



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
MESTRADO PROFISSIONAL EM PLANEJAMENTO E POLÍTICAS PÚBLICAS

MARIA CRISTINA VILHENA COELHO PINTO

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA OS SERVIDORES DO GOVERNO DO ESTADO DO
AMAPÁ: PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DO FÓRUM AGENDA DO
SERVIDOR (2015 - 2018)

FORTALEZA – CEARÁ

2019

MARIA CRISTINA VILHENA COELHO PINTO

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA OS SERVIDORES DO GOVERNO DO ESTADO DO
AMAPÁ: PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DO FÓRUM AGENDA DO
SERVIDOR (2015 - 2018)

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Planejamento e Políticas Públicas. Área de concentração: Planejamento e Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Horácio da Silva Frota.

FORTALEZA – CEARÁ

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Universidade Estadual do Ceará

Sistema de Bibliotecas

Pinto, Maria Cristina Vilhena Coelho .

Políticas públicas para os servidores do Governo do Estado do Amapá: processo de implementação do Fórum Agenda do Servidor (2015 - 2018) [recurso eletrônico] / Maria Cristina Vilhena Coelho Pinto. - 2019.

1 CD-ROM: il.; 4 ¾ pol.

CD-ROM contendo o arquivo no formato PDF do trabalho acadêmico com 107 folhas, acondicionado em caixa de DVD Slim (19 x 14 cm x 7 mm).

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas, Fortaleza, 2019.

Área de concentração: Planejamento e políticas públicas.

Orientação: Prof. Dr. Francisco Horácio da Silva Frota.

1. Política Pública . 2. Servidor Público. 3. Representação Política. I. Título.

MARIA CRISTINA VILHENA COELHO PINTO

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA OS SERVIDORES DO GOVERNO DO ESTADO DO AMAPÁ: PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DO FÓRUM AGENDA DO SERVIDOR (2015 - 2018)

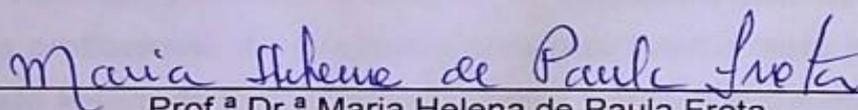
Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Planejamento e Políticas Públicas. Área de concentração: Planejamento e Políticas Públicas.

Aprovada em: 17/07/2019

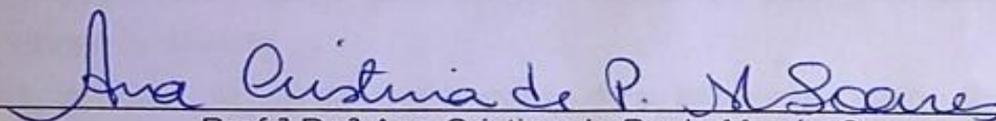
BANCA EXAMINADORA



Prof.ª Dr.ª Francisco Horácio da Silva Frota (Orientadora)
Universidade Estadual do Ceará - UECE



Prof.ª Dr.ª Maria Helena de Paula Frota
Universidade Estadual do Ceará - UECE



Prof.ª Dr.ª Ana Cristina de Paula Maués Soares
Universidade Federal do Amapá - UNIFAP

“(...) a desgraça dos que não se interessam por política é serem governados pelos que se interessam”.

(Autor desconhecido apud Weffort, 2006)

AGRADECIMENTOS

À Deus pelas oportunidades que me foram dadas na vida, especialmente por entender que nada acontece por acaso, mas que adversidades fazem parte do desenvolvimento dos humanos.

À minha mãe pela sua singular maneira de vencer as dificuldades, sempre satisfeita com as tribulações da vida.

Ao meu pai (In memoriam) que me orientou sempre no caminho dos estudos, como forma de transpassar barreiras.

Ao Manoel Pinto pelo constante companheirismo que sempre teve comigo, homem pelo qual tenho maior orgulho de contar. Meu eterno agradecimento pelos momentos em que estive ao meu lado me apoiando, incondicionalmente, e me fazendo acreditar que nada é impossível.

Ao Francisco e Maria do Carmo Pinto, pelo exemplar otimismo em tudo na vida e pela torcida sem alardes.

As minhas irmãs Marta, Silvana e Marly por sempre contar com a ajuda integral de vocês. Aos meus irmãos Jorge, Chicão, José, Daniel, Wilson e Moysés. Meus sobrinhos Amhysaday, Valéria, Zack e Marcos.

A Secretaria de Estado da Administração, na pessoa da Secretária Suelem Távora Amoras Furtado, pela generosa virtude em liberar irrestritamente todos os meios necessários para minha pesquisa. A Eliude Viana e Mônica Teles, pela parceria.

Agradeço em especial por este trabalho ao meu orientador Professor Dr. Francisco Horácio da Silva Frota, por seu exemplo de ética e cidadania, por sua capacidade de agregar pessoas do norte do Brasil interessadas em se especializar, pessoa serena, que tenho imensa admiração. As professoras Dr^{as}. Conceição Cordeiro e Maria Helena Frota, principalmente, pelas contribuições teóricas a partir da banca de qualificação. Aos meus mestres e amigos Dr. Alexandre Galindo e Dr^a. Kátia Paulino pelo exemplo profissional. Ao Professor Miquéias Serrão Marques, pela bondade de ter me indicado leitura de artigos e obras sobre políticas públicas.

Aos amigos que fiz durante o curso e pela amizade que construímos, alguns mais e outros menos. Aos meus professores, agradeço pelo conhecimento transferido e pelas horas de alegria.

Por fim, gostaria de agradecer à minha filha Manuela Coelho Pinto, pelo constante carinho, compreensão e infinitos incentivos, que é a razão da minha dedicação.

A todos que contribuíram direta ou indiretamente para que esse trabalho fosse realizado, meu eterno AGRADECIMENTO.

RESUMO

Esta dissertação teve como escopo principal apresentar o processo de construção da arena dialógica, criada pelo governo do Estado do Amapá, intitulada “Fórum Agenda do Servidor”, lançada no dia 22 de março de 2015. Essa iniciativa governamental visava permanente diálogo/negociação com diversas categorias de servidores públicos do Estado do Amapá, além de construção de políticas de capacitação dentro dos vários setores administrativos da Gestão Estadual. De forma objetiva, a intenção era assegurar o caráter democrático aos debates e decisões oriundas entre os entes sindicais que representavam os Servidores Públicos do Estado do Amapá e o Governo, num caráter de antecipação de demandas. Trata-se de uma pesquisa qualitativa acerca das reuniões/discussões evidenciadas pela Política desenhada pelo Governo do Estado do Amapá (2015 – 2018), direcionada aos servidores públicos estaduais através do Fórum Agenda do Servidor, nos diversos grupos e carreiras que compõe o eixo educação e técnico do Estado. Por meio das atas e relatórios produzidos no decorrer das reuniões com representantes dos sindicatos, servidores, gestores e o fórum. Além disso, a pesquisa procurou apresentar a construção de consensos no relacionamento entre dirigentes do Governo e os servidores públicos estaduais; apontar o nível de participação individual e coletiva, dos servidores públicos estaduais no que se refere à eficácia das políticas públicas efetivadas pelo Fórum e ainda identificar qual das políticas públicas implementadas para os servidores foram mais significativas e exitosas.

Palavras – Chave: Política Pública. Servidor Público. Representação Política.

ABSTRACT

This dissertation had the main purpose to present the design and construction of a dialogic arena, created by the government of the State of Amapá, Brazil, entitled “Forum Server Agenda”, launched on March 22, 2015. The governmental initiative aimed at permanent dialogue / negotiation with several categories of public employees of the State of Amapá, as well as the construction of training policies within the various administrative sectors of the State Management. The intention was to assure the democratic character of the debates and decisions originating between the union entities that represented the Public Servants of the State of Amapá and the Government, in a way of anticipation of demands. This is a qualitative research about the meetings / discussions evidenced by the Policy designed by the Government of the State of Amapá (2015 - 2018), directed to the state civil servants through the Server Agenda Forum, in the various groups and careers that make up the administrative axis and state technical staff. Through the minutes and reports produced in the course of the meetings with representatives of the unions, employees, managers and the forum. In addition, the research sought to present the construction of consensuses in the relationship between government leaders and state public workers; to point out the level of individual and collective participation of the state public servants regarding the effectiveness of the public policies carried out by the Forum and to identify which of the public policies implemented for the servers were more significant and successful.

Keywords: Public Policy. Public server. Political Representation.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Tabela descritiva 01 - Eixo Educação.....	29
Tabela 2 - Tabela descritiva 02 - Eixo Segurança.....	29
Tabela 3 - Tabela descritiva 03 - Eixo Saúde.....	30
Tabela 4 - Tabela descritiva 04 Eixo Gestão.....	30
Tabela 5 - Tabela descritiva 05 Eixo Econômico.....	31
Tabela 6 - Rodadas de negociação entre Agenda do Servidor e SINSEPEAP.....	55
Tabela 7 - Demandas sindicais em comum e do SINSEPEAP.....	55
Tabela 8 - Síntese do Fórum de discussão.....	62

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADEPOL	Associação dos Delegados de Polícia
AFICON	Associação dos Analistas de Finanças e Controle do Estado do Amapá
AGS	Agenda do Servidor
ALAP	Assembléia Legislativa do Estado do Amapá
AMPREV	Amapá Previdência
ASMEAP	Associação dos Servidores Militares do Estado do Amapá
ASPAP	Associação dos Portelenses no Estado do Amapá
ASSPAP	Associação dos Papiloscopistas Policiais do Estado Amapá
CAPS	Centro de Atendimento Psicosocial
CEE	Conselho Estadual de Educação
CEFORH	Centro de Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos do Amapá
CPVPEB	Conselho Permanente de Valorização do Profissional da Educação Básica
DOE	Diário Oficial do Estado
EAP	Escola de Administração Pública do Estado do Amapá
FAS	Fórum Agenda do Servidor
GEA	Governo do Estado do Amapá
GPAE	Gratificação de Pedagogos e Auxiliares Educacionais
GSPD	Gratificação de Suporte Pedagógico ao Exercício da Docência
ICOMI	Indústria e Comércio de Minérios S.A
MPF	Ministério Público Federal
NEJA	Núcleo de Educação de Jovens e Adultos
NSP	Núcleo Setorial de Planejamento
PCCS	Plano de Cargos e Carreira dos Servidores
PGE	Procuradoria Geral do Estado
PL	Projeto de Lei
QDV	Qualidade de Vida
RH	Recursos Humanos
SEAD	Secretaria de Estado de Administração do Amapá

SECULT	Secretaria de Estado da Cultura
SEDEL	Secretaria de Estado de Desporto e Lazer
SEED	Secretaria de Estado da Educação
SEFAZ	Secretária de Estado da Fazenda
SEMED	Secretaria Municipal de Educação
SENGE	Sindicato dos Engenheiros no Estado do Amapá
SEPLAN	Secretaria de Estado do Planejamento
SIGED	Sistema de Gestão Eletrônica de Documentos
SIGRH	Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos
SINAPEN	Sindicato dos Agentes e Educadores Penitenciários do Amapá
SINAPO	Sindicato dos Peritos Oficiais do Estado do Amapá
SINDECON	Sindicato dos Servidores Públicos do Setor Econômico
SINDENF	Sindicato dos Enfermeiros do Estado do Amapá
SINDMED	Sindicato dos Médicos do Estado do Amapá
SINDNUTRI	Sindicato dos Nutricionistas do Estado do Amapá
SINDPD/AP	Sindicato dos Empregados em Empresas em Processamento de Dados, Informática e Tecnologia da Informação do Estado do Amapá
SINDSAÚDE	Sindicato dos Servidores da Saúde
SINDUEAP	Seção Sindical dos Docentes da Universidade do Estado Amapá
SINFA	Sindicato de Fiscalização Agropecuária do Estado do Amapá
SINFAR	Sindicato dos Farmacêuticos do Amapá
SINFITO	Sindicato dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais do Amapá
SINGSEP	Sindicato do Grupo Socioeducativo e de Proteção
SINODONTO	Sindicato dos Cirurgiões Dentistas do Amapá
SINSEPEAP	Sindicatos dos Servidores Públicos em Educação no Amapá
SINSEPUS	Sindicato dos Servidores Públicos da Saúde do Governo do Estado do Amapá
SINSGASP	Sindicato dos Servidores do Grupo Gestão
SINTEC	Sindicato dos Técnicos Administrativos da Universidade do Estado do Amapá
SINTER/AP	Sindicato dos Trabalhadores em Assistência Técnica e Extensão

	Rural do Amapá
STF	Supremo Tribunal Federal
TFA	Território Federal do Amapá
UAB	Universidade Aberta do Brasil
UCOLOM	Unidade de Controle, Lotação e Movimentação

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
2	O CONCEITO DE POLÍTICAS PÚBLICAS.....	20
2.1	O CICLO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E SEUS MODELOS DE ANÁLISE.....	22
2.2	BREVE PERCURSO HISTÓRICO DO ESTADO DO AMAPÁ E O CONTEXTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	24
3	O PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DO FÓRUM AGENDA DO SERVIDOR	27
3.1	METODOLOGIA DE OPERACIONALIDADE DA AGENDA DO SERVIDOR.....	28
4	METODOLOGIA E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	35
4.1	NATUREZA E TIPOLOGIA DA PESQUISA.....	35
4.2	SELEÇÃO E COLETA DE DADOS.....	36
4.3	A PESQUISA.....	37
4.4	CARACTERIZAÇÃO DA ÁREA DE ESTUDO.....	38
4.5	COLETA DOCUMENTAL.....	39
5	DINÂMICA DAS NEGOCIAÇÕES: AGENDA DO SERVDOR.....	40
5.1	ANÁLISE DE ATAS/2015	40
5.2	ANÁLISE DE RELATÓRIOS/2015	54
5.3	ANÁLISE EXPLORATÓRIA: ATAS / RELATÓRIOS (SINSEPEAP-2016/2017/2018).....	61
5.4	ROTEIRO DE ENTREVISTAS.....	77
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	82
	REFERÊNCIAS.....	86
	APÊNDICES.....	89
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	90
	ANEXO B - ENTREVISTA COM REPRESENTANTES SINDICAIS.....	94
	ANEXO C – ENTREVISTA COM OS SERVIDORES.....	95
	ANEXOS.....	96
	ANEXO A – DECRETO Nº 1467 DE 25 DE MARÇO DE 2015.....	97
	ANEXO B – CARTA DE ANUÊNCIA PARA AUTORIZAÇÃO DE	

PESQUISA.....	100
ANEXO C – CARTAS DE ENCAMINHAMENTO.....	103
ANEXO D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	106
ANEXO E – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DO USO DA ENTREVISTA...	107

1 INTRODUÇÃO

Vários Estados brasileiros foram atingidos, ainda que de maneira assimétrica, pela crise econômica que assolou nossa economia a partir de 2014 (DE PAULA & PIRES, 2017, p.141). Fato esse que colaborou para diversos embaraços públicos no papel da construção, condução de políticas públicas e de serviços prestados à sociedade brasileira. Devido às frustrações fiscais e a partir da diminuição das receitas e o crescimento das despesas, vários governos estaduais passaram a controlar o investimento em áreas prioritárias como saneamento básico, saúde e educação, os quais também passaram a negociar dívidas fiscais junto ao governo federal, ou, adotaram políticas de parcelamento de salários dos servidores¹.

O acirramento dessa crise nos Estados brasileiros criou um ambiente caótico para as gestões estaduais, e o ápice dessa crise se materializou em atraso e parcelamento de salários, pouco investimento para elaboração de políticas públicas aos servidores e um ambiente de tensão permanente entre servidores públicos e governos, evidenciado pelas greves e paralizações contínuas.

Diante deste contexto e atendendo a linha temática Avaliação de Instituições Públicas, Programas e Projetos Institucionais do próprio MPPPP, resolvemos investigar a implementação e a criação de consensos do Fórum do Servidor Público, implementado no Governo do Estado Amapá no ano de 2015, mais conhecida como “Agenda do Servidor”. No escopo de sua criação, a Agenda visava enfrentar, pela ótica do planejamento antecipado, demandas salariais e de qualificação, mas principalmente trazia em seu bojo a tentativa da resolução de conflitos, antevendo situações trabalhistas. Nesse sentido, a ideia era procurar canais de diálogo, com vistas a promover a continuidade e a melhoria dos serviços prestados aos cidadãos, através de um canal permanente de negociação. Assim, a Agenda do Servidor tentava se antecipar a greves ou reivindicações de cunho trabalhistas, pautadas por diversos grupos de funcionários que compõem o serviço público estadual. A ideia era colocar todos na mesa: governo, servidores, justiça, sindicatos e associações.

¹Ver: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/07/governadores-do-norte-e-nordeste-pedem-r-14-bilhoes-uniao.html>; <http://g1.globo.com/ap/amapa/noticia/2016/04/governo-do-amapa-vai-parcelar-salarios-de-abril-dos-servidores.html>.

A partir deste cenário apresentado, é de grande relevância a promoção de estudos e pesquisas que venham possibilitar reflexões sobre o caminho percorrido por esse Fórum Governamental, identificando o cenário inicial, os avanços, as perspectivas, bem como os ajustes que se fazem necessários para o aprimoramento das políticas públicas pensadas e executadas para os servidores do Governo do Amapá.

A ideia inicial da pesquisa nasce de uma constatação: O Fórum denominado de Agenda do Servidor, era uma iniciativa governamental que visava permanente diálogo/negociação com diversas categorias de servidores públicos do Estado do Amapá, além de construção de políticas de capacitação dentro dos vários setores administrativos da Gestão Estadual.

Quem, dentro do governo, de associações e sindicatos, nunca ouviu a história de greves antecipadas, falta de diálogo permanente nas negociações e pouco interesse na antecipação de demandas? Mas é possível evitar protestos e conflitos antes deles ocorrerem no serviço público estadual amapaense? As perguntas que orientam esta pesquisa inserem-se num conjunto mais abrangente de preocupações, a saber: como são as pautas de sindicatos e associações? Como são construídas internamente? De que maneira a administração estadual percebe essas demandas internas de servidores, via Sindicatos e Associações? Como a política interfere nesses processos decisórios?

E, finalmente, esses conflitos, ou mesmo contradições, entre entes classistas e Governo do Amapá, podem ser associados às transformações e as perdas de direito dos servidores públicos ao longo das últimas décadas? Ou este fenômeno é um caso isolado do serviço público estadual local, com características específicas e regionalizadas sob o ponto de vista de nosso passado estatal, desde a época de território federal? Enfim, como é a realidade de ser servidor público no Estado do Amapá? No decorrer da pesquisa verificou-se uma requalificação dessas questões.

A questão central da pesquisa foi em apresentar o caráter democrático e conflituoso presente nos debates e decisões oriundas entre os entes sindicais que representavam os Servidores Públicos do Estado do Amapá e o Governo, num caráter de antecipação de demandas. Trata-se de uma pesquisa qualitativa acerca das reuniões/discussões referente a Política desenhada pelo Governo do Estado do Amapá (2015 – 2018), direcionada aos servidores públicos estaduais através do

Fórum “Agenda do Servidor”, nos diversos grupos e carreiras que compõe o eixo educação e técnico do Estado. Por meio das atas produzidas no decorrer das reuniões com representantes dos sindicatos, associações, servidores, gestores e o fórum.

Além disso, a pesquisa procurou apresentar a construção de consensos no relacionamento entre dirigentes do Governo e os servidores públicos estaduais; apontar o nível de participação individual e coletiva dos servidores públicos estaduais no que se refere a eficácia das políticas públicas efetivadas pelo Fórum “Agenda do Servidor” e ainda identificar qual das políticas públicas implementadas para os servidores foram mais significativas e exitosas.

Este estudo foi desenvolvido no âmbito da Secretaria de Administração do Estado do Amapá – SEAD, Instituição extremamente complexa em termos de responsabilidades, pois administra dezenas de carreiras e grupos de servidores – possuindo diversas plataformas digitais, onde diariamente são realizadas centenas de atendimentos ao público, além da circulação de milhares de documentos, portarias, decretos, e pedidos de licenças de diversa natureza. Para isso, conta com seu quadro de pessoal efetivo, federal, temporários e cargos comissionados de 647 servidores sendo 229 mulheres e 418 homens, distribuídos nos departamentos, núcleos e unidades administrativas (dados extraídos do relatório mensal da UP/SEAD, 2018).

Neste estudo pretende-se explorar os resultados das diversas ações desenvolvidas no âmbito da Agenda do Servidor, com foco nas ações voltadas ao número de acordos salariais/estruturação de carreiras/gratificações concedidas, de modo a destacar o que foi feito em termos de capacitação dos Servidores Estaduais, no período de 2015 a 2018, observando em conjunto o cumprimento dos preceitos voltados à capacitação e aperfeiçoamento de pessoal que constam nas demandas e pautas sindicais.

Destacamos três grandes motivos que nos levaram a escolher esta temática, para desenvolver no Programa de Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas, neste convênio entre o Governo do Amapá e a Universidade Estadual do Ceará.

Primeiramente, começaria pelo fato de ser servidora pública do ex-Território Federal do Amapá há cerca de 30 anos. Através desta experiência funcional acumulada, testemunhei, nestas três décadas de atividades

administrativas, muitas transformações, que vão desde a perda de direitos da categoria a construção de políticas de capacitação, espalhadas através de diversas metodologias. Não menos importante, também, foram as novas concepções da imagem do servidor público, seja amapaense ou não, perante o Estado brasileiro e a própria sociedade. É digno de nota lembrar que, às vezes, essas inquietações profissionais tornavam-se angústias pessoais, na medida em que, ao mesmo tempo, eu mesma respondo como sujeito e objeto dessas reflexões.

A segunda justificativa é acadêmica, e tem a ver com minha formação em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Amapá. Dentro do currículo do curso temos disciplinas que nos remete para estudos e avaliação de políticas públicas, pois cabe ao sociólogo, junto a equipes interdisciplinares, participar de processos de avaliação de programas e projetos com repercussão social.

A terceira refere-se à relevância do tema na vida econômica e social do Amapá, pois devido aos modestos indicadores de desenvolvimento e escassas oportunidades de trabalho, o serviço público assume contornos de hereditariedade e um potente marcador de felicidade (CHELALA, 2008, p.136-137).

Foi a partir deste mosaico de premissas e os conceitos existentes em torno do que significa ser servidor público no Estado, que demos os primeiros passos na direção da temática que abordamos nesta pesquisa. Mas, indubitavelmente, foram a partir das disciplinas cursadas dentro desse programa de mestrado, e das orientações recebidas pelos professores (as), que o trabalho foi paulatinamente amadurecendo, tornando-se mais qualificado, principalmente, melhor estruturado teoricamente e metodologicamente.

Consideramos ainda que este trabalho foi significativo, também, para este Programa do Mestrado, pois o mesmo prevê dentro de suas linhas de pesquisa: estudos de Instituições e políticas públicas em execução; de suas formulações e desenvolvimento; das ações empreendidas na implementação de tais políticas e dos resultados alcançados.

Considerando estas observações acima, elaboramos uma reflexão sobre a Agenda do Servidor que em termos gerais, possibilitou acompanhar o processo de construção de novas arenas políticas e recursos dialógicos, possibilitando inclusive acordos individualizados sobre temas caros para administração pública.

Enfim, que essas análises realizadas, trouxeram-nos novas formas de compreensão sobre, se não conquistas e ganhos efetivos para os servidores

estaduais, pelo menos um novo espaço de diálogo e resolução de conflitos. Além de ser local legítimo de discussões entre Estado e servidores, a Agenda também deve ser vista como um espaço estratégico, onde os objetivos Institucionais, do próprio Governo, o coloca na linha de frente da responsabilidade fiscal, além de gastos com capacitação, melhoria da eficiência nas atividades dos servidores, com vistas a prover maior qualidade no atendimento dos serviços públicos prestados aos cidadãos.

A partir do que foi exposto, gostaríamos de chamar atenção para as questões centrais que nortearam esta pesquisa, a saber: i) A Política de qualificação dos servidores do Estado do Amapá está aliada aos objetivos estratégicos institucionais de cada Secretaria? ii) Quais as pautas de negociação que a Agenda do Servidor trouxe para a mesa de negociação entre Administração/Planejamento e servidores?

Em termos formais, a agenda do servidor procurou manter o diálogo aberto com os diversos grupos de servidores e sindicatos, sobretudo os mais representativos, como por exemplo, o Sindicato dos Servidores Públicos em Educação no Amapá (SINSEPEAP). Nos quatro anos em atividade, a Agenda do Servidor conseguiu contemplar algumas pautas em termos de negociação, o que não significa que suas metas foram todas atendidas em sua integridade, pois as agendas salariais/planos de carreira acabam se sobrepondo nas negociações.

Em relação aos objetivos gerais, buscamos apresentar a percepção do Fórum Agenda do Servidor, no que concerne sua política de acordos e pactos de qualificação, entre Administração e Servidores, como um espaço de construção de políticas públicas.

Em relação aos objetivos específicos a intenção foi em analisar os acordos e os pactos entre o Governo do Amapá e o Sindicatos dos Servidores Públicos em Educação no Amapá (SINSEPEAP) no período de 2015 a 2018; apresentando o resultado das negociações (acordos e pactos) com base nos relatórios da gestão estadual, verificando assim, em caráter preliminar, alguns resultados obtidos com essa política pública direcionada aos servidores estaduais.

A estrutura da dissertação está organizada em 5 capítulos, sendo o primeiro essa introdução.

No segundo capítulo examinamos o conceito de políticas públicas, assim como suas etapas e ciclos, baseado em seus modelos de análise. Nesta etapa

destacou-se a contribuição dos autores Secchi (2006) e Souza (2010). Foi discutido também um breve percurso histórico do Estado do Amapá e o contexto dos servidores públicos, com base em Pinto (2016), Nunes (2012) e Santos (1994).

No terceiro capítulo descrevemos o processo de implementação do Fórum Agenda do Servidor, destacando seus objetivos e organização interna. Foram utilizados gráficos e tabelas disponibilizados pelos relatórios anuais e trimestrais da Agenda ao longo dos anos de 2015, 2016, 2017 e 2018.

No quarto capítulo apresentamos a metodologia e as técnicas de pesquisa empregadas ao longo da pesquisa. Neste momento, destacamos que a base fundamental que norteia a coleta de dados são de natureza documental, onde buscamos descrever e analisar as demandas, pautas, consensos, acordos e efetividade das deliberações ocorridas entre o sindicato que representa os servidores da educação e a gestão do Fórum.

No quinto capítulo realizamos a descrição e análise etnográfica das negociações entre a Agenda do Servidor e o SINSEPEAP nos anos de 2015, 2016, 2017 e 2018, buscando-se compreender com base nos resultados alcançados por essa política se ela foi exitosa quando se coloca em questão seus objetivos, valores de gestão e eficiência na sua efetivação.

Com base nessas informações, foi possível trazer algumas percepções sobre o processo de implementação dessa política pública, que em sua ideia original contemplava vários aspectos e demandas que o SINSEPEAP considerava valioso, mas que por vários motivos internos e externos, como a crise econômica que afetou o Estado, apontados no último capítulo, inviabilizaram vários pontos cruciais para a implantação eficiente da política.

2 O CONCEITO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

De acordo com Secchi (2010, p. 02), política pública define-se pela presença de um “problema público” que o Estado/governo o encara como passível de ser solucionado e enfrentado através de um conjunto de diretrizes que podem ser chamados de “intencionalidade pública” com vistas a resolver esse problema de ordem pública, considerado pela população como relevante do ponto de vista coletivo, isto é, as políticas públicas existem para tentar resolver problemas que uma sociedade considera problemático.

Esta definição proposta por Secchi contém aspectos arbitrários, pois para ele, as múltiplas definições e características sobre o que seria política pública acabam criando uma série de conflitos conceituais, em que qualquer definição dificilmente será satisfatória e contemplará todas as características de um problema público.

Assim, uma definição por mais simples e objetiva que possa existir, até mesmo a mais complexa pode ajudar na orientação da compreensão de outros elementos que permeiam uma política pública. Essa dificuldade de conceituar este fenômeno político existe por que ele não está apartado da dimensão social, econômica, cultural e ideológica, ou seja, isso que Secchi (2010, p. 02) chama de “nó conceitual”, é uma das dificuldades existentes no campo de estudos e pesquisas da área das políticas públicas.

Essa dificuldade existe devido à presença de autores e gestores que colocam o Estado como o principal ator político responsável por todo o processo de direcionamento, planejamento e execução da política. Além disso, existem outros pesquisadores e instituições que destacam a figura do Estado, mas que não abrem mão de destacar as parcerias que o mesmo estabelece com outras instituições e órgãos para poder viabilizar a solução dos problemas públicos.

Essas duas correntes de discussão são chamadas por Secchi (2010, p. 03), respectivamente, de visão estatista e visão multicêntrica. A visão ou abordagem multicêntrica é defendida pelo autor como a mais interessante para se pensar uma definição e uma forma de analisar, compreender e avaliar o funcionamento de uma política pública, pois ela não isola o Estado como ator privilegiado, ela chama atenção para os outros atores que se relacionam e interagem com o Estado ou governos para viabilizar as diretrizes/planejamentos. Alguns atores se destacam

nesse processo de relacionamento com os governos, como exemplo, o autor chama atenção para os partidos políticos, sindicatos etc.

Para Souza (2006), a política pública designa um campo do conhecimento que busca “colocar o governo em ação” de modo a também propor mudanças quando este ator político for insuficiente em sua investida. Portanto, deve-se destacar que “o processo de formulação de política pública é aquele através do qual os governos traduzem seus propósitos em programas e ações, que produzirão resultados ou as mudanças desejadas no mundo real” (SOUZA, 2006, p. 26).

Nessa linha de raciocínio, Souza (2006, p. 28) destaca quatro tipologias que se notabilizaram nesta área de conhecimento, são elas: as políticas públicas distributivas, regulatórias, redistributivas e constitutivas. As políticas públicas distributivas implicam nas ações cotidianas que todo e qualquer governo precisa fazer. Elas dizem respeito à oferta de equipamentos e serviços públicos, mas sempre feita de forma pontual ou setorial, de acordo com a demanda social ou a pressão dos grupos de interesse.

As políticas públicas regulatórias consistem na elaboração das leis que autorizam os governos a fazerem ou não determinadas políticas públicas redistributivas ou distributivas. As políticas públicas redistributivas tentam atender a demanda do maior número de cidadão, de modo a gerar conflitos e críticas daqueles grupos que não são assistidos pela mesma, pois impõem perdas aos mesmos. As políticas públicas constitutivas lidam com procedimento. Cada uma dessas políticas públicas vai gerar pontos de vetos e de apoios diferentes.

Como conclusão, ressaltamos ainda que esse tipo de política possui importância fundamental, pois é por ela que os recursos públicos são liberados para a implementação das outras políticas. Contudo, o seu resultado não é imediato, pois enquanto lei, ela não possui a materialidade dos equipamentos e serviços que atendem diariamente a população. Assim, os grupos sociais tendem a ignorá-la e a não acompanhar o seu desenvolvimento, permitindo que os grupos econômicos, principalmente, mais organizados e articulados, façam pressão sobre os seus gestores (no caso do Brasil, vereadores, deputados estaduais, deputados federais e senadores).

Pelo exposto, percebemos que há um conjunto de conceitos de políticas públicas, entretanto a escolha desse trabalho foi com dois conceitos didáticos, respectivamente, dos autores Secchi e Souza, para a sua compreensão.

2.1 O CICLO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E SEUS MODELOS DE ANÁLISE

Na área de estudos das políticas públicas, além das discussões que envolvem seus conceitos e tipologias, existem também as discussões que procuram destacar o seu percurso e ciclos. A visão incrementalista da política pública é uma dessas correntes desenvolvidas na década de 1980 e 90 por Charles E. Lindblom (1979), Naomi Caiden e Aaron Wildavsky (1980; 1992).

Essa visão entende que a política pública é um processo incremental em que os governos apenas tomam “decisões marginais”, pois apenas inserem/incrementam ações e programas em políticas que tiveram um início, ou seja, “não parte do zero” da questão ou problemática (Souza, 2006, p. 29).

Ainda que a visão incrementalista da política tenha perdido força explicativa com a reforma do estado de bem-estar social no mesmo período não se deve perder de vista a importância dessa vertente e a contribuição dela para a compreensão e análise das políticas públicas, já que “é do incrementalismo que vem a visão de que decisões tomadas no passado constroem decisões futuras e limitam a capacidade dos governos de adotar novas políticas públicas ou de reverter a rota das políticas atuais” (SOUZA, 2006, p. 29).

Com base nessa corrente, a autora entende que o ciclo da política além de se caracterizar pelo caráter deliberativo, também é composto de estágios, processos dinâmicos e de aprendizagem institucional e social. A partir disso, segundo a autora, pode-se dizer que o ciclo de uma política pública é composto, grosso modo, pela definição da agenda, estudos e seleção das alternativas, o processo de implementação da política e sua avaliação.

Nesse debate duas vertentes se destacam, a primeira destaca os atores que se envolvem no processo decisório, já a segunda enfatiza o processo de formulação da política. Contudo, quando se indaga o que os governos levam em conta quando definem suas agendas de prioridade três vertentes se destacam: o primeiro é quando os governos reconhecem que dado problema deve ser tratado com prioridade e solucionado; o segundo é quando o governo nota que dado problema tem grande repercussão coletiva e que deve tomar para si sua resolução; e, terceiro, quando os governos observam a partir da influência de atores visíveis (políticos, mídia, partidos, grupos de pressão etc.) que determinadas problemáticas

devem ser priorizadas ao longo da construção da agenda. Também pela influência de atores invisíveis, como acadêmicos e burocratas (Souza, 2006, p. 29).

Nesse sentido, a definição da agenda (*agenda setting*) pode ser estudada a partir de alguns modelos, são eles: o modelo “garbage can”, coalizão de defesa, arenas sociais, modelo do “equilíbrio interrompido” e o “novo gerencialismo público”.

O primeiro modelo, também conhecido como “lata de lixo”, considera que existem poucas soluções para uma gama de problemas. A segunda vertente entende que a política pública é formada por subsistemas com relativa estabilidade em que as ideias e ideologias influenciam no processo de formulação da *agenda setting*. Essas ideias e crenças quando agrupadas por seus atores e defendidas perante os governos e implementadores das políticas, elas geram coalizões que buscam defender seus posicionamentos.

O terceiro modelo trabalha com a tese de que qualquer política pública é um empreendimento político em que a “comunidade de especialistas” que se articulam através de redes sociais (indivíduos, grupos, movimentos sociais, entidades etc.) passa a alertar os governos através de indicadores, desastres dos mais variados tipos, persistência de determinado problema em uma sociedade e as falhas e resultados frágeis das políticas públicas.

O quarto modelo advém da área de estudos biológicos e da computação. Tal vertente trabalha com a ideia de que uma política pública pode experimentar períodos de estabilidade e que podem passar por momentos/períodos de instabilidade, o que leva a mudanças nas políticas passadas. O quinto modelo trabalha com a ideia de eficiência da administração das políticas. É um dos modelos mais utilizados pelos governos atuais, pois buscam otimizar gastos com as políticas distributivas e redistributivas, umas das principais características dos estados de bem-estar social que vigoraram nas principais democracias ocidentais na década de 70 e 80 do século passado.

Para efeito de síntese deste tópico, podemos destacar que:

- A política pública permite distinguir entre o que o governo pretende fazer e o que, de fato, faz.
- A política pública envolve vários atores e níveis de decisão, embora seja materializada através dos governos, e não necessariamente se restringe a participantes formais, já que os informais são também importantes.
- A política pública é abrangente e não se limita a leis e regras.
- A política pública é uma ação intencional, com objetivos a serem alcançados.

- A política pública, embora tenha impactos no curto prazo, é uma política de longo prazo.
- A política pública envolve processos subsequentes após sua decisão e proposição, ou seja, implica também implementação, execução e avaliação (SOUZA, 2006, p.37).

Além desses aspectos destacados por Souza, Secchi (2010) acredita que o desenho de uma política pública e o restante de seu ciclo estão em diálogo com algumas dimensões, como a “identificação do problema”, a “formulação de alternativas” e a “extinção da política pública”.

Isto é, para Secchi (2010, p. 35), a ideia de que um existe um problema para ser enfrentado pelo governo é um dos elementos centrais que estão inscritos no processo e no ciclo da política, assim, sua identificação é um dos primeiros passos que se adota para se pensar o processo de formulação/enfrentamento do problema em questão, tornando-o uma prioridade a ser solucionada. Nesse sentido, identificado o problema, exige-se que se formule uma agenda de alternativas (métodos, programas e estratégias) que dê conta do mesmo, o que permite que a política entre em seu estágio de implementação.

Ao final desse diálogo proposto pelos dois autores, constata-se que pensar o ciclo de uma política é um verdadeiro exercício teórico e metodológico, pois o mundo da política exercido pelos governos é dinâmico e sujeito as mais variadas interferências, sejam elas de ordem interna ou externa, e que podem não ser passíveis de controle por parte dos atores envolvidos na administração das políticas.

Isso impõe dificuldades para os especialistas da área que se debruçam sobre esse objeto, visto que a mudança de orientação da política de um governo impacta os estudos que estão sendo feitos a curto, médio ou longo prazo pelos pesquisadores e instituições sociais que buscam avaliar ou influenciar a tomada das decisões durante a formulação da agenda até o fim do seu ciclo, na avaliação, quando ele é passível de ocorrer.

2.2 BREVE PERCURSO HISTÓRICO DO ESTADO DO AMAPÁ E O CONTEXTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS

Diz a lenda que na década de 70, ainda no período de ex-Território Federal do Amapá, o poder público batia nas portas das pessoas, perguntando se alguém, na residência escolhida, tinha interesse de trabalhar no Governo. Na

verdade, ouvi certa vez de um velho caminhoneiro, que foi exatamente isso que aconteceu com ele, no entanto o convite não foi aceito a época. O tom de nostalgia da conversa evidenciava claramente arrependimento pela recusa do emprego público, pois conforme o tempo passava, as oportunidades diminuían. Na verdade, se formos analisar a ocupação da região que hoje compreende o Amapá, a presença do Estado português sempre foi decisiva no processo de colonização.

Neste sentido dois fatos podem ser considerados estratégicos. Primeiramente, o povoamento inicia-se com o processo de transferência de famílias de Rio de Janeiro, Bahia e Pernambuco, em 1751, pela Coroa Portuguesa. Além disso, objetivando efetivar o projeto de ocupação foi criada a Vila de São José de Macapá em 1758.

Somado a estes dois acontecimentos tivemos ainda neste período a construção da Fortaleza de Macapá (1764-1782) e a transferência de 114 famílias para Mazagão (1770-1771), da cidade africana com o mesmo nome. Tinha sido dada a largada para a sociedade amapaense, numa junção étnica entre negros, índios e colonizadores europeus.

Antes de ser chamado de Estado, o Amapá era denominado de Território Federal do Amapá, criado no ano de 1943 por Getúlio Vargas. Até esse ano, toda a região que compreendia o atual território amapaense pertencia ao estado do Pará. Neste período, em meio a conflitos mundiais e pressões dos Estados Unidos, o presidente brasileiro criou esse conceito, justificando-o como importante para segurança nacional. Com a criação do Território Federal do Amapá, que ocorreu em 13 de setembro de 1943, Macapá torna-se a capital do território. Através da Constituição de 1988, ela passa a ser a capital do Estado (PINTO, 2016, p. 25).

O primeiro Governador do Território Federal do Amapá, Janary Gentil Nunes foi nomeado por Getúlio Vargas em 27 de dezembro de 1943. O jovem militar de 31 anos tinha pela frente a missão de garantir a segurança da fronteira Norte do País, adotar medidas para estimular o crescimento econômico de uma região isolada do Brasil e organizar politicamente e administrativamente o Território. Neste contexto, Janary Nunes foi responsável em trazer os primeiros servidores públicos de carreira e tencionando essa meta criou hotéis de trânsito, construiu casa para servidores e atraiu inclusive empresas como foi o caso da ICOMI (Nunes, 2012).

Quando assumiu o governo em 1943, Macapá possuía mil habitantes. Depois de 6 anos passou para 25 mil. Sua administração contou com a colaboração da empresa que ele ajudou a trazer para a região, a ICOMI, que no processo de

exploração do manganês da Serra do Navio, previu o salto qualitativo que o Amapá daria em poucos anos, principalmente em termos de qualidade de vida (Santos, 1994).

Mesmo assim, pelas dificuldades de acesso à região e a pouca estrutura ainda existente, havia muito empenho por parte do governo Federal em arregimentar servidores para compor a necessária máquina burocrática local. Mas aos poucos, e através de inúmeros benefícios o número de servidores públicos aumenta significativamente com o passar dos anos.

Apesar de o Amapá constar como um membro da federação dos Estados brasileiros, possuindo completa autonomia, na prática devido aos desequilíbrios regionais, essa autonomia é bastante frágil e vem sendo violada, principalmente quando o poder federal planeja o seu desenvolvimento. Geralmente as medidas executadas pela União, além de não serem discutidas com a sociedade local, são voltadas quase sempre para atender interesses externos a região. Temos ainda outros problemas graves, atualmente, como por exemplo, o uso e a gestão limitada do território amapaense, pois quase 74% encontram-se em área de proteção ambiental, algumas com status de proteção total para fins comerciais

Não é possível fazer uma apresentação da economia amapaense sem fazer referência a três questões importantes: economia baseada em ciclos econômicos, extrema dependência econômica do estado dos recursos e repasses públicos e por seu território encontrar-se sob rígidas leis ambientais. Todas essas questões combinadas podem ajudar a entender a fragilidade da economia amapaense.

Para agravar a situação, as gerações mais jovens experimentam poucas perspectivas de emprego e renda, dependendo quase que exclusivamente de empregos ou contratos públicos para entrarem no mercado de trabalho. Sem prejuízo do meio ambiente, que é a grande marca do Estado do Amapá, por ser o Estado mais preservado do Brasil, é necessário encontrar o caminho da autonomia econômica e possibilitar dessa maneira um futuro melhor para todos os cidadãos amapaenses (PINTO, 2017).

Ademais, a presença do estado brasileiro no Amapá sempre ocorreu de maneira direta, absoluta e indispensável. Inclusive, a região possuía status de Território Federal, cujas características geralmente passavam por lugares remotos, fronteiriços e estratégicos. É relevante registrar neste momento a edição do Decreto

Lei 200, no auge da ditadura militar (Governo Costa e Silva/1967), dentro do contexto dos Atos Institucionais (neste caso depois do AI-4 e antes do AI-5) que pretendia ser ao mesmo tempo, uma ação modernizadora do estado brasileiro, superando o atraso burocrático da política patrimonial do país, aproximando-se assim de modelos gerenciais da administração pública com os da iniciativa privada.

Desde o surgimento do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP) até o Decreto Lei 200, a máquina burocrática brasileira iniciava um processo gradual de transformação, com princípios administrativos e hierárquicos mais racionais e eficientes. A descentralização que esse Decreto vislumbrava, combinada com a autonomia e descentralização financeira da Administração Indireta, era uma forma de estabelecer o contraste com a pesada burocracia da Administração Direta do Estado brasileiro. Bresser Pereira (1996) em seu trabalho intitulado “Crise Econômica e Reforma do Estado no Brasil” avalia qual foi o significado do Decreto Lei 200

O Decreto-Lei 200 teve, entretanto, duas consequências inesperadas e indesejáveis. De um lado, ao permitir a contratação de empregados sem concurso público, facilitou a sobrevivência de práticas patrimonialistas e fisiológicas. De outro lado, ao não se preocupar com mudanças no âmbito da administração direta ou central, que foi vista pejorativamente carreiras de altos administradores. O núcleo estratégico do Estado foi, assim, enfraquecido indevidamente através de uma estratégia oportunista do regime militar, que, ao invés de se preocupar com a formação de administradores públicos de alto nível selecionados através de concursos públicos, preferiu contratar os escalões superiores da administração através das empresas estatais. Desta maneira, a reforma administrativa embutida no Decreto-Lei 200 ficou pela metade e fracassou. A crise política do regime militar, que se inicia já em meados dos anos 70, agrava ainda mais a situação da administração pública, na medida em que a burocracia estatal foi identificada com o sistema autoritário em pleno processo de degeneração (Bresser Pereira, 1996, p. 272).

Tomando como exemplo o conteúdo do Decreto-Lei 200, e os comentários de Bresser Pereira (1996) acima, atestamos algumas curiosidades sobre essas transformações no âmbito da administração e do planejamento no estado brasileiro daquela época. Logo, merece destaque o fato de que, com o aumento de contratos celetistas nas empresas estatais e fundações, infelizmente os critérios meritocráticos não estavam totalmente presentes nas escolhas dos empregados, pois ainda era normal a contratação de profissionais através de práticas oligárquicas, coronelísticas, clientelísticas e patrimoniais (Faoro, 1957). O discurso que na administração indireta, dentro da perspectiva de racionalidade, os resultados seriam

mais próximos da iniciativa privada, de mercado, acabou não acontecendo de fato, como bem lembra Bresser Pereira (1996).

E como podemos relacionar, alguns desse traços e modelos, no desenvolvimento e no aperfeiçoamento da administração pública brasileira, com o Fórum Agenda do Servidor, no Estado do Amapá? Ou mais: de que forma essas práticas clientelistas e oligárquicas, geralmente reelaboradas, persistem nas práticas entre governo e representantes sindicais?

O Estado do Amapá, praticamente está polarizado, por quase três décadas, entre dois grupos políticos importantes. Responde por essas lideranças Waldez Góes e João Alberto Capiberibe, que juntos ou representados por membros familiares, governaram o Amapá por exatamente 24 anos. Essa bipolarização, de longo prazo, atinge também, de forma refrataria o próprio movimento sindical. No Estado do Amapá, com certa dose de verdade, fala-se que dependendo da categoria e do grupo de servidores, é possível identificar um alinhamento político-sindical dos governos. Explicando melhor: “a categoria de professores recebeu melhor tratamento desse e não de outro governador”. Esse julgamento popular e espontâneo cria de fato alguns “burburinhos” entre grupos, categorias e sindicatos. Em nossa pesquisa, e no momento que participamos das reuniões, não verificamos essas preferências explícitas e objetivas, o que de fato não poderia acontecer, nem por parte das entidades que representam os servidores e tampouco do governo para com algumas categorias ou grupos de funcionários públicos. Mas subliminarmente, esse “sentimento” está presente no momento de conflitos e embates. Às vezes, uma simples postergação de demandas ou recusa de pauta, geram grandes insatisfações.

3 O PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DO FÓRUM AGENDA DO SERVIDOR

Tomando como referência a criação do Estado do Amapá, com a Constituição de 1988, e o crescimento significativo dos servidores públicos pode ser explicado pelos diversos Concursos Públicos, que ocorreram a partir do ano de 1989, cujo início dá-se através da publicação do Edital nº 004/89-SEED, D.O.E. nº 0124 de 04/07/1989, pré-requisito necessário para fazer a nova máquina burocrática funcionar. Como sempre, mas neste momento, mais do que nunca, a presença desses servidores era extremamente necessária. Atualmente existem cerca de 19.814 mil servidores públicos (dados do relatório mensal do Núcleo de Controle de Pessoal/SEAD), somados aos 11.000 servidores do ex-território federal, cedidos oficialmente para o recente Estado do Amapá, ao todo somando um quantitativo em torno de 30 mil servidores.

Em linhas gerais, a Política Pública desenhada pelo Governo do Estado do Amapá, direcionada aos Servidores públicos estaduais, nos diversos grupos e carreiras que compõe o Estado, e pegando ainda as diferentes gestões de governadores, as políticas públicas desenhadas para esse segmento foram parcimoniosas, em termos de programas. Temos por exemplo CEFORH (Centro de Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos do Amapá), a primeira iniciativa autônoma, institucional e profissional de qualificação de servidores públicos estaduais, que posteriormente daria origem a Escola de Governo do Estado do Amapá (EAP). Foi a partir deste cenário de qualificação de servidores públicos e de crise econômica, que o do Decreto 1467 de 25 de março de 2015, instituiu no Âmbito da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual, a Agenda do Servidor. Essa Agenda, na verdade, trata-se de um fórum democrático de discussão e de formulação de políticas públicas direcionadas aos servidores públicos estaduais.

Essa iniciativa do Governo levou em consideração que:

- a) O processo de formulação e de avaliação de políticas públicas deve ser orientado pela participação ativa dos atores envolvidos nas respectivas áreas de intervenção;
- b) A importância estratégica dos servidores estaduais no contexto dos recursos que devem ser mobilizados para o atingimento das finalidades públicas nas mais diversas áreas da atuação governamental;

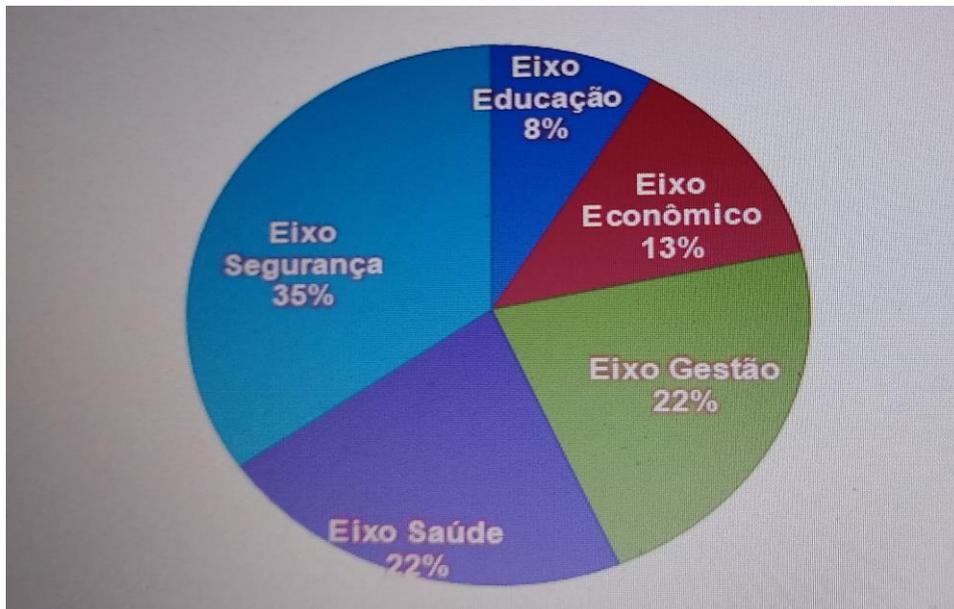
- c) Que a relação entre os dirigentes do Governo Estadual e os servidores públicos deve ser pautada pelo diálogo e pela busca de construção de consensos, tendo por objetivo último o atendimento ao interesse coletivo;
- d) A necessidade de estabelecer um canal institucional de discussão permanente com os servidores públicos quanto às questões que afetam diretamente o adequado exercício das suas funções no âmbito do serviço público estadual.

3.1 METODOLOGIA DE OPERACIONALIDADE DA AGENDA DO SERVIDOR

Do ponto de vista metodológico, o Fórum Agenda do Servidor buscou discutir com 31 sindicatos, de modo que se dividiram tais representantes de servidores em cinco categorias/eixo, ficando assim descritos: Eixo da Educação, Eixo da Segurança, Eixo Econômico, Eixo Gestão e Eixo Saúde.

A respeito disso segue o gráfico 01, que representa a divisão feita pela Agenda do Servidor:

Gráfico 1 – Percentual de Sindicatos/Associações por Eixos da Agenda do Servidor



Fonte: Relatório de Gestão da Agenda do Servidor de 2015.

A ideia é que o canal de diálogo permanente entre os sindicatos consiga representar de fato as demandas de suas categorias e que, em contrapartida, o governo, através de seus representantes do primeiro escalão do governo e a própria figura do governador consigam viabilizar as pautas colocadas em discussão.

Para efeitos demonstrativos, o eixo educação representado pelo Sindicato dos Servidores Públicos em Educação no Amapá (SINSEPEAP) e Sindicato dos Técnicos Administrativos da Universidade do Estado do Amapá (SINTEC) e Seção Sindical dos Docentes da Universidade do Estado Amapá (SINDUEAP) representa apenas 8% do total de sindicatos, o que representa uma categoria de 14.960 servidores.

Em relação a isso, segue a tabela descritiva 01 Eixo Educação:

Tabela 1 – Tabela descritiva 01 - Eixo Educação

SINDICATO/ASSOCIAÇÃO	Nº DE SERVIDORES
SINSEPEAP	14.000
SINTEC/SINDUEAP	960
Total de Servidores do Eixo Educação	14.960

Fonte: Relatório de Gestão da Agenda do Servidor de 2015.

O Eixo da Segurança é o que mais representa entidades sindicais, totalizando 35%, pois incorpora a representatividade da Associação dos Servidores Militares do Estado do Amapá (ASMEAP), Sindicato dos Agentes e Educadores Penitenciários do Amapá (SINAPEN), Sindicato dos Policiais Cíveis do Amapá (SINPOL), Sindicato dos Peritos Oficiais do Estado do Amapá (SINAPO), Sindicato do Grupo Socioeducativo e de Proteção (SINGSEP), Associação dos Papiloscopistas Policiais do Estado Amapá (ASSPAP) e Associação dos Delegados de Polícia (ADEPOL), o que totaliza 5.389 servidores.

Conforme segue a tabela descritiva 02 Eixo Segurança:

Tabela 2 – Tabela descritiva 02 - Eixo Segurança

SINDICATO/ASSOCIAÇÃO	Nº DE SERVIDORES
ASMEAP	3.100
SINAPEN	950
SINPOL	832
SINAPO	209
SINGSEP	155
ASSPAP	46
ADEPOL	97
Total de Servidores - Eixo Segurança	5.389

Fonte: Relatório de Gestão da Agenda do Servidor de 2015.

De acordo com os dados do Relatório da Agenda do Servidor, tanto o Eixo da Saúde quanto da Gestão representa 22%. O Eixo Saúde representa o Sindicato dos Servidores da Saúde (SINDSAÚDE), Sindicato dos Médicos do Estado

do Amapá (SINDMED), Sindicato dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais do Amapá (SINFITO), Sindicato dos Servidores Públicos da Saúde do Governo do Estado do Amapá (SINSEPUS), Sindicato dos Farmacêuticos do Amapá (SINFAR), Sindicato dos Cirurgiões Dentistas do Amapá (SINODONTO), Sindicato dos Nutricionistas do Amapá (SINDNUTRI), Sindicato dos Enfermeiros do Estado do Amapá (SINDENF), VETERINÁRIOS e OUTROS, o que totaliza a representação de 5.487 servidores.

Assim sendo, segue a tabela descritiva 03 Eixo Saúde:

Tabela 3 – Tabela descritiva 03 - Eixo Saúde

SINDICATO/ASSOCIAÇÃO	Nº DE SERVIDORES
SINDSAÚDE	2.500
SINDMED	393
SINFITO, SINSEPUS, SINDMED, SINFAR, SINODONTO, SINDNUTRI, SINDENF, VETERINÁRIOS e outros.	2.594
Total de Servidores Eixo Saúde	5.487

Fonte: Relatório de Gestão da Agenda do Servidor de 2015.

O Eixo Gestão representa o Sindicato dos Servidores do Grupo Gestão (SINSGA/AP), Associação dos Analistas de Finanças e Controle do Estado do Amapá (AFICON/AP), Sindicato dos Empregados em Empresas em Processamento de Dados, Informática e Tecnologia da Informação do Estado do Amapá (SINDPD/AP), Sindicato dos Trabalhadores em Assistência Técnica e Extensão Rural do Amapá (SINTER/AP) e Associação dos Portelenses no Estado do Amapá (ASPAP), o que representa 1.362 servidores.

Sobre o exposto acima, segue a tabela descritiva 04 Eixo Gestão:

Tabela 4 - Tabela descritiva 04 Eixo Gestão

SINDICATO/ASSOCIAÇÃO	Nº DE SERVIDORES
SINSGA/AP	1.209
AFICONAP	*
SINDPD/AP	153
SINTER/AP	*
ASPAP	*
Total de Servidores Eixo Gestão	1.362

Fonte: Relatório de Gestão da Agenda do Servidor de 2015.

Por fim, o Eixo Econômico representa 13% de entidades sindicais, são elas: Sindicato dos Engenheiros no Estado do Amapá (SENGE), Sindicato dos Servidores Públicos do Setor Econômico (SINDECON), Sindicato de Fiscalização Agropecuária do Estado do Amapá (SINFA/DIAGRO), o que totaliza a representação de 794 servidores.

Assim, segue a tabela descritiva 05:

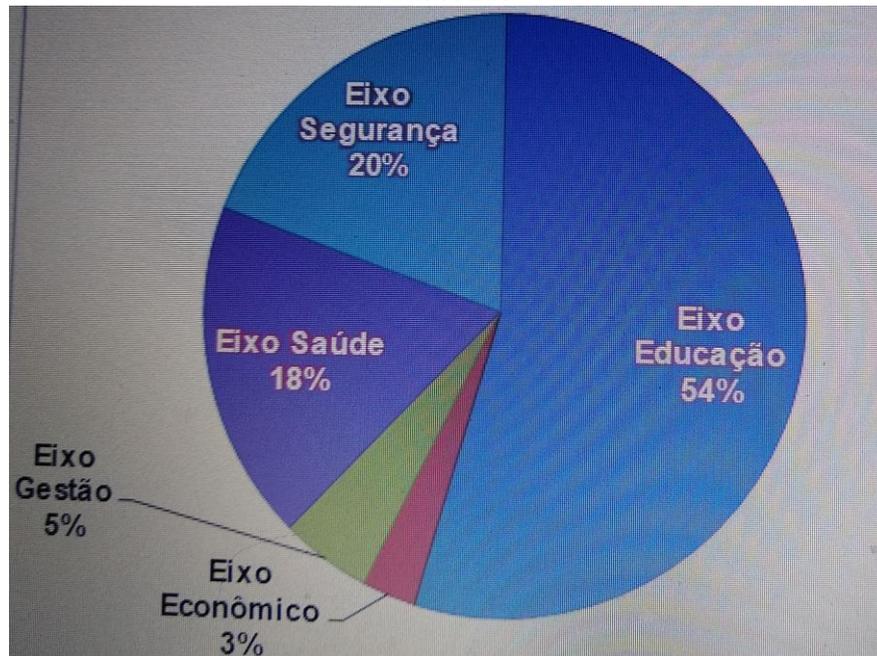
Tabela 5 - Tabela descritiva 05 Eixo Econômico

SINDICATO/ASSOCIAÇÃO	Nº DE SERVIDORES
SENGE	163
SINDECON	545
SINFA/DIAGRO	86
Total de Servidores Eixo Econômico	794

Fonte: Relatório de Gestão da Agenda do Servidor de 2015.

Quando observamos do ponto de vista representativo, o quantitativo de servidores que integram os sindicatos, segundo consta no Relatório de 2015, os percentuais são os apresentados abaixo, segundo o Gráfico 02:

Gráfico 2 – Percentual de Servidores Públicos Por Eixos da Agenda do Servidor



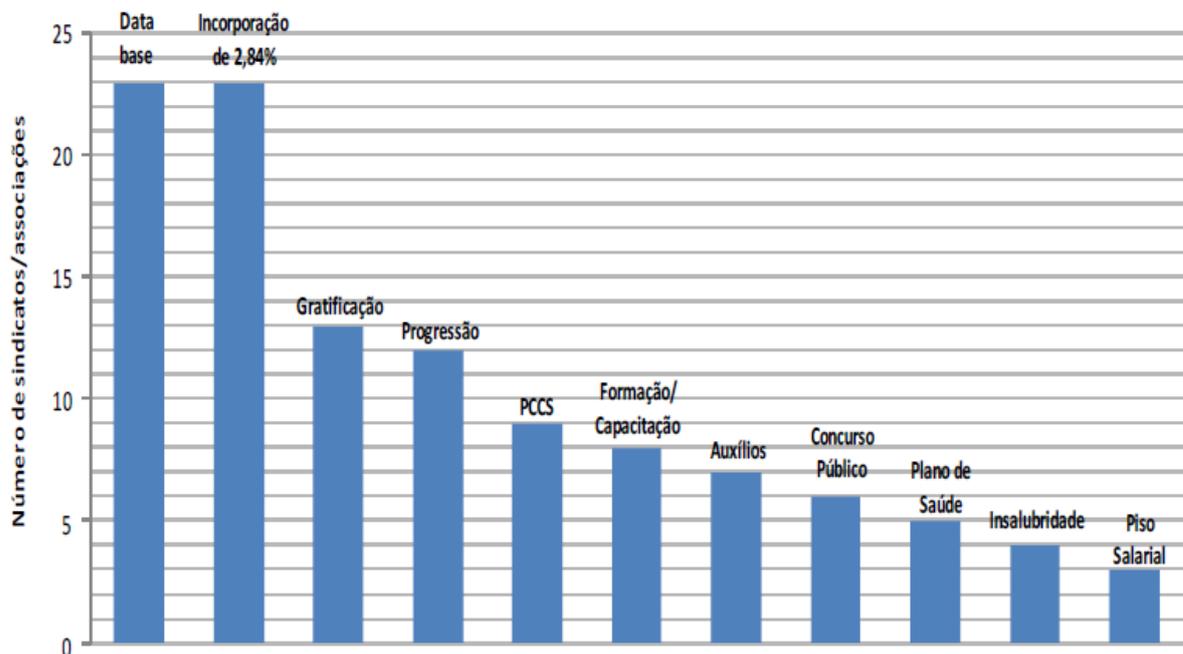
Fonte: Relatório de Gestão da Agenda do Servidor de 2015.

O fato do Eixo da educação apontar mais de cinquenta por cento do total de servidores representados por Eixos na Agenda do Servidor, isso significa que o sindicato tem expressão e força em termos de repercussão junto a sociedade, tendo em vista que os professores trabalham com um público expressivo de alunos, inseridos em famílias e comunidades que, dependendo do que é colocado em pauta e acordado, pode repercutir positivamente ou negativamente tanto para o governo quanto para a própria categoria.

Ao longo das 51 reuniões e rodadas de negociação foram colocadas várias demandas pelas entidades sindicais e associações, de modo que, apenas 3 categorias não sentaram para conversar com a Agenda do Servidor.

Assim sendo, a tabela 01 descreve em linhas gerais quais foram as principais pautas demandadas pelos representantes das categorias:

Gráfico 3 – Principais demandas apontadas pelas categorias na Agenda do Servidor



Fonte: Relatório de Gestão da Agenda do Servidor de 2015.

O Relatório Anual da Agenda do Servidor de 2017 trouxeram alguns pontos importantes do ponto de vista da sua elaboração. Percebeu-se que em seu terceiro ano de funcionamento e em pleno processo de efetivação, a Agenda do Servidor conseguiu desenvolver uma dinâmica em termos de ações e atividades voltados para dar agilidade às reuniões e rodadas de negociação. O relatório do referido ano, diferentemente dos anos anteriores traz a importância do relatório para

o avanço da Agenda do Servidor e como ele subsidia a atual gestão estadual a melhorar sua efetivação, possibilitando a avaliação e reavaliação constante das ações realizadas ou em curso.

Assim, define-se o relatório da gestão da Agenda do Servidor como:

Um importante instrumento na construção de uma Gestão Pública eficiente, uma vez que produz informações relevantes e apontam os resultados alcançados nos diversos eixos de atuação. É também um instrumento de prestação de contas e monitoramento dos programas e ações desenvolvidas pelo poder público (AMAPÁ, 2017, p. 03).

Além disso, conforme a definição, o relatório também serve como uma forma da gestão prestar contas com seus pares, sindicatos/associações e a sociedade amapaense.

Do ponto de vista de sua operacionalidade, o relatório de 2017 trouxe em seu conteúdo que a Agenda do Servidor tem um setor responsável por fazer o acompanhamento da produção dos dados, suas revisões e construção dos relatórios, trata-se do Núcleo Setorial de Planejamento (NSP) que é um setor estratégico de assessoramento e planejamento direto das ações financeiras e administrativas da SEAD. Ainda que, o NSP administre sua produção, cada secretaria produz o seu relatório setorial e encaminha para o Núcleo, ou seja, a ideia é que o produto final seja uma construção de ordem coletiva. Entretanto, alguns aspectos não devem constar nos relatórios setoriais e do NSP: 1) ações realizadas; 2) avanços; 3) dificuldades, e, 4) perspectivas.

Em 2017, consta que no primeiro trimestre o Fórum Agenda do Servidor funcionou com três servidores, sendo constituído por 2 servidores efetivos e um cargo comissionado. Com uma experiência média de idade de 40 anos e 15 anos de serviço público. Além disso, o Gerente Geral da Agenda é mestre em Planejamento e Políticas Públicas; a Gerente de Coordenação é Especialista em Administração e o Gerente de Suporte Técnico com Ensino Médio.

De fato neste relatório já consta que ao longo do ano foram realizadas entre os sindicatos, associações e a Agenda do Servidor, 95 reuniões oficiais, além de 15 reuniões informais, em que os sindicatos procuraram a Agenda sem um agendamento prévio, mas que foram ouvidos.

Em relação às “dificuldades superadas”, a Agenda constatou que nesse primeiro trimestre de 2017 a primeira que foi superada tem a ver com o volume de

trabalho, pois eram realizados até 07 reuniões por semana, o que inviabilizava relatórios técnicos e resultados a curto prazo para solucionar as demandas; desenvolver planejamento estratégico, mas passou a ser aplicado mediante a utilização desses instrumentos descritos na metodologia acima; trabalhar as ações da agenda através dos eixos estratégicos, o que se encontra em curso neste trimestre; desmistificar a ideia de que a Agenda trabalha apenas questões de valorização financeira do servidor, mas outros aspectos, que já começaram a ser desenhados e discutidos, como o plano de carreira (PCC'S); a Agenda do Servidor está perdendo seu “perfil reativo”, adquirindo caráter processual “escuta ativa” de proatividade em relação às demandas apresentadas; esse aspecto está relacionado ao que o relatório chama de “comunicação desencontrada”, isto é, a Gerencia Geral passou a organizar e operacionalizar as ações e demandas, em um mesmo setor tratando de tudo isso para viabilizar o que as reuniões deliberaram; assim, gerou-se o “tratamento das informações”, com informações técnicas, para subsidiar as decisões em caráter estratégico das secretarias e Poder Executivo (AMAPÁ, 2017, p. 18-19).

Em relação às dificuldades que ainda não foram superadas até o presente ano, são: 1) fragilidade financeira do Estado para honrar os acordos, sobre data base e reposição inflacionária dos anos de 2015, 2016 e 2017; 2) ausência de gestores nas reuniões objetivando a tomada das decisões (AMAPÁ, 2017, p. 20).

Em relação às perspectivas para o futuro da Agenda do Servidor, o relatório ressalta a possibilidade de se criar um “Comitê Estratégico” entre setores e projetos internos da SEAD; transformar a Agenda do Servidor em Política Pública e definir o perfil e certificação para assumir o RH das instituições ligados ao Governo do Estado do Amapá (GEA) (AMAPÁ, 2017, p. 20).

Além disso, o referido relatório trouxe vários esclarecimentos e informações, que até o momento, se faziam necessários, até mesmo sua funcionalidade perante o Fórum, percebeu-se, deste modo, que com o passar dos anos, os relatórios trimestrais e anuais foram ganhando um perfil e se desenvolvendo ao passo que a Agenda também ganhou um formato de operacionalidade.

4 METODOLOGIA E TÉCNICAS DE PESQUISA

Segundo os autores Marconi; Lakatos, (2003), a pesquisa é um ato de reflexão, que envolve aspectos sistêmicos, sendo ainda controlado e crítico, com relação a um determinado tipo de problema. Na verdade, toda essa sistematização tem por objetivos gerar descobertas de novas situações, fatos, comportamentos etc.

A partir deste ambiente descrito, Gil (2002) explica o conceito de pesquisa científica como sendo uma atividade direcionada diretamente para a solução de problemas, através do emprego de processos científicos. Os métodos científicos são fundamentais para a concretização de pesquisas, pois eles certamente traçam os caminhos e as rotas que os pesquisadores necessitam para se chegar aos objetivos previamente selecionados. Sem esse planejamento, das trilhas por onde se vai andar, não é possível iniciar qualquer tipo de trabalho acadêmico. Não há ciência sem o emprego de métodos científicos, lembram Lakatos e Marconi (2006).

Partindo da premissa de que “a pesquisa se constitui em um caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais” (LAKATOS; MARCONI, 2009, p. 43), definiram alguns procedimentos metodológicos para obtenção de respostas para a questão norteadora desse trabalho.

4.1 NATUREZA E TIPOLOGIA DA PESQUISA

Podemos dizer inicialmente que nossa pesquisa será exploratória e descritiva/etnográfica. Em relação ao conceito de exploratório, devemos considerar o caminho mais adequado para a resolução de determinadas questões, pois, inicialmente, será realizada uma pesquisa exploratória, que, para Mattar (2001), pode contribuir objetivamente ao pesquisador a entender de uma forma mais fácil as várias opções aplicáveis ao seu problema de pesquisa. Inclusive Da Costa e Da Costa (2011, p.16) lembra que a pesquisa exploratória é a mais tradicional das pesquisas, pois descreve as características de um determinado fenômeno e os interpreta. Rudio (1998) ainda completa, afirmando que esse tipo de pesquisa não busca interferir e nem modificar a realidade estudada. Lima (1996) citando Leininger (1985), define etnografia como um processo sistemático de observar, detalhar, descrever, documentar e analisar o estilo de vida ou padrões específicos de uma cultura.

No que se refere ao conceito de pesquisa descritiva, informamos que a pesquisa de campo deverá ser realizada na Secretaria de Estado da Administração do Amapá, junto ao Fórum Agenda do Servidor, e também com as entidades de classes, servidores e gestores, onde serão descritos e analisados documentos obtidos junto à gerência geral da Agenda do Servidor. As pesquisas descritivas possuem como objetivo atentar para as características de uma população, fenômeno ou de uma experiência (GIL, 2008).

Neste sentido, o referido trabalho terá como base os acordos e pactos do Fórum Agenda do Servidor, no período de 2015 a 2018, após o advento do Decreto 1467 de 25 de março de 2015, que instituiu a Agenda do Servidor. O estudo será de natureza aplicada utilizando-se de levantamentos e abordagens metodológicas qualitativas e quantitativas, pois elas irão se complementar neste trabalho.

Sobre o aspecto do qualitativo e do quantitativo, não podemos esquecer que a realidade como é um movimento que assume formas combinadas de interpretação, necessariamente ligadas entre si e que se transformam uma na outra, como diz Lakatos e Marconi (2001). Assim, a parte quantitativa serve para caracterizar os entes pesquisados e reunir suas principais impressões. Já a qualitativa deve responder as questões particulares, com um nível de realidade que não pode ser quantificado e por envolver concepções pessoais e aprofundar-se no mundo dos significados das ações e das relações humanas.

Atendendo aos objetivos delineados neste trabalho, bem como observando as questões centrais apontadas (problematização) escolhemos descrever e analisar os acordos e pactos estabelecidos por dentro do Fórum Agenda do Servidor por meio de fontes documentais, basicamente Atas e Relatórios da gestão do fórum, como se estabeleceram os consensos e avanços na percepção da Administração e servidores. A partir do que foi exposto acima, justifica-se o estudo e análise exploratória/etnográfica da pesquisa proposta.

De maneira geral, utilizaremos revisão bibliográfica e todos os aspectos extraídos dos documentos oficiais coletados, para a compreensão do significado dessa política pública e suas especificidades.

4.2 SELEÇÃO E COLETA DE DADOS

No que se refere à seleção e coleta de dados, que para Lakatos e Marconi (1991) trata-se de um momento importantíssimo da pesquisa, pois é nesta etapa que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, objetivando se efetuar a catalogação e coleta de dados previstos.

Neste sentido, nos foi liberado participarmos de reuniões e seções da Agenda do servidor, para presenciarmos na prática a dinâmica das discussões, e dessa forma captar elementos importantes dispersos nos documentos.

Para cumprimento das atividades em campo foi solicitada autorização por meio de documento emitido pelo orientador da pesquisa à Secretária de Estado da Administração, por se tratar de uma instituição pública que em sua rotina administrativa abrange situações complexas. Alcançamos resposta favorável via documento autorizando coletar informações não somente no Fórum Agenda do Servidor, bem como em todas as Unidades da Secretaria de Administração.

A partir da autorização para a pesquisa de campo, no segundo semestre de 2018, recebemos por parte do Gerente Geral do Fórum todos os instrumentos produzidos no âmbito dos trabalhos desenvolvidos, como: atas das reuniões, relatórios desde 2015 à 2018, e dessa maneira, coletamos preliminarmente uma série de informações em material impresso e mídia eletrônica. Além disso, também conseguimos participar de 4 reuniões de mesa de negociação com os grupos magistério, infraestrutura, ciência e tecnologia e gestão governamental, a fim de que possam nos ajudar a entender melhor como conclui-se o diálogo das negociações.

4.3 A PESQUISA

A pesquisa de campo que deu base metodológica para esta dissertação foi realizada ao longo de dois anos. Para efeito de sistematização, ela foi realizada junto a equipe Agenda do Servidor, a partir do arquivamento de atas e relatórios ao longo dos anos de 2017 e 2018. É importante destacar que desde o momento que resolvi pesquisar este tema (por ocasião do projeto de pesquisa deste Programa de Mestrado) comecei os processos de entrevistas e o arquivamento de todos documentos publicizados nas plataformas digitais da SEAD.

O outro local estratégico e escolhido para entender e compreender melhor a dinâmica do que acontecia no Fórum, foram às participações e observações como convidada nas reuniões oficiais da Agenda. Por isso, no segundo semestre de 2018, participei de duas reuniões com o propósito de compreender melhor a dinâmica do fenômeno estudado, tendo como ponto de referência as atas e, depois, os relatórios produzidos no que concerne ao resultado dos encontros. Nesta empreitada, tive a ajuda de colegas de trabalho que se prontificaram em repassar mais documentos de reuniões anteriores.

Sobre as atas e os relatórios produzidos no âmbito da Agenda do servidor, temos diversas considerações a fazer: a partir destes documentos oficiais ficamos sabendo dos principais pontos e pautas enfrentados por representantes dos servidores estaduais e Governo do Amapá. As reuniões poderiam ser classificadas entre “tranquilas” e “tensas”, dependendo do contexto e dos temas em debate.

Para a nossa surpresa, constatamos que a maioria das questões tratadas dentro da Agenda do Servidor, tratava-se apenas de repasses de informações sobre a situação financeira do Estado do Amapá, fato este que já estabelecia um ponto de convergência de como algumas demandas de servidores deveriam ser tratadas.

Desde o momento da entrada até a saída das reuniões, fazíamos importantes anotações sobre o comportamento dos sujeitos envolvidos no processo de negociação. Presenciamos, muitas vezes, que o argumento da crise nacional dos Estados brasileiros, era um forte instrumento de poder no processo de negociação das categorias dos servidores e suas possíveis demandas. Não obstante a esse estado de coisas, vivenciamos situações de tensão ao longo de algumas reuniões, no que tange principalmente à reestruturação de carreiras e ganhos financeiros indiretos, o que me permitiu refletir um pouco sobre algumas divergências pontuais sobre a arena de debate.

Além das informações obtidas, fizemos vários registros informais sobre o que pensavam gestores e entes classistas sobre a Agenda e sua real eficácia no âmbito de construção de políticas públicas para os servidores estaduais do estado do Amapá.

4.4 CARACTERIZAÇÃO DA ÁREA DE ESTUDO

Atualmente o quadro de pessoal (concursados, cargos comissionados e contrato temporário) total da SEAD é de cerca de 647 servidores administrativos distribuídos nos setores. Deste total aproximadamente 229 são do sexo feminino presentes em todos os setores.

No decorrer da pesquisa houve a mudança na estrutura organizacional da Secretaria de Estado da Administração que hoje conta com um efetivo de cargos comissionados somente em nível de direção superior totalizando 120 cargos.

O universo da pesquisa será na SEAD localizada na Avenida Fab, nº 87, bairro Central, em Macapá. A escolha pela SEAD deu-se pela acessibilidade das informações e porque nela estão concentradas todas as atividades de planejamento, execução e resultado do Fórum Agenda do Servidor. Referente à escolha pelo sindicato dos profissionais da educação foi em virtude da relevância que o mesmo tem no contexto da discussão de políticas públicas para servidores, permitindo-nos assim visualizar o efetivo alcance das reivindicações das categorias.

4.5 COLETA DOCUMENTAL

A pesquisa descreveu as Atas das reuniões e rodadas de negociação que ocorreram nos anos de 2015, 2016, 2017 e 2018. Ao final de cada análise descritiva, ensaiaram-se análises exploratórias/etnográficas sobre as discussões realizadas, buscando estabelecer diálogo com os objetivos da Agenda do Servidor, de modo a perceber se os pontos defendidos na Agenda foram implantados em sua integralidade ou parcialmente. Deste modo, buscou-se destacar quais pautas foram mais relevantes tanto para o governo quanto para o sindicato.

Além disso, analisaram-se os Relatórios finais e trimestrais da Agenda do Servidor, buscando comparar aquilo que foi discutido, deliberado e acordado com os servidores da educação e aquilo que o governo conseguiu atender integralmente, parcialmente ou que não foi cumprido. Ao final da pesquisa foram realizadas duas entrevistas com uma representante do SINSEPEAP e outra com uma representante do Grupo Gestão Governamental para alcançar suas percepções da atuação da Agenda, destacando seus êxitos, avanços, ou, dificuldades e limitações.

5 DINÂMICA DAS NEGOCIAÇÕES: AGENDA DO SERVIDOR

5.1 ANÁLISE DE ATAS/2015

Segundo consta na Ata da reunião do dia 07 de abril de 2015, neste dia foi realizada a primeira reunião entre o governo do Estado e o Sindicato dos Servidores Públicos em Educação do Amapá – SINSEPEAP. O governo estava representado pelas Secretarias de Administração – SEAD, Planejamento – SEPLAN e Educação – SEED, além de outros membros que compuseram a agenda do servidor. Pela parte do sindicato fizeram-se presentes o presidente do sindicato, vice-presidente e os outros membros que compuseram a comissão de negociação com o governo.

Essa reunião foi um marco para as duas instituições, pois a partir desse período inaugurou-se uma série de reuniões com pautas diversas ao longo do ano de 2015. Na presente mesa de negociação entre o governo e os representantes do SINSEPEAP. Sob a condução da Secretária de Administração, foi aberta a primeira rodada de negociações com os representantes dos servidores da educação.

Na oportunidade, o presidente do SINSEPEAP elogiou o governo por estar tomando a iniciativa de criar uma mesa de negociação permanente com base em uma agenda de reivindicações. Esse diálogo permanente entre a agenda do servidor e o referido sindicato é importante para que o governo conheça as reais demandas desses servidores públicos, buscando ouvi-los em suas necessidades (SINSEPEAP, 2015). O representante da mesa de negociação do sindicato trouxe para conhecimento do governo as 35 reivindicações da categoria, destacando que algumas demandas são de curto, médio e longo prazo.

As primeiras pautas colocadas na mesa de negociação, as de curto prazo, referiam-se ao abono das faltas das fichas individuais dos servidores que entraram em greve em 2012². Outras pautas que entraram em questão foram as reposições salariais e a valorização dos profissionais da área de auxiliares educacionais³; na possibilidade do governo se organizar para realizar um concurso para pedagogos⁴ e que tal carência foi reforçada pela Secretaria de Educação do

²Demanda de professor e representante sindical.

³Demanda de professor e representante sindical da classe dos auxiliares educacionais.

⁴Demanda de professora pedagoga e representante sindical.

Estado. Foi nesse contexto que o Secretário de Planejamento – SEPLAN junto com o presidente da Amapá Previdência – AMPREV buscaram explicar através de planilhas e dados financeiros a situação econômica do Estado e da inviabilidade do governo está dando uma resposta às reivindicações que naquele momento estavam sendo colocados pelos sindicalistas.

O governo buscou explicar que um dos motivos que levaram a criação da agenda foi o fato do governo buscar explicar aos representantes das diversas categorias sindicais as condições financeiras do Estado e que a mesa de negociação permanente foi uma das formas que o governo encontrou para dar publicidade às categorias o que pode ser feito para que suas demandas sejam atendidas.

Deste modo, o governo só daria um retorno às demandas que foram postas na mesa de negociação em outra rodada de negociação, depois de serem feitos estudos de impacto financeiro e de que forma e em qual momento tais reivindicações poderiam ser ou não contempladas. Esta primeira rodada de negociação, segundo consta a Ata (2015), teve um período de duração de aproximadamente cinco horas, com um breve intervalo, de modo que as discussões ocorreram dentro da normalidade, sem discussões intolerantes que, por ventura, pudessem levar ao encerramento da negociação sem haver uma deliberação em consenso.

A segunda rodada de negociação entre o SINSEPEAP e a Agenda do Servidor foi realizada no dia 14 de abril de 2015. Neste encontro a gestora da secretaria de Educação – SEED relatou as dificuldades financeiras que a mesma vem passando e declarou que a reivindicação de reajuste salarial de 49,79% pedido pelo sindicato não seria contemplado devido à conjuntura econômica pelo qual passava a SEED.

Na ocasião o governo apresentou as contra propostas para serem avaliadas pelo sindicato, são elas: a) anistia das faltas dos profissionais da educação que entraram em greve no ano de 2012; b) verificar se os descontos previdenciários estão sendo repassados; c) a proposta de uma regência de classe em que será acrescido 15% ao salário base para aqueles profissionais que estiverem em sala de aula; d) pagamento de progressões no mês de julho de 2015 e retroativos no segundo semestre de 2015; e, e) criação de uma gratificação no valor

de 15% sobre o salário base dos auxiliares educacionais, pedagogos e especialistas que não recebem regência de classe.

Depois da apresentação da contraproposta ao sindicato, foi deliberado que em uma terceira rodada de negociações o SINSEPEAP daria uma resposta, sobre a aceitação ou não da proposta do governo, após a assembleia geral da categoria deliberar sobre a pauta.

No dia 22 de abril de 2015, ao ser realizada a terceira rodada de negociações entre a Agenda do Servidor e o SINSEPEAP, o referido sindicato decidiu aceitar a proposta do governo, de modo que fossem discutidas algumas ressalvas que, se possível deveriam ser atendidas. A primeira delas referia-se ao pagamento da regência de classe de 15% aos servidores da educação que estão em sala de aula, em que a questão levantada foi que esse tipo de ajuste causa uma divisão entre os servidores da educação, pois a proposta não deixava claro se, os servidores que estão aposentados serão contemplados com o percentual.

Na ocasião, um professor do SINSEPEAP aproveitou a oportunidade para propor uma forma de o governo realizar um reajuste salarial à categoria: “isso pode ser feito através do reajuste do Piso nacional salarial no vencimento base do servidor, aos moldes do que feito no ano passado; o linear, mais o reajuste do Piso” (SINSEPEAP, 2015). Pois, segundo outro membro do sindicato, esta seria “a única forma de aumento real no vencimento base dos servidores públicos em educação do Amapá” (SINSEPEAP, 2015). Diante das ressalvas que o sindicato ponderou ao longo da reunião, outro representante sindical destacou que a categoria vislumbrou problemas na redação da proposta do governo:

Como está redigido o item que trata da regência de classe, a proposta do governo, faz grave distinção dentro do conjunto dos servidores educacionais e quanto a gratificação criada aos auxiliares educacionais (que não fazem jus a regência de classe) que se estude a mudança da nomenclatura (gratificação) para outro nome (SINSEPEAP, 2015).

Com isso, segundo outro representante sindical, o mais viável era que se deliberasse uma quarta rodada de negociação para que a mesa de negociação pudesse entrar em consenso em relação a redação do Projeto de Lei sobre a regência de classe que seria encaminhado à Assembleia Legislativa do Estado do Amapá – ALAP.

Para tratarem desta proposta, os representantes do governo pediram para que o Procurador Geral do Estado trouxesse sua visão sobre a questão.

De acordo com ele:

Por essa nova política de governo, (Agenda do Servidor) há outra perspectiva de se tratar a questão da data base. Para mim, não é prudente dar um tratamento isonômico para todas as categorias (repondo as perdas salariais da inflação do período), por que os salários variam muito de servidor para servidor, dentro de cada categoria. Se isso for feito, o governo estará contribuindo, sempre, para que quem ganha mais tenha maior aumento; e quem ganha menos, tenha aumento menor; posto que o reajuste linear, incidiria sobre o vencimento base de cada servidor. 8%, sobre o salário de um Professor é uma coisa, e o mesmo percentual sobre o salário de um Médico, por exemplo, é outra coisa, completamente diferente. Então, aos olhos dessa nova Administração estadual, é mais correto, o estudo de caso a caso, através da Agenda do Servidor, e viabilizar o que for mais justo para cada categoria (GOVERNO, 2015).

Como vemos, de acordo com a fala do Procurador de Estado, era inviável que o governo se compromettesse em realizar essa proposta, dada as especificidades econômicas e setoriais destacadas.

Com a chegada do término da terceira rodada de negociação, o sindicato questionou os representantes do governo sobre as intenções do governo estabelecer essa nova regência de classe à categoria. Segundo a SEED, um dos motivos é que o governo gostaria que vários professores avaliassem a possibilidade de voltarem às suas atividades de salas de aula, ou seja, uma espécie de incentivá-los a estarem em sala ministrando aula.

Porém, no entendimento do sindicato, esse modelo de controle dos servidores não é adequado, pois a campanha salarial não deve ser utilizada para este fim, além disso, segundo o sindicato, na figura do presidente que estava em processo para reassumir o SINSEPAP:

A proposta da nova regência, contempla progressividade? E os Assessores Pedagógicos, se não tiver data base, vão ficar sem nada? Tendo em vista que, a SEED não faz concurso para Técnicos e quem desempenha tais funções são professores, como ficará a sua funcionalidade, caso os professores tenham que retornar para sala de aula? (SINSEPEAP, 2015).

Outros representantes da categoria destacaram que o governo deve criar leis aos servidores da educação que sejam claras e objetivas, que não abram margens para interpretações que venham criar divisões entre a categoria e a prejudicá-los, pois a lei que for tratar da regência de classe não deve deixar dúvidas sobre a sua forma de implementação, como também, quais servidores serão contemplados, pois, para outra representante da categoria: “regência não é reajuste,

e que, assim sendo, a educação não recebeu reajuste em dois mil e quinze e continua com uma perda acumulada de 40,79%” (SINSEPEAP, 2015).

Nesta rodada de negociação foi deliberado que o sindicato aceitaria as contrapropostas do governo e elaboraria uma minuta com propostas para o Projeto de Lei sobre a regência de classe, de maneira que, em um prazo de dez dias o governo pudesse avaliar as ressalvas que a categoria trouxe para discussão.

Como deliberado, na quarta rodada de negociações, realizada no dia 04 de maio de 2015, os representantes do governo, a partir daquilo que a categoria dos servidores da educação demandou, estabeleceu que a minuta do Decreto que trata da anistia das faltas dos servidores que grevaram em 2012 atingiu os objetivos que ambas as partes acordaram nas mesas de negociação. A outra minuta em destaque foi a do Projeto de Lei que trata da regência de classe.

Após várias discussões e pautas de consenso nessa quarta rodada, se decidiu que todos aqueles que trabalham diretamente com os alunos receberão a gratificação, ficando também estabelecido como os professores do ensino modular serão contemplados com a gratificação. Além disso, estabeleceu-se o consenso de que na redação final do Projeto de Lei devia incorporar a licença prêmio, licença capacitação e exercício de mandato classista.

Por fim, nesta quarta rodada de negociação entre a Agenda do Servidor e o SINSEPEAP, o governo deixou claro que não seria possível realizar um reajuste linear para nenhuma categoria, tal como representantes sindicais haviam proposto na última reunião. Mas, o governo fez a ressalva de que ele tinha interesses em repor perdas inflacionárias para as categorias, mas que no momento não seria possível debater essa reivindicação. Ao final da mesa, o sindicato sugeriu que fossem feitos alguns cortes na tabela de progressão funcional dos servidores da educação e que o governo trabalhasse com uma política de progressão funcional. Tal demanda ficou de ser discutida em uma próxima rodada de negociação⁵.

Na quinta rodada de negociações que ocorreu no dia 08 de maio de 2015, após a leitura da minuta por parte do secretário da SEPLAN, surgiram algumas ponderações. Uma fala em especial de um representante sindical ligado ao setor de

⁵Até o presente momento o SINSEPEAP estava sob a presidência de Leslie Gantus Camilo. Na reunião do dia 08 de maio de 2015, o sindicato já estava sob a presidência de Aroldo Rabelo Filho, que estava participando como ouvinte das mesas anteriores de negociação, estando a par de grande parte das negociações e acordos entre a categoria e a Agenda do Servidor.

formação e política sindical que se disse perplexo com a minuta que estava sendo aprovada, pois, segundo ele:

Eu considero, no mínimo um absurdo, não haver uma sensibilidade por parte do governo com os aposentados e pensionistas. Posto que, se essa minuta virar lei, do jeito que está, estes servidores não farão jus a qualquer tipo de reajuste em seus vencimentos (SINSEPEAP, 2015).

Tal proposta havia sido colocada na reunião anterior, mas que não chegou a ser debatida pela mesa de negociações, e que voltou a ser exposta com um tom de cobrança e decepção evidente, conforme a fala do sindicalista acima referenciado. Outro ponto que foi exposto, por parte de outra representante sindical foi a necessidade da minuta contemplar aqueles servidores que já estão aposentados e os pensionistas, pois a luta da categoria é por todos os servidores da educação e que não era justo que o governo não contemplasse esses servidores. Em outro momento da discussão da minuta, um membro do SINSEPEAP ponderou o seguinte:

Senhoras e Senhores, se trabalharmos aqui o viés de um ideal que verse pela linearidade de reajustes, nós perderemos de vista os parâmetros que tanto temos perseguido, que não é outro senão o da reestruturação de nossas carreiras. Insisto, se essa lei não tiver caráter espartano, nós vamos continuar nos desestruturando (SINSEPEAP, 2015).

Novamente, aquele professor representante do sindicato chamou atenção para que a minuta e o futuro Projeto de Lei contemplassem no corpo do seu texto artigos claros, objetivos e que não deixassem dúvidas sobre os critérios e o perfil dos servidores que serão beneficiados com a nova regência de classe. Após sua fala, o presidente do SINSEPEAP que estava retomando a direção sindical salientou que a luta dos servidores da educação é pela reestruturação da carreira e que isso deveria ocorrer dentro da premissa da linearidade, cuja possibilidade pode ser discutida através de corte na tabela funcional.

Tendo em vista que, o foco da presente negociação havia sofrido algumas alterações, outro representante sindical sugeriu que a categoria e o governo priorizassem o foco da reunião, que era a aprovação da minuta, para que ela não fosse estendida para mais uma rodada de negociações, ainda que ele soubesse que muitos colegas poderiam não ser contemplados com a gratificação, caso ela fosse transformada em lei tal como estava sendo proposta.

Ao final da reunião, a minuta foi aprovada e seria apreciada pelo Procurador Geral do Estado, para que ela pudesse ser encaminhada para a ALAP, assim como o Decreto que trata da anistia das faltas dos servidores que grevaram em 2012, também seria analisado pelo Procurador de Estado, antes do chefe do executivo estadual assinar.

Na rodada de negociação realizada no dia 01 de julho de 2015, com base naquilo que o governador prometeu analisar, deliberou-se, dentre vários pontos: a) os professores que trabalham fora da sala de aula podem solicitar à SEED as férias e o abono para o mês de julho de 2015; b) composição de uma comissão até o dia 06 de julho de 2015, com 06 pessoas de cada instituição, para tratarem do remanejamento excessivo das salas de aula, salas ambientes e os que trabalham na SEED; c) confirmação de pagamento em folha suplementar para o mês de julho aos professores, especialistas, pedagogos e auxiliares da educação e, até o dia 10 de julho, também em folha suplementar, efetivar o pagamento aos profissionais das salas ambientes, da formação continuada e dos mandatos classistas; d) proposta de alteração do art. 2º e seu parágrafo 1º da Lei nº 1.896/2015; e, e) a PGE, formalizou na reunião que faria um estudo sobre a situação dos servidores que não receberam a regência de classe.

Na rodada posterior, realizada no dia 19 de agosto de 2015, o presidente do sindicato dos servidores da educação informou que a categoria faria uma paralisação entre os dias 20 e 21 do mês de agosto, pois, de acordo com o presidente da categoria:

Os motivos que levam a categoria à paralisação de dois dias são os seguintes: 1 – Até hoje, a PGE (de acordo com o que foi aprovado na última mesa de negociação), não se posicionou quanto à possibilidade, ou não, do pagamento de gratificação de 15%, aos profissionais em educação lotados no complexo da SEED (em formação continuada); 2 – O mesmo ocorre quanto ao pagamento da gratificação de 15%, aos profissionais em educação cedidos aos Municípios (Termo de Cooperação entre os entes) (SINSEPEAP, 2015).

Além disso, outras demandas acordadas não foram garantidas, dentre elas, sobre os professores que tiveram suas disciplinas extintas não receberam a gratificação de 15%; não se definiu como os professores que estão lotados na SEED, SEDEL, SECULT etc. não tiveram suas situações definidas até o presente momento.

Outras reivindicações que motivaram a paralisação foram:

- Atualização e pagamento de retroativos de todas as progressões vencidas desde fevereiro deste ano; 5 - Continuar a promoção dos profissionais em educação em todas as Classes; 6 - Reformulação da lei nº 1.896 de 25 maio de 2015; 7 - Abertura da margem de consignação sobre os 15% das gratificações do magistério (SINSEPEAP, 2015).

Após, o presidente do sindicato expor os motivos que levaram a categoria a deliberar sobre a paralisação dos profissionais, os representantes do governo relataram que o item 7, que trata margem de consignação, será viabilizado até o dia 31 de agosto, e que a PGE, ainda estava analisando as três primeiras questões levantadas pelo presidente do sindicato no início da sua fala. Na oportunidade, foi relatado pelos representantes do governo que tais itens seriam apreciados na reunião marcada com a categoria para o dia 21 de agosto de 2015.

Informaram ainda que, no momento o governo passava por uma grave crise econômica, que não é exclusivo do estado, vários estados estão passando por ela devido ao contexto nacional, e que a categoria foi informada que não seria possível realizar o pagamento dos retroativos, ainda que tivesse sido acordado entre o sindicato e a gestão. Na ocasião, o Secretário da Fazenda do Estado argumentou que: “Se, no primeiro semestre nós comemorávamos quando pagávamos a folha de pagamento antecipada, agora nós devemos comemorar (e muito) se conseguirmos pagar o servidor público no último dia útil de cada mês” (AMAPÁ, 2015).

Após a fala deste secretário, a Secretária de Administração tomou a palavra para relatar que o governo estava fazendo um grande esforço em sentar com as categorias e dialogar com todas, não só o SINSEPEAP, pois ela sabia das dificuldades que os profissionais da educação necessitam e que as negociações eram importantes para aprofundar esse conhecimento que tais servidores enfrentam em seu dia a dia.

Porém, ainda que ela estivesse à frente da administração da Agenda do Servidor, ela reconhecia que se deveria avançar: “Eu sou a responsável pela Secretaria de Administração, presido a Agenda do Servidor, acredito nesse conceito e não abro mão da Agenda do Servidor, ela está baseada no diálogo e na transparência” (AMAPÁ, 2015), mas essa dinâmica de conseguir rodar as negociações precisam ser melhoradas, porém, isso é um processo de aprendizado que todos devem colaborar para que as mesas de negociações consigam fluir.

Reconhecemos que, talvez, o Estado esteja lento para atender a todas as demandas que vieram de todas as categorias. E então, a PGE, a SEAD não deram conta de ter comissões para trabalhar em todas as frentes, talvez seja isso. Reconheço também que faltou diálogo, por exemplo, em explicar, oficialmente, as entidades, que “estamos com dificuldade” financeiras. Isso me causa um incomodo profundo, pois sou profissional, gosto de olhar nos olhos das pessoas (GOVERNO, 2015).

Segundo a secretária, pelo fato da Agenda do Servidor, com esses moldes, está sendo uma primeira experiência dessa gestão, o aprendizado institucional acontece no processo, mas que esse desafio que a gestão enfrentava não deveria ser motivo para desmotivações ou abandono da proposta inicial da agenda: “Talvez esse formato e a falta de comunicação e organização, em chamar as categorias e dizer: olha isso está desse jeito, vamos concertar; e todos trabalhar conjuntamente, tenha faltado, mas é essa a ideia” (AMAPÁ, 2015). Ao contrário, isso requer um esforço redobrado e que a gestão não quer abrir mão dessa proposta de buscar dialogar e negociar com a categoria, já que:

Quem entende de serviço público é quem está dentro do serviço público. Quanto a maneira pela qual resolvemos encarar as demandas sindicais (Agenda do Servidor), o formato que ela tenha tomado; talvez nós não tenhamos tido maturidade e preparo, ainda, para fazer com que ela “rode”; mas acredito que é apanhando que iremos aprender. Mas eu não desisto desse formato de rodadas de conversas e negociações (AMAPÁ, 2015).

Isto é, a própria gestão reconheceu que a Agenda do Servidor ainda não atingiu a dinâmica que ela gostaria de alcançar, ainda muito se tem a fazer para que as negociações e pautas possam ser solucionadas conforme as exigências sindicais, pois “reconheço a inoperância, a dificuldade, a lentidão do estado e, nesse momento, a falta desse diálogo de chamar o sindicato e dizer qual era a real situação” (AMAPÁ, 2015). Contudo, a secretária ponderou que esse cenário de crise serve de aprendizado para que o próprio governo consiga trabalhar e se organizar para honrar seus compromissos com todas as categorias com “criatividade”, “inovação” e, ao mesmo tempo, buscar desenvolver a economia local para que a crise econômica não se faça sentir tão forte no Estado.

Entretanto, para uma representante sindical, as ponderações da representante do governo só fariam sentido se, a própria gestão buscasse fazer seu dever de casa, tendo em vista que a cobrança não deveria recair apenas sobre os servidores da educação e os demais funcionários públicos, já que, se a crise é tão impactante para o estado, que o governo faça corte de salários em seu primeiro

escalão (secretários/as) e, até mesmo, em seu próprio salário. Assim, as responsabilidades não deveriam punir muito menos recair sobre a categoria dos profissionais da educação. Se existe essa necessidade, que as ações do governo devam ser direcionadas também para esse sentido. Além disso, “não realizem a Expo-Feira desse ano; será vergonhoso para a população, em um cenário de crise a promoção de megaeventos. Isso nós não vamos entender. Vamos ocupar a Expo-Feira e Protestar” (SINSEPEAP, 2015)⁶.

Além dessas falas dos representantes sindicais, outras seguiram o tom de críticas ao governo, ao colocarem que a proposta de dar gratificação de 15%, veio do próprio poder executivo, então, a gestão deveria honrar o que foi acordado nas rodadas de negociação anteriores. Pois, muitos servidores se planejaram para receberem esses vencimentos, criaram enorme expectativa, mas estão decepcionados com as dificuldades que o governo vem impondo aos servidores. A categoria não se sente responsabilizada em nada, eles apenas cobravam o que lhes era de direito.

O governo deveria ter observado melhor o contexto de crise pelo qual o país vinha passando. Agora, uma vez acordado, nada mais justo que a gestão procure se organizar e planejar para executar os pagamentos nas datas prometidas pelo próprio governador.

Na rodada de negociação que ocorreu no dia 21 de agosto de 2015, as pautas da reunião anterior foram retomadas. Momento em que o governo passou a relatar aquilo que foi possível corresponder dentro dos seus limites orçamentários.

Para tanto, a SEED criou uma espécie de plataforma digital, o SIGED, para que possa auxiliar a SEAD no processo de gestão de pessoas em relação ao recadastramento dos servidores para que se localizem onde os mesmos estão lotados e possa atender as demandas do sindicato quanto aos remanejamentos. Também foi informado que no dia 14 de junho o governo realizou o pagamento em folha complementar da gratificação de 15%.

Entretanto, foi ressaltado que nem todos foram contemplados com tais vencimentos, como, por exemplo, os profissionais que assessoram os pedagogos. O ponto que tratava daqueles assessores de pedagogos, os que se encontravam em conselhos de outras secretarias, foi informado que o maior impedimento eram as

⁶A Expo-feira é a principal feira agropecuária do Estado e um dos eventos mais aguardados do ano. Ocorre, geralmente, no segundo semestre de cada ano. No ano de 2015 ocorreu a 51^o exposição.

cargas horárias que os mesmos exerciam, por ora, era preciso buscar mais informações sobre esse grupo de servidores.

Sobre os auxiliares educacionais, foi relatado que nem todos tinham direito as gratificações, apenas os que se encontrassem em sala de aula, segundo consta na lei. Porém, como acordado na rodada de negociação passada, a gestão entendeu que se deveria criar uma comissão para a realização desse estudo com apresentação de um relatório em até quinze dias à SEED; sobre o levantamento do número de pedagogos, especialistas, auxiliares educacionais e professores de disciplinas extintas, professores de 1º ao 5º ano e instrutores que não receberam suas devidas gratificações. Neste sentido, o governo decidiu criar a Portaria Nº 274/2015 – SEED, para alteração da lei e viabilização dos acordos fixados.

Dito isto, o Secretário da Fazenda tomou a palavra para informar que a questão das consignações fora ajustada e que no primeiro dia do mês de setembro isto seria garantido aos servidores. Entretanto, o mesmo também aproveitou para informar sobre a questão do pagamento de retroativos à categoria:

Com relação ao pagamento de retroativos, devido a título de progressão e regência será liquidado assim que a economia apresentar reação diante da crise estabelecida. Estão sendo suspensos os pagamentos de retroativos, para todas as categorias que receberam reajuste com essa especificidade (AMAPÁ, 2015).

Passando ao tema das progressões dos servidores da educação, foi destacado que no mês de agosto, dia 15, elas seriam incluídas, mas apenas aquela referente ao mês, o que contempla em torno de 3.925 professores através de 19 Portarias publicadas. Por ora, finalizou o secretário: “Iremos pagar todas as categorias com reajuste devido, mas os retroativos estão sendo suspensos por enquanto” (AMAPÁ, 2015).

A gestão buscou demonstrar através de um técnico da SEFAZ os limites orçamentários que estavam sendo impostos à gestão, e que o gasto com pessoal estava altíssimo, inviabilizando as “revisões salariais”.

Deste modo, foi argumentado o seguinte:

O que estamos enfrentando com essa frustração de receita é um risco, inclusive, de enfrentar o que os outros estados estão fazendo de parcelamento de salário. Já tem cinco estados que estão enfrentando esse problema. E, vamos nos ajudar e torcer para que esse momento não chegue até nós (AMAPÁ, 2015).

Ao tomar a palavra, o representante sindical enfatizou em sua fala que o contexto é de crise, não é possível negar, contudo, a gestão tem que demonstrar exemplo.

Reconhecemos que a crise econômica existe, isso é fato, compreendemos o momento que estamos vivendo. E, nesse momento, o governo está expondo (através do técnico da SEFAZ) que existe uma dificuldade financeira para fazer o cumprimento da folha de pagamento; expõe também, que terá dificuldade em cumprir os acordos fechados com as categorias, e diante disso quero dizer que o governo deveria dar um exemplo para as categorias. As categorias irão ter que rever os acordos, recuar os passos, então queremos ver também quais serão os passos que o governo vai dar para recuar também” (SINSEPEAP, 2015).

Ao fim desta discussão, a gestão informou que o governo estava se esforçando nesse sentido, estabelecendo diálogo com o poder judiciário e legislativo para que cada qual procure encontrar meios para se planejar e enfrentar a crise econômica, e que à curto prazo vai realizar a publicação de um Decreto detalhando como será feito os cortes nas despesas do estado.

Na rodada de negociação do dia 15 de setembro de 2015, a primeira pauta da reunião foi a leitura de parte do relatório que a comissão/grupo de trabalho realizou sobre os servidores que deveriam receber a gratificação de 15%. Um membro do grupo de trabalho, representando a SEED, destacou que o relatório desmembrava e identificava os servidores por nome, local onde exercem suas funções e atribuições, e se os mesmos serão contemplados com a Lei Nº 1.896, de 25 de maio de 2015.

Ao final de sua argumentação, o representante da SEED sugeriu que o governo revogasse a Lei Nº 1.896/15, criando-se uma nova regência de classe e gratificações bem específica; criar as gratificações com novos percentuais aos professores, pedagogos, servidores que atuam em salas ambientes (consideradas aqui apenas aquelas informadas no censo escolar) e em outras secretárias, professores de 1º a 5º ano e professores de disciplinas extintas, auxiliares educacionais e especialistas; criar Portarias para organizar o número de servidores que a SEED de fato precisava em seus setores, no programa Universidade Aberta do Brasil – UAB; nos conselhos e entidades classistas.

Além disso, aqueles profissionais com regime de 40 horas deveriam exercer suas atividades em dois turnos, e de um turno aos servidores com vínculos de 20h; fazer um acompanhamento mais pontual daqueles servidores que estavam

afastados por questões de doença, qualificação em especialização, mestrado ou doutorado e se criasse uma nova lei que incluísse um artigo estabelecendo que nenhum servidor nos próximos seis meses fosse removido, mas, somente nos casos em que um contrato administrativo seja finalizado.

Na ocasião, o mesmo representante da SEED descreveu a situação dos servidores que se encontravam lotados na SEDEL, SECULT e CEE:

Na SEDEL (Secretaria de Desporto e Lazer), dos professores de 60 horas nenhum cumpre 36h em atividades com alunos. Há professores com 6h/a, 13h/a, 14h/a e no máximo com 24h/a; essa, carga horária teria que ser redistribuída. Pois, dentre os servidores daquela secretaria, que possuem vínculo de 40h a maioria está atuando com menos de 24h/a; ou seja, a SEDEL deve redistribuir a carga horária dos professores e colocar à disposição da SEED, os professores excedentes para que sejam lotados nas escolas que atuam na Educação Básica; (AMAPÁ, 2015).

Na SECULT (Secretaria de Cultura), os servidores devem ser colocados à disposição da SEED; bem como os professores que atuam na Biblioteca Pública e que possuem formação em disciplinas específicas; (AMAPÁ, 2015).

Com relação ao Conselho Estadual de Educação (CEE), verificamos a atuação de 26 professores e 8 pedagogos. A sugestão é que o referido Conselho disponibilize, imediatamente, à SEED cinquenta por cento (50%) dos professores e pedagogos; e na SEED, a função exercida pela Banca Examinadora, ora concentrado no Núcleo de Educação de Jovens e Adultos-NEJA, seja exercida pelo Centro de Estudos Supletivo Professor Paulo Melo. Para tanto, este Centro deve destinar parte da carga horária de seus professores à aplicação dos Exames de Banca Permanente (AMAPÁ, 2015).

Por fim, foram diagnosticados que vários professores cedidos à Prefeitura de Macapá recebiam a regência de classe, e que em um prazo de um ano para que a referida Prefeitura, através de Termo de Cooperação, passasse a pagar as gratificações a estes servidores, sobretudo, aqueles que estavam cedidos à Secretaria Municipal de Educação (SEMED). Assim, de acordo com a secretaria de Educação do Estado, tais propostas seriam encaminhadas aos gestores da Agenda do Servidor para que o governo fizesse uma proposta oficial ao SINSEPEAP.

A ideia era que a proposta do governo fosse encaminhada via Ofício ao sindicato no próximo dia 21 de setembro de 2015. A principal proposta que a gestão deveria encaminhar era que aqueles servidores da educação que não foram contemplados com a gratificação, só viriam a sê-lo, assim que as finanças do Estado se equilibrarem, pois só essas gratificações, que giravam em torno de 6 milhões de

reais, e que já estão sendo pagos, sejam garantidos através de gratificações lineares.

Após a exposição dos representantes do governo, o representante do SINSEPEAP argumentou que no início, quando o governo lançou a proposta, a mesma tinha como objetivo motivar os professores a voltarem para sala de aula, assim, vários contratos administrativos seriam reduzidos, o que traria uma economia aos cofres públicos. Porém, ressaltou a secretária de educação: “infelizmente isso não se concretizou. Quando esperávamos reduzir 1000 (mil) contratos, reduzimos apenas 300 (trezentos)” (AMAPÁ 2015).

Ao tomar a palavra, a representante sindical argumentou que as categorias estavam pagando o preço pela crise e que o governo precisa sinalizar que irá fazer a sua parte, pois:

É muito conveniente para o estado fazer os trabalhadores pagarem uma conta da qual eles não foram os causadores. Sacrifícios, em tempos de crise, devem ser feito por todo o conjunto econômico que faz o estado funcionar. Se não houver uma demonstração clara (isto é, cortar na própria carne), por parte do governo, vai ser muito difícil, aceitar, por exemplo, esse último decreto que foi expedido pelo governo; onde as medidas de contenções de despesas incidem, basicamente, só em cima das categorias; e do primeiro escalão?... nada. E agora, o governo nos convoca para dividirmos miséria, é no mínimo, muito incoerente (SINSEPEAP, 2015).

Esse tom de crítica também marcou a fala de outros representantes do SINSEPEAP que destacaram em suas falas que o governo deveria dar exemplo, deveria cortar gastos em seu primeiro escalão de governo, pois os servidores da educação não têm culpa pelo o que estava acontecendo, até por que, segundo eles, a proposta inicial de gratificação foi originada pela gestão estadual. Além disso, através de várias rodadas de negociação foi criada a Lei Nº 1.896/15, que garantiu os objetivos e critérios das gratificações.

Agora, independente da crise financeira, o governo devia se organizar, planejar e buscar pagar aquilo que constava em lei, e que, segundo um membro do SINSEPEAP:

Estamos ferrados. O final do ano se aproxima, e ninguém da categoria vai querer fazer greve em um momento como este, não existe clima para isso. Agora, se vocês estão pensando seriamente, em trazer para a categoria, uma proposta de rateio do que já foi conquistado, vocês vão causar um caos total dentro da categoria. Pensem, muitos colegas, já empenharam o que receberam com a gratificação de regência, por exemplo, em

consignações. Vocês acham que esse colega, vai aceitar reduzir os seus vencimentos (SINSEPEAP, 2015).

Em sua fala, o presidente do SINSEPEAP elogiou o estudo realizado pela comissão da SEED pelo estudo sobre a situação de vários servidores. Entretanto, o mesmo lamentou desse diagnóstico não ter sido feito ainda no início das negociações, isso teria evitado essas dificuldades que o governo e os servidores estão enfrentando. Dentre as soluções apontadas pelo presidente do sindicato foi:

A solução, sem dúvidas, seria acabar com os contratos administrativos, reduzi-los em 50%, pelo menos; e com essa medida, a alternativa, seria criar uma gratificação de interiorização, condizente com as localidades para onde os servidores se deslocariam. A análise é simples. Se um contratado recebe cerca de R\$ 3.000,00 bastava substituí-lo por três efetivos com uma interiorização de R\$ 1.000,00 para cada um (SINSEPEAP, 2015).

Em resposta a essa solução, a SEED informou que essa ideia estava sendo amadurecida, a interiorização só precisava ser trabalhada no sentido de como ela poderia ser operacionalizada pela SEED, pois considerava-se viável extinguir os contratos administrativos para solucionar parte disso que está sendo colocado no momento, até por que, segundo a fala da secretária da SEED, esse foi um dos desafios que a atual gestão estava procurando sanar desde o início, a questão dos contratos, contudo, esse trabalho exigia muita responsabilidade, pois era preciso primeiramente pensar em quem seria colocado no lugar e de que forma isso seria viabilizado.

5.2 ANÁLISE DE RELATÓRIOS/2015

Segundo consta no mapeamento realizado pela gestão da Agenda do Servidor com as categorias, das 51 reuniões realizadas com sindicatos e associações, desse total, cada categoria foi encontrada pelo menos uma vez para tratarem de suas referidas pautas, de modo que apenas 3 entidades não sentaram nas rodadas de negociação com o governo (GOVERNO, 2015, p. 09). Como destacado na seção de número 3, o eixo educação é composto por três sindicatos, além do SINSEPEAP que possui 14.000 servidores, existe o SINTEC/SINDUEAP com 960 profissionais, o que gera ao eixo educação um total de 14.960 servidores.

Tabela 6 - Rodadas de negociação entre Agenda do Servidor e SINSEPEAP

EIXO EDUCAÇÃO					
CATEGORIA	REUNIÃO	REUNIÃO	REUNIÃO	REUNIÃO	REUNIÃO
SINSEPEAP	07/04/15	14/04/15	22/04/15	04/05/15	08/05/15
	Apresentação da pauta de negociações	Proposta do governo	Contraproposta do governo	Consenso das propostas	Criação da minuta do projeto de Lei
SINSEPEAP	22/06/15	01/07/15	19/08/15	21/08/15	15/09/15
	Efetivação da Lei 1.869/15	Casos omissos da Lei 1.896/15	Proposta de alteração art. 2º parágrafo da Lei 1.896/15	Proposta de de gratificações e de 15%; Criação de uma comissão e relatório pela SEED com levantamento dos servidores da educação com suas funções e lotação;	Criação do SIGED; Pagamento da comissão da SEED; Proposta de extinção da Lei 1.896/15 e pagamento de gratificações; Situação dos servidores lotados na SEDEL, SECULT e CEE.

Fonte: elaborado a partir do relatório final da Agenda do Servidor de 2015⁷.

Tabela 7 - demandas sindicais em comum e do SINSEPEAP

(continua)

Categoria	Data base	Incorporação 2,84%	Progressão	Piso salarial	Plano de cargos e salários	Auxílios	Gratificação
SINSEPEAP	Solicitado	Solicitado	Ref. A fevereiro de 2015 (serão pagos em agosto e outubro de 2015)	Reajuste de 13,01	Redução de 25 para 22 padrões de tabela salarial	Locomoção (substituindo o vale transporte)	15% para Pedagogo, Auxiliar educacional e regência de classe de 15%

⁷Na reunião realizada no dia 09 de novembro de 2015, a última do ano, a discussão ficou em torno daquilo que a Agenda do Servidor trataria por formação continuada e destacou os esforços que o governo estava fazendo para viabilizar o que foi acordado com os servidores da educação.

Tabela 7 - demandas sindicais em comum e do SINSEPEAP

(conclusão)

Categoria	Qualificação profissional	Concurso Público	Plano de saúde	Demandas específicas
SINSEPEAP	Formação continuada para professores, pedagogos e auxiliares;	Solicitado	Solicitado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anistia de faltas e multa/ação judicial/greve 2012; 2. Repasse desc. Previdenciários dos servidores para AMPREV; 3. Celeridade nos processos de promoções de "A" para "C" e de nos CPVPEB; 4. Pagamento retroativo de pró-labore, titulação e indenização acumulado desde 2010; 5. Prog. Habit. para servidor público; 6) construção e/ou reforma de escolas;

Fonte: elaborado a partir do relatório final da Agenda do Servidor de 2015.

Segundo consta no referido relatório, a regência de classe de 15% sobre o salário base, incluindo nesta proposta, os pedagogos, especialistas e auxiliares educacionais que foram atendidos e pagos no mês de junho de 2015 para 6.073 professores, 641 pedagogos, especialistas e auxiliares educacionais no total de R\$ 4.282.141,33. Através do Decreto Nº 2.487 de maio de 2015, foi atendido a proposta de anistia das faltas aos servidores que entraram em greve no ano de 2012. Sobre a progressão funcional, a mesma foi incluída no mês de agosto de 2015, sendo que foi atendida parcialmente e fora do prazo acordado nas rodadas de negociação, de modo que, no referido mês, foram colocadas na folha de pagamento através de 19 Portarias⁸.

Ainda sobre este ponto, no relatório constava a observação de que vários servidores ainda seriam contemplados com a regência e gratificação através de outras portarias. Referente a isso, não foi possível realizar todas por que a SEAD não possui estrutura para efetuar todos esses pagamentos dentro dos prazos, além da ausência de fichas que avaliem os servidores da educação que cumpriram o interstício ou que ainda iriam completar. A abertura da margem do consignável aos

⁸Portarias nº 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117 e 118/2015 (DOE 6003 de 23/07/2015). Portaria nº 121/2015 (DOE 6004 de 24/07/ 2015). Portarias nº 127 e 128/2015 (DOE 6006 de 28/07/2015). Portarias nº 133, 137,138 e 139/2015 (DOE 6009 de 31/07/20015).

servidores foi atendida, e que, segundo constava no relatório final e na Ata de reunião do dia 21/08/15, o Decreto foi assinado até o dia 31/08/15. (GOVERNO, 2015, p. 13).

Outras demandas foram atendidas apenas em parte, são os casos das regências aos professores que trabalham em salas ambientes que estavam cadastrados, de mandatos classistas e de formação continuada. As mesmas foram pagas no dia 10/07/15, com exceção dos professores de formação continuada que não foram contemplados.

As demandas não atendidas foram os pagamentos retroativos referentes aos meses de abril e maio que seriam efetuados nos meses de agosto e novembro de 2015. Os demais acordos, segundo o relatório, estavam até a presente data da concretização do relatório, aguardando o parecer da PGE e SEED até o dia 14/09/15, foram os casos: 1) profissionais da educação do 1º ao 5º ano e disciplinas extintas que estão na escola e não recebem regência; 2) Portaria de regulamentação de quais setores dentro da SEED/SECULT/SEDEL receberam gratificação de regência (aguardando apenas parecer da SEED); 3) Pagamento da GPAE sem titulação; e, 4) Incidência da gratificação sobre férias e décimo terceiro salário.

Contudo, com base na reunião registrada em Ata, que ocorreu no dia 09 de novembro de 2015, as demandas citadas acima ainda não teriam sido contempladas. Na presente reunião, o Secretário da Fazenda informou que o governo estava muito interessado em solucionar vários pontos, mas que até o dia 12/11/15 haveria um esforço em conjunto para sanar essa pendência, pois:

É somente com esse estudo em mãos que, poderemos nos posicionar a vocês. Pedimos desculpas, não foi possível [...]. Temos que ser sinceros e falar a verdade, assumir nossa incapacidade de rodar tanta demanda, sendo os próprios gestores das pastas com ajuda de alguns técnicos e dizer a vocês que o que está posto é que, na quinta-feira ele apresenta para o comitê e reunimos com vocês na sexta. Estamos levando a sério esse trabalho, e estamos aqui para fazer o que é o certo, agir da maneira correta, mas infelizmente a informação não chega as nossas mãos na velocidade que vocês merecem ser tratados (AMAPÁ, 2015).

Porém, ainda que o Secretário tenha se comprometido em solucionar o problema no dia 12/11/15, suas promessas foram meio que frustradas com a fala da Secretária de Educação que argumentou que no momento ela não podia confirmar com o sindicato se, os pedidos seriam atendidos e acordados no dia proposto, tendo

em vista a necessidade de o comitê avaliar e o governo tomar uma decisão sobre o que está sendo tratado, de modo que isso só poderia ser deliberado, provavelmente, na sexta-feira (13/11/15).

Essa dificuldade da Agenda do Servidor atender o que foi acordado nas rodadas de negociação com o SINSEPEAP, sobretudo, aquelas realizadas nos dias 01/07, 19/08, 21/08 e 15/09 de 2015, dificilmente se contemplariam até o fim do ano de 2015, pois na reunião que consta na Ata do dia 15/09, e descrito na seção anterior deste capítulo, um membro do grupo de trabalho da SEED sugeriu a revogação da Lei Nº 1.896/15 e a criação de uma nova regência de classe bem específica aos servidores da educação para evitar essas mudanças nos artigos e que se chegasse a uma deliberação definitiva, para que assim se pudesse avançar em outros pontos da agenda de demandas do sindicato, mesmo por que, segundo ele, a crise financeira no Estado agravou-se de tal modo que, àquela altura estava muito complicado honrar os compromissos com a categoria.

Ainda que vários representantes da Agenda do Servidor tenham procurado argumentar nas últimas reuniões com o sindicato das dificuldades que os mesmos estavam enfrentando para efetivarem o que havia sido deliberado em consenso e transparência de dados com a categoria, por se tratar de uma postura inovadora da gestão, percebeu-se que, com base nas Atas e no relatório de 2015, uma dificuldade de comunicação interna entre as secretarias de administração, da educação, planejamento e fazenda do governo, o que ficou explícito nas últimas rodadas de negociações, como vimos na fala da secretária da SEAD, na reunião do dia 19/08: “Reconheço à inoperância, a dificuldade, a lentidão do estado e nesse momento a falta desse diálogo de chamar o sindicato e dizer qual era a real situação” (AMAPÁ, 2015); a mesma relatou na referida reunião:

Reconhecemos que, talvez, o Estado esteja lento para atender a todas as demandas que vieram de todas as categorias, e então a PGE, a SEAD não deram conta de ter comissões para trabalhar em todas as frentes, talvez seja isso. Reconheço também que faltou diálogo, por exemplo, em explicar, oficialmente, as entidades, que “estamos com dificuldade” financeiras. Isso me causa um incomodo profundo, pois sou profissional, gosto de olhar nos olhos das pessoas (AMAPÁ, 2015).

Como constatamos na fala da secretária, ela reconhece que em alguns momentos a ausência de diálogo entre as secretarias que compõem a Agenda, e, de acordo com os objetivos dessa política, esse seria um dos pontos basilares da

gestão da política: buscar o diálogo com as categorias e com seus membros e a transparência nas informações e dados. Observou-se que nos momentos mais tensos e conflituosos, como o que ocorreram nas reuniões do dia 15 de setembro e 09 de novembro de 2015, a Agenda do Servidor demonstrou parte de suas fragilidades em conseguir honrar aquilo que foi acordado a partir da criação da Lei 1.896/15 e aquilo que os objetivos da Agenda preconizavam.

O desencontro de informações deixou muitos representantes do SINSEPEAP desapontados com as indecisões dos representantes do governo, que ora apontavam soluções para resolverem de uma vez por todas o que foi acordado, ora recuavam, ou apontavam soluções que não repercutiam favoravelmente para que as agendas do sindicato avançassem. A gestão da Agenda do Servidor, ao demonstrar essa desorganização interna nas últimas reuniões, deixou claro aos sindicalistas que pairava sobre os acordos um futuro a curto e médio prazo pouco promissores, tendo em vista alguns recuos que a Agenda passou a realizar.

Porém, não podemos falar que a agenda não obteve êxitos (avanços), pois, só o fato de o governo propor a política de constante conversa com os vários sindicatos distribuídos em eixos, trazerem a mesa de negociação propostas e contrapropostas e buscarem articular as secretarias no sentido de se organizarem e planejarem em conjunto a implementação e efetivação da Agenda, foi um forte indicativo de que a gestão tinha interesses, ou no mínimo, intenções de conter crises com os sindicatos que poderiam ser evitadas com negociações e acordos.

Mas, não se deve perder de vista seus pontos de fragilidade (indecisões e recuos) que foram se descortinando com o passar das rodadas de negociação, que ora avançavam, ora se davam como incertas de acordo com o que foi descrito nos parágrafos anteriores, a partir das reuniões ocorridas no mês de julho de 2015.

A figura 1, descreve o total de reuniões realizadas pelas entidades sindicais, as demandas atendidas e o total de reuniões realizadas em 2015.

Figura 1 - Total de reuniões realizadas pelas entidades sindicais

Eixo	Nº de entidades que solicitaram agendamento	Nº de entidades com demandas atendidas	Nº de reuniões realizadas
EDUCAÇÃO	02	02	10
SEGURANÇA	07	04	19
GESTÃO	05	01	04
ECONÔMICO	03	03	07
SAÚDE	03	02	11

Fonte: Relatório de Gestão da Agenda do Servidor de 2015.

Notamos que, com o Eixo educação foram 10 reuniões. Foi o terceiro Eixo que mais teve reuniões com a Agenda do Servidor, ficando atrás do Eixo Segurança e Saúde. Nesta parte da tabela os dados conferem com aquilo que as Atas disponíveis descrevem, contudo, no relatório consta o seguinte, após a tabela:

Pode-se observar que todos os eixos e categorias atendidas obtiveram êxito parcial nas demandas apresentadas, bem como, o Governo do Estado avançou nas negociações e no alcance de seu objetivo de valorização dos servidores e no entendimento com todos os trabalhadores do serviço público (AMAPÁ, 2015, p. 26).

Ademais, assim como o governo entendeu que os êxitos foram parciais em termos de demandas apresentadas e atendidas, necessitou considerar que os êxitos também foram parciais em relação aos objetivos de valorização dos servidores e no entendimento com todos os servidores, ao contrário do que o relatório argumenta. Pois, como se descreveu nos dados constantes nas Atas, pelo menos no Eixo Educação, com os representantes sindicais, pautas e demandas cruciais, sobretudo a que corresponde à contemplação integral da Lei 1.896/15 deixaram os profissionais da educação desapontados em alguns pontos.

Como argumentado ao longo desta seção, não podemos negar os avanços que a Agenda do Servidor trouxe às categorias, porém, não podemos partir de uma argumentação generalista e até romântica e equivocada de que os objetivos da valorização dos servidores foram integrais e amplamente contemplados, como deixou transparecer o que constava no relatório na citação acima descrita. Isto é, seria importante ponderar alguns pontos, para não se correr o perigo de perder de

vista que o governo é quem está construindo sua auto avaliação. Assim, tentamos realizar os contrapontos necessários quando percebemos que certas afirmações não conferem em sua totalidade com aquilo que confrontamos com os dados documentais disponibilizados pela própria Agenda do Servidor.

5.3 ANÁLISE EXPLORATÓRIA: ATAS / RELATÓRIOS (SINSEPEAP-2016/2017/2018)

Segundo o Relatório da Agenda do Servidor de 2016 (2016, p. 02-03), 34 sindicatos e associações buscaram o governo para comporem a Agenda do Servidor. Diante do processo de efetivação dessa política pública, baseada nos pontos que o governo considerou insatisfatório para o andamento e efetivação das demandas discutidas ao longo das reuniões com os representantes da categoria, o governo realizou mudanças na metodologia para encaminhar no ano de 2016, aquilo que foi discutido e deliberado nas reuniões. A mudança na metodologia buscou aperfeiçoar o diálogo, a gestão democrática, a transparência e a efetivação dos objetivos deste Fórum de negociação permanente.

A ideia era que, essa política de negociação constante com o servidor conseguisse avançar em pontos que se demonstraram fragilizados ao longo da experiência de implementação do Fórum, de maneira que a interação com os sindicatos pudesse demonstrar ao governo quais seriam as reais necessidades de seus servidores e que se pudesse efetivar em sua integralidade as deliberações feitas de maneira consensual com as entidades.

A atual gestão estadual percebeu que a crise financeira e política do país trouxe profundos abalos às contas do Estado do Amapá, trazendo uma série de dificuldades até mesmo para o governo conseguir pagar os servidores em dia e com seus salários integrais. A “nova metodologia” de discussão e negociação também visou priorizar crises, tensões e greves por parte dos sindicatos, de modo que, através de muito e bom senso, os servidores entendessem a grave crise pelo qual as contas públicas do Estado estavam passando desde 2015.

Neste momento, o diálogo deveria ser buscado cada vez mais, assim como se buscava justificar o aprimoramento das ferramentas de gestão da Agenda do Servidor, o que a tornava bastante estratégica para evitar o aprofundamento da crise econômica no Estado.

Considerando a criação dessa nova metodologia, a Tabela 08 apresenta uma síntese daquilo que o Fórum de discussão permanente buscou viabilizar ao longo do ano de 2016.

Tabela 8 – Síntese do Fórum de discussão

(continua)

AÇÕES	JUSTIFICATIVA	ATIVIDADES NECESSÁRIAS	PERÍODO
Palestra	Orientar e esclarecer aos representantes de classe sobre o foco da AGENDA para 2016.	Articulação com a gestão SEAD; Mobilização dos Sindicatos; Organização do Evento;	19/05/2016
Reuniões	A Organização das reuniões “de nivelamento” (tratar de questões internas, inerente aos órgãos) com as representações sindicais serão organizadas pelo gestor da pasta a qual a categoria está vinculada. As reuniões formais (de encaminhamento para o que foi deliberado com o gestor do Órgão) será via Agenda.	Criar um organograma para as reuniões e um mapa de gestão visível a estas reuniões.	16/05/2016...
PCCS	Orientar as categorias, com base no Roteiro de Estruturação de PCCS, construído pela AGS. Estabelecer representantes da AGS, dentro de cada Secretaria.	Informativo (resumo do roteiro); Apresentar o Roteiro para os Gestores e as representações das categorias.	30/04 - 30/08 de 2016
DRH's e AGS	Isso fará com que, os servidores primeiro reúnam com os seus setoriais.	Reunir com os setoriais de pessoal e nomeá-los (através de decreto), para função de representantes da AGS em cada órgão.	23-31/06/16

Tabela 8 – Síntese do Fórum de discussão

			(conclusão)
AÇÕES	JUSTIFICATIVA	ATIVIDADES NECESSÁRIAS	PERÍODO
Comitê estratégico da SEAD	Criar um ambiente para troca de experiências e prestações de contas das ações da AGS, envolvendo o DRH, e suas unidades GAB, DAA e NSP.	Desenvolver reuniões mensais, com os chefes de setores, para nivelamento das demandas a serem discutidas.	16-31/04/16
SIGRH	Promover o lançamento e demonstrar a eficácia do mais novo sistema de RH do GEA;	Implantar a sistemática de planejamento contínuo nas ações direcionadas à gestão de pessoas; Integrar o sistema de recursos humanos com todos os subsistemas que guardem correlação.	20/06/16
Indicadores	Levantamento de dados para gerar subsídios nas decisões estratégicas de governo nas questões relacionadas aos servidores públicos.	Levantamentos de quais dados irão ser precisos; Criar instrumentos para a coleta de dados; Articulação junto as Secretarias (DRH e setor de pessoal)	16-29/02/16
Ações QDV (nas Secretarias)	Despertar nos servidores a autoestima; Melhorar a saúde do servidor;	Elaborar cronograma e estratégias para chegar as secretárias; Reafirmar as parcerias com as instituições que apoiam a ação QDV; Ações itinerantes;	Junho/2016
CONSAD	Divulgação da ação governamental a nível Nacional	Artigo científico; Painel; e exposição das ações da Agenda;	Junho e Julho/2016

Fonte: Relatório de Gestão da Agenda do Servidor de 2016.

A primeira reunião de 2016 entre a Agenda do Servidor e o SINSEPEPAP ocorreu no dia 16 de abril. No início da pauta, a direção do sindicato foi categórica em afirmar que o governador não deveria assinar o Projeto de Lei 257/2016, já que o mesmo era danoso aos servidores, por se tratar de um aumento na alíquota da arrecadação previdenciária e do congelamento dos salários. De modo que o governo devia ingressar com ação junto ao STF para não permitir isso, para tanto, eles estavam dispostos a conversar com o governo sobre esse tema.

Outra pauta retomada foi a questão da atualização no pagamento das progressões do ano de 2015 e gratificações concedidas no ano. Além disso, mais cinco pontos foram elencados pelo sindicato na primeira reunião de 2016:

Retorno para os locais de opção dos concursados de 2005/12; Margem Consignável: Deslocar os descontos de sindicatos e associações para a Margem Compulsória; Reformulação da Lei nº. 0915/05 (Reforma Previdenciária); Participação do Sindicato na reformulação da Lei nº 0066/93 (estatuto do Servidor); Minuta de Projeto de Lei que instituiria a Gratificação de Suporte Pedagógico ao Exercício da Docência (GSPD), como forma de estabelecer o alcance isonômico dos efeitos financeiros da Lei nº. 1896, a todos os Servidores Públicos em Educação do Amapá. Data Base 2015/16; Pagamento integral e sem atraso dos salários dos Servidores (SINSEPEAP, 2016).

Após a apresentação de suas pautas, o representante do governo declarou que o cenário de crise ainda era forte, o que inviabilizava que o governo realizasse pagamentos relacionados aos retroativos, contudo, o Estado tinha uma expectativa de receber da Petrobras uma dívida que gira em torno de 300 milhões de reais, o mesmo seria utilizado para pagamentos atrasados de servidores do Estado.

Na reunião, o ponto de consenso foi que em trinta dias o sindicato se reuniria com a SEAD, SEED e PGE para uma reunião extraordinária em que a pauta específica seria a viabilidade de estender algum tipo de benefício financeiro aos servidores da educação que não foram contemplados com a Lei 1.896/2015. Contudo, em se tratando de outros pagamentos e a data base, só com o equilíbrio das finanças do Estado é que, isso seria viabilizado.

Após cinco meses, segundo conta nas Atas, aconteceu no dia 30 de outubro de 2016, uma reunião em que a representante do governo sugeriu que houvesse uma reunião em trinta dias para tratar da extinção do pagamento da gratificação daqueles servidores que não foram contemplados com os 15% de gratificação. Com a palavra, o sindicato declarou que isso era inviável de ocorrer essa exclusão, pois há constantes mudanças nas equipes que compõem esses grupos, sobretudo, os Auxiliares Educacionais que podem atuar tanto nas escolas quanto em secretarias de governo.

Segundo Portaria baixada, relatou o sindicato, aqueles que trabalhavam com formação continuada e na Secretaria de Educação seriam lotados em seus setores, o que já estava sendo discutido, só quem ficaria fora das gratificações são os Auxiliares educacionais que ficam fora da sala de aula, os especialistas em

educação, como Fonoaudiólogos, Nutricionistas, Fisioterapeutas, Psicólogo e Psicopedagogo, e aqueles cedidos para outras secretarias, professores de disciplinas extintas.

A minuta que virou Projeto de Lei e vetada pelo governo saiu da PGE, mas os mesmos relataram que ela saiu, mas não souberam como o executivo se manifestou sobre a mesma. Pouco tempo depois, uma representante sindical argumentou:

Atuamos na área da Educação e não na área jurídica, portanto para que se faça um texto juridicamente correto para enviar para o Palácio, a sugestão teria que sair daqui, portanto que resolvamos o problema. A grande dificuldade aqui é, que tivemos uma reunião em abril já estamos entrando na segunda quinzena de outubro, e agora que vem a resposta dizendo que nosso texto, no ponto de vista técnico, não está bem elaborado (SINSEPEAP, 2016).

Após essa rodada de discussão foi acordado que a PGE fizesse seu parecer sobre essa minuta do PL, sobre a Lei 1.896/15, um edital de impacto e a apresentação de um relatório sobre essas questões, com o encaminhamento de uma cópia desses documentos ao SINSEPEAP e AMPREV.

No dia 09 de novembro de 2016 foi realizada a terceira e última reunião através da Agenda do Servidor. Após algumas explanações do Secretário de Educação sobre o que haviam discutido em reuniões anteriores, o Presidente do sindicato argumentou que a questão após vários embates e negociações, pouco mais de 2.000 servidores da formação continuada e das salas ambientes foram contemplados com as gratificações.

A grande discussão que tomou conta da reunião foi a abertura de um edital que estabelecia através de processo seletivo quem deveria ocupar os cargos da formação continuada, o que gerou descontentamento até mesmo dos antigos funcionários concursados para atuarem apenas nesta área, haja vista que após a criação de gratificações, muitos professores passaram a ser lotados para poderem receber esses pagamentos, tendo em vista que, segundo a fala de uma servidora que trabalha no NTE:

Até 2015 estávamos com 15 professores formadores e estávamos dando conta das formações do Estado inteiro, quando assumiu essa nova gestão (referindo a Secretária Conceição Medeiros) passou a ir muita gente para lá e depois de um tempo que fomos entender que era por conta da regência, então começamos a questionar e temos isso tudo registrado em ata, onde diz que somos 47 pessoas no NTE, nós desconhecemos esse quantitativo,

inclusive em nossas atas das reuniões sempre quem aparece são as mesmas pessoas. Os servidores do NTE nunca foram ouvidos sobre o processo seletivo (NTE, 2016).

Mas não só isso, esse grupo de servidores estava descontente da forma como foram as discussões internas entre a SEED e o NTE, para a publicação do processo seletivo que iria, estava acontecendo, pois, segundo a mesma servidora do NTE:

O Gestor, ainda não se inteirou do funcionamento do Núcleo, somos executores de Formação Continuada. O Processo Seletivo não contempla de forma alguma as ações do Núcleo e no edital não diz que o candidato tem que ter formação para participar do processo (NTE, 2016).

Após várias discussões entre os servidores do NTE e o Secretário de Educação, foi aceita a proposta da Coordenadora de RH de cancelar a parte do edital sobre o processo seletivo que diz respeito a participação de professores docentes na seleção.

Ao final do ano de 2016 pouco se avançou em relação aquilo que ficou pendente desde o ano de 2015 relacionado às pautas que foram atendidas em parte ou que não foram contempladas. Até por que, como descrito, houve apenas três rodadas de negociação ao longo do ano, o que impossibilitou que muitas pautas fossem encaminhadas.

Ao longo de 2017 foram realizadas 07 reuniões entre a Agenda do Servidor e o SINSEPEAP. Na reunião realizada no dia 07 de março de 2017, a Secretaria Adjunta da SEED informou a pauta: Instruções Normativas 001/2017 e a 002/2017.

A instrução 001/2017, dispõe sobre os Procedimentos de Lotação de Servidores da Educação a serem adotados pela Unidade de Controle, Lotação e Movimentação – UCOLOM/SEED, tem por objetivo, regulamentar e normatizar os procedimentos de lotação e movimentação de Servidores da Educação, setores internos e nas Unidades Escolares, realizadas pela UCOLOM, conforme a previsão legal da lei nº. 1230, de 29 de maio de 2008 que organiza a Secretaria de Estado da Educação (AMAPÁ, 2017).

A segunda instrução 002/2017, que dispõe sobre a organização da distribuição de Carga Horária, destinadas a Regência de Classe e as Atividades Complementares dos Professores, bem como, disciplinar o horário dos demais servidores que atuam nos setores administrativos e pedagógicos das Instituições de Ensino da Rede Estadual do Amapá, em todas as modalidades de ensino de Educação Básica (AMAPÁ, 2017).

Nesta reunião, a instrução de número dois foi proposta devido a identificação, por parte da SEED, de muitos servidores efetivos da educação não estarem cumprindo de maneira adequada os seus horários, ou, se encontrarem fora da sala de aula sem terem dado entrada nos devidos processos legais que esse tipo de trabalho exige, o que causa sérios problemas, pois muitas disciplinas ficam descobertas. Foi argumentado também que o governo estava extinguindo mais de 500 contratos temporários, o que traria uma economia aos cofres públicos na ordem de 1,7 milhões de reais para a folha de pagamento da SEED.

A grande questão que o SINSEPEAP colocou estava relacionada aos pontos da normativa de número um, pois, até então, não tinham conhecimento da mesma. O que trouxe preocupações relacionadas ao assédio no ambiente de trabalho. Ao final da reunião foi deliberado que iriam discutir com o sindicato aqueles pontos com os quais ficaram preocupados e, ainda, caso necessário, realizariam plenárias com os gestores escolares para explicar cada ponto da normativa para que não houvesse interpretações equivocadas.

Na segunda reunião, realizada no dia 24 de março de 2017, a pauta retomou a discussão sobre as instruções normativas nas escolas do Estado, tendo em vista as polêmicas e a repercussão que ela teve perante a categoria, diretores de escola e o Ministério Público do Estado. Deste modo, destacou a secretária da SEAD: o MP/AP entende que as instruções são legais e recomenda a sua aplicabilidade. Então, entendemos que se deve ampliar as discussões com a categoria para que se possa chegar em um denominador comum.

O representante do SINSEPEAP destacou que muitos professores estão sendo devolvidos e tendo aumento de carga horária devido a interpretação que os gestores escolares estão tendo das normativas. Os professores só não estão denunciando por que temem sofrer represálias. Após sua fala, uma representante do governo informou que os gestores que estão interpretando de maneira equivocada a normativa estavam recebendo instruções e orientações adequadas para evitar esse tipo de situação.

Diante desse contexto, a SEED trouxe a proposta de se realizar uma reunião em até trinta dias com todos os gestores para esclarecer os pontos que estavam causando polêmicas e interpretações descontextualizadas sobre as normativas. Além disso, propuseram que se fizesse uma “Cartilha Explicativa sobre as instruções Normativas” (AMAPÁ, 2017). Em relação aquilo que os professores

estavam denunciando sobre sofrer represálias, entendo que os mesmos devem formalizar isso à SEED para que se possa tomar as devidas providências. Sem termos acesso aos fatos fica difícil tomar alguma medida, e, até mesmo, que se tenha conhecimento do que realmente está acontecendo.

Feita as considerações e os devidos posicionamentos do sindicato a respeito da referida questão, uma representante da SEED argumentou:

Muitas falas aqui são no sentido de que as normativas e a recomendação do Ministério Público sobre elas, não têm força de lei. Bom, mas a 0949, de 23 de dezembro de 2005, é Lei. E é ela que diz que 60% (sessenta por cento) da carga horária de um professor precisa ser cumprida em sala de aula. 60%, de 40h/a, vai dá 24h/a. O nosso módulo/aula é de 50' (cinquenta minutos), e não de uma hora (relógio). O professor trabalha, em sala de aula 24h/a, (que são os 60% das 40h/a). Restante das horas, regidas pela lei, que o professor cumpre são de 40% das 40h/a; o que vem dar 16h/a. Então, por este ponto de vista, não há nada na normativa 002 que seja em desacordo com a lei. Eu penso que a confusão está no fato de que convencionou-se pensar, aqui no estado, que sempre trabalhamos módulo/aula. 24h/a, são 28m/a. não é por que se mudou a nomenclatura, que a carga horária aumentou. E isso é lei. E, realmente, se for para mudar alguma coisa, tem que ser mudada à lei (AMAPÁ, 2017).

Depois de algumas argumentações relacionadas às referidas denúncias e reclamações dos professores por parte do Presidente do SINSEPEAP e os critérios de cumprimento de professores com carga horária de 60h e tendo em vista as ponderações descritas na citação acima, foi deliberado que a SEED e o SINSEPEAP formalizassem um convite ao MPA que tenha como pauta as recomendações de cumprimento da normativa em questão. Deliberou-se também sobre a criação da cartilha informativa aos gestores, como medida de curto prazo para sanar as interpretações equivocadas de gestores escolares. Sobre esse assunto, a ideia era que o sindicato enviasse a SEED o entendimento que a categoria possui sobre as normativas para que dessa forma agilizasse essa discussão.

No dia 24 de maio de 2017, a reunião foi iniciada pelo governador do Estado. Na oportunidade, o mesmo aproveitou para explicar a nova metodologia que o Fórum Agenda do Servidor passou a utilizar desde o ano de 2016. De maneira que, quando o poder executivo sentasse à mesa de negociação, as pautas e acordos tivessem sido discutidos, previamente, de maneira consensual para que as demandas pudessem ser contempladas dentro das possibilidades do governo.

A pauta colocada pelo SINSEPEAP novamente visou tratar de algumas questões: 1) parcelamento dos salários dos servidores; 2) retroativos; 3) gratificações; 4) a necessidade de se realizar um concurso para pedagogos, dada a grande carência desse profissional na rede de ensino do Estado; 5) a promoção de professores das séries iniciais, progressões, pagamento do retroativo de promoções, progressões e titulação; 6) corte de 3 padrões na base da tabela salarial do grupo magistério de 25 para 23 padrões; 7) posicionamento sobre o pagamento do décimo terceiro salário e a questão das férias; 8) discussão sobre a normativa 002 da SEED, e, pela primeira vez, na pauta 9, o sindicato incluiu para reunião com o governo a questão da saúde do servidor, chamando a atenção para a necessidade de se criar um hospital do servidor, pois:

Outro ponto que encaminhamos aqui é que, o Hospital da Zona Norte de Macapá, se torne o 'Hospital do Servidor'. Sugerimos que, seja reformado pela prefeitura e administrado pelo Estado; para atender o servidor público das esferas municipal, estadual e federal. Registre que esse pedido do SINSEPEAP já foi protocolado aos poderes nesse sentido (SINSEPEAP, 2017).

O governador entendeu que todos esses pontos deveriam ser discutidos internamente pela agenda do servidor, e propôs que depois de duas semanas houvesse uma nova reunião. Para que todas essas questões pudessem ser encaminhadas na medida do possível.

Entretanto, o chefe do Poder Executivo adiantou que no momento o Estado estava sem capacidade e autonomia financeira para anunciar que os salários deixariam de ser parcelados. Pois, na ocasião o governo dependia muito dos repasses do governo federal. Além disso, "O momento da economia ainda não permitia o reajuste salarial por reposição inflacionária, mas, em contrapartida, podemos trabalhar o pagamento de passivos como promoções e progressões de carreira. O diálogo é permanente" (AMAPÁ, 2017).

Na reunião realizada no dia 13 de junho de 2017, a pauta teve como foco a elaboração de uma minuta do Projeto de Lei sobre a gratificação de suporte pedagógico (GSP), como também, o realinhamento da tabela salarial dos auxiliares educacionais. Sobre o primeiro ponto, não se produziu um consenso durante a discussão, tendo em vista o pedido do SINSEPEAP de cobrar que no PL se pagasse o retroativo incluindo desde 1º de abril de 2015. Sobre esse ponto, os representantes do governo alegaram que existiam impeditivos legais e financeiros

para se incluir essa proposta na GSP. Diante disso, o sindicato decidiu por discutir em assembleia geral uma proposta para ser colocada em debate em uma nova rodada de negociação.

No tocante a segunda pauta, a SEAD entendeu que a Lei 1.896/15 é muito abrangente, pois envolve professores de disciplinas extintas e os lotados na administração da SEED, o que exigia muita atenção por envolver a possibilidade de garantir a gratificação de 15%, para professores que se interessassem sair da sala de aula e trabalhar no administrativo. Essa discussão, não foi impedida só pela gestão, mas envolveu questões de ordem política que não foram explicitadas pela representante da SEAD.

Na reunião do dia 03 de julho de 2017, a pauta foi a gratificação de 15% aos professores que não foram atingidos pela Lei nº 1.896/15. Após, as considerações das representantes do governo, através da SEAD e SEED, o SINSEPEAP questionou como ficaria a situação dos servidores que trabalham com as séries iniciais (1º ao 5º ano); pedagogos e de auxiliar de disciplinas, tendo em vista o novo Projeto de Lei que retroage com a gratificação⁹.

Os representantes da gestão informaram que, em outra reunião, o próprio governador já havia informado que não seria possível pagar tais gratificações, como também, os retroativos a partir de 1º de abril de 2015. Neste sentido, o governo entendeu que, só era possível pagar esses benefícios do retroativo a contar de 1º de julho de 2017. A proposta dada pela Agenda do Servidor era que, a categoria buscasse diálogo com o governador para argumentarem mais sobre a decisão tomada pelo Poder Executivo. A outra sugestão seria que, a categoria aceitasse a proposta que o governo estava encaminhando, pois o atraso poderia inviabilizar o que estava sendo proposto devido o recesso do Poder Legislativo.

Na reunião do dia 14 de agosto de 2017, o SINSEPEAP averiguou esclarecimentos de um Ato Declaratório, emitido pela SEAD. Em que os servidores da educação deviam desistir de entrar com ações judiciais para viabilizar o pagamento de retroativos de gratificações, principalmente para pedagogos, auxiliares educacionais e especialistas, cuja concessão aos mesmos foi criada em 2015. Como diversos servidores estavam sendo contemplados em suas ações, o governo só se comprometeu em pagar as duas parcelas restantes dos retroativos,

⁹Na fala do sindicato foi feita referência a uma reunião realizada no dia 21 de junho de 2017, contudo, a Ata dessa reunião não constou no material disponibilizado.

caso os servidores não entrassem mais com ações judiciais. Ou seja, a assinatura do Ato Declaratório, era um condicionante para o Poder Executivo liberar o pagamento das demais parcelas de progressões referentes ao ano de 2015. Aos servidores que, receberam em “duplicidade” suas gratificações, os mesmos deviam devolver os valores parcelados em até três vezes. A fim de que, se evitasse a abertura de processos administrativos contra os mesmos.

No dia 22 de outubro de 2017, foi proposto que se discutisse alguns pontos das Instruções Normativas 001 e 002 de 2017. Entretanto, a SEED informou que atualmente eles estão buscando trabalhar alguns eixos temáticos que julgam importantes, são eles: 1) o Novo Ensino Médio; 2) a Nova Base Nacional Curricular; 3) a Formação Continuada, 4) a Gestão Escolar Democrática; 5) a formação de Conselhos Escolares, e, 6) implantação de Grêmios Estudantis.

Na oportunidade, a nova diretoria do SINSEPEAP se apresentou e relatou algumas pautas para a reunião: 1) Assédio moral relacionado a utilidade das Instruções Normativas. Conforme denúncias recebidas pelo sindicato da educação, servidores que desempenham atividades administrativas na SEED, estavam sendo “truculentos” e “impositivos” com alguns servidores da educação. Além disso, segundo o sindicato, colegas já procuraram a ouvidoria da SEED para tratarem de demandas relacionadas a adoecimento no ambiente de trabalho, entretanto não foram solucionadas, uma vez que, esses pleitos eram muito prolongados.

A secretária da SEED informou que, não havia recomendações do governo, muito menos da gestão da pasta, e que medidas serão tomadas para averiguar tais situações relatadas, de modo que: “a Questão do Assédio Moral é muito grave e o servidor que estiver envolvido nessa prática, caso for provado, vai ter que responder pelos seus atos” (AMAPÁ, 2017). Mesmo por que, não se justificava em nenhuma hipótese servidores sobretudo da educação, agirem dessa forma, isto é, se houver comprovação dessas denúncias. É importante destacar que, ao contrário do atual paradigma contemporâneo que vigora na área de gestão de pessoas. Esse modelo, atua com um viés fortemente humanizado na área de relações interpessoais no ambiente de trabalho: em síntese, “a nova competência em Gestão, a competência do século XXI, é a Competência Relacional-Sócio Emocional” (AMAPÁ, 2019).

Sobre o restante da normativa, foi sugerido que se agendasse uma plenária entre os representantes sindicais e a equipe técnica que construiu as

normativas para esclarecerem alguns pontos, pois tudo foi feito buscando-se respeitar a política educacional. E, se a assessoria jurídica encontrou problemas graves nas normatizações que não estejam de acordo, que o sindicato comunique à SEED, para que seja analisada a questão.

Ao longo do ano de 2017, como descrevemos em páginas anteriores, foram 07 reuniões. A presença do governador aconteceu com mais frequência, as pautas do sindicato ficaram em torno de duas, pelo menos as mais significativas em termos de discussão e repercussão ao longo dos debates, que foram: as Instruções Normativas e seus desdobramentos no ambiente de trabalho, o que causou várias discussões referentes a denúncias de assédio moral no ambiente de trabalho. Da parte dos servidores, foram até ao sindicato aos encontros formais nas reuniões do Fórum. Questionaram ainda a estagnação no pagamento de gratificações e retroativos dos servidores e os grupos específicos que ficaram fora da Lei 1.896/15, em decorrência da conjuntura econômica e política do país e das contas públicas do governo.

O item positivo fundamental foi a entrada de outras demandas nas rodadas de negociação. Indiscutivelmente, podemos mencionar o tema relacionado a saúde do trabalhador, se iniciando com uma discussão sobre a criação de um Hospital do Servidor. Esta pauta, que tratava da questão da qualidade de vida dos servidores públicos ativos e inativos era um dos assuntos que o Art. 5º do Decreto 1467/15 preconizava como um dos temas que podiam ser submetidos à apreciação do Fórum.

O relatório de 2017 não era da análise anual, mas apenas trimestral. Fato este que impossibilitou a descrição e análise mais detalhada que permitisse fazer um cruzamento de informações entre as Atas nos moldes do que foi feito nos relatórios de 2015 e 2016. Porém, devemos ressaltar que em termos metodológicos e operacionais para efeitos da presente pesquisa, esse relatório (2017) teve significativa melhora, comparado ao de 2015 e 2016. Pois, seu conteúdo trazia os objetivos e funcionalidades para o Fórum. Também fazia um balanço geral daquilo que a Agenda do Servidor alcançou ou precisava concretizar.

Em 2018, no total foram realizadas quatro reuniões. A primeira, aconteceu no dia 08 de Março de 2018, tratou de inúmeras pautas que seriam enfrentadas ao longo daquele ano, dentre elas, destacaram-se: 1) Reposição das perdas salariais; 2) Perdas salariais calculadas pelo IPCA de 01/01/2014 a 31/01/2018; 3) Fim do

parcelamento salarial; 4) Resolução de demandas dos processos dos 2,84%; 5) Atualização de progressão referente ao último interstício de 18 meses vencido no mês de fevereiro/2018; 6) Pagamento de retroativo de promoções, progressões, titulação; 7) Concessão das promoções da classe “A” para a classe “C” e demais classes; 8) Alteração da lei do magistério 0949/05, no art. que versa das promoções; 9) Aumento da gratificação de ensino especial de 10% para 30%; 10) Construção e estruturação das salas para a Educação Especial; 11) Melhorias das estruturas físicas das escolas; 12) Ampliações/melhorias na infraestrutura e banda larga nas escolas; 13) Formação continuada; 14) Participação do SINSEPEAP nas discussões das alterações da Lei do magistério 0949/05 (AMAPÁ, 2018).

Destacamos neste referido, a inclusão do assunto da saúde do trabalhador na pauta de discussões da Agenda do Servidor, questão que consta nos objetivos da política, mas que, até aquele momento não havia sido pautada. Deste modo, as pautas referentes ao tema foram: 1) Garantia de atendimento humanizado na rede de saúde CAPS; 2) Plano de saúde; 3) Retorno do serviço psicossocial; 4) Atendimento dos profissionais de educação na Junta Médica (AMAPÁ, 2018).

Outro aspecto importante descrito na presente Ata foi a entrada do tema da Gestão democrática. Tornando-se outro objetivo que consta na pauta da Agenda do Servidor, mas que não havia sido inserido nas reuniões ao longo dos anos de 2015, 2016 e 2017. O rol sugeria que se tratasse sobre: 1) Funcionamento dos Conselhos Escolares; 2) Gestão democrática para todas as escolas; 3) Revogação da Instrução Normativa 002/17 (AMAPÁ, 2018).

Na reunião ocorrida no dia 20 de março de 2018, logo no início da reunião, foi marcado pela declaração do governador que destacou: “esse atual mandato era desafiador em sua carreira (...), pois devido à crise financeira que atingiu o Estado algumas questões acordadas nas negociações não foram possíveis serem concretizadas”. Ainda destacou a importância do Fórum Agenda do Servidor em dar continuidade as políticas que estavam sendo realizadas nos últimos anos:

“Dos meus mandatos como Governador do Estado, esse foi o mais desafiador por conta da crise que nos deixou em situação de maior desafio, então quanto mais diálogo, melhor possibilidade de juntos encontrarmos o caminho para melhorias do nosso Estado. Então, recomendo e repito que é uma decisão minha de manter esses três níveis de diálogo. Em um nível de diálogo que recomendo para Secretária de Administração e sua equipe da Agenda do Servidor. Também recomendo para os sindicatos exercitarem esses níveis de diálogo. Porque muitas vezes o sindicato espera uma

oportunidade para dialogar com o Governador. Enquanto que, a situação poderia estar sendo resolvida dialogando com a Secretária (AMAPÁ, 2018).

Dito isto, o governador esclareceu sobre a pauta em questão: valorização salarial e profissional, além de ser um direito, era um dos esforços que a gestão procurava realizar, ainda que o cenário fosse desfavorável. Contudo, se for o caso, não havia problema em divulgar ao sindicato o assunto das receitas e despesas do último ano. Como também a previsão do corrente ano, mesmo por que, a questão da transparência dos dados é algo sancionado em lei. Outros órgãos, como o Ministério Público, Tribunal de Contas do Estado, ALAP, etc. têm acesso às informações relacionadas aos gastos do governo.

Ao final da reunião, ficou acordado que até o dia 23 de março o governo apresentaria o planejamento dos gastos com o grupo educação e a questão salarial do mesmo. Tendo em vista o planejamento de algumas questões orçamentárias se encontrarem em percurso.

Na reunião posterior¹⁰, dando prosseguimento as “Reivindicações para campanha salarial de 2018”, o governador reiterou os desafios da atual gestão do Poder Executivo e abriu espaço para que o sindicato colocasse em discussão o ponto da pauta.

Feito isso, a representação do SINSEPEAP esclareceu que o item era específico: “valorização salarial e profissional”. Foi frisado que o Estado, não em seu governo, tinha uma dívida com os servidores da educação, referente ao reajuste salarial de 60%:

A categoria espera que seja apresentada uma proposta de reajuste, pois estamos com perdas desde 2015. E apesar da conjuntura de crise, de várias situações dos governos e do Brasil a fora. Acreditamos no seu governo pelo histórico que conhecemos de diálogo. Isso por ser um governo que pensa e planeja, então esperamos algo positivo para a categoria (SINSEPEAP, 2019).

Sobre isso, o governador destacou que discussões pontuais acontecem continuamente com as categorias e reajustes lineares dos servidores públicos, é um deles. Assim, a ideia é que em pouco tempo façamos o anúncio do reajuste linear a

¹⁰Consta na Ata o mesmo dia 20 de março, contudo, devido ao conteúdo da mesma, percebe-se que ela foi realizada em outro dia, mas não no dia 23/03, pois é feita referência de uma reunião entre os sindicatos e a PGE que ocorreria no dia 22/03. Porém, ainda que ela esteja com esse desencontro de data na sua lavratura, isso não impossibilitou de forma alguma a descrição de seu conteúdo, tendo em vista novas discussões e continuidade de outras demandas oriundas da última reunião do dia 20/03/18.

todos os servidores do estado. Porém, devido as especificidades do setor educação o linear era diferente¹¹.

Após essa declaração, o outro ponto abordado foi a “Promoção do professor Classe A”. O SINSEPEAP, identificou em seus estudos que existem mais de 1.700 professores na classe A aguardando promoção, e que a tabela salarial atual foi adequada com a do MPF. Dito isto, foi deliberado que a PGE reuniria com a categoria na mesma semana e estudariam o referido ponto específico.

Foi inserido na pauta da reunião o ponto que versa sobre a “Gestão Democrática”, passando a ser discutido nas reuniões do ano de 2018. Conforme destacado por uma representante sindical, a proposta de uma escola democrática devia valorizar seu líder comunitário, pois “estamos entristecidos” com a atual gestão por saber que o curso de capacitação para realizar o processo de eleição dos gestores escolares é de responsabilidade da SEED e não está sendo levado adiante a discussão, por mais que conste nas questões que integram as negociações da Agenda do Servidor. O objetivo da participação ativa e a gestão democrática perante os órgãos e instituições do Estado que compõem o Fórum.

Entendemos que devemos avançar nessa pauta de discussão e levantar a “bandeira de democratizar a educação”, pois no plano nacional e com a lei de terceirização, a escola pública, assim como o sistema educacional, estão passando por um desmonte, e localmente era preciso fazer algo para não agravar esse quadro que era dramático.

Enfim, todo esse desmonte dos serviços vemos que há uma necessidade que essas escolas estejam a frente desse processo, até porque, dizer que a nossa categoria está localizada no PPP, não é Projeto Político Pedagógico da escola, e sim parcelado, precarizado e penalizado ideologicamente. Por que que eu digo ideologicamente? Por que até quando se tem uma indicação política para dar serviço de uma atividade escolar como essa, nos deparamos com muitas denúncias no Sindicato com relação a assédio moral e outras coisas, e isso é em virtude desse mal entendimento ideológico [...]. Então, por conta disso vamos ser penalizados, ou por carga horária, enfim, várias maneiras que existem dentro do universo escolar para ter um braço opressor contra o trabalhador (SINSEPEAP, 2019).

Assim, segundo o sindicato, se fazia necessário organizar de maneira progressiva esse movimento de democratização da gestão escolar para evitar que

¹¹“Sobre a questão, foi deliberado então que o Governo, até dia 23/03/18 (sexta), receberá o levantamento macro linear das informações orçamentárias e irá verificar a possibilidade de recebimento da categoria na semana seguinte e fará uma coletiva sobre o posicionamento do linear” (GOVERNO, 2019).

situações como essas descritas de assédio moral no ambiente de trabalho, decorrente do perfil político partidário do gestor indicado¹².

Por último, o sindicato apontou a questão da “saúde do trabalhador”. Já que se tratava de uma questão urgente. Considerando que, muitos professores se encontram doentes, com quadros de depressão gravíssimos necessitando de atenção. Pois, estamos adoecendo no ambiente de trabalho devido a um conjunto de precariedades. Precisamos, urgentemente, de acompanhamento psicológico. No contexto, foi informado que o Poder Executivo havia encaminhado um PL para a ALAP; para que os mesmos desfrutem de plano de saúde. O que ajudaria a curto prazo alcançarmos metas sobre esse tema, ainda que se saiba que muito a de se fazer.

Na última reunião, do dia 01 de agosto de 2018, constatamos através das Atas disponibilizadas pela AGS, que foi discutido a pauta acima com a Secretária Adjunta de Gestão de Pessoas da SEED. Entretanto, o ponto foi direcionado para outra questão, o referente aos professores de “classe A”. Por se tratar de um problema, segundo o SINSEPEAP, que se prolongava desde 2015 e que este ano deveria ser solucionado.

A SEED informou que os estudos sobre os impactos financeiros na folha de pagamento estavam quase concluídos e que o término estava próximo, ainda seria concluído no referido mês. Entretanto a maior preocupação do sindicato estava relacionada às eleições de 2018, por isso a necessidade de acelerar essa demanda¹³.

Ao longo do ano, o ponto positivo do Fórum Agenda do Servidor foram as discussões iniciais sobre a gestão democrática e a saúde do servidor, algo que desde o início da Agenda não havia sido contemplado, com exceção da saúde do servidor que foi tema de pauta de reunião no ano de 2017. Referente ao negativo foi que, segundo consta nas Atas, não houve o desdobramento da discussão das promoções defendidas aos professores Classe A; tópico que estava como uma das questões essenciais da campanha salarial de 2018.

Além disso, como destacado na pauta da primeira reunião em março, a discussão sobre o cumprimento política de educação especial no estado, sobretudo

¹²“Com relação a essa demanda, foi informado a categoria que dia 27/03/18 será lançado o catálogo de cursos para tratativas dessa demanda” (GOVERNO, 2019).

¹³“Independentemente disso, ficou agendada uma reunião de nivelamento entre SEAD, SEED, CPVPEB e SINSEPEAP, para o dia 17.08.18, no CVEDUC” (GOVERNO, 2019).

a questão da construção e estruturação das salas de aula da educação especial e a questão da formação continuada não foram contempladas.

O argumentado foi que, houveram poucas reuniões, muitas demandas não foram discutidas. O que ficou claro, para além de outras possibilidades de análise ou interpretação, por se tratar de um ano eleitoral, em que o atual governador buscou a reeleição, esperava-se maior atuação da Agenda do Servidor com os representantes do SINSEPEAP. Por se tratar do grupo do magistério, com significativo poder de influência eleitoral, estratégico em termos de repercussões positivas ou negativas acerca do cenário da educação estadual¹⁴.

5.4 ROTEIRO DE ENTREVISTAS

No intuito de trazer a narrativa dos segmentos da gestão e do sindicato dos servidores da educação para contribuir ainda que, de forma singela e limitada na tentativa de fundamentarmos algumas descrições das Atas e na Análise dos Relatórios Trimestrais e Anuais disponibilizados pela Agenda do Servidor. Podemos afirmar que, foi possível realizar nos últimos dias duas entrevistas com uma servidora da educação e militante sindical e outra com uma servidora que atua no grupo da gestão.

Essas narrativas trouxeram contribuições significativas para a finalização da pesquisa. Tais considerações serão destacadas ao longo das considerações finais, mas que já serão apresentadas de maneira ampla na descrição, análise e interpretação das entrevistas coletadas em campo realizado no início do mês de junho.

Mesmo com as devidas ponderações que o caso exige, já que essas narrativas explicitam antagonismos entre as demandas de grupos de servidores, associações/sindicatos e o Governo do Estado do Amapá, os comentários feitos pela professora integrante do SINSEPEAP, sinalizam como a Agenda do Servidor é percebida por alguns segmentos classistas.

Em entrevista realizada no mês de junho de 2019, a representante sindical fez pesada crítica ao Fórum Agenda do Servidor. Questionada inicialmente

¹⁴Os relatórios disponibilizados se referem ao primeiro e segundo trimestre de 2018, nos mesmos não consta as deliberações realizadas junto ao SINSEPEAP no Eixo da Educação, o que não possibilitou agregar mais informações ou fazer o cruzamento de informações entre as Atas e o Relatório Trimestral.

sobre quais as principais demandas que o Sindicato da Educação passou a reivindicar a partir do momento que a agenda do servidor foi criada? De forma bem objetiva ela disse:

Na verdade, a gente não consegue ver essa transcendência na materialidade [...] fica só na base da abstração, do discurso, do diálogo. Nós temos várias demandas [...] que também são de cunho pedagógico, que poderiam está sendo resolvidas através dessa Agenda, mas não acontece. Uma delas é a questão do próprio assédio moral [...] se vestem de uma prática restaurativa através do MP para tentar resolver essas mazelas [...] mas não se resolvem porque não se tem vontade política para isso (REPRESENTANTE SINDICAL, 2019).

Nesse início de entrevista, já é possível imaginar o tom que vai ser dado sobre o Fórum Agenda do Servidor. A menção que a representante do sindicato faz, refere-se sobre uma antiga reclamação dos sindicatos dos professores acerca do assédio moral sofrido por professores no desenvolvimento de suas atividades laborais. Licença Prêmio, faltas no trabalho, atestado médicos, conflitos e sala com alunos, preenchimentos de diários eletrônicos geralmente estão na pauta dessas discussões, e frequentemente são pontos de divergências entre direção de escola/SEED e docentes estaduais. Ela continua mencionando o tema:

Até porque o assédio moral acaba sendo um braço opressor do Estado para coibir a livre manifestação dos trabalhadores, dada as suas diferenças ideológicas. Então, assim, a gente tá no movimento grevista que passou de 15 dias teve uma mesa conciliatória via justiça, porém, que não se cumpriram certos acordos por parte do próprio governo. Ficou acertado que não haveria cortes de pontos mediante a reposição das aulas e agora nós temos ai professores que tiveram sequestros de seus proventos de cerca de 1.500, 900 reais [...], quer dizer, o Estado se diz dialogar, mas implementa a política de ferro para punir aqueles que tem esse direito garantido pela constituição no seu artigo 9, que é o direito a greve (REPRESENTANTE SINDICAL, 2019).

Sobre cortes de pontos e faltas, os comentários acima têm a ver com a recente greve dos professores da Rede Estadual, que passaram cerca de 15 dias parados, inclusive contrariando ordem judicial. Com a decisão da justiça de o movimento paredista foi ilegal, houve desconto direto na folha de pagamento dos professores, o que deixou toda a categoria extremamente descontente.

Logo após parte preliminar, foi perguntado se o Fórum Agenda do Servidor está sendo eficiente e garantindo aquilo que ele preconiza em todos os seus objetivos junto ao SINSEPAP? A dirigente sindical chamou atenção para alguns aspectos sobre as demandas que o Sindicato levou à mesa de negociação e

os problemas reais da administração. Nesse desencontro de interesses, a falta de reajuste salarial talvez seja o ponto mais dramático de todo este processo de negociação.

Com pouco espaço de pressão por aumentos salariais, em face da crise econômica brasileira, as críticas se dirigem na falta de valorização da carreira docente e ao próprio adoecimento mental da categoria:

Então, nós estamos aí desde 2016 mais ou menos sem reajuste salarial. Hoje a nossa demanda é também de valorização do servidor. Inclusive, a nossa data base não está sendo respeitada. Então, os trabalhadores hoje, exigem dessa Agenda do Servidor que ela se materialize em ações, e dessa forma mudar a vida deles [...] nós estamos adoecendo ocupando altos índices de problemas psicossociais, em virtude dos ataques de diferentes setores do poder público (REPRESENTANTE SINDICAL, 2019).

Sobre esse aspecto específico, mencionado acima, existem indicadores de que os professores brasileiros cada vez mais são acometidos por doenças crônicas e pela emblemática síndrome de burnout¹⁵. Outro aspecto forte na fala da dirigente sindical está relacionado com a futura reforma da Previdência Social, o que provavelmente atingirá todos os Estados da federação. Sobre este assunto ela foi incisiva:

As reformas que forem implementadas nas esferas federal certamente terão repercussão em nível local... Já há rumores, inclusive que o próprio governador vai aumentar a alíquota de contribuição da AMPREV de 11 para 14%... Nossos salários estão sendo parcelados há 5 anos [...] Estamos sofrendo duramente com a inflação, arrocho salarial. Nós não temos minimamente o índice do incorporado, e isso tudo vai refletir numa mesa que não funciona! E na realidade, o governo usa esse discurso de que existe esse diálogo contínuo para dizer que estão abertos “a ouvir os trabalhadores”. Acontece que os trabalhadores não querem só ser ouvidos, mais além disso, querem ser atendidos em suas demandas. Então, se a gente for avaliar nessa perspectiva essa mesa é meramente uma falácia. Veio “acalmar os ânimos dos trabalhadores”. O que a gente quer do estado é ação efetiva! (REPRESENTANTE SINDICAL, 2019).

Os comentários acima, mesmo considerando sua ideologia sindical, sinalizam pontos divergentes na real intenção da Agenda do Servidor. Nesta direção, pode-se atestar o nível de críticas a dinâmica empreendida dentro dessa arena decisória, onde o pêndulo do Estado sempre é colocado como referencia para o início dos debates.

¹⁵Esta patologia está associada ao adoecimento que o trabalho pode provocar, como resultado de um esgotamento profissional, a partir das condições efetivas de trabalho. A síndrome de burnout é um distúrbio psíquico caracterizado pelo estado de tensão emocional e estresse provocado pelas condições de trabalho desgastantes.

No sentido oposto dessas declarações, outra representante de um grupo de servidores estaduais, que em tese poderia ter a mesma compreensão sobre o significado da Agenda do Servidor, entende que houve avanços concretos, e que o Fórum trouxe avanços, tanto para o governo quanto para os servidores. Para essa liderança classista, esse novo canal de discussão deu possibilidades de se construir consensos. Questionada sobre o significado do Fórum Agenda do Servidor, respondeu dessa forma:

Eu, particularmente, fiquei muito feliz com a criação da Agenda, pois a partir desse momento passou a existir um novo canal de comunicação entre o servidor e o governo do Estado do Amapá. Até então, não havia essa possibilidade institucionalizada, mas com essa prática, essa nova política pública, hoje a gente tem governo e servidores buscando entendimento. Inclusive há um espaço da Agenda do servidor dentro da SEAD, e isso ocorreu por causa desta iniciativa governamental. A partir desse momento, quando foi criado o Fórum, nós tivemos oportunidades de fazer todo um levantamento de problemas que os servidores necessitavam resolver para melhorar a sua carreira, em todos os sentidos! (REPRESENTANTE DO GRUPO GESTÃO, 2019).

Importante entendermos de onde essa servidora fala. O grupo que ela faz parte é o da Gestão Governamental, que representa uma fatia pequena em relação ao conjunto dos servidores públicos amapaenses. Nesse sentido, quando são contemplados com algum tipo de ganho, seja de ordem salarial, composição de carreiras ou de capacitação, os impactos financeiros são bem menores do que o grupo magistério.

A partir do surgimento da Agenda nós passamos a ter muitas vantagens[...] Eu lembro que uma das maiores oportunidades, desde que a agenda foi criada, foi a de sermos capacitados. Agora nós temos uma carreira. Antes, era a função e pronto. Vou lhe dar um exemplo: eu sou socióloga, e a partir de então, nós passamos a ser analistas. Nós tivemos a oportunidade de nos capacitar, fazendo, por exemplo, um curso em nível de pós graduação. Depois, tive a oportunidade, pelo governo, de cursar um mestrado pela UECE. Por isso, entendo que essa Agenda vem oportunizando aos servidores do Estado do Amapá, possibilidades concretas de capacitação. Também essa oportunidade de diálogo permanente é muito importante. Claro que a gente não pode apenas exigir, pois temos que cumprir com nosso papel de servidor público (REPRESENTANTE DO GRUPO GESTÃO, 2019).

A representante do grupo Gestão, denominados de analistas, com formação superior, e salários acima da média do funcionalismo estadual, na parte final de sua entrevista, destaca uma série de avanços na carreira que faz parte:

Eu, particularmente, reconheço que estamos melhor. Sou vice-presidente da Associação dos Analistas do Estado, e neste sentido temos requerido

muitas ações. Apesar de que a nossa luta é bem anterior ao Fórum. No entanto, foi com a agenda que vem toda essa capacitação. Essa política foi diferenciada na gestão do atual governador [...] Mas, já tinha esse diálogo [...] (REPRESENTANTE DO GRUPO GESTÃO).

Na parte final da entrevista, a servidora mostra que o grupo que representa, até uma década atrás, estava com seus salários defasados. Mas através do diálogo conseguiu demonstrar sua importância para a máquina pública. Inclusive ela mostra qual é a nova bandeira de luta que a categoria defende:

Atualmente estamos lutando pela questão da titulação. Algumas categorias já ganham. A nossa acabamos, recentemente, de entregar todo impacto financeiro. Fizemos todo um estudo comprovando realmente a situação e a viabilidade desse processo. Enfim, a gente só teve a ganhar com a Agenda do Servidor, isso eu posso lhe dizer/garantir, independente de partido político. Como servidora estou lhe colocando de forma real o que realmente hoje a Agenda representa para o servidor público (REPRESENTANTE DO GRUPO GESTÃO, 2019).

A fala dessa servidora foi importante para se notar os contrapontos, as visões dos servidores do Estado do Amapá sobre uma política pública que buscou dialogar e produzir consensos em torno de demandas específicas de seus representantes sindicais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da análise dos dados, tentamos analisar com base nas fontes documentais (Atas e Relatórios da Gestão da Agenda do Servidor), que é base metodológica da pesquisa, a política desenhada pelo Governo do Estado do Amapá, direcionada aos servidores públicos estaduais através do Fórum Agenda do Servidor, com foco no Sindicato dos Servidores Públicos em Educação no Amapá, pertencente ao Eixo Educação.

Além disso, para se fundamentar a descrição e análise das fontes documentais, utilizamos duas breves entrevistas para respaldar alguns pontos da pesquisa através da narrativa de duas servidoras ligadas ao sindicato dos servidores da educação e do grupo gestão. A pesquisa, entre outras coisas, demonstrou a construção de consensos no relacionamento entre dirigentes do Governo e os servidores públicos estaduais; apontando o nível de participação individual e coletivas dos servidores públicos estaduais e entidades de classes no que se refere à eficácia das políticas públicas efetivadas pelo Fórum. Identificamos, ainda, qual das políticas públicas implementadas para os servidores foram mais significativas e exitosas.

Ainda que vários representantes do governo tenham procurado argumentar, especialmente nas reuniões realizadas no ano de 2015 (ano de implantação da Agenda do Servidor), com o sindicato das dificuldades que os mesmos estavam enfrentando para efetivar o que havia sido deliberado com base no diálogo, consenso e transparência de dados com a categoria, por se tratar de uma postura inovadora da gestão, percebe-se, com base nas Atas e no relatório de 2015, 2016, 2017 e 2018, uma dificuldade de comunicação interna entre as Secretarias de Administração (SEAD), da educação (SEED), planejamento (SEPLAN) e fazenda do governo (SEFAZ), além de outros órgãos e instâncias, como a Procuradoria Geral do Estado (PGE).

Tal situação ficou clara nas últimas rodadas de negociação do ano de 2015 e durante todo o ano de 2016 como consta na fala das gestões da SEAD, SEED, PGE e na fala dos representantes do SINSEPEAP que chamavam atenção para esses fatos ao longo das rodadas de negociação.

Essa dificuldade de comunicação interna só diminuiu a partir dos anos de 2017 e 2018, quando a Agenda do Servidor foi adquirindo uma dinâmica de

funcionamento e organização interna em termos de avanço sobre suas próprias dificuldades, com foco no planejamento de suas próprias ações. Nos dois referidos anos, a gestão do Fórum conseguiu se planejar no sentido de perceber quais foram seus principais avanços, onde se encontravam suas fragilidades e mapear o que não foi possível concretizar e por quais motivos a não concretização dos acordos com o sindicato.

Durante a implementação da Agenda do Servidor, tal como consta nos dados descritos e analisados no último capítulo desta pesquisa e nas próprias observações de membros das secretarias de governo que estavam à frente das discussões, houve reconhecimento de que em alguns momentos faltava diálogo entre as secretarias que compõem a gestão do Fórum.

De acordo com os objetivos dessa política, o diálogo com as categorias, a transparência e a comunicação intersetorial seria um dos pontos basilares da gestão dessa política. Observamos que nos momentos mais tensos e conflituosos como o que ocorreu nas reuniões do dia 15 de setembro e 09 de novembro de 2015, quando a Agenda do Servidor passou a demonstrar parte de suas fragilidades ao não conseguir atender em sua plenitude aquilo que foi acordado a partir da criação da Lei 1.896/15 e aquilo que os objetivos da Agenda preconizava.

O desencontro de informações deixou muitos representantes do SINSEPEAP desapontados com as indecisões dos representantes do governo, que ora apontavam soluções para resolver de uma vez por todas o que foi acordado, ora recuavam ou apontavam soluções que não repercutiam favoravelmente para que as agendas do sindicato avançassem. A gestão da Agenda do Servidor, ao demonstrar essa desorganização interna nas últimas reuniões, deixou claro aos sindicalistas que pairava sobre os acordos um futuro em curto e médio prazo, pouco promissores, tendo em vista alguns recuos que a Agenda passou a realizar.

No ano de 2017, a presença do governador foi mais frequente, as pautas do sindicato ficaram em torno de duas, pelo menos as mais significativas em termos de discussão e repercussão ao longo dos debates, as Instruções Normativas e seus desdobramentos no ambiente de trabalho, o que causou várias discussões em termos de denúncias de assédio moral no ambiente de trabalho por parte de gestores escolares. A estagnação no pagamento de gratificações e retroativos aos servidores e a grupos específicos que ficaram fora da lei 1.896/15, em decorrência da conjuntura econômica e política do país e das contas públicas do governo.

O principal ponto positivo foi a entrada de outras demandas nas rodadas de negociação, que foi a questão da saúde dos servidores, onde se iniciou uma discussão sobre a criação de um Hospital do Servidor. Essa pauta, a que tratava da questão da qualidade de vida dos servidores públicos ativos e inativos é um dos assuntos que o Art. 5º do Decreto 1467/15 preconiza como um dos temas que podem ser submetidos à apreciação do Fórum.

Ainda que o relatório de 2017 não esteja completo, seja apenas trimestral, o que não possibilitou uma descrição e análise mais apurada que possibilitasse fazer um cruzamento de informações entre as Atas, como foi feito no relatório de 2015 e 2016, deve-se ressaltar que em termos metodológicos e operacionais para caráter de pesquisa, ela teve significativa melhora comparado ao de 2015 e 2016, pois já traz seus objetivos, sua funcionalidade para o Fórum e um balanço geral daquilo que a Agenda do Servidor alcançou, estava alcançando e ainda precisava concretizar.

Como consta nos dados analisados, apenas em 2018 o sindicato conseguiu trazer para a mesa de discussão outras prioridades que formalmente o Fórum Agenda do Servidor também contempla em seus princípios e objetivos, como a questão da gestão democrática através da participação política efetiva de lideranças da comunidade escolar, especialmente nos Conselhos e gestão escolar. Discussão esta que precisa avançar e se efetivar em medidas concretas, tendo em vista que já existe um princípio de discussão.

No geral, a Agenda do Servidor obteve êxitos e avanços, pois, só o fato do governo propor a política de constante conversa com os vários sindicatos e associações distribuídos em eixos, trazer a mesa de negociação propostas e contrapropostas e buscar articular as secretarias no sentido se organizarem e planejarem em conjunto a implementação e efetivação da Agenda, foi um forte indicativo de que a gestão tinha interesses ou no mínimo, intenções de conter crises com os sindicatos que poderiam ser evitadas com negociações e acordos. Assim como houve participação do SINSEPEAP em levar suas demandas e soluções que pudessem ser colocadas como alternativas para questões que criaram obstáculos aos servidores e a própria gestão do Fórum.

Mas, não se deve perder de vista seus pontos de fragilidade (indecisões e recuos) que foram se descortinando com o passar das rodadas de negociação, que ora avançavam, ora se davam como incertas como o que foi descrito nos parágrafos

anteriores, a partir dos desdobramentos de pautas, discussões e negociações entre o sindicato e a gestão da agenda.

A pesquisa trouxe dados descritivos e análises exploratórias/etnográficas com base nas fontes documentais disponibilizadas pela gestão do Fórum e breves entrevistas aplicadas a uma servidora da educação pertencente ao sindicato e ao grupo gestão pertencente à gestão da associação. Com base nessas informações foi possível trazer algumas percepções sobre o processo de implementação dessa política pública, que em sua ideia original contemplava vários aspectos e demandas que o SINSEPEAP considerava valioso, mas que por vários motivos internos e externos, como a crise econômica que afetou o Estado, apontados no último capítulo, inviabilizaram vários pontos cruciais para a implantação eficiente da política pública.

Esperamos que este trabalho sirva para lançar questões e problematizações sobre o fenômeno da implantação das políticas públicas e dos desafios que os governos e a sociedade civil enfrentam quando estas duas instituições de grande peso social buscam tratar de um direito social básico: a educação. Os avanços, no caso deste estudo, apontaram o quanto eles são graduais, não lineares e, por vezes, se deparam com conjunturas internas e externas que geram obstáculos para serem superados em curto prazo.

O tema trabalhado, ainda que desafiador pode ajudar de maneira bem provocativa e singela outros pesquisadores que se interessam pela área das políticas públicas e suas múltiplas possibilidades de estudo.

REFERÊNCIAS

AMAPÁ. Decreto nº 1467 de março de 2015. Institui, no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual, a “Agenda do Servidor” e dá outras providências. Macapá, 2015. **Diário Oficial Estado do Amapá**, Macapá, mar. 2015. Disponível em: <<https://editor.prodap.ap.gov.br/editor/Arquivos/Texto/Gestor52aae564a4b694c0564674b098415809.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

_____. Decreto nº 1598 de março de 2016. Dispõe sobre a estruturação, organização e administração do sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos e Folha de Pagamento – SIGRH no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional, e estabelece outras providências. **Diário Oficial Estado do Amapá**, Macapá, mar. 2016. Disponível em: <<https://editor.prodap.ap.gov.br/editor/Arquivos/Texto/Gestor45825aacdfa137c168f1b9c85b56127c.pdf>>. Acesso em: 01 jul.2019.

_____. Decreto nº 0001 de 02 de janeiro de 2019. Cria o Comitê de Controle e de Qualidade do Gasto Público (CQG). **Diário Oficial Estado do Amapá**, Macapá, 2 jan. 2019. Disponível em: <<https://www.portal.ap.gov.br/noticia/0301/governo-do-amapa-anuncia-cortes-de-despesas-e-enxugamento-da-maquina-administrativa>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

_____. Lei nº 1.896 de 25 de maio de 2015. Altera a Lei Nº 0949 de 23 de dezembro de 2005, que dispõe sobre normas de funcionamento do Sistema Estadual de Educação, reestrutura o Grupo do Magistério do Quadro de Pessoal do Estado do Amapá e organiza o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Profissionais da Educação Básica do Poder Executivo Estadual, alterada pela Lei Nº 1.742, de 26 de abril de 2013. Macapá, 2015. **Diário Oficial Estado do Amapá**, Macapá, 25 maio 2015. Disponível em: <<https://editor.prodap.ap.gov.br/editor/Arquivos/Texto/Gestorac1db7b02b9ce7d0b6776de39413ef74.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

BRASIL. Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 jan. 2005. Disponível em: <www.planalto.gov.br/legisla.htm>. Acesso em: 22 jan. 2018.

_____. Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 fev. 2006. Disponível em: <www.planalto.gov.br/legisla.htm>. Acesso em: 05 jan. 2018.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. **Crise Econômica e Reforma do Estado no Brasil**. São Paulo: Editora 34, 1996. Disponível em: <www.bresserpereira.org.br/papaers/1996/96.ReformadaAdministraçãoPública.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2019

CHELALA, Charles Achar. **Magnitude do Estado na socioeconomia amapaense**. Rio de Janeiro: Publit, 2008.

COSTA, Marco Antonio F. da; COSTA, Maria F. B. **Metodologia da Pesquisa: conceitos e técnicas**. Rio de Janeiro: Interciência, 2001.

DE PAULA, Luiz Fernando; PIRES, Manoel. Crise e perspectiva para a economia brasileira. **Estudos Avançados**, v. 31, n.89, p. 125-141, 2017.

FAORO, Raymundo. Os donos do poder. 12. ed. Rio de Janeiro: Globo, 1997.

GEERTZ, Clifford. A interpretação das culturas, Rio de Janeiro: LTC, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas S.A. 2008.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas S.A., 1991.

_____. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Metodologia do trabalho científico**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LIMA, Cristina Maria Garcia de; DUPAS, Giselle; OLIVEIRA, Irma de; KAKAHASHI, Seiko. Pesquisa Etnográfica: iniciando sua compreensão. **Revista Latino-Americana**, v. 4, n. 1, p.25-26, 1996. Disponível em: <www.scielo.br/scielo>. Acesso em: 20 jul. 2019.

MARCONI, Maria de A.; LAKATOS, Eva M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NUNES, Janary Gentil. **Confiança no Amapá: impressões sobre o território**. 2. ed. Brasília: Senado Federal, 2012.

PINTO, Manoel de Jesus de Souza Pinto. **O fetiche do emprego: um estudo sobre as relações de trabalho de brasileiros na Guiana Francesa**. Belém: NAEA, 2012.

PIRES, Roberto Rocha C. Implementando Desigualdades? Introdução a uma agenda de pesquisa sobre agentes estatais, representações sociais e (re)produção de desigualdades. **Boletim de Análise Político-Institucional**, v.6, n. 13, p.44-48, out. 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8108/1/BAPI_n13_Implementando.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2018.

RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 42. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

SANTOS, Fernando R. **História do Amapá**. 3. ed. Macapá: [s.n],1994.

SANTOS, Fernando R. **História do Amapá da autonomia territorial ao fim do Janarismo, 1943-1970**. Macapá: Fundecap/GEA,1998.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. São Paulo: Cengagelearning, 2010.

SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINSITRAÇÃO. **Atas das reuniões realizadas no ano de 2015**. Macapá, 2015.

_____. **Atas das reuniões realizadas no ano de 2016**. Macapá, 2016.

_____. **Atas das reuniões realizadas no ano de 2017**. Macapá, 2017

_____. **Atas das reuniões realizadas no ano de 2018**. Macapá, 2018.

_____. **Relatório Anual da Agenda do Servidor de 2015**. Macapá, 2015.

_____. **Relatório Anual da Agenda do Servidor – Abril a Dezembro de 2016**. Macapá, 2016.

_____. **Relatório Anual da Agenda do Servidor de 2017**. Macapá, 2017.

_____. **Relatório Trimestral da Agenda do Servidor – Janeiro a Abril de 2018**. Macapá, 2018.

_____. **Relatório Trimestral da Agenda do Servidor – Abril a Junho de 2018**. Macapá, 2018.

SOUZA, C. Políticas Públicas: questões temáticas e de pesquisa. **Caderno CRH**, Salvador, v.7, n. 39, p. 11-24, jul./dez. 2003.

_____. “Estado do campo” da pesquisa em políticas públicas no Brasil. In: Dossiê Agenda de Pesquisa em Políticas Públicas. **RBCS**, v. 18, n. 51, p. 16-20, fev.2003.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Questionário



Universidade Estadual do Ceará - UECE
 Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa - ProPGPq
 Centro de Estudos Sociais Aplicados - CESA
 Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas – MPPPP

Instruções:

- 1- Só responda o questionário, caso se sinta a vontade; 2- Não é preciso se identificar;
 3- Sua identidade não será revelada em momento algum;
 4- A versão final desta pesquisa estará disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/> 5- Grata pela contribuição.

QUESTIONÁRIO

Informações gerais

Favor marcar com um **X** somente em uma única resposta que melhor se apresente para você.

1. Sexo:

Masculino

Feminino

2. Faixa de idade:

Até 25 anos

De 25 a 35
anos

De 35 a 45 anos

De 45 a 60
anos

Acima de 60 anos

3. Último curso que você concluiu:

Doutorado

Mestrado

Especialização

3º grau

2º. grau

Outro

4. Tempo em que você é servidor público:

- 1 a 3 anos
 mais de 3 a 5 anos
 mais de 5 a 10 anos
 mais de 10 a 15 ano
 mais de 15 anos

5. Seu cargo na Secretaria:

- Direção
 Gerência
 Coordenação/liderança
 Analista
 Técnico
 Apoio

6. Você considera importante a participação do servidor nas decisões sobre políticas de capacitação?

- Sim
 Não

7. Como você avalia as políticas desenvolvidas pelo fórum agenda do servidor?

- Bom
 Regular
 Excelente

8. Dentre as questões que integram a pauta do fórum agenda do servidor. Marque a que tem na prática maior efetividade?

- Política salarial
 Direitos, vantagens e obrigações dos servidores;
 Promoções e Progressões
 Capacitação e formação continuada
 Qualidade de vida dos servidores
 Condições de trabalho
 Relação dos servidores com os usuários dos serviços públicos
 Qualidade da prestação dos serviços públicos;
 Outras questões submetidas pelo Governador do Estado.



Universidade Estadual do Ceará - UECE
 Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa - ProPGPq
 Centro de Estudos Sociais Aplicados - CESA
 Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas – MPPPP

Pesquisadora: Maria Cristina Vilhena Coelho Pinto

Instruções:

- 1- Só responda o questionário, caso se sinta a vontade;
- 2- Não é preciso se identificar;
- 3- Sua identidade não será revelada em momento algum;
- 4- A versão final desta pesquisa estará disponível em:
<https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>
- 5- Muito obrigado por contribuir com a construção do conhecimento.

Favor responder a este questionário considerando sua percepção ou opinião quanto às afirmativas, circulando o número que corresponda ao seu grau de concordância.

		1 - Discordo totalmente		2 - Discordo parcialmente		3 - Indiferente		4 - Concordo Parcialmente		5 - Concordo totalmente	
01	Considero que as mesas de negociações sempre foram exitosas referentes as demandas pleiteadas pelos representantes dos grupos funcionais.	1	2	3	4	5					
02	Acredita que o Fórum Agenda do Servidor, desde sua criação, foi um elo extremamente importante na construção dos consensos entre as entidades participantes (SINDICATO, ASSOCIAÇÕES E INSTITUIÇÕES DO GEA).	1	2	3	4	5					
03	As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos	1	2	3	4	5					
04	Gosto da instituição onde trabalho	1	2	3	4	5					
05	A sociedade reconhece a importância do meu trabalho	1	2	3	4	5					
06	Considera que a infraestrutura é adequada para o desenvolvimento das tarefas	1	2	3	4	5					

1 - Discordo totalmente 2 - Discordo parcialmente 3 - Indiferente 4 - Concordo Parcialmente 5 - Concordo totalmente						
07	Qualidade de Vida do Trabalhador abrange medidas de preservação da saúde física e emocional do servidor.	1	2	3	4	5

ANEXO B - Entrevista com representantes sindicais



Universidade Estadual do Ceará - UECE
Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa - ProPGPq
Centro de Estudos Sociais Aplicados - CESA
Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas – MPPPP

Instruções:

- 1- Não é preciso se identificar;
- 2- Sua identidade não será revelada em momento algum;
- 3- A versão final desta pesquisa estará disponível em:
<https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>
- 4- Muito obrigado por contribuir com a construção do conhecimento.

Entrevista com representantes sindicais:

- 1) Quais as principais demandas que o Sindicato da Gestão Governamental passou a reivindicar a partir do momento que a agenda do servidor foi criada?
- 2) O Fórum Agenda do Servidor está sendo eficiente e garantindo aquilo que ela preconiza em todos seus objetivos junto ao Sindicato da Gestão Governamental? Justifique sua resposta.

ANEXO C – Entrevista com os servidores



Universidade Estadual do Ceará - UECE
Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa - ProPGPq
Centro de Estudos Sociais Aplicados - CESA
Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas – MPPPP

Instruções:

- 1- Não é preciso se identificar;
- 2- Sua identidade não será revelada em momento algum;
- 3- A versão final desta pesquisa estará disponível em:
<https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>
- 4- Muito obrigado por contribuir com a construção do conhecimento

Entrevista para servidores.

- 1) Você é conhecedor(a) dos objetivos integrais da agenda do servidor criada pelo governo do Estado em 2015?
- 2) A partir da instauração da agenda do servidor, quais são as principais reivindicações dos servidores da gestão governamental junto ao governo que você tem conhecimento?
- 3) Como você avalia os acordos e pactos realizados entre o seu sindicato e o governo? As demandas do sindicato foram atendidas em sua integralidade?

ANEXOS

ANEXO A – Decreto nº 1467 de 25 de março de 2015



GOVERNO DO ESTADO DO AMAPÁ

DECRETO Nº 1467 DE 25 DE MARÇO DE 2015

Institui, no âmbito da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual, a "Agenda do Servidor" e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO AMAPÁ, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 119, inciso VIII, da Constituição do Estado do Amapá, e

Considerando que o processo de formulação e de avaliação de políticas públicas deve ser orientado pela participação ativa dos atores envolvidos nas respectivas áreas de intervenção;

Considerando a importância estratégica dos servidores estaduais no contexto dos recursos que devem ser mobilizados para o atingimento das finalidades públicas nas mais diversas áreas da atuação governamental;

Considerando que a relação entre os dirigentes do Governo Estadual e os servidores públicos deve ser pautada pelo diálogo e pela busca de construção de consensos, tendo por objetivo último o atendimento ao interesse coletivo;

Considerando, ainda, a necessidade de estabelecer um canal institucional de discussão permanente com os servidores públicos quanto às questões que afetam diretamente o adequado exercício das suas funções no âmbito do serviço público estadual,

DECRETA:

Art. 1º Fica instituída no âmbito da Administração pública do Estado do Amapá a "Agenda do Servidor".

Art. 2º A "Agenda do Servidor" é um fórum democrático de discussão e de formulação de políticas públicas direcionadas aos servidores públicos estaduais.

Parágrafo único. A "Agenda do Servidor" funcionará como instância de assessoramento ao Governador do Estado do Amapá.

Art. 3º A "Agenda do Servidor" tem por objetivo assegurar um caráter democrático aos debates e decisões relacionadas à formulação e execução da política de recursos humanos do Governo do Estado do Amapá,

MMJ-

Decreto nº 1467 de 25 de março de 2015 f. 02

garantindo legitimidade ao processo de discussão e de construção de alternativas para encaminhamento das demandas dos servidores públicos estaduais.

Art. 4º O funcionamento da "Agenda do Servidor" observará os seguintes atributos no processo de discussão dos assuntos que integram a sua pauta:

I - participação democrática: o Fórum de discussão deve garantir a participação de representantes do poder público e dos servidores estaduais, em igualdade de condições no processo de debate e de construção coletiva;

II - legitimidade: os representantes do governo e dos servidores devem dispor de autoridade reconhecida pela Lei ou pelos seus grupos associativos, assim como de capacidade e qualidade para conduzir as discussões dos assuntos em pauta;

III - transparência: o governo estadual dará conhecimento à sociedade das informações deliberadas na "Agenda do Servidor";

IV - responsabilidade: as proposições da "Agenda do Servidor" devem submeter-se aos pressupostos da Lei Complementar 101, de 4 de maio de 2001 (Lei de Responsabilidade Fiscal), observando a necessidade de prevenção de riscos e de desvios com potencial de afetar o equilíbrio das contas públicas;

V - consenso: as proposições da "Agenda do Servidor" devem ser construídas mediante acordo satisfativo de caráter recíproco;

VI - sustentabilidade: as propostas aprovadas na "Agenda do Servidor" não devem comprometer o funcionamento dos programas finalísticos nem a capacidade de investimentos do governo estadual;

VII - observância ao interesse público: as proposições da "Agenda do Servidor" devem gerar benefícios diretos para toda a sociedade, não se restringindo à satisfação de interesses corporativos.

Art. 5º Poderão ser tratadas no âmbito da "Agenda do Servidor" questões relacionadas aos seguintes assuntos:

I - direitos, vantagens e obrigações dos servidores;

II - promoções e progressões;

III - política salarial;

IV - concursos públicos;

V - movimentação de servidores;

VI - formação e desenvolvimento;

VII - condições de trabalho;

VIII - qualidade de vida dos servidores ativos e inativos;

IX - qualidade da prestação dos serviços públicos;

X - relação dos servidores com os usuários dos serviços públicos;

XI - avaliação por competência;

XII - Outras questões submetidas pelo Governador do Estado.

Art. 6º Participam da "Agenda do Servidor" representantes dos seguintes órgãos/entidades:

I - pelo governo estadual: titulares das Secretarias de Estado da

7

Decreto nº **1467** de **25** de **março** de 2015 f. 03

Administração, do Planejamento, da Fazenda, da Governadoria, da Amapá Previdência, da Escola de Administração Pública e da Procuradoria Geral do Estado.

II – pelos servidores: entidades representativas dos servidores públicos estaduais: sindicatos, associações e conselhos de classe.

§ 1º A “Agenda do Servidor” será presidida pelo titular da Secretaria de Estado da Administração.

§ 2º Eventualmente, o governo estadual designará titulares de outras pastas, quando questões específicas de determinadas categorias integrem a pauta.

§ 3º A Secretaria de Estado da Administração disponibilizará apoio para funcionamento da Secretaria-Executiva do Fórum, a quem compete agendar as reuniões e registrar as discussões e deliberações do Fórum.

Art. 7º A “Agenda do Servidor” será organizada em dois níveis:

I - geral: quando envolver a discussão de temas de interesse comum a todos os segmentos de servidores públicos;

II - específico: para discussão de temas afetos a uma categoria de servidores, em particular.

Art. 8º As reuniões da “Agenda do Servidor” serão realizadas de forma contínua, devendo a Secretaria de Estado da Administração, por ato próprio, estabelecer calendário mensal, sem prejuízo de convocação extraordinária.

Art. 9º Sempre que as proposições da “Agenda do Servidor” demandarem a edição de Projeto de Lei, os termos da proposta serão submetidos à apreciação da Procuradoria-Geral do Estado para manifestação quanto aos aspectos jurídicos que os permeiam.

Art. 10. Qualquer proposta da “Agenda do Servidor” que represente impacto financeiro deverá ser acompanhada de estudo específico de adequação orçamentária, firmado pelas Secretarias de Estado do Planejamento e da Fazenda.

Art. 11. As deliberações da “Agenda do Servidor” serão submetidas à homologação do Governador do Estado do Amapá.

Art. 12. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Macapá, **25** de **março** de 2015


ANTÔNIO VALDEZ GÓES DA SILVA
Governador

ANEXO B – Carta de anuência para autorização de pesquisa

CARTA DE ANUÊNCIA PARA AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA

A Sua Excelência a Senhora
Suelem Amoras Távora Furtado
 Secretária de Estado da Administração

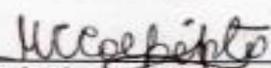
Excelentíssima Senhora Secretária,

Solicitamos autorização para realização da pesquisa intitulada **"POLÍTICAS PÚBLICAS PARA SERVIDORES DO GOVERNO DO ESTADO DO AMAPÁ: O FÓRUM AGENDA DO SERVIDOR"**, vinculada a linha de pesquisa Avaliação de Instituições Públicas do Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas da Universidade Estadual do Ceará, convênio com a UECE/SEED/AFAP, pela mestrandia **Maria Cristina Vilhena Coelho Pinto**, devidamente matriculada no Programa de Pós-Graduação em Planejamento e Políticas Públicas, sob a orientação do **Prof. Dr. Alexandre Gomes Galindo**.

O objetivo geral é verificar a construção de consensos no relacionamento entre dirigentes do Governo e os servidores públicos estaduais; apontar o nível de participação individual e coletiva dos servidores públicos estaduais no que se refere ao desenvolvimento das políticas públicas efetivadas pelo Fórum "Agenda do Servidor", e ainda, identificar qual das políticas públicas implementadas para os servidores foram mais significativas e exitosas. Ressaltamos que, em todos os procedimentos da pesquisadora serão observadas as exigências da ética científica, tais como a confidencialidade das informações, sigilo e anonimato dos sujeitos pesquisados.

Na certeza de contarmos com a colaboração e empenho de Vossa Excelência, agradecemos antecipadamente a atenção, colocando-nos à disposição para qualquer esclarecimento que se fizer necessário.

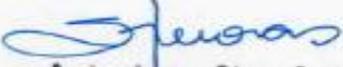
Macapá, 06 de Agosto de 2018.



Maria Cristina Vilhena Coelho Pinto

Autorizamos a solicitação

Não autorizamos a solicitação


Suelem Amoras Távora Furtado
 Secretária de Estado da Administração
 Decreto nº 1535 / 2018

CARTA DE ANUÊNCIA PARA AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA

A Sua Excelência a Senhora
Suelem Amoras Távora Furtado
 Secretária de Estado da Administração

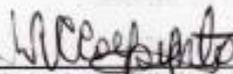
Excelentíssima Senhora Secretária,

Solicitamos autorização para realização da pesquisa intitulada "**POLÍTICAS PÚBLICAS PARA SERVIDORES DO GOVERNO DO ESTADO DO AMAPÁ: O FÓRUM AGENDA DO SERVIDOR**", vinculada a linha de pesquisa Avaliação de Instituições Públicas do Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas da Universidade Estadual do Ceará, convênio com a UECE/SEED/AFAP, pela mestranda **Maria Cristina Vilhena Coelho Pinto**, devidamente matriculada no Programa de Pós-Graduação em Planejamento e Políticas Públicas, sob a orientação do **Prof. Dr. Alexandre Gomes Galindo**.

O objetivo geral é verificar a construção de consensos no relacionamento entre dirigentes do Governo e os servidores públicos estaduais; apontar o nível de participação individual e coletiva dos servidores públicos estaduais no que se refere ao desenvolvimento das políticas públicas efetivadas pelo Fórum "Agenda do Servidor", e ainda, identificar qual das políticas públicas implementadas para os servidores foram mais significativas e exitosas. Ressaltamos que, em todos os procedimentos da pesquisadora serão observadas as exigências da ética científica, tais como a confidencialidade das informações, sigilo e anonimato dos sujeitos pesquisados.

Na certeza de contarmos com a colaboração e empenho de Vossa Excelência, agradecemos antecipadamente a atenção, colocando-nos à disposição para qualquer esclarecimento que se fizer necessário.

Macapá, 06 de Agosto de 2018.



Maria Cristina Vilhena Coelho Pinto

Autorizamos a solicitação

Não autorizamos a solicitação

*Recebido em
06/08/18*

D. Vilhena

CARTA DE ANUÊNCIA PARA AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA

A Sua Senhoria o Senhor
Ney Oliveira Costa
Assessoria Técnica GAB/SEAD
 Fórum Agenda do Servidor

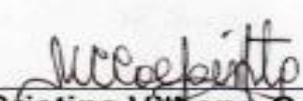
Senhor Assessor Técnico,

Solicitamos autorização para realização da pesquisa intitulada "**POLÍTICAS PÚBLICAS PARA SERVIDORES DO GOVERNO DO ESTADO DO AMAPÁ: O FÓRUM AGENDA DO SERVIDOR**", vinculada a linha de pesquisa Avaliação de Instituições Públicas do Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas da Universidade Estadual do Ceará, convênio com a UECE/SEED/AFAP, pela mestrandia **Maria Cristina Vilhena Coelho Pinto**, devidamente matriculada no Programa de Pós-Graduação em Planejamento e Políticas Públicas, sob a orientação do **Prof. Dr. Alexandre Gomes Galindo**.

O objetivo geral é apresentar o Fórum Agenda do Servidor, no que concerne sua política de acordos e pactos de qualificação, entre Administração e Servidores, como um espaço de construção de políticas públicas, bem como, identificar qual das políticas públicas implementadas para os servidores foram mais significativas e exitosas. Ressaltamos que, em todos os procedimentos da pesquisadora serão observadas as exigências da ética científica, tais como a confidencialidade das informações, sigilo e anonimato dos sujeitos pesquisados.

Na certeza de contarmos com a colaboração e empenho de Vossa Senhoria, agradecemos antecipadamente a atenção, colocando-nos à disposição para qualquer esclarecimento que se fizer necessário.

Macapá, 06 de Agosto de 2018.



Maria Cristina Vilhena Coelho Pinto

Autorizamos a solicitação

Não autorizamos a solicitação

Recebido em:
 06.08.18
 Assina -

ANEXO C – Cartas de Encaminhamento



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DO CEARÁ



SEAD
Secretaria de Estado
da Administração

CARTA DE ENCAMINHAMENTO

Macapá, 06 de Agosto de 2018.

A Sua Excelência a Senhora
Suelem Amoras Távora Furtado
Secretária de Estado da Administração

Senhora Secretária,

Tenho a satisfação de encaminhar, por meio desta, a mestranda **MARIA CRISTINA VILHENA COELHO PINTO**, residente a Travessa Oito, nº 178, Bairro Universidade, Macapá-AP, Funcionária Pública, que está cursando o Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas da Universidade Estadual do Ceará (UECE) em convênio com a SEED/AFAP, a qual irá desenvolver, sob minha orientação, a pesquisa intitulada **"POLÍTICAS PÚBLICAS PARA SERVIDORES DO GOVERNO DO ESTADO DO AMAPÁ: O FÓRUM AGENDA DO SERVIDOR"**. Lembramos que, atualmente a pesquisa encontra-se em fase de coleta de dados e consolidação de informações para defesa de qualificação. O objeto de estudo que balizará a parte empírica desse estudo trata-se sobre o Fórum Agenda do Servidor, iniciativa governamental de uma política pública permanente de diálogo/negociação e construção de políticas de capacitação com diversas categorias de servidores públicos do Estado do Amapá.

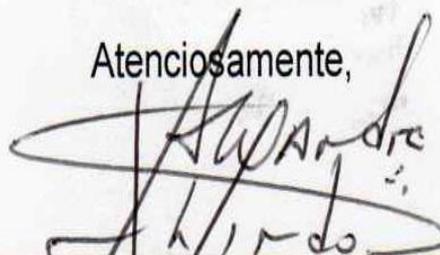
Na referida pesquisa, a aluna trabalhará os aspectos referentes a **Política desenhada pelo Governo do Estado do Amapá, direcionada aos servidores públicos estaduais através do Fórum "Agenda do Servidor", nos diversos grupos e carreiras que compõe o eixo administrativo e técnico do Estado.** Além disso, a pesquisa pretende verificar a construção de consensos no relacionamento entre dirigentes do Governo e os servidores públicos estaduais; apontar o nível de participação individual e coletiva dos servidores públicos estaduais no que se refere ao desenvolvimento das políticas públicas vinculadas no Fórum "Agenda do Servidor" e ainda identificar qual das políticas públicas implementadas para os servidores foram mais significativas e exitosas.

Recebido em
06/08/18
H. F. Furtado

Para desenvolver o seu trabalho, a aluna necessitará do acesso às instalações da Secretaria Estadual de Administração, para realização de observações e entrevistas sobre sua dinâmica, e de documentos oficiais relacionados com a descrição de seu funcionamento. Garantimos que, em todos os procedimentos da pesquisadora serão observadas as exigências da ética científica, tais como, a confidencialidade das informações, sigilo e anonimato dos sujeitos pesquisados.

Certos de poder contar com sua colaboração, agradecemos.

Atenciosamente,



Prof. Dr. Alexandre Gomes Galindo-UNIFAP

Professor do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas
Orientador do Projeto de Pesquisa da Dissertação de Mestrado-UECE



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DO CEARÁ



SEAD
Secretaria de Estado
da Administração

CARTA DE ENCAMIHAMENTO

Macapá, 06 de Agosto de 2018.

A Sua Senhoria o Senhor
NEY OLIVEIRA COSTA
Assessoria Técnica/GAB/SEAD
Fórum Agenda do Servidor

Senhor Assessor Técnico,

Tenho a satisfação de encaminhar, por meio desta, a mestrandia **MARIA CRISTINA VILHENA COELHO PINTO**, residente a Travessa Oito, nº 178, Bairro Universidade, Macapá-AP, Funcionária Pública, que está cursando o Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas da Universidade Estadual do Ceará (UECE) em convênio com a SEED/AFAP, a qual irá desenvolver, sob minha orientação, a pesquisa intitulada "**POLÍTICAS PÚBLICAS PARA SERVIDORES DO GOVERNO DO ESTADO DO AMAPÁ: O FÓRUM AGENDA DO SERVIDOR**". Lembramos que, atualmente a pesquisa encontra-se em fase de coleta de dados e consolidação de informações para defesa de qualificação. O objeto de estudo que balizará a parte empírica desse estudo trata-se sobre o Fórum Agenda do Servidor, iniciativa governamental de uma política pública permanente de diálogo/negociação e construção de políticas de capacitação com diversas categorias de servidores públicos do Estado do Amapá.

Em síntese, a pesquisa tem como objeto de estudo **analisar a Política desenhada pelo Governo do Estado do Amapá, direcionada aos servidores públicos estaduais através do Fórum "Agenda do Servidor", nos diversos grupos e carreiras que compõe o eixo administrativo e técnico do Estado.** Além disso, a pesquisa pretende investigar a construção de consensos no relacionamento entre dirigentes do Governo e os servidores públicos estaduais; apontar o nível de participação individual e coletiva, dos servidores públicos estaduais no que se refere ao desenvolvimento das políticas públicas vinculadas no Fórum "Agenda do Servidor" e ainda identificar qual das políticas públicas implementadas para os servidores foram mais significativas e exitosas.

RECEBI EM:
06.08.18
Flávia

ANEXO D – Termo de Consentimento livre e esclarecido



Universidade Estadual do Ceará – UECE
 Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa – ProPGPq
 Centro de Estudos Sociais Aplicados – CESA
 Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas – MPPPP/EDUCAÇÃO/AFAP

Título do Projeto de Pesquisa: Políticas Públicas para os Servidores do Governo do Estado do Amapá: O Fórum Agenda do Servidor.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Declaro, por meio deste termo, que concordei em ser entrevistado e/ou participar na pesquisa de campo referente ao projeto/pesquisa intitulado “**Políticas Públicas para os Servidores do Governo do Estado do Amapá: O Fórum Agenda do Servidor.**”, desenvolvido pela aluna Maria Cristina Vilhena Coelho Pinto. Fui informado, ainda, de que a pesquisa visa qualificar o trabalho de dissertação que é uma exigência da Universidade Estadual do Ceará, para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Minha participação consistirá em conceder uma entrevista escrita ou gravada. Fui informado dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, que os dados obtidos só serão divulgados, com prévia autorização, e que será preservado o anonimato dos participantes, assegurando assim minha privacidade. Lembrando que, o escopo básico é avaliar o programa de governo intitulado a Agenda do Servidor e o processo de modernização de plataformas digitais, cujas as ações passam pela SEAD, constitui-se elementos avaliativos indispensáveis na missão de produzir informações e quem sabe criar uma agenda ampliada para os servidores públicos do Estado do Amapá. Atesto recebimento de uma cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme recomendações da Coordenação do Curso de Mestrado Profissional de Planejamento de Políticas Públicas/CESA/UECE.

Macapá _____ de _____ de 2018.

Assinatura do(a) participante: *Camalda Cavêa Lopes*

Assinatura do(a) pesquisador(a): _____

Assinatura do(a) testemunha(a): _____

ANEXO E – Termo de autorização do uso da entrevista



Universidade Estadual do Ceará – UECE
 Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa – ProPGPq
 Centro de Estudos Sociais Aplicados – CESA
 Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas – MPPPP/EDUCAÇÃO/AFAP

Título do Projeto de Pesquisa: Políticas Públicas para os Servidores do Governo do Estado do Amapá: O Fórum Agenda do Servidor

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DO USO DA ENTREVISTA

Eu, ESMERALDA CORREIA LOPES, Carteira de Identidade 2589188-SSP/PA, declaro por meio deste termo que autorizo:

- na íntegra, o uso das informações por mim oferecidas por meio de entrevista
 com ressalvas, o uso das informações por mim oferecidas por meio de entrevista.

Modificações a serem feitas:

Estou ciente de que terei uma cópia assinada deste Termo.

Macapá _____ de _____ de 2018.

Assinatura do(a) participante: Esmeralda Correia Lopes

Assinatura do(a) pesquisador(a): _____

Assinatura do(a) testemunha(a): _____