

Ata da Asibama-DF – 29 de abril de 2014 – 15h – Ibama-Sede

A assembleia se iniciou em última chamada às 15h00 com as seguintes pautas:

- A) Informes
- B) Funpresp: foi aprovada a ação judicial para os servidores que vieram de outra esfera de governo, conforme orientação da assessoria jurídica da Associação.
- C) Congresso Asibama Nacional: Todas as propostas abaixo foram aprovadas por unanimidade, exceto as que estiverem com o registro de divergência.

1) Conjuntura

- a. Estabelecer uma visão de futuro da carreira; a partir disso, melhorar a comunicação:
 - i. entre as entidades que compõem a Nacional;
 - ii. com os servidores na ativa, aposentados, pensionistas e seus familiares;
 - iii. com outras carreiras e sindicatos;
 - iv. com ONGs, movimentos sociais, sindicatos e outras entidades que atuam na área ambiental;
 - v. com a população em geral.
- b. Estabelecer um plano de divulgação e marketing das questões ambientais e da carreira, inclusive com vídeos (criar a TV “Asibama” no YouTube), spots/podcasts para rádio, uso intensivo das redes sociais, elaborar documentos, cartilhas etc; para tanto, devemos mobilizar as “pratas da casa”, parceiros externos voluntários e eventualmente investir na contratação de profissionais especializados e espaço na mídia;
- c. Promover a “animação” adequada das redes e listas virtuais, fortalecendo o papel das entidades representativas nesses “lugares” de interação e enaltecendo o papel do servidor nessas entidades;
- d. Adotar uma estratégia de valorização da Carreira no Congresso Nacional, no Judiciário, na Presidência da República, no MPOG, nas IES etc, com a intenção de obter apoio de outros setores para o fortalecimento da Carreira;
- e. Realizar eventos integrados com outras entidades/instituições/sindicatos;

- f. Propor melhorias na nossa agenda de trabalho e na interface com diversas políticas públicas que possam agregar reconhecimento social;
- g. Realizar reuniões temáticas (ex: Código Mineração, Fracking, Agrotóxicos, Transgênicos, RQMA, Unidades de Conservação, Biodiversidade, Biopirataria, Hidrelétricas, Pré-Sal, Energia Solar, Eólica, Mudanças Climáticas, Agrobiodiversidade, Sociodiversidade etc.) e emitir posicionamentos dos servidores sobre questões relevantes da conjuntura socioambiental, de preferência, não apenas diagnosticando ou sendo contra certas propostas, mas também propondo alternativas concretas, no sentido de construir Câmaras Técnicas permanentes para assessorar a Asibama Nacional, atuando de forma proativa;
- h. Priorizar a ação sobre assuntos socioambientais e de atribuições das instituições que sejam prioritários e mais urgentes para atuação junto ao Executivo e Legislativo;
- i. Aproveitar os momentos eleitorais, como neste ano, para tentar influenciar no debate:
 - i. construir uma proposta para apresentar aos candidatos (seminário na início de agosto);
 - ii. encaminhar proposta para nossos gestores (MMA, Serviço Florestal Brasileiro, ICMBio e Ibama) e para os presidentes e candidatos a governadores (“Asibamas” locais) até agosto;
 - iii. convidar os candidatos para debater a nossa proposta com os servidores (final de agosto/início de setembro);
 - iv. pactuar a Carta do Meio Ambiente para os Presidentes de 2014 e dar visibilidade para esse documento.

2) Carreira / Gestão das instituições

- a. Estabelecer o prazo da segunda quinzena de julho para que o GT da Carreira apresente uma nova proposta global, se possível no formato de projeto de lei, para ser discutida no seminário citado acima, aprovada e encaminhada ao governo, no máximo, até agosto, a partir do seguinte conteúdo mínimo e obrigatório:
 - i. criação da Escola Nacional de Meio Ambiente e do curso de especialização para o ingresso na carreira, onde será ministrado o conteúdo conceitual e operacional, intercalados com estágios em diversas áreas para melhor lotação dos ingressos conforme as suas potencialidades;

- ii. manutenção da possibilidade de diversas formações para acesso à carreira (derrubar a excessiva restrição do PL da Progressão/Promoção para o cargo de Analista Administrativo);
- iii. incorporação integral da GDAEM na aposentadoria (ou outras alternativas como criação subsídio);
- iv. mobilidade maior, com critérios bem definidos, dentro de cada órgão (remoção) e entre eles (redistribuição), com concursos internos integrados (todos órgãos) periódicos, retirando a responsabilidade de buscar permuta do servidor como acontece atualmente;
- v. cobrar implementação do acordo assinado sobre a instituição do Adicional de Interiorização para fixação de servidores em locais estratégicos e/ou de difícil acesso e permanência;
- vi. criação da GQ III para doutores de Nível Superior e pós-graduados de Nível Médio;
- vii. acesso à GQ I de Nível Superior para os servidores que têm uma 2ª graduação;
- viii. acesso à GQ I de Nível Superior e à GQ II atual (ou GQ III, quando aprovado o item “vi” acima) de Nível Médio para os servidores que têm especialização e que, na época da conclusão, foram ministradas por instituições públicas reconhecidas e acordadas com os órgãos da pasta de Meio Ambiente, ainda que não cadastradas no MEC em função de legislação diferente que existia naquele período;
- ix. aumento real de níveis na escala de progressão com conseqüente acréscimo de remuneração que siga o padrão atual – ou maior – e que considere o tempo de exercício daqueles que estão paralisados na última referência; [divergência: retirar, devido o perigo do governo usar esse ponto para empurrar uma proposta ainda pior; sugestão encaminhar para ampla discussão na base]
- x. melhoria dos critérios atuais para promoção/progressão, inclusive para que a ausência da primeira avaliação de desempenho no intervalo mínimo de 8 meses não impeça a progressão dos novos servidores, servidores cedidos, que retornam de licença etc.;
- xi. estabelecimento de cursos obrigatórios da Escola Nacional de Meio Ambiente que, integrados ao desempenho das funções, possibilitem um aprimoramento daqueles que ocupam ou querem ocupar determinado cargo ou função;

- xii. critérios para ocupação de cargos e funções que estejam assentados na avaliação de desempenho, produtividade e atitudes, conforme planejamento estratégico participativo das instituições e suas atribuições e competências como órgão de Estado e que sejam, cada vez menos, ditadas por agendas partidárias temporárias/conjunturais;
 - xiii. incorporação da Avaliação de Desempenho do tipo 360º para cargos e funções e adoção de parâmetro mínimo para continuar o exercício dos mesmos;
 - xiv. criar o Fórum Permanente de Avaliação de Desempenho Institucional, com representação paritária dos servidores da Carreira, que, anualmente, emitirá um Relatório de Desempenho onde estejam explicitados os principais *obstáculos internos* e *ameaças externas* a serem superados pelos gestores dos órgãos de meio ambiente e o Estado brasileiro;
 - xv. estabelecer a transversalidade da nossa carreira e incorporar gradualmente como regra da Administração Pública a necessidade de Analistas Ambientais estarem lotados e, de preferência, liderando os setores responsáveis por meio ambiente em órgãos públicos sem prejuízos financeiros ou impactos na aposentadoria. Adotando uma prática já usual na gestão que contempla outras carreiras formalmente transversais como EPPGG, APO e Analistas de Infra-estrutura do MPOG, bem como outras que têm essa transversalidade na prática e são requisitados para ocuparem cargos estratégicos, por exemplo, nas assessorias internacionais (Diplomatas) ou na área de arrecadação (Auditores da RFB);
 - xvi. adicional para atividades de risco (“periculosidade”)
 - xvii. reverter as Orientações Normativas do MPOG que impactam negativamente aposentadorias novas e dos últimos anos:
 - 1. ON nº 16/2013 - sobre a aposentadoria por tempo especial;
 - 2. ON nº 1/2014 - sobre a retirada da "opção por função" da remuneração.
- b. A partir dessa nova proposta, estabelecer uma pauta para negociação com questões importantes de curto, médio e longo prazos para fortalecer a carreira;

- c. Superar a falta de articulação entre coordenações de gestão de pessoas: procedimentos diferentes para situações similares (Ex.: concessão da Gratificação de Qualificação);
- d. Alocar os servidores com critérios bem definidos e transparentes, a partir da implementação urgente da gestão por competências (Decreto 5.707/2006), aprimorando o processo de avaliação de desempenho;
- e. Instituir que durante o estágio probatório os servidores possam conhecer áreas diversas e depois designados para a qual tenham perfil mais adequado (gestão por competências) e que, quando assumirem a função, já estejam capacitados para a área de atuação;
- f. Capacitar adequadamente a força de trabalho:
 - i. que os Planos de Capacitação, com base no planejamento estratégico dos órgãos e na gestão por competências, sejam construídos de forma participativa e efetivamente sejam aplicados, com gestão orçamentária, financeira e operacional adequadas;
 - ii. que esses problemas de planejamento e gestão sejam resolvidos para que não aconteça novamente o que vitimou, por exemplo, o Prolingue do Ibama, pois faltaram recursos para atender a todos os interessados e os critérios da portaria, já insuficientes, não foram aplicados, os pedidos foram contemplados por ordem de chegada e outros que teriam prioridade pelos critérios da norma, mas que, por razões diversas, foram apresentados depois não foram atendidos com a alegação da falta de recursos;
 - iii. que sejam melhor estabelecidos os critérios para liberação de cursos de longa duração como os de pós-graduação, mestrado e doutorado;
 - iv. que seja instituído onde ainda não há (Ibama, por exemplo), Comitês de Qualificação, com participação de todo o órgão e da representação dos servidores, para subsidiar o RH na implementação a capacitação institucional e dos servidores;
 - v. que seja dada prioridade ao tema da capacitação, especialmente a partir do Decreto n. 8.158/2013 que o estabeleceu como um dos pré-requisitos para progressão/promoção;
 - vi. que seja instituída a prática de capacitação gerencial e de liderança para servidores com perfil para assumirem cargos e funções relevantes;

- g. Cobrar que sejam aplicados os critérios propostos pelo GT criado pelo MMA para fechamento das Unidades Descentralizadas do Ibama;
- h. Cobrar que sejam aplicados os critérios propostos pelo GT criado pelo Ibama para o funcionamento do Ponto Eletrônico Biométrico;
- i. Cobrar que os órgãos tenham quadro ideal de servidores e uma estimativa real, com base na gestão por competências, da quantidade e perfil de servidores por setor para os próximos concursos;
- j. Disponibilizar maior quantidade de DAS para áreas técnicas e rever a distribuição nos órgãos de maneira adequada e transparente, com critérios objetivos, os cargos e funções nos órgãos, eliminando os casos de desvio de função e/ou de finalidade (ex.: no Ibama, a maioria está concentrada na DIPLAN e muitos colegas na área técnica estão exercendo, na prática, o papel de coordenador, mas sem nomeação para DAS ou em situações de risco, inclusive com penalizações recentes a servidor por conta da má gestão do órgão);
- k. Elaborar proposta e influenciar na regulamentação da Lei da nossa carreira (10.410/2002) e do PL sobre Progressão/Promoção, eliminando administrativa ou judicialmente o ilegal artigo 6º do Decreto 8.158/2013 que trata sobre a Progressão/Promoção;
- l. Aposentadoria: dar mais atenção a essa pauta; melhorar comunicação com os atuais aposentados e cobrar que o RH oriente melhor os servidores sobre os direitos/deveres dos ativos como futuros aposentados, inclusive sobre perspectivas pós-aposentadoria;
- m. Articular também que nossos Sindicatos também participem dessa capacitação dos aposentados e servidores da ativa sobre a aposentadoria;
- n. Funpresp: divulgar direitos e deveres dos novos servidores e possibilidades de ações judiciais em casos específicos (servidores que vieram de outras esferas, por exemplo), além de lutar para que os servidores tenham participação paritária na gestão dos recursos do Fundo;
- o. Qualivida: que todos os nossos órgãos efetivem, de maneira coordenada, diretrizes e propostas efetivas e não apenas cosméticas como, por exemplo, as seguintes medidas, algumas já previstas legalmente:
 - i. exames médicos periódicos, de acordo com o perfil de cada posto de trabalho (Decreto 6.856/2007);
 - ii. liberação de uma hora diária para atividades físicas (no ICMBio, está em processo de implementação);

- iii. promoção e prevenção da saúde: vacinação, feiras e orientações permanentes.
 - p. Lutar para que os servidores possam optar pela redução da jornada de trabalho:
 - i. para 6 horas com redução de vencimentos ou;
 - ii. para 7 horas sem redução de vencimentos.
- 3) Organização e fortalecimento da Asibama Nacional e das entidades locais:
- a. Lutar para que o governo reveja os critérios para consignação em folha da arrecadação das entidades:
 - i. em função dessas mudanças arbitrárias do governo e como forma de amenizar emergencialmente o problema da perda de arrecadação, a Asibama-DF se compromete em verificar a viabilidade jurídica, contábil e estatutária para prestar o serviço de consignação em folha e repasse das respectivas arrecadações para as associações locais que assim desejarem, sem mudança da condição dos associados que continuariam ligados às entidades locais originárias, a Asibama-DF seria apenas uma prestadora de serviço intermediária.
 - b. Instituir uma “assessoria parlamentar” na Asibama Nacional com servidores da casa com perfil para esta tarefa;
 - c. Articular ainda mais as Asibamas com os Sindicatos e Condsef e maior participação de servidores da nossa carreira nestas entidades sindicais para aumentar a representatividade da nossa Carreira, a exemplo da recente eleição dos novos representantes das seções sindicais do Sindsep-DF;
 - d. Que haja maior articulação entre a Asibama Nacional e as entidades locais para alcançar um fluxo de comunicação e deliberação que atenda a necessidade dos servidores, inclusive com o uso de teleconferências e outras tecnologias disponíveis e viáveis;
 - e. Novo nome da Asibama Nacional:
 - i. propostas já levantadas:
 1. Manter o nome atual: Asibama Nacional;
 2. AEMA - Associação da Carreira de Especialista em Meio Ambiente e do Pecma;

3. UNAMA - União das Associações Representativas da Carreira Federal de Meio Ambiente;
4. ASFEMA - Associação dos Servidores Federais do Meio Ambiente;
5. ASSECEMA - Associação dos Servidores da Carreira de Especialista em Meio Ambiente e do Pecma;
6. ASSEMA - Associação dos Servidores de Meio Ambiente;
7. ASSEFEMA - Associação dos Servidores Federais de Meio Ambiente;
8. ANSA - Associação Nacional dos Servidores Ambientais;
9. ANSCEMA - Associação Nacional dos Servidores da Carreira de Especialista em Meio Ambiente e do Pecma.

ii. Novas ideias:

1. Fenambiente ou Fenema – Federação Nacional das Entidades de Servidores Federais da área de Meio Ambiente;
2. Unema – União Nacional das Entidades de Servidores Federais da área de Meio Ambiente;
3. UMA – União dos Servidores Federais da área de Meio Ambiente;
4. Anima – Associação Nacional dos Servidores Federais do Meio Ambiente (obs.: a sigla não precisa representar literalmente as iniciais do nome);
5. retirar de todos os nomes “Entidades” ou “Associações Representativas” e deixar apenas “Servidores”.

4) Eleição de delegados: (40 presentes / 10 = 4 delegados)

- a. Vitor Sarno (Ascom da Asibama-DF, Ibama);
- b. Ariana Arimura (Presidente Asibama-DF, Ibama);
- c. Rodrigo Paranhos (Vice-Presidente Asibama-DF, ICMBio);
- d. Fernanda Pieruzzi (SFB/MMA).

D) Campanha Salarial: que seja orientado a todas as entidades locais que participem da Campanha Salarial unificada de todos os servidores federais com a pauta já aprovada e divulgada pelo Sindicato e pela Asibama-DF.

OBS: Na assembleia do ICMBio, realizada no mesmo dia e horário no Auditório da Sede, compareceram 10 pessoas e foi eleito como delegado Rogério Eliseu Egewarth.

Brasília, 29 de abril de 2014