

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
CURSO INTENSIVO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

SANDRA MARIA CAJÁ

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS
Reconhecimento do servidor público

Novembro/2009

Página de Aprovação

Fundação Getúlio Vargas
Curso Intensivo de Pós-Graduação em Administração Pública

O Trabalho de Conclusão de Curso
Administração de Recursos Humanos – Reconhecimento do Servidor Público

elaborado por Sandra Maria Cajá

e aprovado pela Coordenação Acadêmica do Curso Intensivo de Pós-Graduação em Administração Pública, foi aceito como requisito parcial para a obtenção do certificado do curso de pós-graduação, nível de especialização.

Novembro de 2009

Nome do Coordenador Acadêmico

Nome do Professor

Termo de Compromisso

A aluna Sandra Maria Cajá, abaixo-assinada, do Curso Intensivo de Pós-Graduação em Administração Pública, realizado nas dependências da FGV, no período de agosto de 2008 a agosto de 2009, declara que o conteúdo do trabalho de conclusão de curso intitulado, Administração de Recursos Humanos – Reconhecimento do Servidor Público é autêntico, original e de sua autoria exclusiva.

Belo Horizonte, novembro de 2009

Sandra Maria Cajá

Dedico o presente trabalho a minha família, essência da minha vida.

Agradecimentos

A Deus, que tornou possível mais uma grande realização e a um anjo fraterno que se fez presente em todos os passos deste trabalho.

Resumo

O presente estudo aborda a questão do serviço público notadamente na esfera estadual, sob suas diversas nuances e um olhar crítico, questionador. Traz à superfície situações de trabalho, de doenças de trabalho e faz algumas incursões nos bastidores sócio-políticos responsáveis pelo andamento da máquina pública. Aborda ainda o Choque de Gestão, medida implementada em época recente, fazendo alusão às implicações trazidas em função de sua dinâmica no estado. Em um nível não tão abrangente como seria o ideal, busca-se propor algumas idéias de forma a colaborar para a resolução de questões delicadas que norteiam o cenário do servidor público versus poder.

Palavras-chave: Serviço Público, Leis, Choque de Gestão, Doenças do Trabalho, Governo, Poder.

Summary

This study addresses the question of public service especially at the state level, under its various nuances and a critical eye, questioning. Brings to the surface conditions of work, occupational diseases and make some inroads in the socio-political background responsible for the progress of public administration. It also discusses the management shock, as implemented in recent times, alluding to the implications brought on the basis of their dynamics in the state. On a not as comprehensive as would be ideal, we try to propose some ideas of how to work together to resolve sensitive issues that guide the setting of a public servant versus power.

Keywords: Public Service Law, Shock Management, Diseases of Workers, Government, Power.

SUMÁRIO

<u>ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS</u>	
<u>Reconhecimento do servidor público.....</u>	
<u>2. SERVIÇOS PÚBLICOS.....</u>	<u>8</u>
<u>2.1 Conceito.....</u>	<u>8</u>
<u>2.2 Contextualização.....</u>	<u>11</u>
<u>2.3 O Servidor Público.....</u>	<u>15</u>
<u>3. CHOQUE DE GESTÃO E A LEI.....</u>	<u>18</u>
<u>3.1 Recrutamento de Executivos</u>	<u>20</u>
<u>3.2 Impactos e Resultados.....</u>	<u>20</u>
<u>3.3 Conscientização Política Versus Realidade.....</u>	<u>21</u>
<u>4. POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES.....</u>	<u>23</u>
<u>4.1 Em Minas Gerais.....</u>	<u>23</u>
<u>4.2 A Desconstrução.....</u>	<u>24</u>
<u>4.3 Doença do Trabalho.....</u>	<u>26</u>
<u>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</u>	<u>28</u>

1. INTRODUÇÃO

O tema que aqui vamos discutir diz respeito ao serviço público, ao Choque de Gestão, medida que se implementou em época recente pelo governo estadual e cujos reflexos vêm sendo agora sentidos nas diversas esferas do funcionalismo.

De uma maneira não tão abrangente como se gostaria, faz-se alusão a problemas e deficiências ocorridas no âmbito da administração pública, às doenças do trabalho, fato que de uns tempos para cá tem sido tratado de forma mais séria e cujos efeitos, graves, provocaram uma tomada de decisão.

Pretende-se ainda, no presente estudo, fazer uma análise crítica do cenário e funcionamento políticos que norteiam a existência e vivência dos servidores públicos, dando ênfase a questões de certo modo concernentes à performance da figura do político brasileiro, em um aspecto realista, a que não faltam matizes depreciativos.

A pesquisa bibliográfica consistiu de leituras inclusive de O Príncipe, obra clássica de Nicolau Maquiavel, a qual descortinou modalidades da ação política, fornecendo subsídios para ampliar nosso conhecimento a respeito da máquina pública estatal, sob um viés filosófico e político maquiaveliano ou não.

Outras questões menores foram abordadas graças à leitura e pesquisa documental, ambas encontradas em livros e artigos repassados no curso que fizemos. Leis, decretos, portarias, relatórios, entrevistas, transcrição de fitas e acesso a vídeos institucionais constituíram material de extrema importância e solidez para ilustrar o presente estudo, que se quer no mínimo responsável e digno de ser avaliado.

2. SERVIÇOS PÚBLICOS

2.1 Conceito

Chamamos de serviços públicos àqueles trabalhos e/ou atividades relacionadas ao público. O público somos nós, povo, nação, pessoas que servem de modos dos mais variados possíveis, com rendas igualmente diversificadas, em moradias idem, e com lares que se distingue de

acordo com as camadas sociais. No Brasil a distinção entre as classes trabalhadoras e sociais é de uma nitidez impressionante, para não dizer assustadora. Cercadas por favelas que não cessam de se erguer, criando os famosos e decantados cinturões da pobreza, as grandes e megacidades são obrigadas a conviver com todo tipo de gente, a saber: migrantes, pobres, desempregados, traficantes de drogas, pessoas boas e más que vêm para os maiores centros, à cata de alguma oportunidade. Esses, em geral totalmente despreparados, analfabetos e semi, não dispõem do conhecimento mínimo para séria análise crítica - de âmbito sociológico - a qual lhes indicaria que não, ali, naquele lugar, não existe nenhum Éden. Mas eles continuam a vir, movidos por uma esperança que não se explica totalmente. É o sonho de ter algo, de ser alguém.

Os serviços públicos nos parecem ser tão heterogêneos quanto o caráter e a formação dessas criaturas. Público em um bom dicionário, quer dizer algo pertencente ou relativo ao povo, à coletividade, aquilo que é de uso e comum a todos. O serviço público pode ser dividido em administração direta e administração indireta. A primeira caracteriza-se pelas Secretarias e Ministérios, e a Administração Indireta formada por Empresas Públicas, Sociedades de Economia Mista, Autarquias e Fundações, tais como a Petrobrás, Banco do Brasil, Correios, FUNAI e outras. A diferença entre estes dois tipos de organizações se situa na fonte de recursos financeiros e na sua autonomia para gastos. Enquanto na Administração Direta os recursos vêm do Tesouro Público, os órgãos da Administração Indireta geram sua própria receita, isto é, sua dependência de recursos do tesouro é parcial ou nenhuma, entende-se por tesouro público o que se arrecada de impostos dos cidadãos. Ressalte-se que, na Direta, regras, procedimentos para compras e aquisições, contratação e dispensa de funcionários costumam ser mais formais e rígidas que na Administração Indireta, qual seja: a Administração Indireta se parece mais com a iniciativa privada que a Direta, em termos das compras, dos recursos humanos financeiros.

De uma forma muito evidente captamos a diferença que paira entre os setores público e privado. Partindo da realidade do ambiente e da cultura das organizações do setor público, destacamos as diferenças de resultados entre ambos. No caso de implementar mudanças - quaisquer que sejam - pôr exemplo, na questão de gestão pessoal nos governos, nem sempre o que funciona ali, funcionará aqui. Muitas são as inferências que nos chegam, pela vivência de anos e anos sob tantas administrações, gastaríamos laudas e laudas, se espaço e tempo houvesse, para deslindar os bastidores dos serviços estatais e os privados.

Reportando ao administrador Murilo de Lemos, em seu artigo *Gestão de Pessoas na Administração Pública*, não é só em marchinhas carnavalescas – antigas e atuais – ou em sambas que se deprecia a pessoa do serviço público ou o próprio, numa manifestação irônica mas não distante da verdade. A carreira do funcionário público até hoje é enxovalhada e protagonista de peças teatrais, programas humoristas de televisão e até em filmes. Do mesmo modo que a pessoa do migrante nordestino que vem para o “sul” em busca do Eldorado e acaba, não raramente, tornando-se porteiro de edifícios, o servidor público mantém a desgastada imagem daquele senhor que chega relativamente cedo à repartição, pendura o paletó na cadeira, arregança as mangas e toma o primeiro cafezinho – de uma série que perdurará o dia inteiro. Em geral, em pouquíssimas horas “resolve” o que tem a resolver. No resto do tempo, antes e bater o ponto para ir embora, fica “se coçando”, expressão largamente usada até hoje para defini-lo.

Desde 1988, entretanto, importante mudança ocorreu dentro desse setor, uma vez que a Constituição Federal, em sendo promulgada, propiciou a que as contratações se tornassem mais transparente e voltadas para o profissionalismo, que o nepotismo (verdadeiro flagelo no País, desde a carta de D. Pero Vaz de Caminha para El-Rei D. Manoel, o venturoso) diminuísse ao máximo, que fisiologismo (outro vírus) e as perseguições políticas desaparecessem. Para tanto instituiu o concurso público e posterior estabilidade no emprego. Após três anos no cargo para o qual por efetivado, o cidadão adquire estabilidade e somente razões extremas e comprovadas – como faltas em demasia, corrupção, desvio de verbas, ineficiência e outros similares – é que podem leva-lo à dispensa do exercício das atividades, inclui-se aí o amplo direito de defesa do servidor.

Convém realçar que há alguns cargos – cargos em comissão ou cargos de confiança – para os quais dispensa a necessidade de concursos, são poucos, comparados aos efetivos, todavia, com salários os mais altos dentro dessas organizações, além de dispensar ao felizardo escolhido, grande poder na hierarquia (em cargos de assessoria e/ou de comando). São esses os Secretários, Ministros, Chefes de Gabinete, Diretores, Assessores, Gerentes, Coordenadores, Superintendentes. Por sua forma de contratação e flexibilidade de desligamento, essas são as ocupações, digamos assim, que mais se aproximam aos cargos encontrados na iniciativa privada.

Em episódio um tanto recente – e de boa lembrança – perguntou-se em Brasília a determinado Senhor se ele era o ministro de não sei o quê. Ao ele, sabiamente e corroborando o dito acima, respondeu: Eu não sou Ministro, eu Estou Ministro. Frase lapidar e que certamente jamais será enterrada, haja vista o tanto que é lembrada pelo gosto e ideário popular.

O que se almeja – e que se buscou – com tais modernas reformas, calca-se em uma avaliação de desempenho. O mundo tecnológico predomina, o desenvolvimento não pára, as invenções e novos modos de pensar e agir se aceleram, dia a dia – sem força de expressão. Não se pode mais ficar estagnado, sem evoluir ou sem se organizar de forma a fazer frente à volumosa produção e criatividade incessante que movem setores financeiros, industriais, sociais, científicos, culturais e empresariais, de maneira geral. O mundo ficou estreito, muito próximo. A internet chegou para que nos reuníssemos e pensássemos, juntos, formas de pensar e trabalhar. Portanto, deve-se trabalhar bem, os salários devem ser competitivos com vistas a descobrir – e agregar – talentos; programas de especialização, capacitação e atualização devem ser prioridade e, quanto à gestão, ela deve ser idealizada e forjada pela competência. Simultaneamente; que os ocupantes de cargos em comissão se flexibilizem. Que estejam dispostos a dialogar e, principalmente, escutar. Pois, envolvendo-se em planejamentos com pessoas capacitadas e de larga experiência, só terão a expandir, em qualidade, a condução dos negócios públicos sob seus comandos.

2.2 Contextualização

Apesar das mudanças concretas e do que vem sendo informado pela mídia, a todo instante, em todos os veículos disponíveis, sabemos que a realidade brasileira é complexa, política e socialmente falando. Assim, por exemplo, a inevitabilidade do choque cultural entre a máquina burocrática (servidores concursados sempre lá) e os cargos de confiança mudados a cada governo, que vem a se tornar um dos mais sérios empecilhos vislumbrado pela máquina pública. Praticamente impossível negar a guerra fria (termo adequadamente utilizado por algum estudioso) a instalar-se entre os oponentes: o servidor estável e o ocupante do cargo de confiança. Ora, o primeiro conhece – bastante bem – a rotina de seu trabalho e inclusive os meandros dos bastidores, os quais, sabemos, são delicadíssimos. Ainda que o segundo (o da confiança) chegue arrogantemente “mostrando serviço” e alardeando algum conhecimento técnico mais atualizado, o “antigo” servidor, velho de casa, prefere às vezes até atrapalhar, por sentir-se ameaçado; ele então resiste às mudanças e novidades, acomodando-se numa

passividade contrária às diretrizes impostas pelo “comandante – em – chefe” que acaba de chegar, valendo-se de seu poder hierárquico. O resultado de tal confronto não poderia ser pior: a soma é zero e nada anda, nada funciona. Daí, pois, a fundamental importância das avaliações de desempenho, que deve ter um caráter efetivo, justo, e cujos critérios e carreiras devam, técnica e organizadamente, permitir a evolução e o reconhecimento de quem trabalha de fato com salário do mercado, o servidor jamais abandonará o local onde se sente valorizado e respeitado. Só assim um trabalhador “cresce” e se distingue, mostrando-se apto e ansioso para se envolver com os chefes, apoiando-os em qualquer iniciativa.

Conta-se hoje com as ferramentas da informática e daí, a possibilidade de um Sistema Integrado de Gestão de Pessoas. Dados confiáveis e imediatos traçam perfis em visão ampla, dos talentos e das potencialidades dos indivíduos alocados nas empresas. Cabe aos Recursos Humanos a tarefa – atualmente, muito mais precisa e completa – de analisar aquele determinado sujeito, física e psicologicamente, diagnosticando-o de forma adequá-lo à área onde realmente ele deva estar, na qual ele sem dúvida vai se dar bem, de acordo com suas habilidades e competências. Quantos profissionais até há pouco tempo devem ter sido desperdiçados, em vista de não serem aproveitados como deveriam? Até para direcioná-los a cursos de especialização e qualificação urge “conhece-los” mais profundamente. E, se for o caso, realocá-los, jamais perdê-los. Ainda graças à tecnologia é possível localizar áreas com excesso ou falta de servidores, podendo criar uma planilha das necessidades futuras, em caso de contratação/admissão, quanto à qualificação delas configura, em nossos dias, não mais a pessoa do olheiro, do observador. E nem testes, os de antigamente, não se executam mais. A transparência e legibilidade da Internet abriram o campo de visão de qualquer analista de Recrutamento de Pessoal.

Também criaram Escolas de Governo e Gestão Pública, no qual, centros especializados de ensino e pesquisa, que oferecem cursos básicos, como a informática, até conhecimento de extração de petróleo para funcionários da Petrobrás, consultoria em gestão pública, musicologia, treinamento e aperfeiçoamento em patrimônio cultural, arquivo público e restauração de acervos e tantos mais. Constituem verdadeiros centros de formação, aos moldes de Unidade Corporativa adotados por grandes empresas privadas. Várias se destacam, já com excepcionais resultados, a saber:

- . Escola Nacional de Administração Pública (ENAP);
- . Universidade Petrobrás;

- . Fundação do Desenvolvimento Administrativo (FUNDAAP);
- . Fundação João Pinheiro (FJP);
- . Escola de Governo e Desenvolvimento do Servidor (EGDS);
- . Escola de Formação em Administração Pública Paulo Freire (EFAP), e outras mais, que têm propiciado um grau de preparo e informação notável e reconhecido em todo o país.

A Participação nos Resultados notabilizou-se em Minas Gerais, especialmente, num programa mais amplo a que chamaram Choque de Gestão. Igualmente nomeado de Contratualização de Resultados, o programa consiste em definir metas a serem atingidas por um funcionário ou equipe, em determinado prazo; em caso de alcançá-las, distribuem-se bônus financeiros. Propostas semelhantes começaram a ser adotadas por algumas Secretarias e Empresas do Governo do Estado de São Paulo, uma vez que, ao que tudo indica, trata-se de algo com resultados compensatórios.

A Despublicização consiste num movimento de transferência de uma atividade pública para o setor privado. Faz parte da Reforma do Estado e foi concebida pelo Governo Federal durante a gestão de Fernando Henrique Cardoso e seu ministro Luiz Carlos Bresser Pereira. Tal processo já ocorrera nos Estados Unidos e na Inglaterra, ao que parece com um resultado animador, daí terem “copiado” a idéia – resumidamente falando – de aumentar a eficiência dos serviços públicos, levando-os a serem prestados menos pelo governo, e mais pelas empresas privadas. Nos vários níveis existentes, pode-se levar em conta desde uma concessão – de algumas rodovias, por exemplo – alugando-se elas por prazo determinado, isto é, passe-se um serviço ou bem público para uma empresa privada. Pode-se inserir aí até mesmo a privatização, qual seja, a venda efetiva do patrimônio público para o bem privado. Desnecessário comentar o quanto o Presidente, à época, foi odiado e massacrado, principalmente pela esquerda (leia-se Lula no comando, antes de eleger-se) pelo fato de estar dilapidando nossas riquezas, a preço de banana, fato sem dúvida até hoje não digerido pela maioria, sem viseiras, a má fé do nosso então Comandante da nação ao nos privar de estatais valiosíssimas. O porquê ainda não foi explicado, provavelmente se mantendo para sempre sob os tapetes do Palácio Alvorada. Consta-se que, em certas situações, o modelo mostrou-se eficiente, embora não nos cheguem os resultados verdadeiros dos estudos que foram feitos avaliando a eficácia deste movimento no contexto nacional. Há regras a que chamam de Marco Regulatório e que, como o próprio nome diz, existe – ou existiu – para regular a eficiência do modelo, independentemente de ideologias partidárias ou comoções provocadas

de maneira genérica. É desta época a ANATEL, agência regulatória responsável pelo disputadíssimo mercado de Telecomunicações, estendido inclusive para fora do País. Se contra, a favor, não é bem o caso. O que cabe a todos é ponderar para que este Marco Regulatório dê certo e seja respeitado. Todavia, como? A “saída”, digamos num jargão, é sendo justo com ambas as partes envolvidas e mantendo-se sempre atualizado. Dado o significativo aumento das demandas que recaem sobre a administração pública (saúde, educação, assistência social, malha rodoviária, emprego, etc etc) desde a promulgação da Constituição de 1988, chegou-se ao consenso de que governos não agem ou não trabalham mais sozinhos. Os problemas da sociedade crescem e, indubitavelmente, a cada ano mais gravemente. Urge pois, unir a iniciativa privada e sociedade civil organizada (3º Setor) para que, de forma bem estruturada e transparente e, juntando-se à administração pública, possam todos sair ganhando – de forma especial, a população.

A Qualidade de Vida no Trabalho dada a estabilidade no emprego, no setor público, nota-se uma tendência a que o servidor se mantenha num único serviço, aposentando-se nele mesmo. Ou seja, sem afirmar se as razões são as mesmas, caem os brasileiros na “cultura” nipônica – o japonês dedica sua total vida a uma só empresa, fazendo dela senão o primeiro – tal a dedicação empenhada – o segundo lar. Não estamos aqui a afirmar nada, apenas a verificar e registrar semelhanças no trabalho e nas ocupações trabalhistas em nível mundial. Ou globalizado, melhor dizendo, nisto que hábitos e costumes cada vez mais têm-se uniformizado, ao menos nos mundos que convergem para idênticas finalidades.

Lá como cá, eis que nos deparamos com a chamada doença do século, a depressão, problema de saúde gravíssimo e que vem atingindo os aposentados – notadamente aqueles que passaram sua vida útil num único ambiente de trabalho, decorrendo daí vínculos de amizade, entretenimento e intimidade inexoravelmente fortes. Ao se ver obrigado a deixar a equipe, os companheiros, a própria rotina de anos, o servidor vê-se tomado pela tristeza e pelo desconforto. Passa a enxergar-se como inútil, um velho a quem nada mais resta que aguardar a morte. Diante de tais quadros, relevantes em sua incidência, órgãos públicos, tal como a Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP) sai à frente, na busca de soluções para o quadro. Assim, adotou Programas de Pré-Aposentadoria, cuja meta é preparar, de modo gradativo e “sem dor”, aquele (ou aquela) funcionário (a) que, um dia, vai se aposentar, querendo ou não. Numa união perfeita entre discussão e convivência, grupos são formados, bem antes que o “mal” chegue. O indivíduo se nutre de atividades sociais,

recreação e terapias ocupacionais, o que, na verdade, é formada pós-moderna largamente difundida em meio a empresas, escritórios, indústrias etc, de minimizar as seqüelas sempre drásticas, adquiridas de uma etapa inevitável na vida de qualquer ser humano – aquele que foi ativo, notadamente. Também vêm sendo criadas e implementadas Brasil adentro, ações preventivas que atuam na área de saúde do servidor, preocupadas em atentá-lo sobre mudanças de hábito, uma excelente nutrição, tabagismo, alcoolismo, uso de drogas, conscientização para uma vida mais calma e saudável por meio de caminhadas, exercícios leves, respiração adequada, exames periódicos como checkups e tantos outros. Há notícias - e podemos constata-las pelos meios de comunicação – até de práticas marciais milenares nos intervalos de trabalho. O taichi-chuan e massagens terapêuticas trazem um resultado de excelência. Tem-se no Programa Prevenir, do Governo do Estado de São Paulo, o exemplo prático a ser seguido. Via palestras e uma ferramenta conhecida como Rastreamento, chega-se a um mapeamento digno do 1º Mundo, no qual se obtêm amplos e frequentes diagnósticos sobre as condições de saúde dos servidores públicos do Estado. Trata-se de um procedimento vital, de eficácia comprovada e, sem dúvida, merecedor de elogios.

2.3 O Servidor Público

Perguntar o que é ser um servidor público já se nos adianta como algo muito específico, de forma até a responder à questão. Pois não se trata aqui, de um mero servidor, mas de um servidor público, qual seja, aquele que serve, além de a si mesmo, também ao público. Se contarmos que são sete bilhões de brasileiros que nos “servem” e outros cinco milhões tentando a todo ano ingressar na listagem, realmente se confirma sua importância no universo sócio-político da nação. Adiantemos que país algum, principalmente um como o nosso, de proporções continentais, “caminharia”, avançaria em conquistas e desenvolvimento, não fora existência desse personagem nem sempre valorizado por seu desempenho, como o deveria ser. Dá-se tal, pelo único fato de que uma tradição tachou o servidor público de aquele cidadão que entrou ali, naquela repartição, por debaixo dos panos – isto é, pelo nepotismo e/ou fisiologismo que ainda imperam em nossa sociedade, ainda que de maneira mais velada. Sabe-se hoje, que os concursos existem e que a população não é mais o burrinho de presépio que dizia amém a tudo que acontecia no seu entorno. Isto implica num servidor igualmente atento e cômico do que se passa nos baixos e altos escalões de qualquer conjuntura, incluindo aí seus direitos humanos. A idéia – nem tão louvável de emprego estável e diversas garantias, deixa de ser o visual, em quaisquer camadas, para assumir o aspecto de um não figurante

como outrora, mas de um ser que emerge não raro de uma universidade ou de uma famosa escola técnica, buscando – estabilidade sim, ou talvez. Mas, bem superior a isso, um local de trabalho onde possa se realizar como pessoa: dando de si e prestando serviços. Sai de cena aquela figura comodista, passiva e sem comprometimento. Entra o cidadão século XXI, terceiro milênio, bem informado, politizado e, conseqüentemente, absoluto no que almeja. Ele sabe, como seus colegas, ser dinâmico e produtivo o suficiente para crescer e ter o reconhecimento que julga merecer, Ele se capacita, ele corre atrás, como se diz, ele se atualiza. Ele sabe línguas, ele domina a informática, ele conhece psicologia e dinâmica de grupo, ele sabe o seu lugar, embora deseje “subir” profissionalmente. Ele aceita o outro, ele compartilha conhecimentos, ele não é egoísta ou egocêntrico, ele está a par do movimento de Inclusão Social que, de bandeira de certos políticos, passou a uma realidade comovente e respeitada em todo segmento que se quer visível e bem aceito. O servidor público contemporâneo é um aluno freqüente de cursos que lhe são oferecidos dentro e fora de sua empresa e/ou órgão, do mesmo modo que de seminários, feiras, congressos e eventos constantes e profícuos para os quais é convidado a participar. O comodismo, a apatia consagrada e tida como verdadeira ao longo de períodos que marcaram época em nossa história, ficaram para trás. Estagnação, nós o sabemos, é caminho sem volta e que traz conseqüências funestas à própria vida do servidor. Ele sente que não avança, que não sobrepuja etapas, não derruba obstáculos. Ainda que saibamos que nesse imenso país, haja lugares e lugares onde predomina a imagem letárgica do funcionalismo, na maioria das grandes e médias cidades ostenta-se um novo padrão: quem ingressa hoje no serviço público sabe – ou tem que saber – que vai trabalhar muito. Executivo, Judiciário e Legislativo são bastante visados, em especial os dois últimos, por oferecerem melhores carreiras, remunerações e uma coisa de que o cidadão contemporâneo precisa muito: status. A famosa imagem perante você mesmo e perante os seus, configura-se uma necessidade básica, quase. Faz bem ao ego, ajuda o indivíduo a ser feliz. A felicidade é componente inevitável para a realização completa de quem quer ser alguém: psíquica, física e mentalmente falando. Portanto, altera-se o quadro que remonta a nossos avós e bisavós. O mito do funcionalismo se inverteu: “servidor hoje ganha mal e trabalha muito”, afirma José Milton Costa (Secretário-geral da Confederação dos Servidores Públicos Federais – CONTSEF). Não é preciso leva-lo ao pé da letra – como se diz. Há casos e casos. Generalizar, no Brasil, parece-nos inviável, dadas, idem, às distorções ideológicas que campeiam por estados e situações díspares.

Há servidores e servidores. Não vai deixar de existir jamais aquele que cruza os braços sobre a mesa e declara solenemente: só quero o meu no final do mês, como com muito mais frequência, aliás, vai existir o jovem ou a jovens impetuosos, ansiosos por trabalho e até mesmo por competitividade, atrás de o que chamamos realização pessoal e/ou qualidade de vida. Sonho e frustração parecem caminhar juntos, inevitavelmente, uma vez que “os dedos das mãos não são iguais”. Crescer, para alguns, é a meta. Para outros, chegar até certo ponto é o máximo a que ele aspira, sem muita complicação, exigências e, sobretudo, responsabilidade. Não se pode afirmar categoricamente em que consiste, de maneira genérica, a tal satisfação profissional. Especialização, aperfeiçoamento, reciclagem são ingredientes imprescindíveis para que uma carreira decole. Ora, será que todos, cada um de nós, pensa em decolar? E, pergunta-se: para onde decolar, exatamente? Sob pena de não gozar das benesses de uma vida que passa tão célere? Tão-somente para alcançar um padrão – se não de um marajá – ao menos de um novo rico que pode fazer duas belas viagens por ano e trocar de carro num espaço irrisório?

Os temas da empregabilidade, dos concursos, da estabilidade e do sucesso ou fracasso são questões que merecem – e evidentemente têm tido – um estudo incessante e condizente com o mundo em que vivemos, com os objetos e objetivos que buscamos e, sobremaneira, com a condição, papel, status que a que estamos submetidos e/ou submersos, daí resultando evidências que nortearão os caminhos a seguir. O servidor público é figura de proa, sempre foi e continuará sendo, nos destinos de uma comunidade, de um estado, de uma nação. Ele deve ser olhado com olhos observadores mas, sob perspectivas atualíssimas e que movem a máquina pública de maneira a fazer frente ao setor privado. O fato de existirem – e tal abuso ainda se manter – os peixões e os peixinhos (vide nosso atual Ministro Lobão, das Minas e Energia, “indicado” pelo presidente do Senado, Senhor José Sarney) não deve impedir todavia que, pessoas sobressaiam, profissionais se distingam, graúdos e miúdos efetuem a sua parte, decente e responsavelmente, como sabem e aprenderam a realizar.

O ritmo de trabalho no setor privado pode ser alucinante a ponto de levar o sujeito a um desgaste físico e mental, por vezes irreversível. Recentissimamente, um jovem de trinta e poucos anos morreu de estafa, no Japão. A ele foram dadas incumbências de tal monta que ele sucumbiu, por intimamente não estar satisfeito com os resultados que apresentava às diretorias e presidência. A auto-exigência apressou sua morte. O estresse – outro mal do

século, podemos adiantar – é responsável por mortes súbitas e prematuras. Afinal, o homo-faber consiste apenas num dos exemplares da humanidade. E não consta que ele deva ser alçado como preponderante.

3. CHOQUE DE GESTÃO E A LEI

Quando se fala em choque de gestão, vem à tona a moralidade administrativa, ambos estando simbioticamente ligados. Tal ocorre pelo fato de que um gestor de recursos públicos, modernamente falando, não pode se preocupar apenas com a eficiência e os resultados de seus diversos projetos. Ele tem que estar atento à ética, primando por colocar, num mesmo nível, eficácia e moralidade administrativa, uma vez que a proteção dos recursos públicos depende das duas. O ponto-chave reside exatamente aí, na proteção desses recursos. Falar, teorizar é muito fácil. Os políticos e dirigentes, empresários e governantes o fazem, na maior lisura e clareza. Daí, a obter resultados confiáveis, é uma outra parte da questão.

O vice-governador Antônio Augusto Anastásia é um dos principais mentores do choque de gestão que se implementou em Minas Gerais. Para ele, o princípio básico é uma boa administração pública, a qual se consegue com planejamento. Ora, um país de moeda instável, como planejar, de forma sóbria e adequada? Muito difícil. Uma das imposições reside no desafio de manter, sob controle, as despesas públicas. Outro fator é segundo Anastasia, a dificuldade em contornar a corrupção, que viola os mais fundamentais direitos do cidadão, com consequência nefastas e irremediáveis. Não é mudando leis, diz ele, que se vai resolver o problema – gravíssimo. Entende o vice-governador que, quando o administrador age de má fé, há desvio de caráter. Aí, a solução viável é a punição. Mais retórica. Bela retórica. Mas...e os resultados? Não está aí o Senado, não estão aí os “nobres” deputados federais a darem exemplos de hombridade? A emissão de notas frias, o nepotismo, o jogar a sujeira para debaixo do tapete, os conchavos que se formam inclusive antes das eleições (até para Presidente!) são violações vergonhosas e que, em nosso país, assumem um patamar patológico. Para não sermos absolutamente pessimistas, é preciso ressaltar que muita coisa tem sido revista e mudada, para melhor. Um povo sem educação jamais entenderá o valor da ética, do comportamento republicano sadio e inquestionável. Recorrendo a Maquiavel – personalidade histórica cuja filosofia até os dias de hoje serve como exemplo a ser seguido – aprende-se que sim, a tarefa de governar

é cheia de obstáculos, os quais devem ser enfrentados corretamente, sob pena de acarretar a derrota política. “Maquiavel nos ensina que fazer o mal é, por vezes, uma modalidade da ação política que, embora não agrade a quem sofre suas conseqüências, pode ser a melhor alternativa para fortalecer o poder”. Um dos maiores pensadores do Renascimento e da filosofia moderna, mostra-se ele inovador para o seu tempo, quando expõe que a liberdade política – em qualquer lugar – nasce justamente do conflito entre o desejo dos pequenos de não serem dominados pelos grandes, e do interesse destes em dominar os pequenos. Bastidores da política e intimidade alcançada com as intenções dos homens públicos são as fontes em que Maquiavel bebeu para escrever suas obras, das quais se destaca *O Príncipe*. O “objetivo” é pensar e compreender como, de fato, se opera o universo político, desnudando-o, analisando-o nas diversas e disparatadas formas com se apresenta. Ficamos, de uma imersão em *O Príncipe* – evidentemente que de maneira bastante breve – o legado seguinte: o governante não deterá todo o poder político em suas mãos, mas deverá se submeter ao jogo político existente em qualquer Estado. Nesse sentido, ele deverá – entre outras – ficar atento às forças políticas, saber desvendar os interesses em disputa, liderando, enfim, e comandando a ação política em seu Estado de modo a não ser destituído do poder. Surge, pois, uma noção importante desse pensamento maquiaveliano: em todo Estado existem dois grandes interesses em conflito, quais sejam o dos ricos ou *popolo grasso* – que deseja comandar, e o dos pobres ou *popolo minuto*, que deseja não ser oprimido. Da oposição desses interesses nascem todas as disputas políticas “na cidade” e cabe ao governante ficar atento, e não ceder aos interesses dos grandes, oprimindo o povo. Quando isso ocorre, o governante ou fica refém desse pequeno grupo político ou perde o poder, uma vez que não tem mais o apoio do povo. Parece-nos o quadro descrito, algo debaixo de nossos olhos, atualíssimo. Prossegue o exercício do bom governo como tarefa de extrema dificuldade, a exigir do mandante, preparo e conduta politizada.

O que decorre, em verdade, de tal concepção? Ora, aquilo que nunca deixou o palco, isto é, qualidade políticas mas que na prática se mostram ineficazes – infelizmente. Retomando o choque de gestão e a lei, tenta-se, como meta, melhorar as condições do servidor público estadual. Tenta-se a melhoria da profissionalização do serviço público. Busca-se apagar a imagem amadora e sem planejamento, que envolve a administração pública. E não se alcança, todos o sabemos, uma máquina eficiente se não houver um corpo de servidores profissionais bem remunerados, com um saudável ambiente de trabalho e, daí, motivados para o desempenho de suas tarefas. Críticas à parte – pois com

ela se exerce a democracia – lamentavelmente impera uma defasagem consistente em determinadas categorias, em termos remuneratórios e, enquanto uns recebem salários até superiores aos de mercado, outros o tem, bem abaixo. A recomposição salarial é difícil de se executar e os responsáveis alegam limitações decorrentes da Lei de Responsabilidade Fiscal. Então, se de um lado os servidores – quase sempre com justiça – reclamam de seus proventos inadequados, de outro o Poder Público se debate (segundo alardeiam) frente às dificuldades em conceder reajustes acima de sua responsabilidade, sob o ponto de vista da legislação brasileira.

Segundo especialistas, não importa o aumento que o estado tem percebido em sua receita, diante dos aumentos provenientes das progressões, promoções, adicional de produtividade e aumento de servidores. É um quadro real – conforme admitem – mas distanciado da realidade que afeta os profissionais públicos, mergulhando-os num desconforto remittente.

3.1 Recrutamento de Executivos

Impossível não fazermos paralelo entre área privada e pública, no quesito remuneração. Obviamente que em, especial no Poder Executivo, as funções são mal remuneradas, levando-se em conta o mercado; daí as dificuldades em recrutamento. Apesar de representarem renovação, novos valores e idéias, oxigenação, os salários apresentados constituem um inibidor. Embora, segundo corre à boca pequena, não se possa descartar o valor de um servidor público para enriquecer. Sim, sim e não, em verdade, uma vez que também não se pode negligenciar a ponto de não ver, nas pessoas ali admitidas, pendores e aptidões – verdadeiro manancial de riqueza e prosperidade.

3.2 Impactos e Resultados

Adentrando nos meandros de programas e metas do governo, registre-se que até o atual presidente (Lula) reclamou da legislação eleitoral que, sob a ótica dele, praticamente impede o trabalho de qualquer governante, em ano eleitoral – então há tal aresta também, que funciona como um entrave a medidas a serem tomadas, comprovando não apenas má vontade política, mas “convenções” rígidas, uma legislação eleitoral que prejudica, ao invés de ajudar. Ao embaraçar ou tolher convênios e parcerias entre União, Estados e municípios, prejudicando a execução orçamentária, daí vedando novos e benéficos programas a partir, por exemplo, do próximo ano (eleitoral), quem acaba sendo de fato

prejudicada é a população – de modo sabido, a mais carente. Qualquer encanto interpreta essa norma do TSE como um equívoco que deve ser corrigido, pois, inviável a cada quatro anos, durante dois anos, não se poder articular projetos sociais inovadores no Brasil.

Sabe-se com convicção que há sempre algo que o estado possa fazer e não vamos negar que, em Minas, por exemplo, desde que se implementou o choque de gestão, tem-se demonstrado que nossa despesa pública está hoje muito voltada para as questões de investimento, visando à melhoria da infra-estrutura do estado, além de perfeita e justamente enquadrada em todos os limites da legislação. Quando se recorre a melhorias, refira-se não só à logística, como ainda à educação, saúde, segurança e outros...reduzindo custos dos produtos, sempre em sintonia com o governo federal.

Um dos lemas – se é que assim se pode nomear – do choque de gestão, sustenta-se uma premissa de que os estados têm de gastar pouco e fazer mais. Lamentavelmente, a União ainda não adotou – como em Minas Gerais – critérios de administração. Geral plena, havendo aqui e ali, esta gestão, ainda que não de fato, como decorre em terras mineiras, no Distrito Federal e Rio de Janeiro. Especula-se que a União não teve ainda a necessidade de implementar um choque em suas despesas – o que todos os estados tiveram que fazer, praticamente – dada a sua situação financeira bastante conveniente e tranqüila. Ora, não é segredo para ninguém que mais de 70% de tudo o que se arrecada no Brasil, em termos de tributo, vai para a União – simples assim. Convém lembrar também, que um dos enormes êxitos do choque de gestão – aqui estamos a falar da gestão Aécio Neves – está na responsabilidade e honra do estado em cumprir seus compromissos – o que significou, desde o primeiro mandato, em uma queda no valor dos serviços prestados aos estados. Contrariamente ao que ocorria no passado, quando as empresas forneciam mas sem saber se iriam receber, daí, incorrendo em inflar os preços.

3.3 Conscientização Política Versus Realidade

Assegura o governo estadual que todos os seus programas estão garantidos, com recursos em caixa e, portanto, sem risco de dificuldades. Não se descartem contratemplos, como o sabemos, alguns graves e outros, nem tanto. O empenho no Pró-Acesso, por exemplo, o acompanhamento das empresas contratadas, afim de que elas cumpram os prazos

assumidos. Felizmente a sociedade civil movimenta-se de forma atenta e nada acomodada, como era de praxe em tempos remotos. A participação se faz notar, de maneira efetiva e excepcional. Não despenca uma viga (caso recente na capital paulista) sem que o fato não tome espaço por dias, semanas, meses, em toda a mídia, numa cobrança insistente e atitude articulada. Pessoas são atuantes, cada qual no seu papel. Instituições são sólidas, consolidadas sobre pilares responsáveis. O Ministério Público alcança maior dimensão, a imprensa exerce de forma irrestrita seu papel não apenas informativo como crítico, condenatório, contestador, ativo de fato. Jornais de peso e qualidade indiscutível, a internet, programas televisivos de transmissão imediata e simultânea exercem um papel aguerrido, agressivo e polemista, em luta pela defesa das liberdades essenciais, não só nacionais como da humanidade, ameaçadas por forças contrárias à retidão e direitos civis que se conquistaram à duríssimas penas.

Nossos próprios costumes e conscientização política estão evoluindo em direção a uma exigência explícita quanto à administração pública, o que é excelente e ajuda a própria a se pautar sob valores éticos e bem direcionados. Invejável e comum que dúvidas parem ante reformas não de todo ou de imediato explicadas. No momento, a mobilização chamada ficha suja se inclui em relação à má interpretação, visto que enquanto a maioria dos tribunais regionais eleitorais é favorável a que se coloque empecilho nestas candidaturas, o Supremo Tribunal Eleitoral se posiciona contra. Tal aparente desentendimento e ruidoso debate mostram-se saudáveis e sintomáticos (nas verdadeiras democracias). Não podemos diagnosticar como crise qualquer desses movimentos em prol das sociedades. Isto deve ser acolhido como fato normal, positivo e indicador de crescimento – em quaisquer níveis. Quanto a fatos negativos de corrupção na área pública, mormente nos municípios e em estados mais distantes e menos visíveis, e onde ainda prevalece o coronelismo e/ou o mandonismo, ou reflexos deles, também são vistos como resposta positiva, quando descobertos e divulgados. Quando alardeados por todos os meios de comunicação e transformados em objeto de escândalo. Notório que, Brasil afora, a imprensa venha mostrando serviço, como se diz, deixando de se intimidar – conforme já ocorreu em outras épocas – e, com absoluta fé em seu poder, exerce sua função de educar o povo, de abrir seus olhos, de convidá-lo e/ou intimá-lo a participar da desconstrução do demando e da política suja e inoperante que insistem em contaminar gente e ações. Operações a todo momento deflagradas, investigações realizadas, população instruída e alertada, tudo somado tão somente constata e conspira para o bom uso da democracia e o

exercício correto da cidadania. Atos reprovados, ridicularizados, agremiações fechadas, grupos dissolvidos, o que assistimos realmente nos proporciona um espetáculo único e, até bem pouco tempo atrás, inimaginável: a impunidade está sendo combatida. E, podemos afirmar: substituída pela ação das instituições. Não devemos – e é bom que aqui o registremos – confundir situações em que se descortinam irregularidades administrativas – às vezes até mesmo por incompetência – com outras em que prevalece a má fé, o engodo, a safadeza, o jeitinho brasileiro, de triste memória e que se vem diluindo na névoa do esquecimento. O mundo mudou, o Brasil não pode ficar atrás. Que se munam as inumeráveis prefeituras dessas pequenas e grandes cidades com estruturas modernas, projetadas de forma a que se possa abusar da boa fé dos prefeitos. Que se instituem punições severas e, sobretudo rápidas, fortalecendo a máquina pública com vistas a desestimular e/ou impedir desvios – eufemisticamente falando. Mudanças na legislação com mais primazia ao Direito Administrativo também são bem vindas, para evitar a ação dos sem-caráter.

4. POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES

4.1 Em Minas Gerais

Entre seus objetivos, a Política de Desenvolvimento dos servidores públicos busca sobremaneira promover o desenvolvimento contínuo e a valorização do servidor público. Está atenta, ainda, à racionalização, acompanhamento e controle dos investimentos em ações de desenvolvimento implementadas pelo Estado, bem como à obtenção de informações consistentes sobre os diversos órgãos, as tantas entidades e o universo de servidores. Quando apresentada, nos idos de 2006, dúvidas foram sanadas e a importância dela, tanto para o Estado quanto para os servidores, foi trazida à superfície. Falar, redigir, imprimir, distribuir é uma coisa. Outra é realizar. E, de forma explícita, fazer com que todas as aspirações ali assentadas, numa folha de papel, tornem-se concretas, efetivamente. Que medidas funcionem, que resultados surjam, emergjam, viabilizando perspectivas, expectativas e, por que não o dizer, sonhos. Para quem conhece o texto, resta elogiar, uma vez que ele é coroado de belas palavras e conteúdo consistente. Assim, envolvem-se em um todo, avaliação de desempenho, plano de carreiras, remuneração variável; considera-se de vital relevância, prioridade educacional número um para seus servidores; racionalizam-se investimentos em ações de desenvolvimento, sob a perspectiva do interesse público; busca-se identificar, na instituição, os servidores que se

destacam para participar de determinados cursos; articula-se a implementação de ações de desenvolvimento, comuns a órgãos e entidades; prevê-se uma discussão política e aprimoramento, por meio do Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas e, finalmente, concebe-se um sistema informatizado para facilitar tudo aquilo que se planejou e, ainda, a instituição de um banco de dados (de talentos), reunindo informações qualificadas para, de posse delas, delinear o perfil dos servidores públicos estaduais. Nada mais pós-moderno, mais prático e promissor, mais realizador. Há que se crer na boa vontade e na decente intenção de quem colaborou para a gestação de tal iniciativa. Não podemos conviver com a idéia de que tudo é ruim ou mal gerido, nesse País de maus costumes, de políticos inglórios. O que sucede foge à nossa compreensão. Há pontos obscuros, nebulosos, que concorrem para o não-bom encaminhamento das questões que, em vez de vitalizar nossas tomadas de decisão, contaminam-nas por razões, várias. Por distúrbios ou transtornos que, entranhados na essência do executivo brasileiro, de modo geral, funcionam como uma triste e degenerescente tendência que tomou conta dos modos e comportamentos de nossa administração. E a “coisa pública” vai mudando de direção, vai tomando atalhos e, quando se vê, saímos do roteiro inicial, e interesses estranhos perpassam nosso trajeto, desvirtuando-nos do objetivo que tínhamos em mente quando no começo do caminho.

4.2 A Desconstrução

Conforme já dito, nem tudo são flores na administração pública em Minas Gerais. De tudo que se viabilizou e se projetou, pouco ou quase nada funcionou como se esperava. Sem desprezar o lado do funcionário e o da cúpula administrativa – e aí vale para muitos órgãos do estado – se descrevemos facetas positivas nos quadros do funcionalismo como um todo, cumpre-nos alinhar os pontos fracos e que nos atingem – aos que trabalham – sem o conhecimento da opinião pública, cabendo-nos ao menos um desabafo interno – ou internalizando.

Para começo de conversa, a lei define um plano de carreira que retorna os cargos ao posicionamento inicial, prevalecendo tal medida até para os aposentados. Exemplo claro para mais nítida compreensão: se eu comecei minha carreira na Escola Guignard, nos exemplo (ela pertence à UEMG) e cheguei a diretor da mesma, tendo toda minha vida útil sido dedicada a ela, quando me aposentar, passarei a receber salário de professor, que de nada adiantou meu crescimento intelectual, que eu nada acrescentei à Escola da qual

sempre fiz parte, na qual atuei como aluno, primeiramente, professor e, em seguida, diretor. Em volta à escala zero, ou seja, não há valorização ao meu trabalho, não existe reconhecimento à minha dedicação e até exclusividade. Ou seja, eu nunca saí daquela escola. Entre suas paredes passei todos os meus momentos: os bons, os maus, os péssimos. Mas nada disso vale um centavo para quem não se liga em sensibilidade (trabalhista ?). Ainda que o governo prometa real correção, a posteriori, um ajuste no prazo de três anos, nada acontece. O que, convenhamos, a curto e médio prazo, converte-se em fato de total e irremediável desmotivação à classe, seja ela qual for.

Planos de carreira e cargos, e salários constituem outro assunto que se converte em desgaste físico e emocional, uma vez que, dentre abusos incontestáveis, deve-se contar ainda com punição para os pequenos e privilégios para os grandes. Desnecessário situá-los em seus devidos nichos: os pequenos, que não desfrutam do que desfrutam os agraciados, aqueles cujos cargos “caíram do céu”. Apadrinhamentos e perseguições hierárquicas fazem parte desse rol de medidas apócrifas, mas que têm destino certo, isto é, sabem a quem exatamente estender seus benefícios. Ônus e bônus caminham paralelamente, cada uma na sua mão, tomando direções nas quais nem sempre o que se valoriza é a capacitação, desempenho profissional ou dedicação *in veritus*. Cumprimento de metas, acordos de resultados, prêmios de produtividade (anual e recente) – tudo quase em nome do choque de gestão – são atividades e atitudes que se tomam contra o funcionalismo. E não a seu favor, como se espera que aconteça. Até mesmo em diretorias de Recursos Humanos (comum a distintos órgãos e secretarias) burla-se, forja-se, compactua-se. E vergonhosas avaliações de desempenho são apresentadas, configurando-se, tal atitude, algo impensável em instituições de trabalho de tal magnitude e tradição aos olhos do povo.

O servidor, mediante inconcebível despautério, é levado inclusive a se aposentar prematuramente, pois não resistir a tamanha contrariedade. Não raro adocece, de outras vezes, pode até morrer. Inseguro, debilitado, impotente diante da irreversibilidade de sua situação, abandona o barco o qual, antes, funcionava como extensão de sua casa. Se antes ele se mostrava um servidor-modelo, apto ao trabalho, até dispensando ganhar hora-extra de sábado, domingos e horas além do expediente, numa dedicação prazerosa e produtiva, hoje, a esse servidor é custoso sair de seus cômodos para ir trabalhar. A ele é muito custoso descobrir que amealhou frustrações, em lugar de conquistas. E que seu tempo, que

vai se acabando, é testemunha viva de seu insucesso. Nada mais desgastante para alguém que deu tanto de si. E que pensava tão bem de si mesmo.

4.3 Doença do Trabalho

Nenhuma pessoa doente é admitida no trabalho. Para tanto, exames básicos são pedidos àquele ou àquela que está entrando em uma empresa pública ou privada. Hoje em dia, inclusive o teste HIV, que prova se a pessoa é soropositiva ou não. Assunto que décadas atrás nem se quer era ventilado – como se não existisse – a doença do trabalho, hoje, ganhou status de tema sério e que deve ser levado em conta, especial pelo fato de sua ocorrência dar-se em virtude do estresse, seqüela grave proveniente de excessos, pressões e privações. Mal ou bem a doença do trabalho é considerada. Fala-se nela, discutem-na, fazem-se seminários e mesas-redondas, além de estatísticas comprobatórias de mazelas e padecimentos que acometem funcionários ao longo de suas jornadas dedicadas ao serviço. Frustração e ansiedade são sintomas de algo que não vai bem no ambiente de trabalho. Inadequação ao setor gera no funcionário que não pode produzir o que sabe, um acúmulo de energia pulsional – não descarregada. Se lhe impõem tarefas para as quais ele não está apto, na certa o resultado de tal desorganização física será nefasto, não raro desenvolvimento nesse cidadão ou nessa cidadã “fora esquadro”, uma síndrome ou doença somática. Muitas empresas – evidentemente as de mais recursos – preocupam-se de fato com a saúde mental e física de seu pessoal. Estabelecem, em seus organogramas, datas para exames, inclusive cardiológicos. Mostram-se atentos a efeitos possíveis de inadequação ou de carga exagerada de responsabilidade. Ainda que se trate de alguém jovem, riscos existem decorrentes às vezes de uma má condução nas tarefas distribuídas ou de uma, como se diz, perseguição e tentativa de adestramento equivocado. Acontece ocasionalmente de funcionários nem perceberem que estão entrando na doença; seus gestos, postura, comportamento, enfim, denunciam que algo não vai bem. Que aquele indivíduo precisa urgentemente de ser levado ao departamento médico no qual necessariamente deverá existir também uma divisão voltada para transtornos psíquicos e/ou comportamentais. Já se falou aqui, neste trabalho, do fenômeno que atinge nipônicos, cuja cultura do trabalho exige dedicação sobre-humana, decorrendo daí resultados incrivelmente antinaturais, ou seja, trabalho levando à morte – senão súbita, aos poucos.

Sabe-se, em dias atuais, que nem sempre a gravidade de conflitos nos ambientes de trabalho é a causa maior ou distúrbios constatados num meio trabalhista.

Às vezes o cidadão já apresenta uma personalidade mais frágil, uma estrutura que, diante da realidade vivenciada, responde ao problema de maneira doentia, digamos assim. Nem a própria pessoa se conhece internamente a ponto de saber como – e quando – reagirá a desafios que até então nunca lhe foram apresentados. Sucumbir ou não a eles não pode ser visto como fraqueza ou falta de caráter. Daí a necessidade imperiosa de exames pelo menos uma vez por ano, o que é uma obrigação de qualquer empresa e direito de qualquer funcionário em qualquer nível hierárquico. Melhor prevenir que remediar é pensamento que nos acompanha há séculos; no Brasil, entretanto, providência que começa a ser tomada, infelizmente em doses homeopáticas.

A televisão, a mídia em geral está aí denunciando episódios que envergonham a opinião pública, como sobrecarga de trabalho e descuido ao trabalhador. Ora, cair de uma obra, por exemplo, por falta de utensílios básicos de segurança, chega a ser inconcebível, não fora surreal. Pois convivemos com tal disparate e acontecimentos afins. Curioso que, de outro lado, empresas idôneas se preocupam até em vacinar seus empregados; em alfabetizá-los (nos intervalos); em oferecer-lhes massagens relaxantes; em mantê-los em ambientes limpos e claros; em proporcionar-lhes oficinas e seminários cujo objetivo precípua é a atualização, a reciclagem.

Convivemos com mundos opostos, numa mesma nação – conhecida por seus robustos contrastes. Daí, portanto, uma quase resposta para níveis exacerbados e aparentemente inexplicáveis de ansiedade, angústia e frustração, que conduzem qualquer criatura para um mau rendimento e possível estado doentio. É notório que insatisfação não traz lucros. Ao contrário, de um ambiente de descontentamento só podemos esperar dissolução de resultados positivos.

Inegável o avanço dos partidários da atual Organização do Trabalho. Contudo, interrogações persistem quanto ao tema, uma vez que trabalhador e poder – malgrado a tecnologia inimaginável, recursos e conhecimentos promotores da qualidade desejada ao trabalho – prosseguem num eterno embate na busca de soluções apropriadas para cada lado.

Relação saúde-trabalho movimenta-se, mostra progresso e esperança por dias melhores. Organizando-se o trabalho, estrutura-se a saúde – os aparelhos físico e mental – capacitando o servidor a superar obstáculos de toda ordem a driblar a tensão, a examinar e compreender o que constitui obstáculo real, em um nível pessoal ou coletivamente experimentado. Sistemas defensivos de cooperação mútua são armas conquistadas pelo funcionário público, embora saibamos que abusos persistem, numa ronda pontual e sistemática a embargar soluções definitivas. E poderiam por fim a desestruturas impensáveis no limiar do século XXI.

Passos significativos têm sido dados, beneficiando segmentos distintos de servidores. “Regras” políticas brasileiras, entretantes, mostram-nos um outro lado da questão aqui levantada e exposta: a confiabilidade. Em outras palavras, há leis e leis. E há formas e formas de cumpri-las. Observações compõem nossa singular história; assim como comportamentos nocivos e performances de qualidade discutível. Obviamente que emoção, raiva, angústia, sonho, fantasmas, amor, satisfação etc continuem, potencialmente, a configurar peças de luta constante pela melhoria das condições de vida, de saúde e de trabalho para todos que as merecem. E que fazem parte desse conturbado contingente humano sempre em busca de concretização de seus desejos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo aqui realizado lança – ou pretendeu lançar – luzes sobre o mundo específico do funcionalismo público, notadamente o estadual. Abre nossa visão para um mundo além do mundo real, contrapondo idealização à realidade, ou seja, vivemos em campos distintos: de um lado perseveram as leis e, de outro, as formas – nem sempre legítimas – como elas são cumpridas, sob pena de comprometer gerações e gerações de funcionários que não vêem com bons olhos seu futuro, apesar de “ditas” inovações e a tecnologia absurdamente desenvolvida, voltada, conforme queremos crer, melhorar a qualidade de vida e de trabalho de todos aqueles que participam – direta ou indiretamente – do campo da administração pública.

A partir de tudo o que aqui foi discutido, sugere-se uma melhora consistente em: plano de carreira e cargos, planos de salários mais condizentes com as situações, encargos e

dedicação por que passam os servidores, quando não apenas desenvolvimento como capacitação favorável àqueles que dedicam quase toda sua vida a uma instituição, e na qual nem sempre se realizam, por razões que enxergamos e contra as quais nos debatemos – em clima de inquietação e desânimo.

O que se busca no Trabalho de Conclusão de Curso é sentirmo-nos importantes, úteis e valiosos, assim vistos e entendidos pelo órgão em que somos lotados. E, igualmente, pelo Governo e pela sociedade como um todo.

Por que não se buscar um Fundo Especial em outros termos, com desconto em folha, abono salarial e que se revertesse numa complementação salarial que viria a servir na aposentadoria?

Por que não uma época definida para a queda de proventos e/ou vencimentos, que fosse significativa? Para tanto, agilizar a máquina; uma unificação salarial seria bem vinda, assim como planos de carreira em “y”, data-base para reajuste salarial e validação de resultados, sabendo-se que muitos já existem, conquanto sem nenhuma aplicabilidade.

Que os recursos humanos aconteçam, na empresa pública. Que se invista no capital financeiro da mesma maneira que o capital humano. Não é possível assistir à cena dolorosa de um servidor público praticamente mendigando para comprar medicamentos, ou participando de passeatas onde se reivindica respeito, reconhecimento e aquisição de um salário justo, a fim de viver com dignidade os seus últimos anos de vida.

Um engajamento cívico e legítimo é o que com ardor se deseja nesse País. Não obstante as conquistas, merecemos ainda mais. A pecha de país emergente deve ser alijada de nosso contexto social, de forma rápida. De forma a que não impeça a evolução não só de idéias e pensamentos. Mas, sobretudo, de construção e realizações. Quem contribui quer restituição. Parece-nos um modo justo esse de, eticamente, tratar o homem e a mulher que se unem e trabalham em prol da organização de uma sociedade saudável e progressista.

Que os recursos humanos aconteçam, na empresa pública. Que se invista no capital financeiro da mesma maneira que no capital humano. Não é possível assistir à cena dolorosa de um servidor público praticamente mendigando para comprar medicamentos,

ou participando de passeatas onde se reivindica respeito, reconhecimento e a aquisição de um salário justo, a fim de viver com dignidade os seus últimos anos de vida.

Um engajamento cívico e legítimo é o que com ardor se deseja nesse País. Não obstante as conquistas, merecemos ainda mais. A pecha de país emergente deve ser alijada de nosso contexto social, de forma rápida. De forma a que não impeça a evolução não só de idéias e pensamentos. Mas, sobretudo, de construção e realizações. Quem contribui quer restituição. Parece-nos um modo justo esse de, eticamente, tratar o homem e a mulher que se unem e trabalham em prol da organização de uma sociedade saudável e progressista.

6 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARISTÓTELES, Ética a Nicômaco. Texto integral, tradução: Pietro Nassetti. Editora Martim Claret, São Paulo (SP) 2007. Coleção A obra-Prima de da Autor.

BATH, Sérgio. Maquiavelismo: a prática política segundo Nicolau Maquiavel. Série Princípios. Ática, São Paulo (SP) 2005.

BAUMAN, Zigmunt, Ética Pós-Moderna. Tradução: João Rezende Costa. São Paulo (SP) Paulus, 1997.

DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. Dossiê Corrupção, PENSAR BRASIL, caderno do Estado de Minas, 10 out. 2009. Belo Horizonte (MG) nº 1: João Paulo Cunha, editor do Caderno Pensar.

MAQUIAVEL, As verdadeiras idéias de um pensador incompreendido. Discutindo Filosofia (especial), Ano I, nº 4. São Paulo (SP) Brasil; toda a revista. Escala Educacional – sem data.

MAY, Rollo. O Homem a Procura de si Mesmo. Tradução: Áurea Brito Weisseberg. Vozes. Tradução Áurea Brito Weisseberg. Petrópolis (RJ) Brasil, 1971.

MUCHAIL, Salma Tannus. A produção da Verdade, artigo publicado na revista Filosofia Especial, Ano II, nº 8. São Paulo (SP), Brasil, p.6-11; Dibra Nova Escala – sem data.

OLIVA, Eduardo de Camargo. Novo Controlador? Práticas adotadas na gestão de pessoas. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

<http://www.der.mg.gov.br> acesso: 03 nov. 2009

<http://www.seplag.mg.gov.br> acesso: 03 nov. 2009