

CONTRIBUIÇÕES DO SINDSEP-DF À REGULAMENTAÇÃO DO SÍDEC

Análise crítica e propostas de redação para o decreto regulamentador

Síntese Executiva

A regulamentação do SÍDEC deve assegurar desenvolvimento funcional como direito estruturado, transparente e acessível, e não converter a carreira em mercado interno de pontos. A pontuação precisa reconhecer trajetórias diversas sem produzir competição entre colegas, premiar relações de confiança política ou reproduzir desigualdades de classe, raça, gênero, deficiência, território e responsabilidades de cuidado. Para isso, em linhas gerais, a regulamentação deve:

- Adotar modelo não competitivo: quem cumprir requisitos objetivos deve progredir ou ser promovido, sem vagas, curvas forçadas, ranqueamento ou comparação entre servidores.
- Dar maior peso ao tempo de efetivo exercício e à capacitação efetivamente ofertada em condições universais; limitar a pontuação de fatores dependentes de escolha gerencial ou de recursos privados.
- Atribuir peso mínimo, teto baixo e alternativas equivalentes à ocupação de função de confiança, cargo em comissão ou coordenação.
- Conter a avaliação individual por critérios objetivos, contextualizados, transparentes e recorríveis, sem metas individualistas, punição, coerção ou competição.
- Não utilizar o índice do SÍDEC para remoção, curso de longa duração, seleção para função de confiança ou premiação. O art. 159 da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008 estabelece faculdade, não obrigação.
- Incluir critérios adicionais que reconheçam contribuição coletiva, cooperação, compartilhamento de conhecimento, experiência e condições especiais de trabalho.
- Assegurar ações afirmativas de acesso às oportunidades pontuáveis e ajustes para cuidado, deficiência, saúde e afastamentos protegidos, evitando bônus identitários automáticos sem base legal específica.
- Submeter a minuta do decreto e as portarias por carreira a negociação e consulta efetivas, com instância paritária de acompanhamento e revisão periódica de impactos.

A Concepção sindical de desenvolvimento na carreira

A posição sindical vincula a política de carreiras a uma concepção de Estado democrático, soberano e orientado à redução das desigualdades. Rejeita a neutralidade tecnocrática, a meritocracia abstrata, a competição interna desagregadora, a formação de castas burocráticas e a divisão do funcionalismo entre carreiras supostamente superiores e atividades consideradas acessórias. Defende que a evolução funcional considere capacitação, qualificação, tempo de serviço, experiência profissional e saberes adquiridos no exercício da função pública. E, por fim, sustenta que a avaliação individual não deve produzir punição ou competição; que a colaboração depende de solidariedade material; e que o mérito, quando separado das condições sociais e institucionais, reproduz desigualdades.

Os Limites da regulamentação

O art. 156 da Lei nº 11.890/2008 enumera oito fatores para a pontuação de promoção. Como o texto legal utiliza a expressão “seguintes fatores”, a exclusão integral de um deles por decreto apresenta risco de ilegalidade. Todavia, o § 2º atribui ao Poder Executivo competência para definir peso, critérios e cálculo, e o § 1º permite fatores adicionais. Há, portanto, espaço para neutralizar efeitos excludentes mediante peso reduzido, teto, não cumulatividade, equivalências e condições de acesso.

O art. 159, por sua vez, afirma que o índice “poderá” ser usado como preferência em quatro processos. A Administração pode regulamentar o SÍDEC sem estender a pontuação a essas finalidades. Essa é a solução mais coerente com a igualdade, a finalidade específica do sistema e a rejeição sindical à competição que desagrega os servidores.

Princípios que devem constar do decreto

- desenvolvimento funcional como direito, condicionado a requisitos objetivos e não à disputa por vagas;
- isonomia material, acessibilidade e diversidade de trajetórias;
- cooperação, solidariedade, trabalho coletivo e compartilhamento de conhecimento;
- impessoalidade, objetividade, transparência, motivação e direito ao recurso;
- responsabilidade da Administração por oferecer, no horário de trabalho e sem ônus, oportunidades suficientes para pontuar;
- vedação de ranqueamento, metas abusivas e comparação competitiva entre servidores;
- não discriminação e adoção de ajustes razoáveis e medidas de equidade;

Análise dos fatores constantes no art. 156 da Lei nº 11.890/2008

1) Resultados da avaliação de desempenho individual

Avaliações individuais são suscetíveis à subjetividade da chefia, a metas descontextualizadas, à coerção e à perseguição. Podem individualizar resultados que dependem de equipes, estrutura, orçamento e decisões institucionais, estimulando competição e ocultando o caráter coletivo da ação pública.

Proposta para o decreto: Fixar peso reduzido e teto de contribuição; usar critérios previamente pactuados, mensuráveis e relacionados às atribuições; considerar condições de trabalho e resultados coletivos; exigir fundamentação; assegurar ciência, contraditório, recurso a instância distinta. Proibir ranking, distribuição forçada de notas e metas comparativas.

2) Frequência e aproveitamento em atividades de capacitação

A capacitação pode favorecer quem está em órgãos com maior orçamento, quem recebe liberação da chefia ou quem dispõe de tempo e recursos próprios. A simples contagem de certificados tende ao credencialismo e à mercantilização da formação. Com relação à frequência, há que se considerar o teletrabalho como uma realidade na vida funcional dos servidores, atribuindo peso mínimo a esse fator.

Proposta para o decreto: Pontuar atividades relacionadas às atribuições e às políticas públicas, oferecidas ou reconhecidas pela Administração, inclusive aprendizagem em serviço, comunidades de prática e formação sindical pertinente. Garantir oferta mínima anual, liberação em horário de trabalho, acessibilidade, custeio e alternativas equivalentes. Avaliar aprendizagem ou aplicação, sem privilegiar mera acumulação de horas.

3) Titulação

A titulação formal reflete desigualdade de renda, tempo, território e responsabilidades de cuidado. Pontuação cumulativa por sucessivos títulos pode elitizar as carreiras e premiar credenciais sem relação com a atividade pública. A formação acadêmica pode qualificar o serviço, mas não deve se sobrepor ao conhecimento construído no trabalho nem depender exclusivamente de investimento privado do servidor.

Proposta para o decreto: Exigir pertinência ampla com as atribuições ou políticas do órgão; adotar teto de pontuação e não cumulatividade excessiva; reconhecer especialização, residência, formação técnica relevante, certificações públicas e saberes profissionais mediante critérios objetivos; garantir afastamentos e programas institucionais com acesso equitativo.

4) Funções de confiança, cargos em comissão e coordenação

É o fator mais problemático. O acesso depende de escolha da gestão, redes de confiança, disponibilidade para jornadas ampliadas e desigualdades de gênero, raça, deficiência e cuidado. Pontuá-lo pode recompensar proximidade política, reforçar hierarquias, criar círculo de vantagens e induzir servidores a disputar nomeações. A gestão não pode valer mais do que a contribuição técnica ou coletiva. O fator deve reconhecer responsabilidade adicional sem instituir uma carreira paralela baseada em nomeação

Proposta para o decreto: Atribuir peso zero, se possível; limitar a pontuação a um único teto por classe, independentemente do nível ou da duração além do mínimo; exigir processo de seleção transparente quando aplicável; não diferenciar função de maior hierarquia; criar equivalência integral para coordenação técnica sem função, participação em colegiados, projetos coletivos, representação institucional, mentoria e outras responsabilidades acessíveis.

5) Tempo de efetivo exercício no cargo

Se utilizado isoladamente, o tempo não revela todas as contribuições; porém, é o fator mais universal, objetivo e imune à escolha discricionária da chefia. O tempo expressa experiência, memória institucional e permanência no serviço público. Seu peso ajuda a reduzir desigualdades geradas por fatores seletivos.

Proposta para o decreto: Computar automaticamente o efetivo exercício, sem requerimento ou produção documental; preservar períodos legalmente considerados como efetivo exercício; vedar perda de pontos por maternidade, paternidade, adoção, saúde, acidente, atividade sindical e demais afastamentos protegidos; reconhecer experiência acumulada sem criar barreiras excessivas aos ingressantes.

6) Produção técnica ou acadêmica

A exigência de publicação acadêmica favorece perfis com acesso à pós-graduação, tempo livre e redes universitárias e desfavorece outros perfis de trabalhadores, como os responsáveis por cuidados, por exemplo. A contagem por quantidade incentiva produtivismo e individualização de entregas coletivas. O critério deve valorizar conhecimento público útil e socializado, e não importar hierarquias do produtivismo acadêmico para a Administração.

Proposta para o decreto: Reconhecer notas técnicas, pareceres, manuais, sistemas, bases de dados, relatórios, metodologias, materiais pedagógicos, inovação de processo e outros produtos do trabalho. Aceitar coautoria e produção de equipe com pontuação não competitiva. Avaliar relevância e aplicação, não prestígio do veículo ou quantidade. Proibir exigência de publicação paga.

7) Exercício em unidades de lotação prioritárias

A definição política e mutável de “prioridade” pode favorecer unidades centrais, projetos de governo ou áreas com maior poder institucional. Também pode instrumentalizar lotações difíceis sem oferecer condições adequadas de trabalho e permanência. A pontuação deve reduzir desigualdades territoriais e compensar ônus reais, sem criar hierarquia corporativa entre órgãos ou políticas.

Proposta para o decreto: Definir prioridade por critérios públicos: provimento difícil, vulnerabilidade territorial, fronteira, interiorização, risco, isolamento, déficit persistente de pessoal ou relevância social comprovada. Fixar prazo, revisão periódica e pontuação proporcional. Garantir infraestrutura, segurança, saúde, acessibilidade e apoio à remoção. Considerar também atividades prioritárias, desde que não substituam a valorização das condições especiais.

8) Participação como instrutor em cursos técnicos

Convites para atuar como instrutor costumam se concentrar em redes internas e perfis já reconhecidos. A redação legal estreita pode excluir formas de exercer instrutoria como mentoria, facilitação, tutoria e compartilhamento cotidiano de conhecimento. Compartilhar conhecimento fortalece o caráter coletivo do serviço público, desde que a oportunidade não seja apropriada por um grupo restrito.

Proposta para o decreto: Regulamentar “participação como instrutor” de modo a dar clareza e abrangência ao significado dos termos. Propiciar equidade na participação dos servidores.

Fatores adicionais e mecanismos de equidade

O § 1º do art. 156 autoriza fatores adicionais relacionados a projetos e atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características das carreiras. Deve-se usar essa autorização para corrigir o viés individualista dos fatores, e não para ampliar a competição.

Contribuição coletiva e cooperação: participação comprovada em equipes, grupos intersetoriais, redes, comissões e entregas coletivas, sem distribuição de posições ou ranking entre integrantes.

Compartilhamento e memória institucional: mentoria de novos servidores, registro de processos, transferência de conhecimento, produção colaborativa e preservação de saberes institucionais.

Experiência e saberes profissionais: reconhecimento objetivo de competências adquiridas no exercício da função pública, inclusive em atividades administrativas, operacionais, territoriais e relacionais.

Condições especiais de trabalho: atuação em campo, locais remotos, fronteiras, territórios vulnerabilizados, situações de risco, emergência ou déficit estrutural de pessoal, com critérios públicos e proteção laboral.

Participação social e qualidade do serviço: contribuições para acessibilidade, atendimento ao público, simplificação sem retirada de direitos, transparência, controle social e melhoria efetiva da política pública.

Proposta de não aplicação do art. 159

A pontuação construída para promoção não deve ser convertida em índice geral de valor do servidor. O uso cumulativo em remoção, capacitação, função de confiança e premiação criaria vantagem circular: quem já acessou função, formação ou visibilidade pontua mais e passa a ter preferência para novas oportunidades.

Finalidade	Risco	Posição proposta
Concurso de remoção	Prejudica critérios sociais, familiares, de saúde e de permanência; transforma mobilidade em prêmio.	Não utilizar o SÍDEC. Adotar critérios próprios, objetivos, sociais e transparentes.
Curso de longa duração	Reforça desigualdade cumulativa e favorece quem já teve mais oportunidades.	Não utilizar o SÍDEC. Selecionar por pertinência institucional, projeto, equidade e rodízio.
Função de confiança	Produz círculo fechado entre nomeação anterior, pontuação e nova nomeação.	Não utilizar o SÍDEC. Aplicar seleção específica, transparente, diversa e adequada às atribuições.
Premiação por desempenho	Estimula individualismo, produtivismo e competição por visibilidade.	Não utilizar o SÍDEC. Priorizar reconhecimento coletivo, não pecuniário e sem efeitos em carreira.

Base legal: o art. 159 usa faculdade (“poderá”) e remete ao ato do Poder Executivo a definição dos casos. A opção por não usar o índice fora da promoção respeita a lei e evita desvio de finalidade e efeitos discriminatórios.