

A Avaliação de funcionários

O Estado de S.Paulo, 29.4.2010

A incorporação pela administração pública federal de critérios para avaliação do desempenho dos seus servidores, de acordo com decreto recentemente assinado pelo presidente da República, representa um avanço na direção da redução da burocracia e do melhor atendimento aos cidadãos. Pelas novas normas, que serão plenamente implementadas no prazo de um ano, as gratificações pagas aos servidores, que podem chegar até a 100% dos seus proventos fixos, passarão a ser concedidas de acordo com o empenho de cada um no cumprimento de metas a atingir ou na condução de planos de órgãos federais.

A inovação pode concorrer para mudar a imagem estereotipada do servidor público, visto por muitos como descomprometido com o trabalho, mestre em desculpas por atrasos e negligente na prestação de suas obrigações. Faça-se, no entanto, justiça: não são poucos os funcionários públicos federais, estaduais e municipais que primam pelo zelo e competência em suas funções e pela boa vontade em atender os cidadãos, que, afinal, pagam os seus salários.

Pelo sistema que começa a ser colocado em prática em 48 carreiras do serviço público federal, abrangendo 200 mil pessoas, o pagamento das gratificações passará por uma avaliação individual que será realizada periodicamente. Outras seis carreiras públicas já adotam esquema semelhante. Neste processo, o resultado da nota de cada um será determinado em 15% pela autoavaliação do funcionário, 60% pela sua chefia imediata e 25% pelos seus colegas, o que incentiva o trabalho em equipe.

Os funcionários que obtiverem notas baixas não só ficam sujeitos a receber um adicional menor ? na mesma proporção da nota recebida ?, como serão encaminhados para cursos de treinamento ou reciclagem, que os próprios órgãos públicos podem oferecer ou para instituições especializadas em capacitação profissional. Sendo o emprego público estável, está excluída a hipótese de demissão, a não ser pelos motivos previstos em lei.

Não é um sistema perfeito, mas representa uma absoluta inovação no serviço público federal ao introduzir nele, de forma transparente e responsável, a meritocracia. Quando declarou ao Correio Braziliense (18/4) que se trata de uma mudança de cultura no setor público, Simone Velasco, da Secretaria de Recursos

Humanos do Ministério do Planejamento, não cometeu nenhum exagero. Efetivamente, como ela ressaltou, não se pode mais deixar que o servidor evolua na carreira apenas pelo tempo de serviço.

Isso é tanto mais verdadeiro em face da evolução dos métodos informatizados de trabalho, que estão exigindo melhor qualificação dos servidores públicos. Houve, por exemplo, notável melhora em alguns setores do governo, com o recebimento de dados pela internet e o fornecimento pelos órgãos públicos, pela mesma via, de registros, certificados, licenças, etc. Mas a papelada exigida de qualquer empresa para a condução de seus negócios ainda representa um pesado custo, que a eficiência dos serviços públicos pode contribuir muito para amenizar. E a burocracia ainda infemiza a vida de milhares de cidadãos.

Seria de esperar que o maior uso de tecnologia, como ocorreu no setor privado, levasse a um menor número de admissões de funcionários, mas não é o que se pode concluir em vista da elevação constante dos gastos correntes do governo federal. Faz parte dos hábitos o preenchimento quase automático de vagas abertas com aposentadorias, além da contínua expansão do aparelho governamental. Isso não deveria ocorrer, havendo ? como há ? ganhos de produtividade. Os quadros dos órgãos públicos, em alguns casos, podem ser enxugados e pode haver também remanejamento de servidores para outras áreas em que possam ser úteis.

Muito há ainda que fazer para racionalizar a administração pública, como se vê. O decreto de avaliação de desempenho mostra que a administração pública cuida de se modernizar para poder acompanhar a evolução da sociedade brasileira.