

• **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

IDÉIAS

cimento da máquina governamental, seja pela introdução de novos segmentos organizacionais ou pela admissão de mais servidores aos quadros de pessoal. Tais campanhas, em sua maioria, estapolearam os planos iniciais, cresceram desordenadamente, institucionalizaram-se como entes autônomos ou se incorporaram à estrutura organizacional das respectivas áreas, trazendo, para o quadro de pessoal, novas parcelas de servidores, sem qualquer estudo prévio quanto à necessidade de força de trabalho, na própria área ou no serviço público em geral. Ao pretender realizar nova campanha, não se cogitava saber onde havia pessoal disponível, repetindo-se a situação, que afinal gerou um processo generalizado na administração pública brasileira, não somente para solução de problemas, como forma de recrutamento de pessoal. Esse processo repetido nas diversas áreas tornou-se o responsável maior pelo crescimento desordenado da estrutura organizacional do serviço público e do quadro de seus servidores.

Por outro lado, os baixos níveis de remuneração, aliados a essa forma de ingresso, a falta de um plano de treinamento, a ausência de profissionalismo no contexto de carreiras, entre outros fatores, contribuíram para compor o perfil de um servidor público sem maiores compromissos com o serviço e menos ainda com os usuários desse serviço, daí resultando a generalizada idéia da ineficiência e ineficácia do setor público.

Em que pese os exemplos de competência e dedicação, certo é que se generalizou uma imagem deformada do servidor público que, situada no âmbito de uma estrutura organizacional caótica, tornou-se grave problema para o Governo.

Tentativas de solução global ou setorial do problema têm sido feitas, dentre elas sobressaindo a que se consubstanciou no Decreto-lei 200, de 1967, e no Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 1970, ambos inspirados no propósito de desemperrar a máquina governamental e qualificar o funcionalismo público para a execução das tarefas ditadas pelos planos de desenvolvimento do País. Simultaneamente,

reviram-se processos e normas de gestão.

Tais medidas, à época, tiveram a maior repercussão e trouxeram mudanças de indiscutível valia para o serviço público brasileiro. Entretanto, as administrações que ocuparam o poder nesse período não foram capazes de manter e aperfeiçoar as mudanças introduzidas: a estrutura organizacional despojada de que cogita o Decreto-lei 200/67 perdeu-se no conglomerado de unidades "vinculadas" de todos os matizes, em todas as áreas, dando à máquina administrativa uma feição monstruosa, difícil de se visualizar até num desenho, como é usual.

Nesse quadro geral, tornam-se quase sempre inoperantes os sistemas, bem como os métodos racionais de gestão; impera o desperdício de recursos humanos e materiais; campeia o ócio e a irresponsabilidade funcionais e, permeando tudo, instala-se a ineficiência e a ineficácia.

Não há, pois, condições de gerenciar o País com uma tal estrutura organizacional e os vícios que lhe são inerentes, quando se instaura a Nova República e as lideranças democráticas procuram restaurar a confiança nacional nos propósitos e ações do Governo.

Mais do que em qualquer outro setor, é na máquina governamental que se devem introduzir mudanças racionais e corajosas, mudanças abrangentes, e vitalizadoras, que façam de cada peça da engrenagem administrativa, tomadas de per si e no conjunto, instrumentos da recuperação nacional.

As bases do trabalho estão lançadas, definidas as diretrizes e os objetivos, distribuídas as tarefas e designados os comandos. Assim, não tardarão certamente a surgir os resultados dessa missão que visa ao final transformar o "monstro burocrático" brasileiro em fator do desenvolvimento do País.

