

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE

FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO NORTE

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ESTUDO DE CASO: “ CADÊ O MEU DINHEIRO? ”

Maria Elisa de Albuquerque Landeira Nunes

Natal/RN

2010

Maria Elisa de Albuquerque Landeira Nunes

ESTUDO DE CASO: “ CADÊ O MEU DINHEIRO?”

Trabalho de Conclusão de Curso Apresentado à
Liga de Ensino do Rio Grande do Norte da
Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do
Rio Grande do Norte- FARN

Orientadora: Catarina da Silva Souza

Natal/RN

CADÊ O MEU DINHEIRO?

Resumo

Este é o relato de uma situação ocorrida em uma Instituição Pública Federal, que como tal, oferecia além de oportunidades de crescimento profissional e financeiro, benefícios aos colaboradores com estabilidade no emprego. Entretanto, para a maioria, após anos de trabalho ocorre uma perda financeira, na ordem de 84,32% de seus salários, abalando de uma maneira inimaginável a vida dos servidores. Para compreensão do ocorrido, apresenta-se o depoimento de um dos servidores suas angustias e perdas diante da aposentaria são relatadas no intuito de gerar reflexão aos profissionais de gestão de pessoas a fim de conduzir melhorias nos programas de desligamento e aposentadoria dos órgãos públicos.

Palavras-chaves: estabilidade financeira, frustração, incredulidade organizacional.

Abstract

This is the account of a situation that occurred in a federal public Institution, which, as such it offered, plus opportunities for professional growth and financial benefits to developers with employment stability. However, for the majority, after years of work occurs a financial loss, 84.32% of their wages, rocking in a way unimaginable life servers. For understanding of the matter is the testimony of one of their servers and losses before the angustias aposentaria are reported in order to generate reflection to people management professionals to drive improvements in shutdown programs and retirement of public agencies.

Keywords: financial stability, frustration, organizational incredulity.

Introdução

Elisa começa a sua vida profissional de maneira desejada pela maioria dos jovens em idade de ter o seu primeiro emprego, passando em concurso público de uma grande Instituição Federal, “sonhos dos sonhos”. Grandes planos e dedicação para crescer profissionalmente dentro de sua área. Limites estabelecidos e objetivos financeiros a serem alcançados. Paralelamente, a sua vida social e emocional também estava sendo construída passo a passo a profissional.

Ao final, depois de tantos obstáculos vencidos, alcança dentro do seu cargo, o topo financeiro que lhe dará uma aposentadoria digna, esperada para realizar-se dentro de poucos anos, e de forma pouco contemplada por muitos. Faltava, entretanto, e para fechar com chave de ouro, ser beneficiada com o Plano de Cargos e Carreiras tão almejado por todos os servidores, pois através dele não haveria possibilidade de nenhuma surpresa financeira indesejável, já que o salário da forma como estava constituído, era provido de algumas gratificações que dependiam ainda de julgamento para serem incorporadas.

A servidora Eliza, contava com vinte e sete anos de trabalho e próxima da tão desejada aposentadoria. Sonhava então com o sossego e o momento de desfrutar a sua conquista ainda com uma idade produtiva para inserir-se no mercado de trabalho artesanal, pois não haveria a preocupação de “correr” atrás do dinheiro e sim trabalhar com prazer, fazendo do mesmo seu momento de “relax”. Sendo assim, como era prevenida e organizada, começou a pensar e planejar o que fazer após os quatro anos que faltavam para a sua aposentadoria. Será que devia fazer a viagem dos seus sonhos? Montar um negócio?.

Afinal, iria se aposentar com uma idade em que ainda podia ser útil e conseguir uma renda extra. Tantos planos, tantas decisões... Resolveu que conversaria com a família, pois qualquer que fosse a sua decisão, todos estariam envolvidos, seriam beneficiados tendo ainda o prazo de quatro anos, para economizar e planejar com muito cuidado sua próxima etapa de vida, como aposentada.

Um dia antes das suas férias, Elisa ficou sabendo através da “rádio corredor”, ou seja, de boatos quentes, que o salário dos servidores públicos da sua instituição, seria reduzido drasticamente, inclusive dos aposentados.

Saiu de férias, pois não poderia deixar de tirá-las, sem saber a veracidade dessas notícias e se o quadro poderia ser revertido.

O Contexto

Elisa de Albuquerque ou Elisa, como é tratada pelos colegas, começou a sua trajetória no serviço público federal aos vinte e quatro anos de idade, recém casada e apenas a 06 meses para ser exato, na função de Auxiliar Operacional de Serviços Diversos, realmente início de carreira, nível auxiliar, cargo de curso fundamental, apesar da mesma ter curso superior, na formação em Educação Física.

Com o propósito de chegar ao cargo de nível superior através de ascensão, como Técnico Ocupacional, que abrangeria a sua formação acadêmica, vivia se preparando e esperando a oportunidade tão almejada.

Passados dois anos na instituição, chegou a tão sonhada ascensão funcional, em que Elisa se preparou e fez as provas, só que estavam abertas apenas vagas para Agente Administrativo, cargo de nível médio, mesmo assim não deixou escapar a oportunidade de melhoria financeiramente e aumentar o seu nível funcional de auxiliar, para nível médio. Passou e continuou esperando a ascensão para o seu objetivo maior que era o Nível Superior: salário melhor, trabalhando dentro de sua profissão. Porém, foram mudadas as “condições” de galgar a mudança de nível, passando a ser através de concurso público e não mais através de ascensão funcional.

Até então todos os concursos públicos, abertos para nível superior, não contemplavam vagas para Técnico Ocupacional, em que ela estaria qualificada. Como o tempo não para, ela se acomodou às situações deixando de se atualizar em relação aos estudos, ficando desestimulada ao observar que cada vez mais apareciam pessoas jovens e bem preparadas, para os cargos superiores que eram oferecidos, acabou adequando-se ao salário que recebia, deixando de se preocupar e correr atrás do seu sonho.

Graças a batalha do sindicato dos trabalhadores federais, através de colegas que acompanhavam a ação do governo, em relação a comparação salarial que deveria existir na época entre os servidores federais, o salário não era de todo mal, pois através de decisões judiciais, gratificações e vantagens, poderia ser considerado um salário compatível ao valor de um servidor de nível superior em início de carreira, esse foi também um dos motivos que Elisa não “correu” mais atrás de mudança de cargo e também o tempo de serviço, que faltava para aposentadoria influenciou na sua decisão de permanecer no cargo que estava.

Pensou então em se especializar e fazer cursos que não tinha nada com a sua área funcional, mas sim com a sua nova vida de aposentada, como se fosse uma “pré-aposentadoria” uma preparação para uma nova etapa, em que usufruiria tão merecidamente dos seus direitos adquiridos.

O processo judicial...

O que vem a ser os 84,32%? - Conforme a descrição no processo de Reclamação Trabalhista nº 1610/90 “Diferenças salariais, vencidas e vincendas, em face da não incidência dos reajustes automáticos do IPC de março e abril de 1990, fixado em 84,32%, bem como os seus reflexos no recolhimento do FGTS, férias, repouso semanal remunerado, horas extra, 13º salário, gratificações, adicionais e demais direitos e vantagens reconhecidos pelos seus regulamentos, normas, etc.”

Essa luta começou em 26 de outubro de 1990, através do SINDPREVS (Sindicato dos Trabalhadores Federais em Previdência, Saúde e Trabalho do RN), tendo sido alcançada a vitória sobre esse direito, em Janeiro de 1994.

Não há como descrever a felicidade de todos os trabalhadores sindicalizados, que teriam direito a esse percentual adicionado ao seu contracheque, já que estávamos a um bom tempo, participando do “gatilho” salarial do governo, ou seja, recebendo uma complementação salarial, para não ficarmos com o mesmo patamar do salário mínimo.

A realização de projetos e sonhos advindos desse ganho judicial eram muitas e de diferentes “tamanhos”, tal como a de uma colega que conseguiu concluir a reforma tão sonhada da sua casa, outros que trocaram seus carros ou mesmo adquiriram o seu primeiro automóvel, sua primeira casa (sair do aluguel ou de morar com parentes), a maioria investindo melhor na educação de seus filhos e tantos outros projetos sendo realizados com a satisfação e alegria que só uma conquista de tal magnitude proveria.

Todos os servidores vivenciaram essa realidade durante 16 anos, tanto tempo que já estávamos certos que essa gratificação seria incorporada ao salário, como parcela fixa; até mesmo os advogados que acompanhavam a trajetória do processo estavam convencidos e amparados pela certeza da Lei.

Qual a surpresa? Quando chegou uma determinação da Procuradoria Federal em fevereiro de 2009, mandando suspender o pagamento dos 84,32%, até que o mesmo fosse julgado no Supremo Tribunal. Começou assim a “via crucis”, o chão sumiu sob os pés dos servidores, pois não estavam preparados, financeira e nem emocionalmente, para viverem essa nova etapa em suas vidas. Muitos servidores já estavam aposentados e contando com esse dinheiro. Outros, perto da tão sonhada aposentadoria. De repente encontravam-se totalmente desamparados. Os próprios advogados da causa ficaram por um momento sem saber como agir, pois todos concordavam que a decisão era inconstitucional, afinal o tempo que se recebia essa gratificação passava de 15 anos.

O Consolo do RH...

Restou para o RH, a posição de mediador, consolador e o trabalho assistencial, pois muitos servidores ficaram numa posição extrema, alguns adoeceram a ponto de não ter capacidade para o trabalho e, o que é pior, sem saberem como ou quando isso terminaria, se voltariam a ter aquele poder aquisitivo, será que voltaríamos a receber complementação de salário? Quais as providências que tomaria o Sindicato? Alguns servidores, para pressionar o governo e sensibilizar a população, entraram em greve de fome e ficaram acampados na frente do prédio do INSS, cerca de 02 meses. O RH ficou como ponte entre os servidores (principalmente os aposentados) e o sindicato, salientando que a maioria dos servidores do RH estava na mesma situação e mesmo assim juntamente com o sindicato, providenciaram e organizaram medidas para ajudar alguns colegas, pagando as contas de água e energia, entregando cestas básicas e contribuindo com as passagens, para que os mesmos não ficassem sem comparecer ao trabalho.

O sindicato, por sua vez foi à luta no campo judicial, entrando com Mandato de Segurança, para voltar a receber como antes, mas o mesmo foi “derrubado”, conseguiu apressar a data do julgamento no Supremo, o que ocorreu por duas vezes, a primeira deu empate na votação, houve então pedido de vistas ao processo, no segundo julgamento perdemos de 4 a 3, entre um julgamento e outro passaram-se meses. Nesse interim, o governo lançou um Plano de Cargos e Carreiras, em que melhoraria um pouco a situação, mas o nosso grande problema não estava resolvido dependemos ainda de um último julgamento no Supremo, o pedido dos advogados de defesa oral, que não tem data marcada até o momento. Assim continuamos na expectativa de voltarmos ao nosso padrão de vida e podermos nos aposentar com os direitos adquiridos justamente.

Notas de Ensino

Fonte dos dados:

O presente trabalho tem como base: a utilização de dados primários oriundos de entrevistas e observações colhidas no período em que os servidores passaram por essa situação. Utilização de dados secundários obtidos através de pesquisas bibliográficas e documentais como fonte de embasamento teórico aos fatos relatados.

Sugestões para discussão do caso

Este caso pode ser lido em 15 minutos em sala de aula. Sugere-se sua aplicação em cursos de graduação e pós-graduação na área de Recursos Humanos. A aplicabilidade das atividades em sala de aula deve ser conduzida da seguinte forma: a) Leitura individual para compreensão geral do texto; b) Formação de pequenos grupos para identificação (lista) e discussão dos problemas; c) Levantamento das possíveis alternativas de soluções para problemas identificados; d) Discussão das alternativas encontradas pelos grupos; e) Fechamento com orientações conceituais do professor.

Objetivos Educacionais:

A história vivenciada por Eliza tem como finalidade: 1) proporcionar ao aluno o conhecimento das problemáticas e características existentes na gestão de recursos humanos de uma organização pública; 2) Induzi-los a reflexão dos conflitos experienciados; 3) Possibilitar ao aluno identificar e aplicar as ferramentas de gestão que podem ser utilizadas para a solução dos problemas relativos á gestão de pessoas; 4) Estimular o aluno a pensar do ponto de vista do consultor para elaboração de propostas de mudanças; 5) Estimular o aluno a mediar situações desgastantes -para a organização e seus colaboradores e gerenciar conflitos.

Questões:

- 1) Qual a posição do RH frente aos colaboradores que estavam vivenciando aquela situação, já que constituíam um percentual de 90% do todo daquela Gerência?
- 2) Como atenuar uma situação de conflito como a apresentada?
- 3) Como não deixar essa situação influenciar o atendimento ao público de maneira a não impedir o crescimento e melhora da imagem da Instituição?

Alternativas de resoluções

1) De acordo com Mendes(1999) que elaborou um conceito a partir de dados empíricos para as vivências de prazer-sofrimento, o qual fundamenta a abordagem da psicodinâmica e de Dejours (1995,1997,1998), que propõe que algumas formas de sofrimento estão associadas as atuais formas de organização do trabalho, como também a desvalorização do colaborador. Os itens mais relevantes nessas mudanças são a cooperação e a reprovação. Dessa maneira, o sofrimento é capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade, mas ao mesmo tempo é elemento para a normalidade, quando existe um compromisso entre o sofrimento e a luta individual e coletiva contra ele, sendo o saudável não uma adaptação, mas o enfrentamento das imposições e pressões do trabalho que causam a instabilidade psicológica, tendo lugar o prazer quando esse sofrimento pode ser transformado. Neste caso, o RH deverá valorizar e reconhecer o trabalho dos servidores, mostrando o significado do mesmo para a organização e a sociedade, alimentando a auto estima dos servidores, orientando as Chefias a serem “flexíveis” em relação ao horário e demanda dos trabalhos, enfim, criando um ambiente favorável a desabafo e auxiliando no que for necessário a cada servidor que solicitar ajuda.

2) Fazer um levantamento dos principais fatores que possam minimizar a situação conflitante, já que em um órgão público, não existe a “flexibilidade” de uma empresa privada, em que o estímulo utilizado pode ser um aumento de salário ou participação nos lucros da empresa. Tentar buscar estimular os colaboradores com a realidade existente na repartição, tipo: Palestras de auto-ajuda e através de assistentes sociais levar ajuda para além do setor de trabalho, no caso dos servidores que adoecem; sensibilizar os colaboradores que não estão passando pelo problema, para auxiliar, na medida do possível os colegas de repartição; elaborar estratégias em que todos os colaboradores, atingidos ou não pelo problema, venham reconhecer que por pior que esteja a situação, não é comparável à realidade do mercado de trabalho lá fora, onde o índice de desemprego é maior que a oferta.

3) Mostrando que a nova gestão não deve visar apenas o público interno, mas também a clientela externa é fundamental para o crescimento e fortalecimento da empresa (ainda que pública), onde se deve conquistar a “simpatia do povo”. O governo poderá investir, tanto nos colaboradores como também nos espaços físicos para melhor atender aos contribuintes, lançando projetos estratégicos de estímulos tais como: gratificação por desempenho (no qual o colaborador terá 80 pontos referentes ao desempenho da Gerência e os 20 pontos que complementaríamos o valor total da gratificação se dariam através do desempenho individual do colaborador). Enfim, um dos

pontos de extrema importância a ser trabalhado é a imagem da Instituição perante a sociedade.

REFERÊNCIAS :

Gourlat, Iris Barbosa. **Psicologia Organizacional e do Trabalho**: Teoria, pesquisa e temas correlatos. São Paulo Casa do Psicólogo, 2002.

Moscovici, Felá-. **Desenvolvimento Interpessoal**.: treinamento em grupo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

Flanenery, T. P; Hofrichter, David; Platten, Paul P.E. Pessoas, desempenho e salários.

Harrison, jeffrey S. **Administração Estratégica de Recursos e relacionamentos**. Porto Alegre: BookMan, 2005.