

## Mesa Municipal de Negociação. 180/02

1. Liste os objetivos e especifique as metas mais importantes do programa, projeto ou prática, por ordem de prioridade.  
Instalar e consolidar um modelo de relações entre gestores e representantes da sociedade organizada, entre os quais, encontra-se o conjunto dos servidores e empregados públicos municipais.  
Construir um conceito de Serviço Público como instrumento capaz de oferecer bens e serviços com níveis à altura dos interesses e necessidades do cidadão.  
Definir prioridades e procedimentos para a implantação da Política de Recursos humanos, no âmbito da prefeitura do Recife, na perspectiva da melhoria da qualidade dos serviços prestados à população.

2. Descreva o funcionamento do programa, projeto ou prática e aponte qual(is) a(s) frente(s) de atuação.

A Mesa Municipal de Negociação - MMN compõe o Sistema Permanente de Negociações Coletivas cuja finalidade é promover e manter canais permanentes de diálogo e negociação com os servidores e empregados públicos municipais, através das suas representações. A MMN é coordenada pela Secretaria de Administração e nela têm assento oito representantes do governo municipal e oito representantes dos trabalhadores.

Os assuntos discutidos e deliberados pela MMN compatibilizam necessidades e reivindicações das categorias profissionais com as possibilidades de natureza operacional, jurídica e financeira da Prefeitura prevalecendo, sempre, o interesse público.

Além dela, existem as Comissões Setoriais de Negociação, cuja finalidade é garantir o diálogo e a negociação entre gestores e servidores/empregados de cada unidade administrativa, através de suas representações, visando eliminar problemas de rotina, colher subsídios para aperfeiçoar os mecanismos e instrumentos de prestação de serviços à população e encaminhar questões relativas aos interesses dos trabalhadores que não envolvam repercussão financeira.

3. O programa, projeto ou prática faz parte de uma iniciativa, programa ou política mais abrangente (da mesma ou de outra esfera de governo) ? Em caso afirmativo, descreva como se dá esta ligação.

A Mesa Municipal de Negociação - MMN é parte do Programa de Valorização do Servidor/empregado, da Secretaria de Administração da Prefeitura do Recife.

4. Identifique o público-alvo. Quanto são, no momento, os diretamente beneficiados? Qual é a proporção de homens e de mulheres beneficiados? Que percentual da clientela potencial isto representa? Como é feita a seleção dos beneficiários e como eles participam do programa, projeto ou prática?

Público-Alvo:

Servidores da Administração Direta

Quantos: 23.061 (vinte e três mil e sessenta e um)

Ativos - 18.518 (dezoito mil quinhentos e dezoito)

Inativos - 4.543 (quatro mil quinhentos e quarenta e três)

Sexo:

Mulheres - 11.637 (onze mil seiscentas e trinta e sete)

Homens - 6.238 (seis mil duzentos e trinta e oito)

Não informaram - 643 (seiscentos e quarenta e três)

Empregados da Administração Indireta

Quantos: 4.404 (quatro mil quatrocentos e quatro)

Ativos - todos

Sexo: sem esta informação

Beneficiados:

Mulheres - 100%  
Homens - 100% } = 100% da clientela potencial

Participação:

Através das suas representações sindicais e associativas.

5. Qual é o gasto orçamentário anual do programa, projeto ou prática? Quais as fontes de recurso financeiro (locais, estaduais, federais, privadas) ? Que percentual dos recursos financeiros anuais é derivado de cada uma dessas fontes? Que percentual da receita orçamentária total do nível de governo (estadual, municipal etc), a que pertence o órgão responsável pela inscrição, é efetivamente utilizado pelo programa, projeto ou prática?

Valor: R\$ 1.880.000,00 (2001)

R\$ 3.012.000,00 (2002)

Fonte: municipal - 100%

Percentual da Receita Orçamentária:

Percentual da RCL mensal:

6. Quantas pessoas estão diretamente envolvidas na operação de seu programa, projeto ou prática? Quantos homens e quantas mulheres realizam funções de direção (ou de tomada de decisões) e quantos realizam funções de execução?

Direção: 01 mulher

Assessoria: 03 mulheres

Secretária: 01 mulher

Total: 05 mulheres

7. Indique todas as organizações (públicas e privadas) participantes, descrevendo o papel de cada uma. Explique como estas organizações interagem e de modo suas ações individuais são coordenadas.

Secretarias Municipais:

Administração; Finanças; Assuntos Jurídicos; Governo; Orçamento Participativo e Gestão Cidadã; Serviços Públicos; Educação; Saúde; e Planejamento, Urbanismo e Meio Ambiente, na qualidade de representantes diretos na MMN, da administração municipal, direta e indireta.

Entidades Sindicais e Associativas:

Fazendários; Servidores e Empregados Públicos municipais; Profissionais de Ensino da Rede Oficial Municipal; Empregados em Processamento de Dados; Agentes Comunitários de Saúde e Associação dos Servidores da Prefeitura do Recife, na qualidade de representantes diretos na MMN dos servidores e empregados municipais, além de dezessete outras entidades associativas e sindicais. Em consequência dessa proposta de gestão, as entidades sindicais e associativas formaram em Fórum de servidores com regras próprias e totalmente independente da gestão.

8. Se seu programa, projeto ou prática envolve a participação da comunidade e do público-alvo, descreva como esta participação se concretiza (explique os mecanismos de participação).

O público-alvo tem sua participação na MMN através de suas representações sindicais e associativas, que encaminham as suas reivindicações, demandas e necessidades, definidas em Assembleias Gerais ou por meio de contatos de rotina. Como o sistema prevê uma avaliação permanente, encontra-se em estudo proposta de participação da sociedade organizada, cujos representantes devem ser escolhidos por consenso.

9. Quando e como foi originalmente concebido o programa, projeto ou prática? Quais os principais participantes governamentais e não governamentais neste processo? Houve inspiração em iniciativa(s) anterior (es) ? Qual(is) ?

A idéia da MMN foi gestada por um conjunto de servidores públicos com experiências no movimento sindical e nas áreas de recursos humanos em nível de município, estado e federação. O modelo se

dispõe a vir ao encontro dos anseios do movimento sindical moderno e das necessidades das gestões do campo popular e democrático.

O modelo foi instalado em janeiro de 2001.

10. Identifique as etapas-chave de implementação e como isto evoluiu e se modificou ao longo do tempo. Que mudanças ocorreram desde o início da operação do programa, projeto ou prática?

A principal etapa foi de validação da concepção inicial do modelo, ainda no ano de 2000; o grande desafio era construir um instrumento realmente democrático e transparente, que levasse o conjunto à reflexão e à discussão necessárias, com as representações dos servidores, atribuindo a esses os direitos constituídos, condições de trabalho e salários dignos, mas sem perder de vista os direitos do conjunto da sociedade. Conquistar as representações sindicais e associativas para participar dessa experiência, não foi tarefa fácil. Principalmente porque a proposta não interessa, em tese aos sindicatos já consolidados, vez que eles tem que "dividir o bolo" com os demais servidores e "esperar" pelos grupamentos que não tem amplo poder de mobilização ou de barganha. A introdução das discussões sobre serviço público e cidadania vem constando sistematicamente das pautas de reuniões, com avanços conceituais já visíveis.

11. Descreva os principais obstáculos enfrentados até o momento. Como se lidou com tais obstáculos? Quais deles ainda persistem?

- A cultura instalada no Serviço Público - patrimonialista, burocrática, conservadora;
- A limitação de recursos financeiros.

O primeiro aspecto exige um tempo significativo para que seja modificado. Está sendo tratado em um processo educativo, de capacitação e de diálogo permanentes.

O segundo aspecto extrapola o poder de intervenção da MMN.

Ambos ainda persistem mas, pelo menos no aspecto da cultura, começa-se a notar algumas mudanças positivas em termos da assimilação de propostas diferentes e inovadas, tanto por parte dos gestores quanto dos representantes sindicais.

12. Que mecanismos de avaliação estão sendo utilizados para medir o sucesso do programa, projeto ou prática? Forneça os resultados (quantitativos e qualitativos) do último ano de operação do programa, projeto ou prática.

Não foi utilizado nenhum mecanismo formal de avaliação. Esta tem sido realizada através da observação de reações e comentários feitos pela imprensa, servidores, parlamentares. E, ainda, por dados comparativos sobre conquistas salariais e outras, com relação a gestões anteriores.

13. Qual é a mais importante conquista de seu programa, projeto ou prática até o momento (cite apenas uma; aquela que, na sua opinião, é a mais importante)?

A formação e consolidação de canais permanentes de diálogo e negociação com os servidores/empregados públicos municipais do Recife, garantindo a tomada de consciência por ambas as partes - administradores públicos e representantes sindicais - de considerar como foco principal desse processo, a melhoria dos serviços prestados à população.

14. Em que aspectos seu programa, projeto ou prática inovou em relação a prática anteriores? Procure explicar bem em que consiste e inovação.

A instalação de um processo de diálogo e negociação permanente com os servidores/empregados públicos municipais, baseado na democracia, ética, transparência, participação e trabalho conjunto, antes não existente.

15. Mesmo que seu programa, projeto ou prática não focalize especificamente a questão da pobreza, como você avalia seu impacto sobre esta questão?

Considerando que o servidor público é o mais importante elemento para reverter o quadro de desigualdade social, através da implantação de políticas públicas eficientes, discussão e reflexão sobre a importância do seu papel, assim como a discussão e reflexão do papel das entidades representativas desse conjunto da sociedade, é provável que haja um reatamento sobre a diminuição

da pobreza e da miséria, na medida em que os serviços públicos serão prestados por cidadãos mais conscientes e contextualizados na sua realidade social.

16. Qual o impacto do programa, projeto ou prática sobre a cidadania? (mencione aqui aspectos à cidadania que eventualmente não tenham sido mencionados. Inclua aqui também questões relativas a gênero, raça ou etnia).

O servidor público, também cidadão, ao tomar consciência da importância do seu papel na reversão do quadro de desigualdade social, poderá contribuir, significativamente, para as mudanças de impacto sobre toda a sociedade.

17. Caso seu programa, projeto ou prática já tenha participado do PROGRAMA GESTÃO PÚBLICA E CIDADANIA anteriormente, qual a diferença que ele apresenta este ano em relação ao ano em que se inscreveu pela última vez?

Não houve participação em anos anteriores, posto que ele só tem 1 ano.

18. Qual é a mais significativa deficiência do programa, projeto ou prática?

A mais significativa deficiência é o modelo cultural existente antes dessa proposta, ainda praticado.

As negociações padrão/empregado existentes até então no âmbito da Prefeitura do Recife, se limitaram ao atendimento de pleitos pontuais que, na sua grande maioria não guardavam nenhuma relação com a prestação de serviços a população. A gestão, por sua vez, ainda que oriunda do campo democrático e popular, precisa sair da "praxis" até então conhecida e usada, que é a relação baseada no binômio empregado x patrão e capital x trabalho. Não tratamos, pois, de deficiência ou dificuldade, mais sim de desafio pelo novo e até pelo inusitado da proposta, que é discutir coletiva e verdadeiramente, quais as soluções para os problemas dos servidores e também para os usuários da produção dos bens e serviços por eles prestados.

Anexo:

- Sistema Permanente de Negociações Coletivas (arquivo ppt)