

A reforma do funcionalismo

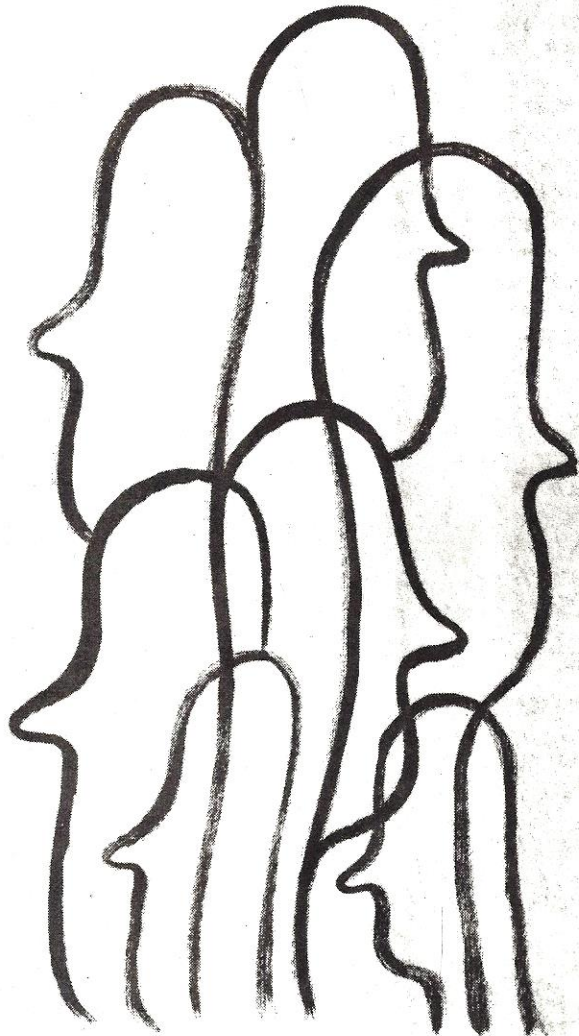
» JOSÉ PASTORE

Professor da Universidade de São Paulo, presidente do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da Fecomércio-SP e membro da Academia Paulista de Letras

Não é à toa que o Estado brasileiro caminha para uma falência generalizada. As liberalidades salariais contam com grande amparo legal. Cito três decisões do final de 2018: (1) Rodrigo Maia, em exercício da Presidência da República, sancionou a Lei Complementar nº 164/2018, que autorizou os prefeitos a gastarem mais de 60% das receitas com salários de servidores, descumprindo, assim, a Lei de Responsabilidade Fiscal; (2) os ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) se autoconcederam um enorme aumento de 16,38% com um perverso efeito cascata; (3) em ato monocrático, o ministro Ricardo Lewandowski obrigou o governo a aumentar os proventos de todo o funcionalismo federal em 2019. Ao lado disso, há a recorrente conduta dos Tribunais de Contas dos Estados e Municípios, que driblam a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) para garantir adicionais de salários. Os impactos econômicos dessas decisões são catastróficos.

Em uma excelente análise, Ana Carla Abrão destacou o seguinte: entre 2003 e 2018, os gastos com servidores ativos na esfera federal subiram de R\$ 171 bilhões para R\$ 304 bilhões — um aumento de 56% —, enquanto o número de servidores passou de 961 mil para 1.228 milhão (28%). Essa tendência é geral nos três níveis de governo. As despesas com pessoal têm superado as suas receitas. Quando se considera o gasto com o pessoal ativo e inativo, nenhum estado brasileiro tem cumprido a LRF. Para evitar as penalidades dessa lei, faltava-lhes o respaldo legal, que veio com a Lei Complementar 164/2018.

Até então, governadores e prefeitos usavam subterfúgios para contornar a LRF, criando uma variedade de auxílios cujas despesas ultrapassavam os limites da LRF. Para tanto, sempre contaram com o aval dos Tribunais de Contas, que aprovam essas válvulas de escape. No âmbito do funcionalismo público, os governantes sempre deixaram de lado a importante dimensão da produtividade, ao contrário das empresas privadas, que buscam elevar, constantemente, a eficiência do trabalho. O artigo 41 da Constituição Federal garante a estabilidade de servidores estatutários, mas tem uma previsão de perda do cargo no caso do baixo desempenho do funcionário público (§ 1º, Inciso III). Ocorre que, nas raras avaliações realizadas, os gestores tendem a atribuir nota 10 a todos os seus colaboradores.



G O M E Z

Além disso, as progressões e as promoções garantidas por lei — muitas vezes, a título de produtividade — se incorporam às aposentadorias. É único país do mundo em que os aposentados do setor público ganham adicional de produtividade. Por cima de todos esses entraves, há ainda a força das corporações profissionais e dos sindicatos laborais, que são contra toda e qualquer forma objetiva de avaliação de desempenho. Existem, no âmbito federal, cerca de 300 carreiras representadas por quase 200 sindicatos.

Numa palavra, o modelo vigente permitiu o aparelhamento da máquina pública, que vem impedindo a avaliação da qualidade do gasto com pessoal, que de resto,

está bastante envelhecida. Muitos servidores estão prestes a se aposentar, com pouca chance de se atualizarem no terreno das novas tecnologias e dos modernos sistemas de administração. Em suma, no setor público brasileiro, o trabalho custa caro e produz pouco, ressaltados casos isolados, é claro. É urgente promover uma profunda reforma na administração dos recursos humanos do setor público do Brasil. É preciso incluir, no processo de avaliação dos servidores, os cidadãos brasileiros que utilizam os serviços públicos, como se faz em vários países avançados. É inevitável rever as regras contempladas pela Constituição Federal e por leis ordinárias — o que é tão difícil quanto necessário.