizando a qualidade, a sanidade, a competitividade de seus produtos e a sustentabilidade ambiental., que são objetivos prioritários desse Ministério.

Ademais, as distorções funcionais e salariais atualmente existentes no quadro de recursos humanos do MAPA, requerem correção imediata, a fim de que não venham a trazer prejuízos ao desempenho final de tão significativo órgão para a



*[Handwritten signature]*

economia nacional, em face da desmotivação e insatisfação instaladas.

Considerando que as atividades finalísticas do MAPA não atingem seus objetivos sem o apoio logístico, para o resultado final do desenvolvimento agropecuário, há de se buscar, dentro do princípio da razoabilidade, da ética e da moralidade corrigir as distorções salariais existentes entre categorias de mesmos níveis, já que a diferença até então existente, chega a 273% em relação aos cargos de nível superior, 155% no que tange ao nível intermediário e 68% em se tratando do nível auxiliar.

**Anexo 01 – Valores da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária**

| <b>Nível</b>         | <b>Valor Proposto(emR\$)</b> |
|----------------------|------------------------------|
| <b>SUPERIOR</b>      | <b>R\$ 2.070,00</b>          |
| <b>INTERMEDIÁRIO</b> | <b>R\$ 1.552,00</b>          |
| <b>AUXILIAR</b>      | <b>R\$ 961,00</b>            |

Data: 05/07/2006

Autor: Dep. Nelson Marquezelli

