

Renasce Brasil – 2005 – Valvim M Dutra

CAPÍTULO 17

OTIMIZANDO o SERVIÇO PÚBLICO

A maioria dos cidadãos concorda que os setores públicos e estatais têm excesso de funcionários. A maioria entende, também, que o governo deveria equacionar este problema de forma justa e social. Na verdade, o governo não pode simplesmente demitir, ou deixar desamparado os funcionários que se tornaram pouco produtivos por consequência da má organização e má administração dos setores públicos em geral. Mas, por outro lado, não é justo que o cidadão comum, do setor privado, que trabalha duro para ganhar seu dinheiro no dia-a-dia, tenha que sustentar, via impostos embutidos, todos os funcionários públicos, sejam produtivos, sejam improdutivos. Sabemos que além do número excessivo, alguns servidores ainda recebem salários absurdamente altos, em relação à média nacional, e têm vantagens e garantias que o trabalhador comum não tem.

Para resolver este problema, preservando o bom funcionário público e tornando-o mais eficiente, o governo precisa implantar um sistema de “concorrência profissional” em todos os setores públicos e estatais do país. A utilização do conceito de concorrência, de forma moderada, ajudaria a diminuir custos e melhoraria a eficiência dos setores públicos em geral. A técnica da concorrência permitiria ao governo se desfazer dos funcionários excedentes, dos incompetentes, dos irresponsáveis e “fantasmas”, mas sem risco de injustiça a qualquer dos servidores conforme veremos mais adiante.

Implantando a concorrência profissional

A concorrência profissional (moderada) pode ser obtida por intermédio da diferenciação dos reajustes salariais — quem trabalha

melhor receberia mais, quem trabalha pior receberia menos. A idéia é reajustar os salários dos servidores de 4 em 4 meses para fazer as respectivas diferenciações. Nesse caso os melhores funcionários receberiam um aumento de 10%. Os piores receberiam uma redução de 10%. Desta forma o novo sistema não alteraria o montante das despesas do governo. O "bolo salarial" continuaria sendo o mesmo. Na prática, ele seria apenas redistribuído de acordo com o desempenho de cada funcionário.

O fundamental neste projeto é que a avaliação dos servidores tenha obrigatoriamente que ficar a cargo dos próprios funcionários de cada setor. Os servidores avaliariam os colegas de trabalho atribuindo nota de 0 a 10, por exemplo, num processo livre e secreto. Esta classificação, entre si, seria feita a cada 4 meses e definiria quem receberia +10% de reajuste e quem receberia -10% de reajuste. A distribuição destes reajustes poderia ser feita da seguinte maneira:

- *Os 25%, melhores classificados de cada setor, na opinião dos próprios colegas de trabalho, levando em conta a assiduidade, presteza, eficiência, produtividade etc., receberiam um aumento salarial de 10%.*
- *Os 25%, piores classificados de cada setor, na opinião dos próprios colegas de trabalho, receberiam um decréscimo salarial de 10%, inclusive, para custear os 10% de aumento dos funcionários melhores.*
- *Os 50% restantes, que ficassem na média entre os melhores e os piores, continuariam com os mesmos salários.*

O processo de avaliação deve ser feito entre grupos que preferencialmente trabalhem juntos, limitando em 40 funcionários o número máximo de cada grupo para que a avaliação seja a mais realística possível. Um dos objetivos deste sistema é recompensar os melhores funcionários sob o ponto de vista prático, transparente e desvinculado da politicagem. Além disso, esse sistema puniria economicamente os piores funcionários desestimulando assim os oportunistas, os “sanguessuga”, os “fantasmas” e outros. Observe que se o funcionário for muito ruim,

faltoso, etc., ele poderá perder 10% do seu salário a cada 4 meses, chegando a um ponto em que ele próprio procuraria outra alternativa de trabalho.

Com este sistema, os piores funcionários abandonariam o serviço público por si mesmos, sem ter que passar por processos injustos e inesperados. Por outro lado, a concorrência profissional daria chances a todas as pessoas de melhorarem e se recomporem dentro do próprio setor público. Este novo sistema proporcionaria uma seleção qualitativa e quantitativa, mas sob o ponto de vista exclusivamente prático e justo, que é o que realmente interessa à população. Os cidadãos querem ver resultados dos setores públicos e não funcionários cheios de diplomas, ou de títulos, porém pouco produtivos.

O processo de avaliação, entre si, deve ser feito de tal maneira que cada funcionário avalie 5 dos seus colegas. A cédula de avaliação deve conter o salário do funcionário a ser avaliado, para que seus colegas façam uma justa avaliação comparando produtividade com rendimentos. Com este sistema, os servidores públicos seriam fiscalizados e avaliados continuamente pelos próprios colegas de trabalho. Na época da avaliação, as cédulas, contendo nomes de 5 servidores do respectivo setor, seriam distribuídas ao acaso para que a avaliação fosse a mais imparcial possível.

Serviço Público Temporário

Uma outra possibilidade é transformar o serviço público em atividade exclusivamente temporária. Se limitássemos em 7anos, o tempo que cada brasileiro poderia trabalhar como servidor público, contemplaríamos milhares de pessoas, a mais, e ainda alcançaríamos resultados bem mais eficientes.

A grande maioria dos brasileiros gostaria de trabalhar como servidor público. Então, porque dar esse privilégio somente a uns poucos e negá-lo à maioria. A tão falada estabilidade pública é um privilégio para uns poucos e uma enorme injustiça para a maioria dos cidadãos. Além disso,

o serviço público em caráter definitivo é um estímulo à prepotência, ao abuso de poder, à acomodação e a outros comportamentos que resultam em ineficiência e baixa produtividade. Tornar o serviço público exclusivamente temporário (7 anos, por exemplo), faria justiça a milhares de cidadãos (“sociãos”) e melhoraria significativamente a qualidade de todos os serviços prestados. No caso de um policial, por exemplo, se ele tivesse convicção de que, em 7 anos teria que deixar a farda (dando lugar a outro cidadão), pensaria 10 vezes antes de cometer certas atrocidades que de vez em quando comete. O mesmo ocorreria com o juiz, com o professor, com o atendente, com o enfermeiro etc.

Implantando um Serviço Público Obrigatório

Outra questão que o povo brasileiro precisa compreender é que o setor público não tem a finalidade de dar emprego à sociedade. A finalidade do setor público é realizar as atividades comuns e necessárias a todos os cidadãos. Já é hora de entendermos que o emprego público é apenas uma consequência desta necessidade, e não pode ser tratado de maneira diferente. Por isso, o governo deveria criar um *Serviço Público Obrigatório*, semelhante ao serviço militar obrigatório, para diminuir o número de funcionários públicos (efetivos) no Brasil. Hoje, em número exagerado (comparado aos países do Primeiro Mundo), os funcionários públicos representam um grande peso na economia do país e conseqüentemente um grande peso nos ombros dos cidadãos comuns.

Portanto, o governo precisa criar um serviço público obrigatório para homens e para mulheres sem, no entanto, prejudicar o futuro dos nossos jovens. Os rapazes que “sobrassem” do serviço militar, durante o processo de seleção das Forças Armadas, seriam encaminhados ao serviço público obrigatório. As moças fariam o serviço público obrigatório ao completarem 18 anos dando também sua contribuição social à nação.

O governo poderia instituir um serviço público obrigatório aos formandos de cursos superiores também. Neste caso, o serviço seria prestado dentro das respectivas áreas, de forma que funcionasse como

contribuição à nação e um bom estágio aos cidadãos recém-formados. Os Serviços Públicos Obrigatórios ajudariam a reduzir os custos das atividades brasileiras liberando mais dinheiro para investimentos estruturais e projetos sociais. Além disso, a participação de todos, quando ainda jovens, desenvolveria o verdadeiro espírito de “sociedade”.

Independentemente do fato de o governo implantar, ou não, as propostas acima mencionadas, precisamos melhorar a relação do trabalho público com a sociedade brasileira. O emprego público não pode continuar como instrumento de privilégios funcionais. Precisamos transformá-lo em instrumento de equilíbrio social e iniciação profissional. O emprego público deveria atender, mesmo que de forma temporária, às classes mais pobres, aos presidiários e ex-presidiários e aos jovens que precisam do primeiro emprego. Em um país, como o Brasil, existe muitos presidiários que poderiam cumprir parte das suas penas trabalhando em instituições públicas. Isso seria bom para os “marginalizados”, para a sociedade em geral e para a economia também.

Veja os demais capítulos em:

<http://renascebrasil.valvimdutra.com.br/livro-renasce-brasil.php>