

A Funcep e a Nova República

Paulo Catalano (*)

A Nova República representa um anseio geral de mudanças disseminadas, de forma declarada, por todos os segmentos que integram a sociedade brasileira.

Neste cenário, o objetivo maior é retomar e redirecionar o processo de desenvolvimento, buscando o envolvimento de toda a sociedade e tendo por fim maior a consequente distribuição equitativa desse processo.

Assim, especial atenção deve ser dada ao envolvimento e comprometimento dos diversos segmentos que conformam a sociedade brasileira na busca de soluções inovadoras, harmonizando os interesses que se estabelecem nas relações Nação/Estado.

À administração pública, estrutura montada pelo Governo, cabe papel de relevo e destaque no redirecionamento do processo de desenvolvimento prevalecente nas últimas décadas. Todavia, há que haver uma preocupação inicial em arrumar a casa e dotá-la das condições indispensáveis para o enfrentamento desse desafio.

Criada para respaldar o processo de formação, capacitação e desenvol-



vimento dos servidores públicos, em especial daqueles vinculados à administração direta e autárquica do Governo Federal, à Fundação Centro de Formação do Servidor Público — FUNCEP cabe destacada atuação.

No Brasil, com especial ênfase ao longo dessas duas últimas décadas, os servidores públicos, recursos humanos alocados pelo próprio Governo, foram por diversas formas, independentemente da posição hierárquica ocupada na estrutura da administração pública, relegados a plano secundário e, o que é pior, destituídos de qualquer possibilidade ou oportunidade de contribuir para o pensar e repensar a missão e o papel das respectivas organizações às quais pertenciam.

Neste período, as decisões concentradas nas mãos de poucos não geraram as ações necessárias a requeridas transformações da sociedade. A saída de cena destes poucos personagens, lamentavelmente, entretanto, legou para aqueles que ficaram, e que são a grande maioria, a pecha de incompetência, desonestidade e de serem os únicos responsáveis pelo mal funcionamento da máquina estatal.

Não há como negar, em face de tantas evidências e situações por demais comprometedoras, que tal distorção apresentou-se e marcou presença, nos últimos vinte anos, em decorrência da institucionalização de uma ideologia que, aproveitando-se de alguns espaços ociosos e de fáceis oportunidades de crescimento da economia nacional, permitiu e incentivou o surgimento de incontáveis organizações públicas, ao mesmo tempo em que alijou do natural cenário de competição e relegou a plano inferior a capacidade instalada e a visão de quadros públicos experimentados e mais coerentes com a verdadeira realidade brasileira.

Atualmente, os dois campos em que se divide a administração pública (direta e indireta), apresentam-se eivados de disfunções que chegam, inclusive, a comprometer-lhe as finalidades e a razão de ser.

Seus servidores, marginalizados, desprestigiados e perplexos diante de tanta iniquidade que os atinge econômica, política e estruturalmente aguardam e ainda depositam confiança por dias melhores.

Enorme e complexo, assim como necessário e inadiável, é o desafio de mudar esta triste realidade.

Neste cenário, compete à FUNCEP exercer um papel de destaque e de contribuição eficaz. No contexto da administração pública (direta e indireta), são dois milhões de servidores que estão vinculados de forma permanente à administração estatal e

(*) Paulo Catalano é bacharel em Direito e presidente da Fundação Centro de Formação do Servidor Público — FUNCEP

IDÉIAS

que necessitam de uma maior profissionalização.

Há que se atentar para o fato de que o servidor público também exerce o papel de cidadão, sendo, portanto, duplamente afetado pelo mal funcionamento da administração pública.

No âmago dessa questão, aflora a necessidade de uma reconscientização direcionada, entre outras, às seguintes premissas:

- compromisso de bem servir ao público;
- austeridade e zelo do poder instituído;
- probidade na condução e gerência dos negócios públicos;
- espírito de democracia permeando todas as ações do Governo;
- busca constante de confiança na relação recíproca entre cidadão e governo.

Analisar o passado e o presente para estabelecer as alavancas impulsionadoras do processo de mudança é o início de um caminho adequado. Neste sentido, a FUNCEP, o Ministério da Administração e a Comissão de Reforma Administrativa, trabalham associados.

Neste primeiro ano de Nova República, os esforços concentraram-se mais na ação de analisar e entender a complexidade do desafio da mudança.

Identificadas já está uma série de procedimentos indispensáveis:

- reordenamento do aparato institucional;
- reordenamento do arcabouço legal que disciplina as ações, estabelecendo direitos e obrigações;
- necessidade de formação e preparo de quadros dirigentes envolvendo servidores dos níveis estratégico, técnico e operacional para todo o serviço público;
- estruturação articulada entre recrutamento, seleção, lotação, capacitação, desenvolvimento e desempenho funcional.

Principalmente para atuar nestes dois últimos segmentos, vem a FUNCEP se preparando e planejando o desdobramento e a implementação de inúmeros programas.

Para 1986, independentemente de outras ações que venham a ser acio-

Atualmente, os dois campos em que se divide a administração pública (direta e indireta) apresentam-se eivados de disfunções que chegam, inclusive, a comprometer suas finalidades e razão de ser. Seus servidores, marginalizados e perplexos diante de tanta iniquidade que os atinge, aguardam e ainda depositam fé em dias melhores.

nadas, a FUNCEP estará concentrando seus esforços no direcionamento das seguintes atividades:

• PROGRAMA BÁSICO DE TREINAMENTO DO SERVIDOR PÚBLICO

- Objetivando oferecer treinamento de curta duração a nível informativo, para servidores tanto da administração direta quanto da indireta.

• PROGRAMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- Voltado para a oferta de cursos de média duração com vistas à capacitação de profissionais de nível médio e superior. Informática, orçamento-público, administração geral, secretariado, administração de pessoal são alguns dos segmentos oferecidos.

• PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL

- Destinado à preparação e ao aperfeiçoamento de administradores públicos de nível superior, objetiva oferecer condições teóricas, técnicas e práticas para um repensar a

administração pública brasileira buscando, a partir daí, a otimização do desempenho do setor público.

— Três projetos destacam-se neste programa:

a) ATUALIZAÇÃO PARA GERENTES DO SETOR PÚBLICO

- através de fascículos, objetiva oferecer uma visão atualizada e crítica de diversos temas pertinentes à administração pública e que podem contribuir para um aprimoramento do desempenho da ação gerencial.

b) ATUALIZAÇÃO PARA CHEFIAS DE NÍVEL OPERACIONAL

- busca desenvolver habilidades e atitudes importantes para o exercício das funções gerenciais, contribuindo desta forma, para o aumento da dinâmica organizacional e renovação das instituições públicas.

c) ATUALIZAÇÃO PERMANENTE PARA PROFISSIONAIS DE DRH

- oferece oportunidades de aproximação aos profissionais desse setor para, de forma periódica, intercambiando experiências, processarem uma análise de problemas comuns.

• PROGRAMA DE ATENDIMENTO EDUCACIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO

- destinado a oferecer educação supletiva de 1º Grau a nível de educação geral e/ou preparação para o trabalho (qualificação profissional), para servidores públicos e seus dependentes.

• **PROGRAMA DE PROJETOS CULTURAIS**

— destinado a incentivar a participação do servidor público no campo da cultura e das artes. Diversos espetáculos são oferecidos seguidos de debates sobre os mesmos e análise de suas respectivas temáticas políticas, econômicas e sociais.

• **PROGRAMA DE ESPECIALIZAÇÃO A NÍVEL DE PÓS-GRADUAÇÃO**

— tem por objetivo especializar, em áreas específicas, servidores detentores de graduação de nível superior nos campos de Planejamento e Administração de Recursos Humanos, de Finanças Públicas e de Direito Administrativo. Este programa é efetivado mediante convênio com a Universidade de Brasília; esta experiência que já vem sendo conduzida há quatro anos, terá, em 1986, uma total reformulação a nível estrutural e pedagógico.

Estas são algumas das ações que a FUNCEP desenvolverá no correr do ano de 1986, procurando contribuir de forma significativa no processo de mudança do setor público, através da valorização e do aprimoramento do servidor público, principal pilar de sustentação de qualquer organização social.

Num mundo em que as transformações se aceleram de forma cada vez mais acentuada, investir no homem, adequando-o às novas realidades sócio-político-econômicas, é o mínimo que um governo democrático pode fazer para contar com todo este potencial na busca de um desenvolvimento mais homogêneo, mais equilibrado, mais integrado e, acima de tudo, mais participativo.

Por fim, vale ressaltar que todo o esforço a ser despendido para resgatar o efetivo papel do setor público, repousa, tão-somente, na preocupação de atender às expectativas, aos anseios e às necessidades da sociedade brasileira, atualmente tão carente e tão sofrida.

Para mudar o "monstro"

Raimunda Rodrigues (*)

Em boa hora decidiu o Governo promover a Reforma Administrativa, com vistas a adequar a máquina governamental e os vários sistemas de seu funcionamento, bem como métodos e processos de gestão às necessidades e aos propósitos da Nova República.



Tão deformadas estão as estruturas administrativas do País, tão inadequados se acham os sistemas adotados e as normas em vigor, que qualquer plano de desenvolvimento que se pretenda realizar fica irremediavelmente comprometido nas malhas da incompetência burocrática.

A administração pública brasileira em nenhuma época primou pela boa organização e pela funcionalidade. Com o passar do tempo, o crescimento da população e a modernização da vida nacional, a máquina do Governo cresceu e tornou-se complexa, em virtude de novas e variadas funções que lhe foram atribuídas. Esse crescimento, porém, não ocorreu com base em planos e normas racionais. Deu-se aleatoriamente, à medida em que o Estado, historicamente centralizador, assumia novos encargos

sem qualquer estudo prévio ou avaliação da realidade, atuando quase sempre jungido a emergências. Desse modo, foram-se estruturando, agregando e muitas vezes superpondo órgãos e grupos funcionais.

Os exemplos estão aí, à vista de todos. Mesmo após a introdução do planejamento na administração pública brasileira, o fenômeno se repete. Têm-se produzido belos planos nacionais, setoriais e específicos: belos na apresentação técnica e gráfica e mais belos ainda na filosofia em que se embasam e nas metas que se propõem atingir. Entretanto, as metas, salvo raras exceções, jamais são alcançadas, restando em cada setor órgãos e resíduos de pessoal que se incorporam habitualmente às estruturas organizacionais e ao já numeroso contingente de servidores públicos.

Houve tempo em que a solução de grandes problemas nacionais, como educação e ensino, saúde, alimentação escolar, era tentada através de CAMPANHAS que, aliás, eram lançadas com um certo planejamento, propondo-se todas elas evitar o cres-

(*) Raimunda Rodrigues é membro da Comissão de Reforma da Administração