

DIAGNÓSTICO CULTURA 2009

Introdução

O Ministério da Cultura, criado em 15.03.85, mediante Decreto 91.144/1985, abrange ainda o Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN), Instituto Brasileiro de Museus (IBRAM), Fundação Nacional de Artes (FUNARTE), Fundação Biblioteca Nacional (FBN), Fundação Casa de Rui Barbosa (FCRB), Fundação Cultural Palmares (FCP), Agência Nacional do Cinema (ANCINE), integrados no Sistema MinC para formulação, implantação, fiscalização e execução de políticas nas áreas de preservação do patrimônio cultural, fomento e promoção das artes no Brasil.

Atualmente, o seu quadro de pessoal permanente é composto por 2422 servidores ativos, 1274 aposentados e 317 pensionistas que, ao longo desse período têm conduzido as atividades inerentes aos programas e projetos formulados pelas instituições citadas.

O MinC, com a retomada de seu papel estratégico como órgão formulador de políticas culturais encontra-se em fase de reestruturação, o que implicará na recomposição de sua força de trabalho, em qualidade e quantidade suficientes para permitir a sustentação de ações intrínsecas à consecução dos seus objetivos.

Estrutura Organizacional

I - órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado:

- a) Gabinete do Ministro;
- b) Secretaria-Executiva:
 - 1. Diretoria de Gestão Estratégica;
 - 2. Diretoria de Gestão Interna; e
 - 3. Diretoria de Relações Internacionais;
- c) Consultoria Jurídica;

II - órgãos específicos singulares:

- a) Secretaria de Políticas Culturais:

1. Diretoria de Estudos e Monitoramento de Políticas Culturais; e
 2. Diretoria de Direitos Intelectuais;
 - b) Secretaria de Cidadania Cultural: Diretoria de Acesso à Cultura;
 - c) Secretaria do Audiovisual: Diretoria de Programas e Projetos Audiovisuais;
 - d) Secretaria da Identidade e da Diversidade Cultural: Diretoria de Monitoramento de Políticas da Diversidade e Identidade;
 - e) Secretaria de Articulação Institucional:
 1. Diretoria de Programas Integrados; e
 2. Diretoria de Livro, Leitura e Literatura;
 - f) Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura:
 1. Diretoria de Incentivo à Cultura; e
 2. Diretoria de Desenvolvimento e Avaliação dos Mecanismos de Financiamento;
- III - órgãos descentralizados: Representações Regionais;
- IV - órgãos colegiados:
- a) Conselho Nacional de Política Cultural - CNPC;
 - b) Comissão Nacional de Incentivo à Cultura - CNIC; e
 - c) Comissão do Fundo Nacional da Cultura - CFNC;
- V - entidades vinculadas:
- a) autarquias:
 1. Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional - IPHAN;
 2. Agência Nacional do Cinema - ANCINE; e
 3. Instituto Brasileiro de Museus - IBRAM;
 - b) fundações:
 1. Fundação Casa de Rui Barbosa - FCRB;
 2. Fundação Cultural Palmares - FCP;
 3. Fundação Nacional de Artes - FUNARTE; e
 4. Fundação Biblioteca Nacional - BN.

Organograma

2. DIAGNÓSTICO

O governo atual vem se propondo a enfrentar a mudança no setor da cultura, voltando-se para um novo paradigma para a área, com a alteração da forma do acesso aos mecanismos de fomento e dos seus produtos resultantes. O Ministério da Cultura é o órgão do Governo Federal que tem como incumbência principal o papel de criador e gerenciador desse novo modelo para a cultura no Brasil.

Especificamente, os serviços emanados por essa nova demanda política geraram um aumento considerável de atividades e projetos relacionados com atividades que, necessariamente, devem ser atribuídas a funcionários de carreira. Esses serviços, por força constitucional devem ser efetuados por servidores públicos, haja vista que tratam de trabalhos que envolvem o tratamento com setores da sociedade civil e o manejo de dinheiro público, sendo o Ministério da Cultura o órgão central do sistema federal de cultura, que envolve, ainda as suas entidades vinculadas (FUNARTE, FBN, IPHAN, IBRAM, FBP, FCRB).

O Ministério da Cultura vem, portanto, atuando em diversas frentes, podendo se destacar:

Ações continuadas

- . Apoio a projetos culturais da Sociedade Civil através das leis Rouanet e do Audiovisual pela concessão de incentivos fiscais (neste caso, somente o mecanismo do mecenato, no ano de 2004, captou cerca de 460 milhões de reais, aprovando 5.774 projetos)
- . Instituição de uma política integrada para a cultura, tendo como incumbência a coordenação do Conselho Nacional de Políticas Culturais (CNPC) e do Sistema Nacional de Cultura (SNC) é uma das principais metas da atual gestão federal no campo da cultura. Estados, Distrito Federal (DF) e Municípios, representados pelos respectivos Secretários de

Cultura, vêm definindo, com a União, uma agenda para coordenar planos e ações públicas para a cultura em todo o país.

0. Coordenação e estruturação de sistemas setoriais de cultura: bibliotecas, museus e patrimônio, como parte da política nacional de cultura. Ainda, mantém sob sua administração diversos dos equipamentos culturais que compõem estes sistemas setoriais inclusive com a administração centros de excelência e/ou responsáveis pela guarda do patrimônio cultural do país (Biblioteca Nacional, Museu Lasar Segall, Museu das Missões, Museu das Missões, etc...)
- . Implantação das políticas específicas para os diversos campos da cultura, com a execução de ações voltadas para o fortalecimento das artes em geral, da literatura, do audiovisual, e do patrimônio, como outros ramos da cultura. Assim, as instituições do Ministério da Cultura tem na sua estrutura órgãos como a Cinemateca Brasileira, o Centro Técnico de Audiovisual, vinculados ao MinC; o Centro Nacional de Circo, o Centros de Teatro e de Documentação da (FUNARTE); o Setor de documentação e acervo da Biblioteca Nacional, etc.. A grande maioria destes setores são referência nos campos que atuam, guardando a expertise a memória e o acervo para as atividades que executam, tornando-se centros de referências mundial.
- . Fiscalização, registro e guarda do patrimônio cultural brasileiro, tanto no campo material (museus, sítios arqueológicos, monumentos, etc...), quanto no campo do patrimônio imaterial (manifestações culturais, culinária típica, saberes populares, etc...).

Ações e projetos específicos

- . A operacionalização do [Programa Monumenta](#);
0. Projetos de audiovisual (DOC-TV, Produção e Lançamento de Conteúdo Audiovisual e Cinematográfico, Exportação de Conteúdo Audiovisual Brasileiro para Televisão, Apoio a

- Mostras e Festivais de Cinema Brasileiro, JOGOS_BR, Revelando os Brasis)
- . Projetos de apoio sociais sobre a diversidade cultural (Apoio às Paradas do Orgulho GLBT)
 - . Mapeamento da Diversidade Cultural Brasileira, Debates sobre Diversidade Cultural , Rede Cultural da Terra, Rede Cultural dos Estudantes)
 - . Programa Mais Cultura: ações voltados para o fortalecimento da cidadania através da cultura, com projetos de cunho social e econômico (Pontos de Cultura, Pontões de Cultura, Pontos de Difusão Digital, Pontos de Memória, Pontinhos de Cultura (brinquedotecas), Pontos de Leitura, Implantação de Bibliotecas, Modernização de bibliotecas, Livros populares, Microprojetos Culturais, Conteúdos para TV Pública, Capacitação Cultural, Espaços Culturais Multiusos, Ações voltadas para a Renda e Economia da Cultura, Microcrédito Cultural/Linhas de Crédito, Vale Cultura/Lei Rouanet, PROMOART).
 - . Realização de programas de editais da FUNARTE, para apoio de iniciativas voltadas para os campos do teatro, dança, música, artes plásticas, etc...

Para a execução dessas ações, tanto a administração central como as entidades vinculadas à cultura necessitam contar em seus quadros com profissionais qualificados, onde é exigido do corpo técnico um alto nível de conhecimento das competências institucionais e alto grau de especialização em vista das peculiaridades das atividades desenvolvidas no setor da cultura. Assim, no quadro de funcionários é necessário contar com historiadores, sociólogos, cientistas políticos, antropólogos, arquitetos, bacharéis nas diversas artes (teatro, música, artes cênicas, artes visuais, etc...), museólogos, bibliotecários, arquivistas, arqueólogos, especialistas em preservação do patrimônio móvel e imóvel, professores de diversas atividades ligadas ao circo, programadores visuais, etc...

Mesmo assim, o quadro de pessoal se encontra com situação salarial distorcida e incoerente. No sistema MinC, os servidores hoje lotados na Fundação Casa de Rui Barbosa percebem remuneração muito superior aos seus colegas que exercem atividades semelhantes em outros órgãos do sistema.

Tal fato é atribuído ao poderoso lobby exercido por esses servidores quando da constituição da carreira de Ciência e Tecnologia, em cuja tabela esses servidores foram enquadrados, deixando para trás a grande maioria dos servidores do Ministério, que hoje percebem valores muito abaixo dos valores que deveriam ser pagos para o exercício de tais atividades.

A distorção acima citada começou a ser revista em dezembro de 2005, por meio da Lei 11.233, que instituiu o Plano Especial de Cargos da Cultura e a Gratificação Específica de Atividade Cultural – GEAC.

No entanto, esse processo de instituição de isonomia no sistema MinC ainda não chegou a seu termo, visto que a instituição do Plano Especial de Cargos da Cultura não realizou o que dele se esperava, em termos de isonomia, efetiva melhoria de remuneração geral da categoria, fortalecimento e reafirmação das instituições, como instrumento eficiente e eficaz de garantir aos cidadãos igualdade de condições para a produção e acesso aos produtos de cultura no país como também aos inumeráveis bens culturais da nação.

Uma importante tentativa de avançar nesse sentido foi conseguida em 2007 com a assinatura, em 26 de novembro, do termo de compromisso resultante da negociação havida entre o Governo Federal e a CONDSEF, e que teve como signatários, além dos representantes do comando nacional de negociação, também o Secretário Executivo do MinC, hoje Ministro da Cultura.

Há que se reconhecer, no entanto, que tal avanço foi frustrado devido a dois fatores que contribuíram sensivelmente para acentuar ainda mais as desigualdades e distorções no MinC.

O primeiro foi o fechamento prematuro da negociação entre os representantes de servidores com a SRH/MP, realizada no calor da

votação pelo congresso do final da CPMF. Na época, a falta de acúmulo de discussão no governo sobre a necessidade de recomposição coerente dos salários e de equilíbrio das faixas salariais das diversas categorias do serviço público federal fez com que o acordo com a cultura – uma das primeiras categorias a assinar tal tipo de documento – fosse bastante rebaixado, com valores de vencimento básico irrisórios e gratificações que deixaram bastante a desejar, inclusive aquém daquele pleiteado pela categoria dois anos antes, em 2005. O andamento das discussões com outras categorias do funcionalismo deixou, assim, mais uma vez, a maioria expressiva dos servidores da cultura a ver navios, com uma das tabelas remuneratórias mais baixas do Serviço Público Federal.

O segundo fator, que nem por isso deixa de ser menos importante, é o fato de que a grande maioria das cláusulas do termo de compromisso – a regulamentação da gratificação de desempenho, instituição do adicional de titulação e incentivo à qualificação, o interstício de avaliação para fins de promoção e progressão e a proposta de construção de uma nova estrutura de carreira – continua até hoje pendente, sem ser implantada por parte da SRH/MP, que desrespeitou os prazos estabelecidos no documento.

TERMO DE COMPROMISSO – CLÁUSULAS PENDENTES

. Cláusula Primeira.

Parágrafo Único – A gratificação de desempenho deverá ser regulamentada no prazo de 180 dias, a contar da vigência do instrumento legal que crie a nova estrutura. Até a regulamentação da Gratificação de Desempenho a mesma será paga em até 80 pontos para os servidores ativos, referente à avaliação institucional do MinC.”

A regulamentação dessa gratificação de desempenho depende da regulamentação por parte do MP da Lei n. 11.784 de 21/09/2008.

O caráter dessa gratificação é bastante polêmico entre os

servidores, visto que a falta de definição de indicadores de eficiência/eficácia/efetividade das ações propostas no âmbito do MinC podem dar margens a uma interpretação errônea por parte das chefias imediatas do seu caráter, fazendo com que tal gratificação seja utilizada como instrumento de perseguição e assédio moral contra os servidores, ao invés de torná-la, como desejável, em um instrumento de motivação e de estímulo a um melhor desempenho profissional.

Por isso, em nossa opinião, para a efetivação desse instrumento, há que se pensar num processo que envolva, para além das qualificações dos servidores, de per si, e a capacidade de resposta que estes apresentam em relação as suas obrigações ordinárias, as demais variáveis em se tratando de gestão e de prioridades políticas entre outras, a interferirem no desempenho das instituições e de seus agentes.

Nesse sentido sugerimos, que se reexamine melhor o significado de uma gratificação produtivista na composição de uma remuneração em uma área onde os indicadores estão por ser construídos. Até essa definição e até que o MP regulamente a Lei n. 11.784 de 21/09/2008 sugerimos a seguinte alteração desse parágrafo do termo de compromisso.

. **Cláusula Primeira.**

Parágrafo Único – A Gratificação de Desempenho de Atividade Cultural – GDAC – é reconhecida como instrumento de motivação e de estímulo a um melhor desempenho profissional dos servidores do Ministério da Cultura e suas vinculadas. Até que sejam publicados os atos a que se referem a regulamentação da avaliação e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, conforme disposto nesta Lei, todos os servidores que fizerem jus à GDAC deverão percebê-la em valor correspondente a 100 (cem) pontos.

. **Cláusula Terceira.** A representação governamental se

compromete a produzir proposta de racionalização de cargos, no prazo de 180 dias, a contar da data de assinatura deste Termo, e apresentar os resultados do trabalho à representação sindical dos servidores.

O Ministério da Cultura, signatário do acordo, por meio do GT criado pela Portaria SE/MinC nº652, de 28/11/07, procedeu a realização desse trabalho seguindo a determinação da legislação que assinala a possibilidade de agrupar cargos já existentes em um novo cargo desde que haja similitude de atribuições, mesmos requisitos para ingresso, nível de escolaridade e remuneração.

O resultado foi discutido em seminário com os servidores e entregue ao Ministério do Planejamento no dia 18 de maio de 2008, dentro do prazo previsto. Os servidores aguardam o encaminhamento desse trabalho à casa civil, como cumprimento do referido acordo.

- . **Cláusula Quarta.** A representação governamental se compromete a retomar o debate sobre a instituição de Adicionais de Titulação e de Incentivo à Qualificação para os servidores integrantes do Plano Especial de Cargos da Cultura, a partir de março de 2008, com prazo limite de 180 dias para conclusão dos trabalhos.

Parágrafo Único. A representação governamental encaminhará à Casa Civil da Presidência da República proposta de instrumento legal que contemple o resultado dos debates quanto à instituição de Adicionais de Titulação e de Incentivo à Qualificação para os servidores do Ministério da Cultura e suas vinculadas.

A dinâmica da cultura contemporânea e a necessidade de compreensão da emergência de um número cada vez maior e mais complexo manifestações culturais, a ameaça de extinção das culturas tradicionais, o alto nível de especialização exigido para as atividades de proteção, fiscalização, registro e preservação do patrimônio cultural brasileiro, exigem dos servidores lotados no sistema MinC incentivo à sua formação continuada e

especialização de forma a manter e aprimorar sua atuação. Além disso, a presença do MinC como membro do Comitê Gestor da Rede Nacional de Pesquisa reafirmam a necessidade urgente de implantação de adicional de titulação e de gratificação de qualificação.

Assim, para caminhar no sentido de uma isonomia no MinC, oferecendo salários iguais para cargos similares, sugerimos a instituição de Retribuição por Titulação – RT, a ser concedida aos titulares dos cargos de nível superior, e a instituição de Gratificação por Qualificação - GQ, a ser concedida aos servidores de nível intermediário e auxiliar, em conformidade com o acordo assinado em novembro de 2009 do seguinte modo:

Que os valores sejam os mesmos propostos para a carreira de ciência e tecnologia, conforme tabela protocolada no dia 23.7.2009.

0. **Cláusula Quinta.** As representações, governamental e sindical se comprometem a continuar o debate sobre o interstício de avaliação para fins de promoção e progressão dos servidores integrantes do Plano Especial de Cargos da Cultura.

Tal interstício, instituído em 18 meses, sem consenso, na época da assinatura do acordo, precisa ser revisto, sendo a nossa proposta de 12 meses dada a grande quantidade de padrões existentes na tabela remuneratória da cultura.

- . **Cláusula Sexta.** A representação governamental se compromete a construir proposta de nova estrutura de carreira (as) para as áreas finalísticas exclusivas do Sistema MinC, após estudo que identifique as especificidades de suas atividades e de seus processos de trabalho, tendo como base a recomposição da força do trabalho.

A construção dessa estrutura de carreira seria perfeitamente viável após institucionalização da racionalização de cargos, que já caminha nessa direção.

Sem o cumprimento do acordo e o atendimento das reivindicações dos servidores da cultura, a força de trabalho do MinC para a execução de todas essas tarefas continuará, em grande parte defasada e desprestigiada.

Além disso, os riscos que o Ministério da Cultura corre com o emprego desse tipo de mão de obra se dá não apenas pela ilegalidade no descumprimento legislação supracitada (corroborado por diversas decisões do Tribunal de Contas da União: Súmula TCU 97, Decisão TCU 25/2000, Acórdão 481/2005 – TCU – Decisão sobre o MinC), mas principalmente porque muitos dos contratados exercem todos os tipos de atividades, desde o manuseio de informações privilegiadas até a análise de processos, apresentando-se como força de trabalho predominante. A contratação irregular degrada o órgão por impossibilitar qualquer continuidade dos seus programas, e dar uma conotação de insegurança na prestação dos serviços públicos). Algumas situações chegam a ser absurdas, como:

- . No MinC, por exemplo, a força de trabalho de servidores do quadro é de apenas 34,17%, sendo que o número de servidores do quadro diminui a cada ano, enquanto o número de DAS e servidores terceirizados tem aumentado;
- . são contratadas pessoas, por inexigibilidade de licitação, para emitirem pareceres de aprovação de projetos da Lei Rouanet;
- . a análise de projetos, da aprovação até a prestação de contas, realizada por terceirizados contratados, é disfarçada, sendo que as atividades previstas em contrato diferem das que realmente são efetuadas;
- . a presença quase que exclusiva de terceirizados em setores estratégicos, como o setores de almoxarifado, pagamento, licitações, contratos, etc.. (esses últimos não contam com servidores efetivos e, a Comissão Permanente de Licitação não cumpre o estabelecido na Lei 8.666/93, que determina que esta tenha, pelo menos, dois servidores do quadro do órgão);
- . algumas representações regionais, inclusive a de São Paulo, não

contam servidores efetivos;
a “contratação” de mão de obra por Associações de Amigos, como é o caso do CTAV.

Longe de ser algo benéfico para a Administração Pública, esses fatos somente demonstram o desmonte da instituição e o descaso com os serviços de cultura realizado desde o famigerado governo Collor, descumprindo a legislação e qualquer princípio de boa gestão que culminam com o desperdício dos recursos públicos. Ainda, as discrepâncias salariais que prejudicam a manutenção da qualidade dos serviços públicos é evidente na área da cultura, haja vista que dentro do Sistema MinC existem áreas que possuem carreiras específicas (Fundação Casa de Rui Barbosa e a Agência Nacional de Cinema), mesmo realizando atividades e trabalhos executados nas outras instituições da Cultura.