

Sindilegis defende valorização dos servidores e serviço público de qualidade durante debate sobre reforma administrativa e governança pública

Vice-presidente do sindicato Alison Souza enalteceu a capacitação dos servidores para contribuir com o país e apresentar soluções como, por exemplo, gerar economia para os cofres públicos

O aumento da eficiência do Estado, a desburocratização do serviço, a valorização dos servidores, os impactos da reforma administrativa e a adoção do teletrabalho durante a pandemia foram o fio condutor da webinar promovida pela Rede Governança Brasil nessa terça-feira (23/06). Com o tema “Reforma administrativa: a relevância da governança pública”, o fórum digital contou com a participação do vice-presidente do Sindilegis e auditor do TCU, Alison Souza. O debate foi mediado pelo ministro do TCU Augusto Nardes e teve como convidados o secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, Wagner Lenhart, e o secretário de Gestão do Ministério da Economia, Cristiano Heckert.

O professor Augusto Nardes destacou que a governança tem o objetivo de aumentar a eficiência, a eficácia e a competitividade do país. Segundo ele, a reforma administrativa precisa reconhecer a importância dos trabalhadores do setor. “Se não fizer essa reforma valorizando o servidor público nós não teremos a melhoria da competitividade com outras nações. Os servidores são muito importantes para a entrega de resultados para a sociedade com menos burocracia, com mais agilidade e dinamismo. O Estado precisa se tornar mais leve para competir com outros países”, apontou.

Como o governo federal deveria trabalhar para desenvolver as competências e habilidades dos servidores públicos? Como valorizá-los por meio da profissionalização? Essas foram as perguntas do ministro do TCU endereçadas ao vice-presidente do Sindilegis. Alison destacou que os servidores públicos federais bastante capacitados. “A gente vislumbra um quadro muito bom: 40% dos servidores têm nível superior, 12% mestrado e quase 17% com doutorado. Ou seja, quase 80% dos servidores públicos federais possuem um bom nível de escolaridade e são pessoas bastante capacitadas. Nós temos nos órgãos escolas de governo, centros de pesquisa e outras estruturas que conseguem atender de maneira satisfatória esse objetivo de oferecer desenvolvimento das capacidades”, afirmou.

No entanto, na avaliação de Alison, a despeito do investimento em conhecimento e na carreira, os servidores não são valorizados. “Há uma falha de comunicação muito grave em relação à categoria. Nós estamos sendo apontados como causa de muitos problemas no país. O ajuste fiscal precisa ser feito e nós servidores não somos contra um país com contas equilibradas, condições de se desenvolver e de valorizar os trabalhadores da iniciativa privada. Há um desestímulo à capacitação. Como nós vamos despertar a vontade de capacitação dos servidores se as autoridades insistem repetidas vezes em nos colocar como vilões do país, como o grande problema fiscal do Brasil?”, questionou. “A gente tem que tomar cuidado para não generalizar essa fala sobre os servidores porque eles conhecem muito bem como funcionam as engrenagens

e são capazes de trazer soluções para o governo, inclusive com economia para os cofres públicos. Eles não podem ser tratados como se fossem um inimigo, um adversário a ser combatido. Precisamos trabalhar para que haja uma motivação dos servidores em investir na sua carreira e no seu trabalho de maneira que isso traga benefícios para o país como um todo”, declarou.

Reforma administrativa X produtividade no serviço público

Segundo Cristiano Heckert, o Ministério da Economia vê a questão da reforma administrativa com múltiplas dimensões. “Às vezes, as pessoas olham especificamente para a questão funcional do agente público, mas ela não pode ser olhada isoladamente. A própria inserção do servidor no mercado de trabalho deve estar concatenada com quatro pilares: estratégia; processo de trabalho; estruturas organizacionais e pessoas envolvidas com foco na melhoria dos processos”, pontuou.

Wagner Lenhart disse que a pasta desenvolve um trabalho de dimensionamento da força de trabalho para identificar onde há a necessidade ou a carência de mais servidores. “O objetivo é o uso eficiente da força de trabalho para aumentar a produtividade dos servidores públicos”, explicou.

Para Cristiano, um problema crônico da Administração Pública Federal é a segmentação das carreiras por órgão. “É uma situação anacrônica, a pessoa faz concurso para determinado órgão. O desafio é ter servidores que sejam do Estado brasileiro e não do ministério A ou B, por exemplo. A reforma administrativa deve abordar essa questão”, opinou.

De acordo com Wagner, a transversalidade é um dos pontos mais importantes da reforma. “A gente precisa de uma Administração cada vez mais ágil, flexível, célere em dar respostas. Essa capacidade de fazer modificações rápidas e ter servidores que possam atuar em um ano em um órgão e no ano seguinte fazer parte de uma força tarefa em outro projeto que seja prioritário para o país é fundamental. Esse é um dos pontos centrais que a gente precisa discutir. Isso é bom para a Administração e para o servidor”, disse.

Teletrabalho no cenário pós-pandemia

Augusto Nardes revelou que o aumento de produtividade com o teletrabalho no TCU durante a pandemia foi de 30%. O mediador questionou sobre como será o cenário dos órgãos públicos com o fim da pandemia. “Seria o fim dos escritórios? Como o Ministério da Economia está estudando isso? O dinheiro pago com alugueis dos prédios públicos poderia ser utilizado para investir em áreas como saúde e educação”, perguntou.

Alison lembrou que o tribunal já tem experiência nesse regime de trabalho desde 2009. Ele atribuiu o bom resultado atual a esse processo iniciado há anos. “Eu lembro bem que na época o tribunal, com medo dessa iniciativa ser mal interpretada, estabeleceu metas maiores para quem trabalhava em casa e também havia um controle do desempenho. Foi uma experiência interessante porque os resultados foram muitos positivos: os servidores conseguiram manter ou aumentar a produtividade. É bom frisar que a nossa experiência era limitada a uma parte dos servidores até a pandemia”, declarou.

Para ele, a adoção do trabalho à distância após a pandemia deve ser avaliada com cuidado. “O teletrabalho exige uma preparação da organização e dos servidores para que ele funcione bem. A minha dúvida é se os órgãos e as entidades estão preparados para isso. Como vai se dar o acompanhamento dos trabalhos, do desempenho, da produtividade? A organização possui instrumentos e tecnologia suficientes para a realização dos trabalhos à distância sem perda de qualidade? Os líderes das organizações vão ter que repensar todas as atividades, os processos de trabalho e o relacionamento com seus funcionários”.

Wagner ressaltou a importância de avaliar a capacidade institucional para que o teletrabalho seja produtivo e entregue resultados. “Existe todo um sistema que precisa ser desenhado. Esse é o grande desafio: estruturar esse sistema para que os servidores tenham condição de prestar o serviço, a Administração se beneficie disso e a gente consiga gerar economia e entregas para a população”.

Desafios para governança pública

Cristiano considera o referencial de governança pública adotado pelo TCU como um balizador na discussão. “Ele trabalha três dimensões: estratégia; liderança; e controle. Nós temos um plano muito ousado com a reforma administrativa que é trazer novas bases para a gestão de pessoas na Administração Pública. Na estratégia temos uma forma de olhar desde o recrutamento, passando pela capacitação e pelo desenvolvimento funcional até o monitoramento do desempenho. Esse plano estratégico contém metas para que o servidor tenha a clareza de como ele está contribuindo para alavancar o desempenho do órgão e a gente foque cada vez mais em resultados. Tudo isso faz parte do pacote da governança de gestão de pessoas que já tem trazido e trará muito mais contribuição para a melhoria da Administração Pública federal”, enumerou.

Wagner destacou que a busca pela melhoria da Administração Pública não deve ser esforço de um governo, mas do país e de todos os servidores. “Temos um capital humano incrível, pessoas muito qualificadas e comprometidas com o país. Se temos dificuldades para entregar melhores resultados precisamos ajustar o sistema para que esses talentos consigam entregar cada vez mais para a população. Essa transformação passa pelos servidores. Não há transformação sem eles. O segredo de qualquer organização bem sucedida é gente. A gente precisa engajar o

servidor para que ele se sinta realizado e seja sabedor de que ele está fazendo a diferença na vida das pessoas”.

Na avaliação de Alison, o planejamento é essencial para que o setor público assegure melhores resultados às suas ações. “Não há um planejamento de país adequado. Isso é histórico no Brasil. Há uma falta de governança. Os resultados são ruins e o servidor sai como o culpado disso, quando está dando o sangue para poder entregar saúde e educação lá na ponta, mas não consegue porque o Estado é desorganizado. Se continuarmos esse processo de vilanização do servidor público o que vai acabar acontecendo é que os serviços públicos ficarão ainda piores e a população mais pobre será atingida. É preciso que haja um novo olhar para o serviço público de qualidade”.