

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

EMENDA AO PROJETO DE LEI Nº 2.203/2011

Autor: Deputado Federal MAURO NAZIF

Partido: PSB-RO

Ementa da Emenda:

Cria o Plano Especial de Cargos da Agricultura e a Gratificação de Desempenho da Atividade Técnico Administrativo Agropecuária – GDATAA e dá outras providências.

Texto proposto:

Inclua-se, onde couber, no corpo do Projeto de Lei nº 2.203/2011, o seguinte texto:

Do Plano Especial de Cargos da Agricultura

Art. 1º Fica estruturado o Plano Especial de Cargos da Agricultura, composto pelos cargos de provimento efetivo, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento em 1º de novembro de 2011, mediante enquadramento dos servidores, de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela, conforme o constante do Anexo ____.

Art. 2º O Plano Especial de Cargos de que trata o Art. 1º terá sua estrutura remuneratória composta pelas seguintes parcelas:

I – Vencimento Básico, conforme valores estabelecidos no Anexo ____ desta Lei; e

II – Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária – GDATAA, de que trata o Art. 6º desta Lei.

Parágrafo único. A remuneração dos servidores que optarem pela percepção da Estrutura referida no Art. 1º desta Lei, é composta pelas parcelas de que tratam os incisos I e II deste artigo, acrescidas das vantagens pessoais nominalmente identificados – VPNI.

Art. 3º Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de que trata o art. 1º desta Lei poderão optar pela Estrutura Remuneratória de que trata esta Lei, na forma do Termo de Opção constante do Anexo ____ desta Lei, com efeitos financeiros a partir de 1º de novembro de 2011, situação na qual deixarão de fazer jus à estrutura remuneratória do seu respectivo plano de carreira, plano de cargos ou quadro de pessoal.

§ 1º O enquadramento de que trata este artigo dar-se-á mediante opção irretratável do servidor, a ser formalizada no prazo de 90 (noventa) dias, a contar do início da vigência desta Lei, na forma do termo de opção constante do Anexo ____ desta Lei.

§2º Os servidores ocupantes dos cargos a que se refere o Art. 1º desta Lei, que não formalizarem a opção referida no *caput* deste artigo permanecerão na situação em que se encontrarem na data da entrada em vigor desta Lei, não fazendo jus aos vencimentos e vantagens por ela estabelecidos.

§ 3º O prazo para exercer a opção referida no *caput* deste artigo poderá ser contado a partir do término do afastamento nos casos previstos nos artigos. 81 e 102, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

§ 4º Os cargos de nível superior e intermediário das categorias funcionais da sistemática de classificação de que trata a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, que estejam vagos na data da publicação desta Lei e os que vierem a vagar serão transformados nos cargos correspondentes à Estrutura Remuneratória de que trata o Art. 1º desta Lei.

§ 5º Os cargos de nível auxiliar integrantes da Estrutura Remuneratória de que trata o Art. 1º desta Lei, serão extintos quando vagos.

§ 6º O disposto neste artigo aplica-se aos aposentados e pensionistas, respeitada a respectiva situação na tabela remuneratória no momento da aposentadoria ou da instituição da pensão.

§ 7º É vedada a redistribuição dos servidores pertencentes à Estrutura Remuneratória de que trata o Art. 1º desta Lei, para outros órgãos e entidades da administração pública federal, bem como a redistribuição de servidores de outros órgãos para a Estrutura Remuneratória de que trata o Art. 1º desta Lei.

Art. 4º Os padrões de vencimento básico dos cargos que compõem o Plano Especial de Cargos de que trata o Art. 1º desta Lei são os constantes de seu Anexo ____.

Parágrafo único. Sobre os valores da tabela constante do Anexo ____ desta Lei incidirá o índice concedido a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federal, a partir de 1º de dezembro de 2011.

Art. 5º É de quarenta horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes do Plano Especial de Cargos da Agricultura, ressalvados os casos amparados em legislação específica.

Art. 6º. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Administrativa Agropecuária – GDATAA, devida aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos da Agricultura, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento.

§ 1º A GDATAA será paga observando o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classe e padrão, ao valor estabelecido no Anexo ____ desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de novembro de 2011.

§ 2º A pontuação da GDATAA será assim distribuída:

I – até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II – até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDATAA serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo ____ desta Lei de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

§ 4º Os critérios e procedimento específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDATAA serão estabelecidos em ato do Ministro da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, observada a legislação vigente.

§ 5º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 6º Até que seja regulamentada a GDATAA e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, os servidores referidos no Art. 1º desta Lei perceberão a GDATAA em valor correspondente a oitenta por cento de seu valor máximo, observada a classe e o padrão do servidor, conforme estabelecidos no Anexo ___ desta Lei.

§ 7º Para fins de incorporação da GDATAA aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDATAA será correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor máximo do respectivo nível; e

II - para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando aos servidores que lhes deram origem se aplicar o disposto nos artigos 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e no artigo 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o percentual constante do inciso I deste parágrafo; e

b) aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

§ 8º O disposto no § 6º deste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDATAA.

§ 9º Os titulares dos cargos de provimento efetivo de que trata o Art. 1º desta Lei, quando investidos em função de confiança ou cargo em cargo do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS, independentemente do nível ou equivalência, terão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do MAPA.

§ 10º Os titulares dos cargos de provimento efetivo de que trata o Art. 1º desta Lei, quando não se encontrarem em exercício no MAPA, somente farão jus à GDATAA quando requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisições previstas em lei, situação na qual perceberão a GDATAA calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício.

§ 11º Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, os ocupantes dos cargos de que tratam o art. 1º desta Lei, continuarão percebendo a GDATAA correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

§ 12º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha surtir efeito financeiro, o servidor recém nomeado para o cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou outros afastamentos receberá a GDATAA nos termos do §6º deste artigo.

§ 13º Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDATAA, o servidor continuará percebendo a gratificação correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

§ 14º Os servidores que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do MAPA.

§ 15º A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

§ 16º A GDATAA não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

§ 17º Aplicam-se aos servidores que fazem jus à GDATAA as disposições referentes à sistemática para avaliação de desempenho dos servidores de cargos de provimento efetivo e dos cargos de provimento em comissão instituída por intermédio do art. 140 da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, salvo disposição expressa em legislação específica.

Art. 7º O ingresso nos cargos referidos no art. 1º desta Lei far-se-á mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, no 1º (primeiro) padrão de vencimento da classe inicial do respectivo cargo.

Parágrafo único. São requisitos para ingresso nos cargos referidos no art. 1º desta Lei:

I - diploma de conclusão de ensino superior, em nível de graduação, e, se for o caso, habilitação legal específica, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível superior; e

II - diploma de conclusão de ensino médio e, se for o caso, habilitação legal específica, conforme definido no edital do concurso, para os cargos de nível intermediário.

Art. 8º O desenvolvimento do servidor optante pela Estrutura Remuneratória referida no art. 1º desta Lei, ocorrerá mediante progressão funcional e promoção, na forma do Regulamento.

§ 1º Para fins desta Lei, progressão funcional é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

§ 2º Até a data de publicação do Regulamento a que se refere o *caput* deste artigo, as progressões funcionais e as promoções serão concedidas observando-se as normas aplicáveis aos servidores do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006.

Art. 9º Os servidores do Plano Especial de Cargos da Agricultura não poderão ser cedidos, exceto nos casos previstos nesta Lei e em legislação específica.

§ 1º Os servidores do quadro de pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento que optarem pelo Plano Especial de Cargos de que trata o art. 1º e que estejam

atualmente cedidos, deverão retornar ao órgão de origem até 180 (cento e oitenta dias) dias após a entrada em vigor desta Lei.

§ 2º O disposto no *caput* e no § 1º deste artigo não se aplica ao servidor ocupante de cargo em comissão ou função de confiança igual ou superior a DAS 5 ou equivalente, ao cedido aos órgãos da Presidência da República e ao cedido por força de legislação específica.

E, ainda, inclua-se, onde couber, nos Anexos do Projeto de Lei nº 2203/2011, os seguintes anexos:

Anexo _

**ESTRUTURA REMUNERATÓRIA MAPA
TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO**

NÍVEL SUPERIOR		
A partir de NOVEMBRO DE 2011		
CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
ESPECIAL	IV	3.892,50
	III	3.797,56
	II	3.704,94
	I	3.562,44
C	III	3.475,55
	II	3.390,78
	I	3.308,08
B	III	3.227,40
	II	3.148,68
	I	3.027,58
A	III	2.953,74
	II	2.881,70
	I	2.811,41

NÍVEL INTERMEDIÁRIO		
A partir de NOVEMBRO DE 2011		
CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
S	IV	2.583,76
	III	2.568,35
	II	2.553,03
	I	2.537,80
C	III	2.507,71
	II	2.492,75
	I	2.477,88
B	III	2.448,50
	II	2.433,90
	I	2.419,38
A	III	2.390,69

	II	2.376,43
	I	2.362,26

NÍVEL AUXILIAR		
A partir de NOVEMBRO DE 2011		
CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO
S	IV	1.916,84
	III	1.886,65
	II	1.856,94
	I	1.827,70

ANEXO ____

ESTRUTURA REMUNERATÓRIA MAPA
TABELA DE PONTOS DA GDATAA

NÍVEL SUPERIOR		
A partir de NOVEMBRO DE 2011		
CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO
ESPECIAL	IV	63,17
	III	61,03
	II	58,97
	I	56,06
C	III	54,16
	II	52,33
	I	50,56
B	III	48,85
	II	47,20
	I	44,87
A	III	43,35
	II	41,88
	I	40,46

NÍVEL INTERMEDIÁRIO		
A partir de NOVEMBRO DE 2011		
CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO
S	IV	43,85
	III	43,24
	II	42,64
	I	42,05
C	III	41,23
	II	40,66
	I	40,10

B	III	39,31
	II	38,77
	I	38,23
A	III	37,48
	II	36,96
	I	36,45

NÍVEL AUXILIAR		
A partir de NOVEMBRO DE 2011		
CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO
S	IV	19,83
	III	19,63
	II	19,44
	I	19,25

ANEXO ____
Termo de opção

Nome:			
Cargo:			
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:	
	Cidade:	Estado:	
Venho, nos termos da Lei nº _____, de _____ de 2011, optar pela percepção dos valores constantes da Estrutura Remuneratória, instituída pela Lei supramencionada, conforme disposto no art. 3º, e pelo não recebimento das parcelas que integram a estrutura remuneratória do meu atual plano de carreira, plano de cargo ou quadro de pessoal. _____, ____/____/____ Local e data _____ Assinatura			

Recebido em: _____/_____/_____.

Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC

JUSTIFICATIVA:

DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL ⁽²⁾

⁽²⁾Texto apresentado à Assembléia Geral Resumida das Nações Unidas, Nova York, abril de 1996, e ao Seminário sobre a Reforma do Estado na América Latina e Caribe, patrocinado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento e organizado pelo Ministério da Administração e Reforma do Estado. Brasília, 16 e 17 de maio de 1996.

Com o advento, nos anos 90, da chamada “Reforma de Estado” surgiu à possibilidade de termos uma administração pública moderna e eficiente, compatível com o capitalismo competitivo em que vivemos, transformando-a, de burocrática em administração pública gerencial. Em seu texto, o então Ministro Luiz Carlos Bresser Pereira, descreve que os recursos econômicos e políticos são, por definição, escassos em relação à demanda, e se tornam ainda mais escassos quando a administração pública é ineficiente.

As atividades exclusivas são aquelas que envolvem o poder de Estado. São as atividades que garantem diretamente que as leis e as políticas públicas sejam cumpridas e financiadas. Integram este setor as forças armadas, a polícia, a agência arrecadadora de impostos, **as tradicionais funções do Estado**, e também as agências reguladoras, as agências de financiamento, fomento e controle dos serviços sociais e da seguridade social.

Uma estratégia essencial ao se reformar o aparelho do Estado é reforçar o núcleo estratégico e ocupá-lo, dentro da política de recursos humanos no âmbito do Governo Federal, que busca a construção de um serviço público profissionalizado e eficiente, que visa fomentar uma inteligência permanente no Estado, para o desenvolvimento das políticas públicas e a prestação de serviços públicos de qualidade para a sociedade brasileira, por **servidores públicos altamente competentes, bem treinados e bem pagos**.

DO MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO

Nesta linha surge o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA, órgão específico do Governo Federal, com a atribuição de promover o desenvolvimento agropecuário no país. Tem nos seus 151 anos de existência, elevado não somente a produção como especialmente a produtividade agropecuária, com altos rendimentos para o agricultor a geração de divisas para equilíbrio da balança comercial do Brasil, buscou alinhar-se às mais modernas técnicas de gestão, implantando um modelo de gestão estratégico, que possibilitasse gerir e aferir sua atuação.

Definiu-se, para tanto, sua Missão, que é a de Promover o Desenvolvimento Sustentável e a Competitividade do Agronegócio em Benefício da Sociedade Brasileira, bem como sua Visão, que é a de ser reconhecido pela Qualidade e Agilidade na Implementação de Políticas e na Prestação de Serviços para o Desenvolvimento Sustentável do Agronegócio.

Para tanto se utilizou de um instrumento de gestão elaborado a partir das tendências globais e do agronegócio, da Missão e Visão de Futuro do MAPA e das necessidades do público de interesse. Que consiste em um conjunto de desafios, denominados Objetivos Estratégicos, que

traduzem a estratégia do Ministério para atingir a sua Missão e Visão de Futuro, denominado Mapa Estratégico.

Dentro dos objetivos do MAPA inclusos do Mapa Estratégico, encontramos, exatamente na base de sustentação de todo este aparato, a perspectiva de ter pessoas capacitadas e motivadas, que serão capazes de produzir processos eficazes, que geram excelência administrativa. Para isto um dos grandes desafios é valorizar e motivar as pessoas, estimulando o trabalho em equipe, aprendendo e desenvolvendo novas competências, aumentando a agilidade e a tomada de decisões mais eficientes.

Para isto o MAPA tem edificado em seu corpo funcional, uma estrutura que permita ter um quadro de pessoal altamente qualificado.

Do pessoal altamente qualificado, o MAPA dividiu seu corpo em área técnica – chamada de área fim – e, a área administrativa – denominada área meio.

1) Da área técnica, houve duas grandes conquistas:

- ✓ 1.1 - com a criação de uma carreira típica de estado -

FISCAL FEDERAL AGROPECUÁRIO ¹

Os Fiscais Federais Agropecuários (FFAs), servidores de carreira do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, são engenheiros agrônomos, farmacêuticos, químicos, médicos veterinários e zootecnistas que exercem suas funções há mais de 140 anos no serviço público federal, e como carreira, há 10 anos trabalham para garantir qualidade de vida, saúde e segurança alimentar às famílias brasileiras.

A presença da carreira pode ser notada:

1. Nos portos, nos aeroportos e nos postos de fronteira

Para garantir a segurança dos rebanhos e das lavouras brasileiras contra as possíveis contaminações de animais, plantas ou agrotóxicos vindos de outros países, os Fiscais Federais Agropecuários realizam um rigoroso controle em portos, aeroportos e postos de fronteira.

Desse modo, passa pela avaliação dos Fiscais Federais Agropecuários todo e qualquer pedido de importação de sementes e mudas destinadas ao plantio, animais para criação, assim como os produtos e os subprodutos manufaturados de origem vegetal ou animal para o consumo. Também passam pela inspeção e pela certificação dos fiscais todos os produtos de origem vegetal e animal exportados de nosso país, além de todos os insumos para a agropecuária.

2. Nos campos brasileiros

O trabalho dos fiscais inclui, entre outras atividades, a prevenção, o controle e a erradicação de pragas e doenças; a inspeção de campos de produção de sementes; a fiscalização de organismos transgênicos, de produtos orgânicos, indicação geográfica, associativismo/cooperativismo e a garantia à proteção de cultivares.

O trabalho preventivo leva os FFAs a monitorar safras e rebanhos; fazer o registro de raças animais, bem como o registro genealógico de animais; inspecionar mudas e plantas matrizes; inspecionar a produção de sementes, de acordo com padrões internacionais. Os Fiscais Federais Agropecuários também fazem o trabalho de inspeção do material de multiplicação animal, como sêmen, embriões e ovos férteis.

3. Nas empresas agropecuárias e agroindustriais

Passam pelos FFAs os registros e os credenciamentos de todas as agroindústrias, entre as quais as empresas de bebidas; de produtos de uso veterinário; de natureza farmacêutica, biológica e de embelezamento; de alimentação animal; de aviação agrícola; produtoras de agrotóxicos e afins; assim como as que produzem fertilizantes e corretivos agrícolas. Estão sob o crivo dos fiscais todos os abatedouros, frigoríficos indústrias de pescado, laticínios e entrepostos de ovos e mel, e também as empresas de classificação e padronização animal e vegetal; igualmente os entrepostos de processamento de frutas; as empresas produtoras de semente e mudas; as produtoras de embriões e sêmen; os laboratórios de diagnóstico sanitário e fitossanitário; as distribuidoras de insumos agropecuários; de sementes e mudas e o credenciamento de campos de produção.

4. Nos laboratórios

A atividade de fiscalização é coberta pelas análises laboratoriais que garantem a classificação, a qualidade dos produtos e a segurança alimentar, a saúde animal e vegetal e a qualidade dos insumos agrícolas, como fertilizantes e sementes. Entre estas está o controle dos medicamentos veterinários; as vacinas e os antígenos; os diagnósticos de doenças vegetais e dos animais, como a febre aftosa, a gripe aviária e a ferrugem asiática da soja; os produtos de origem animal e vegetal, como carne, leite e café. Nos laboratórios busca-se também a detecção de resíduos biológicos, tais como hormônios e resíduos químicos, agrotóxicos, antibióticos e metais pesados. Avalia-se também a eventual presença de toxinas em alimentos, como as micotoxinas, e a qualidade das bebidas destinadas ao consumo. Preventivamente, analisam-se os alimentos para uso animal, como as rações. Esta última providência, por exemplo, é a principal barreira contra males como a encefalopatia espongiforme bovina (doença da vaca louca) e outros. Os fiscais também fazem o credenciamento e as auditorias de laboratórios públicos e privados.

5. Nos programas agropecuários

Um dos trabalhos mais importantes dos Fiscais Federais Agropecuários está no planejamento, no acompanhamento e na gestão das ações produtivas nacionais. Eles estão envolvidos nas atividades vinculadas aos estoques reguladores e nas operações de compra e venda de alimentação do governo federal; na orientação e na aprovação de estabelecimentos, projetos e produtos; nos estudos, nas análises, nas avaliações e nas vistorias; na aplicação do processo universal de controle de qualidade; na emissão de pareceres; na elaboração e no monitoramento de tratados e acordos internacionais.

6. Nas cidades

É trabalho dos Fiscais Federais Agropecuários o registro de distribuidoras de produtos pecuários, o comércio de produtos vegetais (embaladores, fracionadores e atacadistas), o comércio de fertilizantes, corretivos, sementes e mudas.

7. Nas relações internacionais

No último processo seletivo realizado pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa) para a ocupação dos oito postos de adidos agrícolas do Brasil no exterior, seis selecionados são Fiscais Federais Agropecuários, o que comprova a elevada formação e importância da carreira. Os adidos agrícolas atuam como representantes do agronegócio brasileiro, identificando mercados, divulgando os produtos nacionais e intermediando nossas políticas agrícolas com os países onde estão instalados. Hoje, existem sedes em Bruxelas, Buenos Aires, Genebra, Moscou, Pequim, Pretória, Tóquio e Washington.

- ✓ 1.2 - com a estruturação de uma tabela remuneratória diferenciada e criação de gratificação de desempenho específica -

DOS TÉCNICOS EM FISCALIZAÇÃO

De todas as atividades executadas pelos Fiscais Federais Agropecuários, indispensáveis e indelegáveis, são exigências estabelecidas em tratados, convenções e acordos internacionais.

Para tanto, a realização dar-se com a ajuda dos chamados Técnicos, ou também conhecidos de Técnicos em Fiscalização, servidores de nível médio do quadro permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, a saber: Agentes de Atividades Agropecuária, Agentes de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal e Técnicos de Laboratório, e de Nível Auxiliar: Auxiliar Operacional em Agropecuária e Auxiliar de Laboratório, profissionais devidamente habilitados e amparados por suas legislações no exercício das atividades fiscalizadoras.

Atividades de nível médio, de natureza especializada envolvem orientação e execução qualificada, sob supervisão, relativas à inspeção e classificação de produtos de origem animal, nos estabelecimentos de abate e estocagem de carnes, na indústria de produtos e subprodutos de origem animal e de seus derivados de valor econômico, sob os aspectos higiênico-sanitários e tecnológicos.

Os técnicos em fiscalização, com exceção dos ocupantes do cargo de Auxiliar Operacional Agropecuário, estão enquadrados em uma tabela especial, que lhes permite receberem vencimentos e gratificação de desempenho diferenciadas, a mais de seis anos.

2) Da área administrativa:

Guardando entre si toda uma similitude em termos de atribuições institucionais, inobstante se constituírem categorias funcionais distintas, porém com o mesmo nível de escolaridade, impõe-se, por si só, a necessidade de um tratamento isonômico em se tratando de condições de trabalho e políticas salariais ou remunerativas.

Regimentalmente, as ações desenvolvidas pelas diferentes categorias profissionais, em todos os níveis, que compõem o quadro de pessoal deste Ministério, **se complementam e se equivalem** em grau de importância em relação ao alcance das atividades finalísticas deste órgão.

E porque se complementam e se equivalem?

Neste instante perfaço um traçado sobre “se complementam”, mais a diante exponho sobre “se equivalem”:

Se complementam, pois todos somos sabedores que a área técnica, que executa a atividade-fim, por melhor estruturada, qualificada e remunerada, não pode realizar, com eficiência e eficácia o que dela se espera, se os servidores da área administrativa, não executar a atividade meio, não prestar apoio e suporte à execução destas tarefas.

Os servidores que dão este apoio e suporte são os servidores técnicos, administrativos e auxiliares do MAPA.

É neste momento que a Associação Nacional dos Servidores Técnicos, Administrativos e Auxiliares do MAPA – ASTECAA, propõe a reestruturação remuneratória e a criação da Gratificação de Desempenho de Atividades Técnico Administrativo Agropecuária – GDATAA, com intuito de acabar com as atuais distorções salariais verificadas entre as três grandes categorias de servidores que integram seus quadros, haja vista, como destacado anteriormente, os Fiscais Federais Agropecuários e os Técnicos em Fiscalização já lograram a reestruturação de suas respectivas carreiras, auferindo remunerações bastante razoáveis, paradoxalmente àquelas que continuam sendo pagas aos servidores técnico-administrativos.

Assim podemos afirmar que a estrutura proposta para os Técnicos, Administrativos e Auxiliares do Ministério da Agricultura é certamente modesta, se analisarmos seu alcance e a amplitude, dentro da implexa ação governamental, atribuída a este Ministério.

O PORQUÊ DO BENEFÍCIO À ÁREA ADMINISTRATIVA – ÁREA MEIO – DO MAPA:

Neste instante evidencio o “se equivalem” ou “equivalem-se”:

Equivalem-se, pois, dentro das medidas propostas pelo Governo Federal há a busca em suprir demanda dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal por atrair, valorizar e reter profissionais de alto nível de qualificação, compatíveis com a natureza e o grau de complexidade das atribuições dos cargos objeto da proposta, em consonância com os parâmetros estabelecidos no art. 39, § 1º, da Constituição Federal.

Equivalem-se, pois, os servidores Técnicos, Administrativos e Auxiliares do Ministério da Agricultura não são simplesmente de desenvolvedores de atividades de natureza repetitiva.

Equivalem-se, pois, as atribuições de cargos são EX OFFICIO, que se traduz oficialmente, são impostas ou determinadas legalmente, quando do desempenho de suas funções.

Equivalem-se, pois, a Administração é a pessoa jurídica que repassa informações especiais e os Técnicos, Administrativos e Auxiliares do Ministério da Agricultura são as pessoas físicas que recebe as informações especiais.

Equivalem-se, pois, das ações desenvolvidas pela área técnica, que garantem a saúde e segurança alimentar às famílias brasileiras, todas geram documentação, as quais em muitos momentos a classificamos como de sigilo, e aqui denominaremos de informações especiais, ficam sob a guarda dos servidores Técnicos, Administrativos e Auxiliares do Ministério da Agricultura.

Equivalem-se, pois, a Administração não pode atribuir condições de guardador de informações especiais a quem realmente não o é ou não pode ser.

Guarda de Informações – guarda deriva do antigo alemão warten (guarda, espera), de que proveio também o inglês warden (guarda), de que se formou o francês garde, pela substituição do w em g, é empregado, em sentido genérico, para exprimir **proteção, observação, vigilância ou administração**.

Em sentido especial no Direito Civil, guarda quer exprimir a obrigação imposta a certas pessoas de ter em **vigilância, zelando pela sua conservação**, coisas (informações) que lhes são entregues ou confiadas, **protegendo-as**.

Guarda - em outro sentido, é a palavra empregada para designar a pessoa que é posta em algum lugar para vigiar o que ali se passa, defendendo o que está sob sua **proteção e vigilância de qualquer ato de pessoas estranhas, que possa trazer dano ou prejuízo**.

Equivalem-se, pois, todos os servidores Técnicos, Administrativos e Auxiliares do Ministério da Agricultura tem a obrigação de prestarem contas de sua gestão.

Equivalem-se, pois, todos os servidores Técnicos, Administrativos e Auxiliares do Ministério da Agricultura são detentores de informações penhoradas, pelo dever funcional decorrentes do cargo ocupado.

Equivalem-se, pois, como detentores de informações especiais, todos os servidores Técnicos, Administrativos e Auxiliares do Ministério da Agricultura possuem:

- poderes: inerente a guarda e administração das informações especiais;

- deveres: na guarda e administração das informações especiais, zelando e prestando contas de sua administração;
- direitos: resultantes dos bons serviços prestados quanto à guarda e administração das informações especiais;
- responsabilidades: oriundas da apresentação das informações sob sua custódia, podendo receber sanções, ser removido de sua função exercida, caso seu proceder seja contrário ou não condizente com o zelo e a diligência funcional.

Objetiva a Administração manter informações especiais durante a execução das tarefas a ela delegada, assim a guarda de dados em favor dos servidores Técnicos, Administrativos e Auxiliares do Ministério da Agricultura requer cuidado e fidelidade que costuma ter com o que lhe pertence.

Se as informações especiais chegam de forma fechada, colada, selada ou lacrada, neste mesmo estado se manterá.

Se obtivermos informações de interesse de terceiros, e se temos conhecimento do teor das informações especiais, jamais poderá restituir as informações especiais a terceiros, sem consentimento do detentor das mesmas.

Cabe evitar conflitos de interesses que se caracterizam pela existência de um interesse dos clientes externos (empresas fiscalizadas, vistoriadas, inspecionadas) capaz de afetar ou comprometer a atuação do MAPA, em detrimento do interesse público.

Compete agir de forma correta, observando os limites e os meios, que deveram estar de acordo com os fins.

Concorre com a Ética Aristotélica, em que determina que a ética das virtudes (justiça, honradez, generosidade, prudência, sabedoria), em busca da realização da felicidade, os valores de ética do servidor público federal, que são a integridade, honradez, dignidade, justiça, verdade, cortesia e boa vontade.

Evitar prejudicar a reputação da instituição e dos servidores, procrastinarem direitos dos cidadãos, bem como, fazer uso de conhecimentos privilegiados, as informações especiais.

Evitar o vazamento de informações, no chamado tráfico de influência, com o mau uso das informações especiais.

Buscando exemplificar, citamos que quando da apuração de denúncias, combate a fraudes ou clandestinidade de produtos de origem animal ou vegetal, os servidores Técnicos, Administrativos e Auxiliares do Ministério da Agricultura, ao acompanharem as ações de campo, ao manipularem provas, ao manusearem documentos, devem manter o sigilo, devem manter a guarda segura de todas as informações de seu conhecimento.

Quando das ações de defesa sanitária, na verificação de enfermidades em animais ou vegetais, na coleta e no transporte de amostras, na guarda destes espécimes representativas, no silêncio quanto aos laudos finais, na preparação e tramitação de documentos / processos, principalmente aqueles que dizem respeito a situações envolvendo relações exteriores. No tramite em caráter sigiloso e restrito de processos de indenização de produtores, tendo em vista a necessidade do sacrifício de animais, ou mesmo, quando da entrada ou disseminação de pragas no território nacional.

No cumprimento das atividades de acompanhamento, condução, testemunha, redação de termos, entre outras ações, das diligências executadas pelos Fiscais Federais Agropecuários, os servidores técnicos, administrativos e auxiliares do MAPA, se deparam com uma série de conflitos, problemas de ordem social, econômica, situações de relacionamentos individuais não resolvidas, clima de animosidade, expectativas negativas, frustrações. Isso tudo transforma a atividade administrativa em uma atividade de risco.

Na movimentação de documentação que instruem e legitimam produtores, estabelecimentos e trabalhadores em cada área, bem como, a certificação fitossanitária nacional.

Nas inspeções efetuadas nas unidades do VIGIAGRO, quando da emissão de documentos, que serão transformados em notificação aos países exportadores ao Brasil, relatando as não conformidades detectadas dos produtos de origem vegetal ou animal, cabendo a fidedignidade nas informações e a fidelidade na guarda destas.

Existe, portanto, um conhecimento prático inerente ao desempenho das atividades de fiscalização federal agropecuária que não pode ser obtido em livros ou manuais. Trata-se de um conhecimento tácito à profissão, que reflete as dificuldades encontradas no dia-a-dia de cumprimento das ações de campo e as soluções encontradas no exercício do mister.

Desta forma, os servidores técnico, administrativo e auxiliar, que atua em qualquer de uma das etapas finalística, obtém conhecimento de toda informação gerada, em trânsito e/ou custodiada ao MAPA, vindo ou não por meios tecnológicos, procedimentos ou pessoas, este tornasse propriedade das informações, cabendo a estes, guardá-las, protegê-las, garantindo sua confidencialidade, integridade e disponibilidade, bem como, que sejam utilizadas somente no estrito interesse da Instituição, para as finalidades lícitas, éticas e administrativamente aprovadas e devidamente autorizadas pelo MAPA, dentro do correto nível de segurança.

DA REMUNERAÇÃO JUSTA:

Dentro de uma remuneração justa, evitam-se situações potencializadas, por uma possível existência de dívidas para com terceiros interessados na atuação do servidor, ou a vinculação deste a interesses políticos, sindicais e até mesmo organizações voluntárias.

Dentro de uma remuneração justa, evita-se um fenômeno que afeta negativamente a efetividade das políticas públicas e o crescimento econômico, tanto nos países desenvolvidos como nos países em desenvolvimento, que é a corrupção, que trata de um fenômeno complexo, que possui muitas causas, entre contas variáveis, como escolaridade, desigualdade, estrutura de mercados, regimes políticos, instabilidade política e, principalmente, baixa renda e a incerteza no futuro.

Dentro de uma remuneração justa, evita-se o êxodo de servidores qualificados, determinados, íntegros, dos quadros de pessoal deste MAPA, para outros órgãos de melhores vantagens.

Dentro de uma remuneração justa, traz-se um servidor motivado, disposto, eficiente, que torna a permite alavancar toda uma produtividade institucional.

Dentro de uma remuneração justa, eleva os rendimento profissionais, a partir do momento em que todos têm condições de uma melhora em seus conhecimentos, através do avanço em anos de estudo, com conclusão de níveis de escolaridade incompletos, desde o básico até o universitário ou até mesmo pós graduações, mestrados, doutorados.

CONCLUSÃO

Embasados na história e na legislação, a luta dos técnicos, administrativos e auxiliares do MAPA por uma estrutura remuneratória especial e por uma gratificação de desempenho específica não é um mero capricho. Diversas discussões e debates já foram feitos ao longo dos últimos.

Baseadas não somente nas atribuições, mas também nas competências requeridas e adquiridas no seu desempenho diário, as quais podem ser bem definidas, de uma maneira simplificada, os técnicos, administrativos e auxiliares do MAPA, construíram dentro deste

Ministério da Agricultura, um conjunto de conhecimentos (saber), habilidades (saber fazer) e atitudes (agir) necessárias para obtenção fim dos trabalhos inerentes a esta instituição.

Deve-se lembrar que os cargos continuam sendo um conjunto de atribuições, mas as competências adequadas para o desenvolvimento dessas atribuições dentro do Ministério da Agricultura são grandemente diferenciadas, desiguais, dentro do que é próprio deste órgão.

Simplesmente desprezar esses servidores técnico, administrativos e auxiliares neste momento, nada mais é do que uma maneira de desprestigiá-los e, conseqüentemente, levá-los a uma gradativa diminuição da qualidade dos serviços prestados ao Estado.

A restrição da concessão da estrutura remuneratória e da gratificação específica, aos servidores técnico, administrativos e auxiliares neste momento, é injustificável, visto que as mesmas vinculam-se indissociavelmente à especificidade das atribuições desempenhadas por esses servidores no âmbito do MAPA.

Por todo o exposto, rogamos pelo apoio dos Nobres Pares para aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão em, de outubro de 2011.

Deputado MAURO NAZIF
PSB/RO