

**VIABILIDADE
QUANTO À
APROVAÇÃO DAS
CLÁUSULAS 53 E 54
DO ACT
2023-2024**

Sumário

Introdução

- 01** O caso Infraero
- 02** A importância da Comissão Paritária
- 03** A viabilidade da manutenção do vínculo empregatício federal na CBTU
- 04** O perfil dos empregados da CBTU
- 05** Os órgãos públicos federais
- 06** Da racionalização e aproveitamento de mão de obra qualificada
- 07** Da compatibilidade de funções
- 08** A importância política e social da movimentação para composição de força de trabalho em um governo trabalhista

Prefácio

Este documento sintetiza a importância estratégica da aprovação das cláusulas nº53 e nº54 do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2023-2024, bem como apresenta os argumentos que amparam sua viabilidade técnica e econômico-financeira. Como consequência dos desdobramentos vindouros, propõe-se a constituição de uma Comissão Paritária, cuja missão é o aprofundamento dos temas aqui elencados a fim de suprir a SEST de todas as informações necessárias e, assim, contribuir para a aprovação destas cláusulas no ACT 2023-2024 e coordenar todas as ações neste sentido.

CLÁUSULA

53 PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA E DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO

Fica garantida a transferência dos empregados e empregadas da CBTU (holding, filiais, subsidiárias e congêneres) em caso de estadualização, extinção, privatização, concessão, redução de quadro ou insuficiência financeira, para qualquer órgão da administração direta, indireta ou autárquica. A transferência será realizada respeitando preferencialmente o local de lotação dos empregados e empregadas.

Parágrafo Único: Fica assegurado que a CBTU se obriga a promover programas de desligamento incentivados àqueles e àquelas empregados e empregadas que não demonstrem interesse em aderir ao programa de transferência. Também deve ser estabelecida, com antecedência mínima de 180 dias da estadualização, extinção, privatização, concessão, redução de quadro ou insuficiência financeira, uma comissão paritária coordenada pela secretaria designada pelo ministério, composta exclusivamente por empregados de carreira, sendo a metade destes membros indicados pela CBTU e a outra metade indicados pelos sindicatos da categoria, para tratar de assuntos como:

1. Plano de transferência dos empregados que permanecerem na CBTU;
2. Programa de incentivo à transferência ou à aposentadoria - PDITA;
3. Alternativas para cessão dos empregados da CBTU para outros órgãos públicos, podendo acompanhar as tratativas entre a CBTU e os respectivos órgãos interessados;
4. Setores da CBTU que serão envolvidos na realocação dos empregados e empregadas que permanecerem na CBTU.

CLÁUSULA

54 ESTABILIDADE

Em caso de estadualização, extinção, privatização, concessão, redução de quadro ou insuficiência financeira, fica garantida aos empregados da CBTU (holding, filiais, subsidiárias e congêneres) a estabilidade no emprego dos empregados e empregadas por 10 (dez) anos.

Introdução

As cláusulas nº 54 e nº 53 do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2023-2024 se referem à estabilidade e à possibilidade de transferência com a manutenção do vínculo empregatício público federal dos empregados da CBTU. Essas cláusulas são consideradas imprescindíveis no acordo coletivo de trabalho por algumas razões importantes que serão descritas a seguir.

Em primeiro lugar, a estabilidade no emprego público é fundamental para garantir que os trabalhadores possam exercer suas funções de forma livre e independente, sem medo de represálias ou demissão injustificada no momento de vulnerabilidade que a empresa se encontra, estando na lista do PND (Programa Nacional de Desestatização) e na iminência de uma privatização. A cláusula de estabilidade protege o trabalhador de demissões arbitrárias, garantindo que ele possa manter seu emprego e sua renda, visto que o ingresso dos funcionários na empresa (CBTU) ocorreu por meio de concurso público, o que impediria uma demissão arbitrária ou sem justa causa. Quando há uma desestatização, sem nenhuma garantia para o empregado, ele perde o vínculo público federal, podendo ser demitido sem motivação.

Em segundo lugar, a possibilidade de transferência com a manutenção do vínculo público é imprescindível porque permite aos trabalhadores a mudança de emprego dentro da mesma empresa, ou mesmo em outra empresa pública, sem perder seus direitos e benefícios. Além disso, a movimentação dos funcionários garante um melhor aproveitamento da força especializada de trabalho existente, capaz de suprir a demanda reprimida de outros órgãos públicos, reduzindo, assim, os gastos públicos com novos processos seletivos, respeitando o princípio da economicidade, da eficiência e da continuidade dos serviços públicos. Isso é importante, principalmente, em setores que possuem funções muito específicas, como é o caso dos metroferroviários, onde há poucas opções de empresas do mesmo ramo. Sendo assim, a transferência pode ser uma das únicas formas de os trabalhadores obterem novas oportunidades de carreira e de assegurar seus empregos, além de levarem toda a sua expertise profissional para os demais órgãos públicos.

Dessa maneira, a estabilidade permite que os trabalhadores realizem seu trabalho de forma consistente, sem interrupções. A cláusula 54 torna viável a transferência dos empregados públicos, otimizando a força de trabalho do governo federal.

Em resumo, as cláusulas nº 53 e nº 54 são consideradas o coração do ACT 2023-2024, porque garantem a proteção e a segurança dos trabalhadores, permitem a mobilidade dentro da esfera pública e contribuem para a continuidade dos serviços públicos. Sem essas cláusulas, outras disposições do acordo podem ser afetadas ou até mesmo inviabilizadas.

O caso Infraero

O caso Infraero é um exemplo de que a valorização do quadro funcional de empregados públicos, com a manutenção dos seus empregos, deu certo. É um exemplo a ser seguido pelo governo federal que tratou com cuidado e deu o devido valor a toda expertise da força de trabalho rara e muito requisitada pelos demais órgãos públicos. Trabalhadores que foram aprovados e classificados em concurso público de alta complexidade, contratados e capacitados com dinheiro público, assim como é a força de trabalho da Companhia Brasileira de Trens Urbanos.

A seguir, um breve relato do caso Infraero:

O Aeroporto Internacional de São Gonçalo do Amarante, no Estado do Rio Grande do Norte, foi o primeiro a ser colocado na lista do PND, sendo leiloado no dia 22 de agosto de 2011 (no governo Dilma), com um prazo de concessão de 28 anos (em 05 de março de 2020, a empresa Aeroamérica que o arrematou, comunicou à União decisão de devolvê-lo, alegando dificuldades financeiras por causa da modelagem).

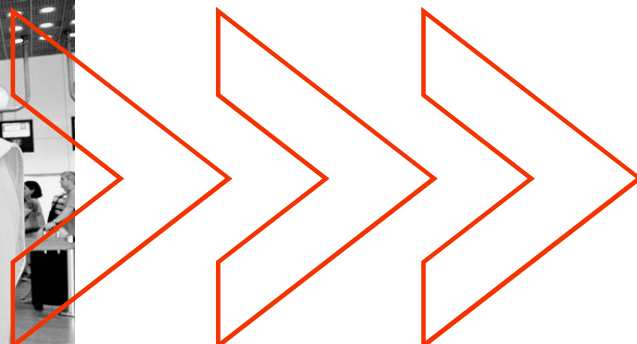
Desde que os aeroportos começaram a ser colocados na lista do PND, o governo federal, o sindicato dos aeroviários (SINA) e a Infraero, através de um diálogo democrático e de mobilizações políticas, iniciaram diversas ações e estudos para manter o vínculo empregatício de seus funcionários.

Toda essa conversa também era mediada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), Tribunal Superior do Trabalho (TST) e a Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST).

Todos os empregados públicos da Infraero permaneceram com o contrato de trabalho vinculado à Infraero Holding e esse foi o primeiro passo que protegeu os aeroviários de perderem o vínculo empregatício público enquanto as concessões ocorriam. Isso também permitiu que eles fossem transferidos para outros aeroportos que permaneciam sob o controle da estatal.

Em 2009, **uma comissão paritária entre Infraero e SINA elaborou estudos e concluiu a revisão do Plano de Classificação de Cargos e Salários (PCCS)** da Infraero, com objetivo de simplificar a nomenclatura de cargos muito específicos e adicionar funções administrativas para permitir a transferência de seus funcionários para outros órgãos federais.

Em 2011, já no governo Dilma, o governo federal incluiu no PND o Aeroporto Internacional Governador André Franco Montoro (Guarulhos/SP), o Aeroporto Internacional de Viracopos (Campinas/SP) e o Aeroporto Internacional Presidente Juscelino Kubitschek (Brasília/DF). Por serem aeroportos maiores e com mais empregados, não seria viável continuar transferindo os funcionários para os aeroportos remanescentes.



O caso Infraero

Diante desse fato, o SINA e a gestão da Infraero intensificaram as mobilizações políticas a fim de salvar os empregos de todos os funcionários da estatal.

Nessa época, foi extremamente importante o contato com José Lopez Feijóo, assessor da Secretaria-Geral da Presidência da República e articulador das mesas de negociação entre o governo de Dilma Rousseff e o SINA. A modelagem da concessão era debatida nestas mesas com o governo federal, a Infraero e o sindicato.

Em dezembro de 2011, no governo Dilma, foi assinado o Acordo Coletivo de Trabalho Especial, firmado entre o Governo Federal, o SINA e a Infraero, garantindo a Estabilidade dos funcionários da Infraero até 31/12/2017, totalizando 5 anos, além de outras garantias para todos os seus funcionários descritas em 9 cláusulas.

Dentre essas cláusulas, estava o compromisso de formar comissões paritárias, compostas por membros indicados pela Infraero e de igual número indicados pelo SINA para desenvolver 4 temas: Plano de Transferência dos empregados que permanecerem na Infraero; Programa de Incentivo à Transferência ou à Aposentadoria; Alternativas de cessão de empregados da Infraero para outros órgãos públicos; e Força de trabalho das dependências da Infraero, com integrantes dos empregados e do recursos humanos de cada estado para tratar da realocação dos empregados que permanecerem na Infraero.

Também foi aprovado no ACT o limite de 7 (sete) demissões por ano até 31 de dezembro de 2018, exceto nos casos de justa causa ou a pedido do próprio trabalhador, inclusive quando este se aposentar. Assim, caberia ao aeroportuário permanecer ou não nos quadros da empresa.



Em 2012, a Infraero lançou o Programa Especial de Adequação do Efetivo (PEAE), que contempla o Programa de Incentivo à Transferência ou à Aposentadoria (PDITA) e o Desligamento Incentivado a Pedido (DIN). O Plano de Incentivo à Transferência e à Aposentadoria dava quatro opções aos empregados. Dentre elas, a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por 18 meses, prorrogáveis por mais 18 meses, para trabalhar nos aeroportos concedidos; pagamento de indenização para os aeroportuários se transferirem para qualquer das concessionárias fixada em 1,2 salário mensal por ano de trabalho na Infraero ou fração superior a seis meses, respeitando o limite de R\$ 180 mil (valor em 2013) por indenização; pagamento de indenização para os aeroportuários aposentados, ainda em atividade, e para os que se encontra a até 5 anos da aquisição do direito à aposentadoria, fixada em dois salários por ano ou fração superior a seis meses de serviços prestados à Infraero, e limitada a R\$ 250 mil (valor em 2013).

O ACT da Estabilidade não representa a rendição da categoria. E muito menos uma carta branca para as concessões. Os documentos resultantes das negociações com o Governo Federal representam segurança para os trabalhadores. Os acordos foram feitos para garantir minimamente a dignidade e as condições de trabalho da categoria.

O caso Infraero

Na época de aprovação deste ACT da Estabilidade, a Infraero tinha em seu quadro cerca de 14 mil empregados públicos, sendo 2575 empregados lotados nos 3 aeroportos que acabavam de ser privatizados (Guarulhos, Campinas e Brasília).

Desse contingente, 1.995 empregados manifestaram interesse em migrar para os quadros das novas concessionárias privadas. As empresas que assumiram os aeroportos receberam assistência da Infraero nos primeiros 90 dias de operação, tendo até o fim desse período para decidir se acolheriam ou não todos esses funcionários.

Na maioria dos casos, os empregados foram incorporados pelas concessionárias durante esse período, tendo cinco anos de estabilidade nas empresas privadas, conforme regras estabelecidas nos contratos. Logo após esse período, os empregados voltavam para a Infraero, pois grande parte das concessionárias não aceitavam manter os salários da estatal.

Outros 580 funcionários – 265 em Viracopos, 203 em Guarulhos e 112 em Brasília – preferiram ficar na Infraero. Uma série de ações foram feitas para a realocação dos funcionários nos demais aeroportos da rede. Salvador, Recife e Santos Dumont foram os que mais absorveram os antigos empregados dos aeroportos concedidos. Na sede da empresa e na superintendência regional do Centro-Oeste, que funcionam em Brasília, houve até a substituição de estagiários para incorporar funcionários que não quiseram ir para o consórcio Inframérica.

Concomitante a isso, uma Equipe Avançada, nomeada pela Infraero por ato administrativo, foi formada em cada aeroporto com representantes dos empregados, sindicato e empresa. Essa Equipe teve o suporte do Ministério da Economia e possuía a função de visitar outros órgãos federais para verificar a demanda reprimida, receber e enviar os currículos dos funcionários, e acompanhar, junto com o Sindicato, a inserção dos empregados da estatal em outros órgãos públicos. A Equipe Avançada deu todo o apoio ao quadro funcional da estatal, para que continuasse desenvolvendo atividades com excelência e para que todos tivessem, sobretudo, tranquilidade neste momento de transição de carreira.

"O INSS atendeu ao pedido do Sina em relação à transferência de empregados para agências de interesses dos trabalhadores, respeitando a distância de suas residências e a necessidade do órgão. Nós, aeroportuários, continuaremos fazendo nossas atividades e também poderemos assessorar no que tange à concessão de aposentadorias, atividade exclusiva do servidor do INSS", disse o diretor do SINA, Leonardo Félix.

À medida que o governo foi concedendo os aeroportos, o SINA e a Equipe Avançada da Infraero foram fazendo acordos de cooperação técnica com diversos órgãos da União, como AGU, INSS, Universidades Federais, entre outros, para empregar os trabalhadores aeroportuários. Em 2018, no governo Temer, o SINA conseguiu a prorrogação do ACT da Estabilidade por mais 2 anos, até 2020.

O caso Infraero

A luta do SINA continuou e em 2019, através da Lei Federal 13903/19, os empregados da Infraero tiveram uma nova vitória, que consistiu na garantia da estabilidade do vínculo público empregatício federal através do artigo 23 da lei que criou a NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A (NAV Brasil)

Art. 23. Fica autorizada a transferência de empregados da Infraero, em caso de extinção, privatização, redução de quadro ou insuficiência financeira, por solicitação de qualquer órgão da administração pública direta, indireta ou autárquica, mantido o regime jurídico.

Em dezembro de 2020, o governo federal aprovou a formação do quadro de pessoal da nova estatal “Brasil Serviços Navegação Aérea” (curso NAV), para o quantitativo de 1.698 servidores. A aprovação se deu por meio da Portaria SEST/SEDDm/ME nº 12.771, publicada no Diário Oficial da União, do dia 28 de outubro. O decreto Nº 10.589 afirma que toda a infraestrutura e capital humano, que atualmente pertence à Superintendência de Gestão da Navegação Aérea da Infraero, ficará sob a responsabilidade da nova estatal, que terá dedicação exclusiva à administração aeroportuária do país. **O quadro inicial de pessoal da NAV Brasil foi composto pelos empregados da Infraero que, em 1 de setembro de 2018, já exerciam atividades diretamente relacionadas com a prestação de serviços de navegação aérea, transferidos por sucessão trabalhista, sem caracterizar rescisão contratual.**

Em setembro de 2021, a Infraero lançou o segundo ciclo de desligamento incentivado, denominado Ciclo Integrado DIN-II/PDITA-II 2021, que estava previsto no Programa Especial de Adequação do Efetivo - PEAE da empresa, onde foram ofertadas 300 vagas para desligamento pelo Programa de Desligamento Incentivado a Pedido - DIN-II e, pelo Programa de Incentivo à Transferência ou à Aposentadoria - PDITA - II. Neste programa, as oportunidades de desligamento são oferecidas em ciclos, com cronogramas pré-definidos, nos quais constam períodos determinados desde a fase de inscrição até o prazo de desligamento. Hoje o valor do PDITA é limitado a R\$ 340 mil.

O caso Infraero

Em julho de 2022, o Ministério da Economia fixou o novo limite para o quadro de pessoal da Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (Infraero). Ao todo foram 7.530 vagas sendo 7.300 para o quadro permanente e 50 para o quadro em extinção. A Portaria foi publicada na última quarta-feira (29/6) no Diário Oficial da União.

Sem concurso desde 2016, a Anvisa publicou que irá absorver funcionários da Infraero. O diretor-presidente da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) informou que vai incorporar em seu quadro trabalhadores da Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária.




Após as cessões, planos de demissão e transferência incentivada e ressignificação das funções da Infraero, a estatal conta com cerca de 4500 funcionários em seu quadro e cerca de 2200 empregados cedidos para outros órgãos. Todos os seus funcionários contam com a garantia do vínculo empregatício público federal até hoje e são muito almejados por diversos órgãos públicos.

A Importância da Comissão Paritária

A formação de uma Comissão Paritária para a elaboração de estudos aprofundados sobre a estabilidade e a transferência de empregados para os entes federativos constitui uma iniciativa fundamental à garantia da proteção dos direitos trabalhistas e a qualidade dos serviços prestados à população.

Essa comissão deve ser formada por representantes da CBTU, por representantes dos sindicatos dos trabalhadores e empregados de carreira da CBTU. Seu objetivo será realizar estudos e propor medidas para garantir a aprovação das cláusulas 53 e 54 do ACT, garantindo a estabilidade dos empregados públicos da CBTU e, assim, a manutenção dos seus empregos. Esta comissão coordenará todas as ações necessárias para que os empregados públicos da CBTU sejam assistidos nas situações apresentadas na Cláusula 53. São elas:

- 
- 01** Plano de transferência dos empregados que permanecerem na CBTU;
 - 02** Programa de incentivo à transferência ou à aposentadoria - PDITA
 - 03** Alternativas para cessão dos empregados da CBTU para outros órgãos públicos, podendo acompanhar as tratativas entre a CBTU e os respectivos órgãos interessados
 - 04** Setores da CBTU que serão envolvidos na realocação dos empregados e empregadas que permanecerem na CBTU

A comissão paritária nasce com a meta de elaborar estudos aprofundados no intuito de propor medidas para garantir a estabilidade dos empregados públicos e a proteção de seus direitos em caso de transferência, como a manutenção do salário, benefícios e plano de carreira. A comissão paritária também trabalhará para a elaboração e a garantia de um Plano de Incentivo à Transferência e à Aposentadoria e na propositura de medidas para garantir a qualidade dos serviços prestados à população, como a capacitação e formação dos empregados públicos e a valorização do seu trabalho.

A viabilidade da manutenção do vínculo empregatício federal na CBTU

Inicialmente, faz-se necessário que os empregados públicos das Superintendências de Trens Urbanos tenham seus contratos de trabalho transferidos para a Administração Central (CBTU - AC), a fim de garantir a manutenção do vínculo empregatício federal. Dessa forma, seus contratos de trabalho não perderão o vínculo com a CBTU, numa possível criação de subsidiárias estatais. Assim, em caso de privatização de subsidiárias, será possível a transferência dos empregados para outros órgãos ou entidades da administração pública, permanecendo vinculados ao órgão de origem, no caso, a CBTU.

De acordo com o Decreto nº10.835, de 14 de outubro de 2021 (dispõe sobre as cessões, as requisições e as alterações de exercício para composição da força de trabalho em que a administração pública federal, direta e indireta, seja parte), em seu artigo 18, a movimentação do agente público poderá ocorrer sem ônus para o órgão de origem nas seguintes situações: quando o empregado for transferido para órgãos ou entidades de outros entes federativos, ou para empresas públicas ou sociedades de economia mista não dependentes de recursos do Tesouro Nacional para o custeio total ou parcial de despesas de pessoal ou para o custeio em geral. Já no artigo 19, a transferência do agente público ocorrerá com ônus para o órgão de origem na seguinte situação: nas movimentações no âmbito dos Poderes da União e de suas autarquias, fundações públicas e empresas estatais dependentes de recursos do Tesouro Nacional para o pagamento de despesas de pessoal ou para o custeio em geral.

Quanto à responsabilidade, o Decreto nº10.835, de 14 de outubro de 2021 sinaliza no art. 21 que ...“é do órgão ou da entidade de destino do agente público o ônus pela remuneração ou pelo salário vinculado ao cargo ou ao emprego permanente do agente público movimentado dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, inclusive das empresas públicas e das sociedades de economia mista, acrescido dos tributos, dos encargos sociais e dos encargos trabalhistas”.

Decreto nº10.835, de 14 de outubro de 2021

DO REEMBOLSO

Conceito de reembolso

Art. 17. O reembolso é a restituição das parcelas despendidas por órgãos e entidades com o agente público movimentado, respeitadas as limitações estabelecidas por este Decreto e por normas específicas, inclusive quanto ao disposto no inciso XI do caput do art. 37 da Constituição.

Obrigação de reembolso

Art. 18. É obrigatório o reembolso nas movimentações de agentes públicos federais de que trata o art. 2º:

I - para órgãos ou entidades de outros entes federativos; e

II - de ou para empresas públicas ou sociedades de economia mista não dependentes de recursos do Tesouro Nacional para o custeio total ou parcial de despesas de pessoal ou para o custeio em geral.

Inexistência de reembolso

Art. 19. Não haverá reembolso pela administração pública federal, direta e indireta, nas movimentações no âmbito dos Poderes da União e de suas autarquias, fundações públicas e empresas estatais dependentes de recursos do Tesouro Nacional para o pagamento de despesas de pessoal ou para o custeio em geral.

O Perfil dos Empregados

O quadro de empregados da CBTU é formado por profissionais altamente qualificados que possuem uma grande expertise e capacitação em assuntos caros à sociedade e à nação, tais como **Engenheiros** das mais variadas especialidades (segurança do trabalho, civil, mecânica, elétrica, ambiental, eletrônica, telecomunicações, qualidade, computação, transportes, etc), **Arquitetos, Administradores, Contadores, Bibliotecários, Advogados**. Bem como **profissionais de nível médio técnico** nas mais variadas especialidades (segurança do trabalho, civil, mecânica, elétrica, ambiental, eletrônica, telecomunicações, qualidade, computação, informática, administrativos, contábeis, recursos humanos, transportes, etc).

Estas profissões são altamente demandadas no País, até pelo nível ainda indesejado de profissionais com nível superior e técnico e principalmente nas áreas Engenharia e Arquitetura com déficit de formação em 20 mil profissionais por ano (CONFEA).



Os Órgãos Públicos Federais

DA DEMANDA REPRIMIDA DOS ÓRGÃOS PÚBLICOS

O Brasil é um país continental (+ 8 milhões de Km²) e com mais de 215 milhões de habitantes e necessita de uma grande estrutura governamental para atender as demandas legítimas da sociedade. Atualmente são contabilizados cerca de 564.000 servidores públicos prestando serviços à sociedade por meio do Governo Federal. No entanto, este número não comporta as necessidades de serviços que a população necessita, já que o número de trabalhadores, hoje, é praticamente o mesmo do ano de 2009, quando neste período a população brasileira aumentou em 20 milhões de pessoas e estes cada vez mais ávidos por serviços públicos de qualidade. Não é a toa que são frequentes instabilidades políticas geradas por demandas sociais e empresariais por educação (mais escolas, institutos técnicos, universidades e seus serviços), saúde (mais hospitais, clínicas, laboratórios e seus serviços), infraestrutura (portos, ferrovias, estradas, aeroportos), mobilidade (metrô, trens urbanos e etc), fiscalização (de produtos, áreas ambientais e etc), serviços previdenciários entre tantos outros.

Esta situação foi agravada por vários fatores, mas em destaque podemos visualizar uma grave crise econômica que acarretaram decisões políticas de proibição e/ou uma grande restrição a realização de concursos públicos que perdura há mais de 8 anos, o que tem cada vez mais sufocado os órgãos, autarquias, fundações, empresas públicas e até sociedade de economias mistas pertencentes ao governo federal.

Isso fica perceptível a cada ano com os pedidos cada vez mais enfáticos de concursos pelos gestores dos órgãos aos ministérios e a precariedade cada vez maior dos serviços prestados. Só entre 2019 a 2022, ocorreu uma redução de mais de 47.000 servidores.

Essa necessidade de servidores fica escancarada nas seguintes demandas:

- O Governo Federal encaminhou ao Congresso Nacional nesta quarta-feira, 31, o Projeto de Lei Orçamentária Anual de 2023. O texto, que será votado pelo Legislativo, prevê a realização de concursos públicos. **No total, 55.219 vagas estão previstas, sendo 52.444 para provimento e 2.775 para criação.**

- **Fala de Lula menciona necessidade de novo concurso para o INSS** - Mesmo sem os anúncios esperados, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em sua fala citou a necessidade da contratação de novos servidores para as áreas do Meio Ambiente, e em especial na Previdência Social, o que acarretaria um novo concurso para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em breve.

- No Executivo, provimentos e novos concursos - Boa parte das 47.834 vagas previstas para o Executivo Federal em 2023 será base para as convocações de aprovados nos concursos do INSS e da Receita Federal, autorizados este ano, além dos editais publicados em 2021, como **Ibama, ICMBio, PF, PRF, Depen e CGU**. No entanto, também é possível esperar novas autorizações em 2023. As maiores expectativas são para o **Banco Central (Bacen), Polícia Federal (área Administrativa), Funai e agências reguladoras, órgãos que sofrem com déficit de pessoal e que não têm concursos públicos há muitos anos.**

Diante da alta necessidade de contratação de servidores da máquina pública, se faz necessário e estratégico o total aproveitamento e valorização dos profissionais já existentes na máquina pública.

O que corrobora com o aproveitamento de profissionais da Companhia Brasileira de Trens Urbanos nos quadros das demais estatais e Órgãos da Administração direta.

Os Órgãos Públicos Federais

DO PERFIL DOS ÓRGÃOS

A escassez de funcionários e a alta demanda por servidores é ampla e presente em todas as esferas da Administração Pública direta e indireta, conforme identificado na seção anterior. Bem como é mostrado na seção 4.3 - Perfil de empregados da CBTU a alta qualificação dos empregados e variabilidade de especialidades.

Diante disto são muitos os Órgãos Públicos com perfil para receber os empregados da Companhia Brasileira de Trens Urbanos.

Os primeiros são os próprios Ministérios do Governo Federal que sofrem demasiadamente com redução de quadros de funcionários, necessitando frequentemente de profissionais cedidos de outros órgãos, tendo inclusive Ministérios que foram recriados (Trabalho, Cultura, Previdência e outros) e até mesmo criados (Mulheres e Povos originários) para atender demandas públicas urgentes que evidentemente precisam de quadros de funcionários para prestar os serviços que são seus ofícios.

As necessidades de funcionários ministeriais recaem desde servidores administrativos para atuação nas áreas de recursos humanos, gestão de patrimônio, gestão contábil, gestão de compras e estoques, atendimento ao público, consultas jurídicas e etc como também em servidores técnicos para atuação nas áreas de planejamento, construção, fiscalização, inspeção e manutenção de obras e prédios públicos, maquinários e estruturas pertencentes à união, infraestruturas complexas (portos, aeroportos, ferrovias, estradas, hidrovias), sistemas de telecomunicações, sistemas elétricos, barragens e etc.

Além dos próprios Ministérios, podemos citar vários órgãos estruturais pertencentes aos Ministérios que se destacam com necessidade de pessoal como INSS, IBAMA, ICMBIO, FUNAI, Receita Federal, PRF, PF, DNIT, FINEP, PREVIC, IPEA, CNPQ, IBGE, CGU, ANM, INCRA, CNEN, INMETRO, FUNDACENTRO entre outros. Estes, inclusive, com estudos recentes demonstrando o déficit de servidores tanto na atividade fim como em atividades meio destes órgãos.

Outro destino para os empregados da CBTU são as várias estatais federais que prestam os mais variados serviços à sociedade brasileira e que também frequentemente se manifestam sobre a necessidade de contratação de pessoal.

Nesta leva podemos citar PETROBRAS, BANCO DO BRASIL, BNB, BASA, BNDES, CAIXA, CODEVASF, EBSEH, GHC, AMAZUL, Companhias Docas de vários estados, Casa da moeda, CONAB, EBC, DATAPREV, SERPRO, CORREIOS, EMBRAPA, EMGEPRON, EPE, INFRA SA, HEMOBRÁS, INB, INBEL, NUCLEP, PPSA, EMBRAPA, EMGEA, TELEBRÁS, entre outros.

Destaca-se neste ponto que a média salarial dos empregados da CBTU, cerca de R\$ 6.855,00 se encaixa em mais de ¾ das médias de salários das empresas citadas (Relatório das Estatais 2021).

Uma consulta/pesquisa de necessidade das várias especialidades de cargos e funções dos órgão e empresas supracitados é primordial para adequar as competências e habilidades que os empregados da CBTU podem oferecer. Desta forma, o governo federal atenderá ao princípio da economicidade e conseguirá suprir a demanda reprimida dos órgãos públicos com mão de obra qualificada disponível no seio da própria Administração pública, sem novos gastos.

Da Racionalização e do Aproveitamento de Mão de Obra Qualificada

Com a Reforma Administrativa instituída pela Emenda Constitucional nº 19/1998, o conceito de eficiência foi introduzido no art. 37 como princípio expresso da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes dos entes federados.

O princípio da eficiência visa desburocratizar o processo administrativo. Significa que **o gestor público deve gerir a coisa pública com efetividade, economicidade, transparência e moralidade** visando cumprir as metas estabelecidas.

“O princípio apresenta-se sob dois aspectos, podendo tanto ser considerado em relação à forma de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atuações e atribuições, para lograr os melhores resultados, como também em relação ao modo racional de se organizar, estruturar, disciplinar a administração pública, e também com o intuito de alcance de resultados na prestação do serviço público [...]” (Di Pietro, 2002).

Diante disso, pode-se depreender que para a **melhor utilização possível dos recursos públicos, de maneira a evitar desperdícios**, com o intuito de alcançar resultados na prestação do serviço público, é imprescindível a adequada **qualificação dos agentes públicos** para o devido exercício das suas atividades perante a sociedade.

A CBTU, ao longo dos seus 38 anos de atuação na prestação de serviços públicos na área de transporte metroferroviário, investiu na formação de milhares de profissionais nas mais diversas áreas de conhecimento, tendo formado um **corpo técnico e administrativo extremamente qualificado e versátil, capaz de resolver problemas complexos com grande racionalização de recursos**.

Uma vez que a formação de profissionais qualificados dentro do escopo da administração pública consome uma grande quantidade de recursos financeiros e também um grande investimento de tempo, em caso de estadualização, extinção, privatização, concessão, redução de quadro ou insuficiência financeira da CBTU, a transferência dos seus empregados para qualquer órgão da administração direta, indireta ou autárquica se mostra como uma **solução adequada tendo em vista o princípio da eficiência e seus desdobramentos**.

Com o adequado aproveitamento desses profissionais qualificados, **os órgãos podem reduzir custos e aumentar a produtividade, gerando resultados mais eficazes e econômicos**, considerando que eles já possuem as habilidades e conhecimentos necessários para exercer suas funções. Além disso, é relevante salientar que esse aproveitamento pode trazer **vantagens competitivas para os futuros órgãos de lotação, uma vez que empregados com qualificação diferenciada tendem a trazer inovação e criatividade para as organizações, gerando novas ideias e soluções especialmente para os novos desafios enfrentados em um mundo cada vez mais dinâmico**.

Da Compatibilidade de Funções

DA SIMPLIFICAÇÃO DO PES

A equiparação de funções é um direito assegurado aos trabalhadores pela Constituição Federal, que estabelece a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, independentemente da natureza jurídica do empregador.

Isso significa que as funções em empresas estatais públicas podem ser equiparadas.

Diante disso, quando há a transferência de funcionários entre órgãos públicos, **é importante que existam algumas semelhanças e mesmo grau de escolaridade e competência entre as funções e cargos do PES CBTU com o plano de cargos de vários outros órgãos**, por exemplo: os cargos Engenheiro de Segurança do Trabalho, Arquiteto, Eng Civil, Eng Eletricista e etc existem no PES da CBTU, como existem nos planos de cargos e carreiras da Petrobras; Banco do Brasil, INSS, TRT's, MPU, CODEVASF, INB, EBSERH, SERPRO, entre tantos outros órgãos e empresas.

Nesta mesma situação estão os técnicos industriais, de segurança, enfermagem e etc. bem como os analistas de gestão (administradores, contadores, etc.).

Diante disso, **é importante a formação de uma Comissão Paritária específica para tratar dessa questão, com o objetivo de simplificar e adequar o PES**, principalmente para aquelas funções metroviárias muito específicas, adicionando funções administrativas, a fim de facilitar a movimentação desses empregados.

Da Compatibilidade de Funções

A COMPATIBILIDADE DOS CARGOS DO PES DA CBTU COM O PES DE OUTROS ÓRGÃOS PÚBLICOS

A maioria dos cargos previstos na estrutura organizacional da CBTU encontra relação com as qualificações, competências, complexidade e capacitações necessárias para atuação em outras estatais e órgãos públicos.

Afinal, todos necessitam de estrutura administrativa com servidores e empregados para realizarem gestão de recursos humanos, gestão de patrimônio, gestão contábil, gestão de compras e estoques, gestão de licitação e contratos, gestão de treinamento e desenvolvimento de pessoas, atendimento ao público, consultas jurídicas, gestão de saúde ocupacional, dentre outros. Todos estes serviços contemplam atividades dos Analistas de Gestão da CBTU (Administradores, Contadores, Bibliotecários, Psicólogos, Advogados, Pedagogos, Médicos do trabalho, Enfermeiros do trabalho e outros) e Técnicos de Gestão.

Também é totalmente compatível com outras estatais os quadros técnicos de Engenharia (Civil, Mecânica, Elétrica, Segurança do Trabalho, Ambiental e etc) e Arquitetura, Analistas de Sistemas, Técnicos industriais (Edificações, Mecânica, Elétrica, Ambiental, Segurança do Trabalho, Informática e outros) e Assistentes de Manutenção emplacando atuação nas áreas de planejamento, elaboração de projetos, construção, fiscalização, inspeção e manutenção de obras e prédios públicos, maquinários e estruturas pertencentes à união, infraestruturas complexas (portos, aeroportos, ferrovias, estradas, hidrovias), sistemas de telecomunicações, sistemas elétricos, sistemas de proteção contra incêndios, barragens, etc.

A Importância Política e Social da Movimentação para Composição de Força de Trabalho em um Governo Trabalhista

A manutenção dos empregos é social e economicamente interessante já que os custos que envolvem a contratação, treinamento e demissão de empregados públicos é bastante relevante. Além disso, é de conhecimento público que diversos órgãos da administração possuem déficit histórico na composição da sua força de trabalho, o que prejudica toda a sociedade uma vez que os serviços prestados são precarizados. O aproveitamento da mão de obra que já foi selecionada e treinada para o serviço público é de interesse da sociedade como um todo que, sem incorrer em novos custos, pode continuar a contar com uma mão de obra identificada com o serviço público, treinada e experiente.

Um governo trabalhista tem que se atentar que o mercado de trabalho atual no Brasil tem caminhado de forma alarmante para um maior índice de informalidade e menor poder de compra dos trabalhadores. Dessa forma, não é interessante contribuir para o agravamento deste quadro uma vez que, na média, os vínculos de trabalho na iniciativa privada são mais precarizados que no serviço público. Lançar contingentes consideráveis de mão de obra no mercado de trabalho só contribui para o aumento do desemprego e precarização das relações de trabalho sempre em desfavor da massa trabalhadora. Não há razão prática para que isso ocorra uma vez que, como já foi dito, há demanda por esta mão de obra na máquina estatal e é mais apropriado sob o ponto de vista social e econômico que ela seja mantida.

Finalmente, a composição da força de trabalho em um governo trabalhista deve refletir os seus valores e princípios político-partidários, de modo a garantir que as políticas, programas e diretrizes implementados sejam coerentes com a sua visão de justiça social e equidade, bem como todos os princípios da administração pública.

