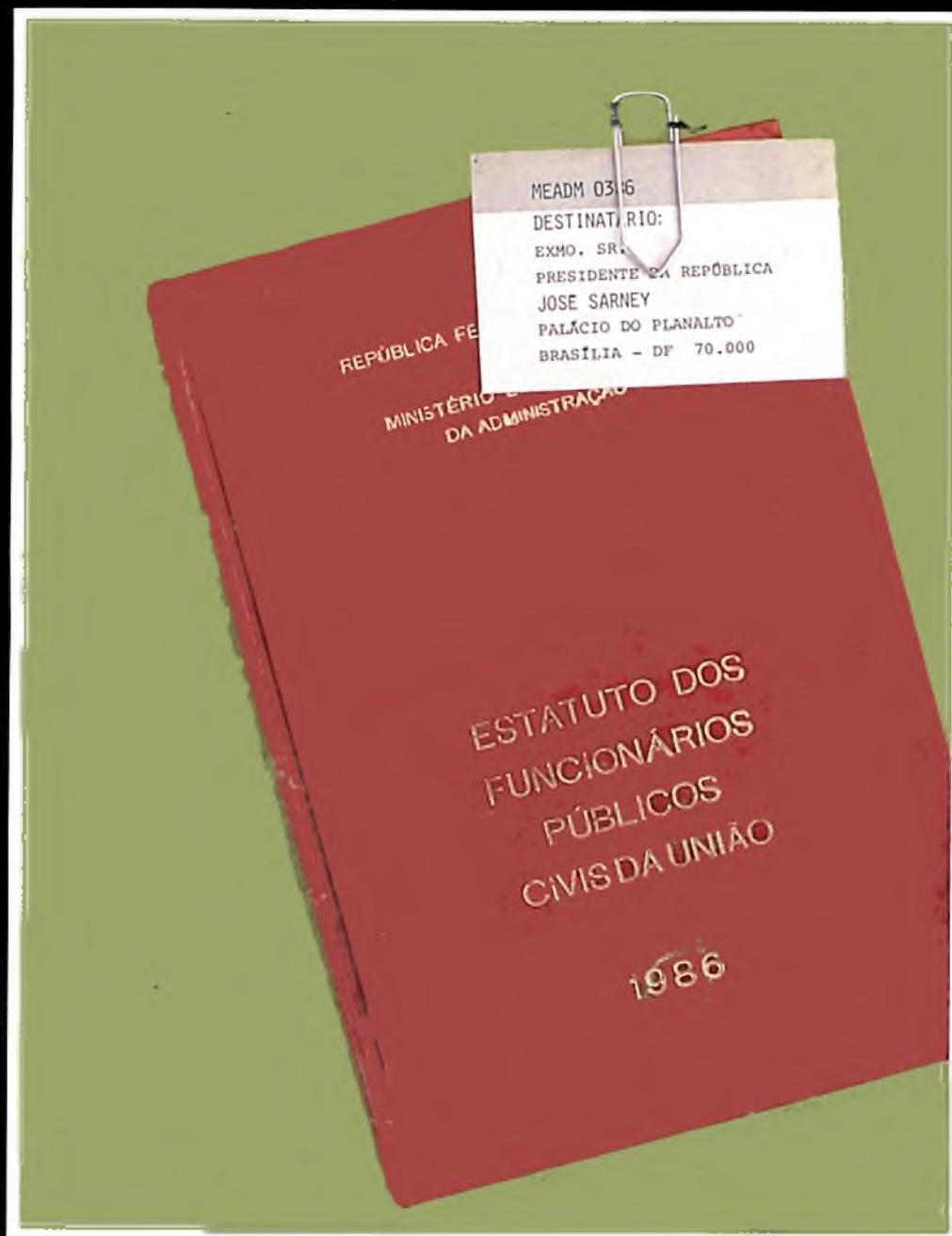


REVISTA DO
SERVIÇO PÚBLICO
 FUNDAÇÃO 5 CENTRO DE FORMAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO

**A MAIOR MUDANÇA NA ADMINISTRAÇÃO EM UM SÉCULO
 PERGUNTE. VEJA NAS RESPOSTAS COMO VAI A REFORMA.**



ANO 43 • VOL. 113 • Nº 2 • JANEIRO/FEVEREIRO DE 1986

**O ANTEPROJETO COMPLETO
 ESTATUTO, MENOR, É
 GRANDE NOS BENEFÍCIOS**

A Funcep prepara uma nova era no serviço público.



Fundação Centro de Formação do Servidor Público

FUNCEP

Divisão de Apoio ao Ensino

Setor de Áreas Isoladas Sul

Telefone: 245-5909

70610 - Brasília - DF

Presidente da República
JOSÉ SARNEY
 Ministro da Administração
ALUIZIO ALVES

Secretário-Geral do Ministério da
 Administração
GILENO FERNANDES MARCELINO
 Presidente da Funcep
PAULO CÉSAR CATALANO
 Secretário da Semor
SFRASSTIÃO MEDeiros

Coordenador Executivo Geral da Reforma
 Administrativa
BELMIRO SIQUEIRA

Secretária Executiva da Comissão Geral da
 Reforma Administrativa
GIZELDA LOPES DO REGO PINTO
 Consultor de Comunicação Social do
 Ministério da Administração para a Reforma
 Administrativa
**FRANCISCO GALDÊNCIO TORQUATO DO
 REGO**

Membros da Comissão Geral da Reforma
 Administrativa

Ministro Aluizio Alves
 Gileno Fernandes Marcelino
 Belmiro Siqueira
 Rubens Pelliciani
 Pedro Demó
 Mira Teixeira
 Darcy Daniel de Deus
 Arnóbio Silva Queiroz
 José Calheiros Bomfim
 José Luiz Clerot
 Paulo Roberto de M. Mota
 Vicente de Paula Mendes
 Vilmar Evangelista Faria
 Paulo César Catalano
 Fernando Antonio G. da Silva
 José Ramundo Bomen
 Arádio Teixeira Duarte
 Célio França
 Domingos Gomes de Lima
 Dielci Garvalho Pereira
 Frederico Bussinger
 Francisco A. Paes Filho
 Hermanto M. Ferreira Lira
 José Menezes Serra
 José Maria A. Aragões
 Marcondes Mundim Guimarães
 Mauro José L. Ferraz
 Peter Schweizer
 Raimunda Rodrigues
 Sérgio Abranches
 Sérgio Zacarelli
 Zuleine Faria de Melo
 Rubens D'Almada Horta Porto
 Nison Holanda
 Celina do Amaral Peixoto Moreira Franco
 Jorge Caetano
 Paulo Jobim Filho

Entrevista

O ministro Aluizio Alves traça um perfil do Brasil administrativo que está sendo "passado a limpo" pela Nova República. São 20 mil repartições, com problemas diferentes, algumas com funcionários estatutários, celetistas, de tabelas especiais e emergenciais; muitos sendo pagos por recibo e outros na condição de prestadores de serviço. Muitas repartições vão desaparecer, anuncia o ministro; outras serão fundidas e mudarão de Ministério..... 4

Reportagem de Capa

A reforma mais discutida (e por que não demorada?) do País. Mas, também, a mais autêntica do século. Este é o painel mostrado na reportagem de capa desta edição. Você vai saber o que já foi e o que está sendo feito pela comissão geral e câmaras da reforma. O que já mudou no País..... 11

Legislação

O anteprojeto do novo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União já está pronto e aprovado pela Comissão Geral da Reforma Administrativa. O documento, encaminhado ao presidente José Sarney e, em seguida, ao Congresso, é mostrado na íntegra nesta edição, acompanhado de um mapa comparativo das diferenças básicas entre o que propõe o novo e o que estabelece o Estatuto atual..... 17

Idéias

O pensamento dos que fazem a Reforma Administrativa. Idéias de como democratizar, descentralizar, tornar mais ágil e eficiente a máquina do Governo. São mais de dez artigos mostrando como deve ser o papel do Estado e do servidor numa sociedade aberta e participativa..... 33

Fala, Servidor

A voz e vez do servidor na Reforma. As perguntas dirigidas à Comissão e as respostas claras de como está sendo conduzido o processo de reestruturação administrativa do País. Participe você também..... 61

Sem Protocolo

As notícias da Administração em ritmo de leitura dinâmica. Alterações funcionais, concurso de monografia, a chegada do Serviço Nacional de Protocolo..... 63

Bibliografia

As obras publicadas de 1980 a 85 sobre a Administração Pública. A estrutura, planejamento, organização e marketing no Serviço Público..... 65

REVISTA DO **SERVIÇO PÚBLICO**

FUNDAÇÃO CENTRO DE FORMAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO

Editada pela Fundação Centro de Formação do Servidor Público — Funcep. Registrada no Cadastro da Divisão de Censura de Diversões do Departamento de Polícia Federal sob o n.º 2.326, página 209/73. Revista bimestral para divulgação do noticiário, estudos, debates, atos e legislação da Reforma Administrativa a cargo do Ministério da Administração.

CONSELHO EDITORIAL:

Afonso Arinos de Mello Franco
 Alberto Dines

Audálio Ferreira Dantas
 Barbosa Lima Sobrinho
 Celina do Amaral Peixoto Moreira Franco
 Cristóvam Buarque
 Fernando César Mesquita
 Jacques Marcovitch
 José Marques de Melo
 Marcos Vinícius Vilaça
 Simon Schwartzman

Diretor Adjunto de Estudos e Pesquisas
 da Funcep
OSWALDO HENRIQUE P. DE FARIAS

Coordenador Editorial
LEONARDO MOTTA NETO

Serviços Editoriais
MULTI CONSULTORIA E COMUNICAÇÃO

Redação
ADALBERTO AREIAS
DOMINGOS GOMES
JOÃO BATISTA DE OLIVEIRA
PAULO EULER
WALMIR BOTELHO

Ilustrações
MARIOZAN GONÇALVES

Arte-final
VALDEIR MESSIAS
 Fotos/Foto da capa
MÁRCIO ARRUDA

Circulação
FLORACY MARIA DE OLIVEIRA

ALUÍZIO ALVES:

Estamos passando o Brasil a limpo



"Nós estamos passando o Brasil a limpo. O Brasil de vinte anos de regime autoritário, de concentração de poder, de corrupção, de erros acumulados. Tudo isso não se corrige em dez meses, nem durante o mandato do Presidente Sarney. Esse é o trabalho de uma geração".

"Nós queremos preparar o poder para ser exercido em nome do povo, fiscalizado pelo povo, através dos órgãos de representação, através da imprensa, através da crítica de cada brasileiro, e queremos dar, a esta administração, agilidade e eficiência".

As frases são do Ministro Aluízio Alves no programa Brasil-Entrevista, produzido pela EBN para 314 emissoras de rádio de todo o País. Participaram como entrevistadores os jornalistas Hélio Fernandes, da Tribuna da Imprensa (RJ); Covas Júnior, da Rádio Record (SP); Anselmo Gama, da Rádio Cultura do Pará; e Adriano de Souza, da Tribuna do Norte (Natal). Segue-se a íntegra da entrevista:

Pergunta — Como é que o senhor rebateria as duras críticas feitas pelo ex-Ministro Roberto Gusmão? Estes nove, quase dez meses de Ministério, valeram todos os sacrifícios, compensaram, ou quem está com a razão é o ex-Ministro Gusmão?

Aluízio — Vamos colocar a questão dentro de um plano geral. Em primeiro lugar, Gusmão e eu somos amigos de trinta anos. Pensamos em muitas coisas de modos diferentes, mas, fundamentalmente, pensamos certo, quando desejamos um regime democrático, consolidado, no Brasil, e uma administração pública à altura das necessidades do País. Agora, acontece o seguinte: Gusmão vem da iniciativa privada para a vida pública e está acostumado, na iniciativa privada, às coisas serem decididas com toda a rapidez. Na administração pública, essa rapidez é inviável, mesmo que se tratasse de uma boa organização. E não se trata. Tanto ele, como eu, e antes de nós dois o Presidente da República, José Sarney, já dissemos que a administração pública, no Brasil, é emperrada, é incompetente, é desorganizada, é lerda. Agora, discordamos, aqui, de novo, eu e o Gusmão. Ele acha que se pode fazer uma reforma administrativa magicamente. Baixa-se um decreto, faz-se uma lei e reforma-se a administração pública. Eu acho que nós não vamos fazer da reforma administrativa uma coleção de leis. Nós vamos criar um estado de espírito na sociedade, para que ela exija uma administração pública ágil,

racional, competente. Nós vamos criar uma nova mentalidade do funcionalismo, estimulando-o a fazer, do seu trabalho, uma tarefa nobre, uma tarefa da qual se orgulhe. Nós vamos procurar uma administração racional para um país que é um continente, onde os problemas e as soluções de Brasília necessariamente não servem para as soluções dos problemas de Natal, nem de Belém, nem do Amapá. Então nós temos problemas, ora de concentração de poder, ora de descentralização do poder. Ora de concentração de comando, de orientação, de supervisão, e problemas de descentralização da execução, de descentralização relativa da fiscalização, etc. Isso, o Gusmão deve ter sentido, na hora em que pensou que poderia extinguir, rapidamente, o IAA, o IBC, a Embratur, órgãos cuja organização não tinha a sua simpatia.

E o que ele fez? Ele fez uma auditoria externa, que não podia ter grande valor legal, teve que partir para uma comissão de sindicância, chegou a conclusões diferentes da autarquia, aí "embananou", e ele não pôde tomar providências, pois a auditoria externa era uma firma privada que não entendia de administração. A comissão de sindicância, teoricamente, devia conhecer mais, ter uma opinião diferente sobre os fatos, objetos de sindicância e objetos da auditoria. Então, ele encomendou à Fundap — Fundação da Administração Pública, do Estado de São Paulo, uma nova estrutura para esses órgãos e está saindo do Ministério — porque vai se desincumbir no prazo legal, para ser candidato — sem, sequer, receber esse estudo, sem, portanto, resolver esse problema. Isto em relação a três pequenos órgãos: o IBC, o IAA e a Embratur.

Você avalia, apenas, o que é uma reforma administrativa de toda administração pública, desde a administração civil à administração militar, desde a Presidência da República à Funai; de 425 empresas públicas, desde a Petrobrás, no seu gigantismo, até uma pequena empresa em qualquer um destes Estados, com problema de salários, de quadro de pessoal, de admissão, de objetivos, as superposições e os conflitos? Você tem o Ministério da Reforma Agrária exatamente com as mesmas finalidades do In-cra.



São mais de vinte mil repartições, cada uma com problemas diferentes. Algumas com funcionários estatutários, celetistas, de tabelas especiais e emergenciais; uns, tendo pagamento por recibo e outros na situação de prestadores de serviços. Leva tempo para ver todos esses problemas e apontar as soluções. Ainda mais porque a máquina é lenta.

cra tinha a finalidade de realizar a reforma agrária, no Brasil, através do projeto do Estatuto da Terra. A mesma finalidade, é a do Ministério da Reforma Agrária. Conflituam-se, portanto. Reformar tudo isso, casar essas soluções, encontrar caminhos novos, não é fácil, nem é rápido. Além do mais, você tem a seguinte situação: o Brasil teve duas organizações sistemáticas da administração pública. Uma em 39, da qual resultou a criação do Dasp, mas que começou em 36, com a criação dos primeiros órgãos de pessoal, nas administrações. Nesse tempo, a administração era uma coisa mínima. Mesmo assim, levou de 36 a 39. Depois, veio a organização de 67, mas que começou em 61, com a criação do Ministério Extraordinário, empreendido pelo atual senador Amaral Peixoto. Levou de 61 a 67, e, todas as duas, fei-

tas em regime autoritário, no Estado Novo e na Revolução.

Baixa-se um decreto, hoje, sai no Diário Oficial, amanhã, e se transforma em lei. Agora não, nós temos que repensar toda a administração pública brasileira, nós temos que examinar as estruturas, as formas de execução, as formas de fiscalização, a programação orçamentária, o controle das despesas, o relacionamento entre Poder Legislativo, Poder Executivo, Poder Judiciário, Tribunais de Contas, etc. Só de empresas, são 425, e, algumas, gigantescas, como é a Petrobrás, como é a Vale do Rio Doce. Só de repartições, são vinte e tantas mil repartições. Cada uma com problemas diferentes. Algumas com funcionários estatutários, funcionários celetistas, de tabelas especiais, de tabelas emergenciais, funcionários trabalhando mediante pagamento por recibo, outros que não são funcionários, mas, são prestadores de serviços, fornecidos por empresas privadas, contratadas. Identificar todos esses problemas, organizar todas as soluções, leva tempo. Mas, mesmo que se tivesse de fazer isto, ainda há dois problemas: não adianta você chegar e dizer "eu vou fazer isto, a partir de amanhã, a repartição vai se organizar assim", se você não criar uma mentalidade para isto. Se você, realmente, não criar um estado de espírito novo, no funcionalismo, e começar por um gigantesco e massivo trabalho de treinamento do funcionalismo. Nós somos dois milhões de funcionários no País. O órgão, que foi criado, em 81, para treinar funcionários, o órgão do Governo Federal, a Funcep, de 81 a 85, treinou cinco mil, em dois milhões. Você vê, por aí, como estamos longe de chegar àquele momento em que os funcionários estarão preparados para executar, competentemente, as suas tarefas. Portanto, para concluir, o que há é o seguinte: as críticas de Gusmão, ao emperramento da máquina, à incompetência da máquina, à lentidão da máquina, eu subscrevo e até acrescento algumas, que talvez ele não conheça, porque ele estava restrito à atuação do MIC. Agora, a maneira de executar, de fazer a reforma, de implantar essa reforma é que não pode ser como ele quer. Ele viu que não pode ser, na hora em que teve o seu próprio problema. E nós

vamos levar algum tempo. Isto é um processo que está se iniciando, com a participação de 36 especialistas, representantes das associações de funcionários, não é uma reforma que se faça por decreto, por mágica. É uma reforma que é uma mudança de mentalidade e do pensamento da administração pública brasileira.

Pergunta — Quando se realizará a reforma administrativa ampla, que o senhor anunciou no início do Governo da Nova República. Quando teremos essa medida, Ministro? O Governo vai ter coragem, mesmo, de fato, de começar a reformular a máquina administrativa, em um ano eleitoral, quando a pressão dos políticos é muito grande?

Aluizio — “Antes de responder a essas perguntas, eu quero dizer uma palavra a Hélio Fernandes, que me fez uma pergunta de maneira geral, se esses nove meses de Ministério valeram a pena, todo o sacrifício que foi realizado. Eu acho que valeram. Nós estamos realizando uma tarefa importante. Nós estamos passando a limpo o Brasil. O Brasil de vinte anos de regime autoritário, de concentração de poder, de corrupção, de erros acumulados. Tudo isso não se corrige em dez meses, nem durante o mandato do Presidente Sarney. Esse é o trabalho de uma geração. E nos cabe, apenas, durante o Governo Sarney, fazer o esforço que pudermos fazer. Esse esforço, nós estamos fazendo, porque, ao mesmo tempo, estamos implantando um Ministério novo, um Ministério que não existia. Estamos dando as linhas, os delineamentos de sua estrutura. Isso leva tempo, exigem sacrifício, exige trabalho, mas, realmente, vale a pena fazer o esforço. Quanto à pergunta de Paulo Mesquita, da Rádio Pampa de Porto Alegre, eu acho que ele tem razão de cobrar a reforma administrativa anunciada. Apenas, ele há de compreender, que se querem apenas um decreto-lei, ou mesmo só um projeto, é fácil. Isso, em 24 horas, nós preparamos. Agora, nós não queremos isso, nós queremos uma nova filosofia da administração, em que o poder não seja apenas o domínio de uma casta à margem do povo.

— Nós queremos preparar o poder, para ser exercido em nome do povo, fiscalizado pelo povo, através dos



Muitas repartições vão desaparecer, muitas serão fundidas, outras mudarão de Ministério, com melhor adaptação. É um trabalho que será feito. O povo e os funcionários têm de ter paciência, que isso tudo vai mudar. Organizar vinte e tantas mil repartições, 425 empresas, a vida de dois milhões de funcionários, não é trabalho para um ano.

órgãos de representação, através da imprensa, através da crítica de cada brasileiro, e queremos dar, a essa administração, agilidade e eficiência. Agora mesmo, estamos implantando o Serviço Nacional do Protocolo Eletrônico. Quando eu cheguei no Ministério, eu encontrei processos que vinham se arrastando há sete anos. Um processo de um funcionário, vamos dizer, do Estado do Pará, ou do Amapá, dá entrada e começa aquele delírio: vai pra uma mesa, vai pra outra, parecer não sei de quê, carimbo não sei de quê, volta, e, se a pessoa não está acompanhando todo o dia, aquele processo não anda. Porque, como o número de funcionários, muitas vezes, para tratar deles, é menor, é bem pequeno, em relação ao número de processos, vinte mil, trinta mil, 60 mil, 200 mil processos, que andam, aí, pelas repartições, então, aqueles que não estão sendo objeto de pressão do

interessado, vão ficando encostados. Você então vai fazer o quê? Ou vai todo dia à repartição, ou toda a semana, gasta dinheiro em transporte, gasta gasolina do seu carro, ou então tem que constituir um procurador, e esse procurador passa a ser uma nova despesa sua, para obter o resultado. Nós estamos fazendo o Protocolo Eletrônico, pelo qual, em qualquer parte do País, você saberá, em cada capital, aonde poderá entregar o seu processo. Aquele processo vem para o Ministério da Administração, recebe um número nacional. Depois de receber um número, passa por um grupo de análise, para ver onde ele deve ir e qual será mais ou menos o prazo que ele deve passar, em cada uma dessas repartições. Fixa-se o prazo e, aí, o processo entra no malote, que será entregue, através do Serviço de Mala Oficial, que também estamos criando.

— Então, aquele processo é acompanhado pelo computador passo a passo, dia-a-dia. De qualquer parte do Brasil, se alguém quiser notícia desse processo, tem essa notícia dentro de um minuto, basta que ligue: 061-1515, que é o número do Protocolo Eletrônico. Imediatamente, ele é atendido, e diz o número do processo, ou até o nome do interessado, se quiser. Ele pode ser atendido pelas duas coisas, pelos dois sistemas. Imediatamente, ele irá dizer: o processo entrou no dia tal, foi para tal repartição, está com tal funcionário, o telefone desse funcionário é número tal, que lhe dará a informação precisa. E, de mês em mês, o Ministério da Administração recebe do computador uma relação dos processos que estão fora dos prazos que foram estabelecidos, ou para corrigir esses prazos, se os prazos foram mal fixados, ou para reclamar, se, apesar do prazo, o processo estiver demorando. Quer dizer, isto vai dar, realmente, uma nova velocidade à administração pública, no que toca aos papéis. Agora, nós vamos fazer da reforma um processo. Estamos, agora, incluindo a discussão do Estatuto do Funcionário Público. Você há de dizer: “Bom, mas fazer o Estatuto, quando vem uma nova Constituição?” Pensamos nisso, mas a Constituição será elaborada em 87, você, então, só poderia fazer esse Estatuto em 88, daqui até lá, você ia continuar com o Estatuto que foi

feito em 52, já foi reformulado mil vezes, por decisões judiciais, por conquistas obtidas junto ao próprio Poder Executivo, etc. Então nós resolvemos fazer o processo e, se a Constituição modificar alguns pontos, que estão fixados no processo, é muito mais fácil mudar apenas aqueles pontos e atualizar o processo. Depois vamos votar a Lei Orgânica da Administração Federal. Esta, sim, será a Lei Matriz. A organização federal vai se organizar através de um sistema central, de um sistema vinculado e de um sistema empresarial. Então nós vamos dividir em organizações indiretas, vinculadas ao Serviço Público, em empresas públicas, fundações, sociedades de economia mista, que vão constituir um ramo da administração pública, e os Ministérios e as repartições a eles subordinadas.

— Agora, em relação a funcionários. Nós, hoje, temos funcionários dos vários regimes. Celetistas, pagos por recibo, sem registro nenhum, estatutários. Talvez vocês não saibam que o último funcionário estatutário admitido no Brasil foi em 61. De lá pra cá, foi tudo regime celetista. Resultado: há, hoje, 125 mil funcionários estatutários, para um milhão e oitocentos mil funcionários celetistas. Então não há um quadro de funcionário público, porque a Consolidação das Leis do Trabalho permite que você, pagando o Fundo de Garantia demita todos os funcionários. Não há um quadro estável. E é isto que nós vamos fazer. Nós vamos fazer o seguinte: quem trabalha na administração direta, só pode ser estatutário. Quem trabalha na administração indireta, só pode ser celetista. Vamos estabelecer os dois regimes jurídicos de trabalho, e vamos dar um prazo de opção. Funcionário analisa as vantagens: estatutário, eu tenho a aposentadoria integral, eu tenho quinquênios, eu tenho estabilidade, com dois anos, para citar algumas das vantagens. Ah, mas eu prefiro ser celetista, porque eu tenho estabilidade, tenho aposentadoria parcial, mas, em compensação tenho o Fundo de Garantia, tenho um quadro maior, mais fácil, portanto, de alcançar promoções. Então, ele, dentro de seis meses, dirá: eu quero ser estatutário, então vai para a administração direta; eu quero ser celetista, então vai para a



Vamos criar a carreira do servidor público. Cargos em comissão serão apenas os de ministro de Estado, secretário-geral, assessor e chefe de gabinete. Daí para baixo, de diretor a contínuo, é uma carreira, na qual se entra por concurso e vai subindo, através de cursos e concursos internos. Com isso, o País terá uma estrutura mais estável.

administração indireta. Agora, no meio de tudo isso, nós vamos criar a carreira do servidor, que não existe. Você hoje entra como contínuo, e contínuo será a vida toda. Você entra como agente administrativo, agente administrativo será a vida toda. Você entrou com 20 anos, com 22 anos, num concurso. É agente administrativo. Mas, depois disso, você se formou em Direito, em Engenharia, continua agente administrativo. O Brasil está perdendo para a sua repartição o dinheiro que investiu para que se formasse médico, engenheiro, etc. E você deixando de realizar a sua vocação, porque você vai ao seu consultório, ou vai para o seu escritório, mas, na hora da repartição, você é apenas um agente administrativo, a vida inteira fazendo o mesmo serviço.

— Nós vamos criar a carreira do servidor público, determinando que

cargos em comissão serão apenas ministro de Estado, secretário geral, assessores, chefes de gabinetes e secretários gerais de serviços. Daí pra baixo, de diretor a contínuo, de diretor a servente, é uma carreira, que se entra por concurso e vai. Você entra como agente administrativo e vai fazendo cursos internos e concursos internos e vai crescendo à medida de sua competência, até chegar a diretor da sua repartição, à medida, ou de outra repartição. Então, você tem uma carreira estável, e o País passa a ter uma estrutura mais estável, que independa de uma mudança de Governo, a continuidade da máquina, como existe em todos os países. Agora, quando será isto? Está começando. Vem o Estatuto, vem depois a Lei Orgânica da Administração Federal, virá depois lei de licitações, depois, virá o programa de treinamento. Em vez de fazermos um projeto só, uma lei só, para implantar de repente, magicamente, nós vamos fazer um processo e vamos implantando, pouco a pouco, vamos arrumando a máquina e, por aí, já tomamos, este ano várias providências. Na hora em que nós enquadrámos os 136 mil funcionários das tabelas especiais, não consideramos apenas os seus problemas pessoais, as suas educações. Consideramos a necessidade de organizar a política de pessoal. Na hora em que nós estamos já em dois reajustes, o de julho e o de janeiro, concedendo reajustes iguais para civis, militares, funcionários do Poder Legislativo, funcionários do Poder Judiciário, nós estamos, apenas, limpando o terreno, organizando, evitando que se acumulem essas distorções que haviam, funcionários com a mesma função ganhando de maneira diferente. Então, esse trabalho está sendo feito, estamos corrigindo muitas distorções e para quê?

— Para que, sobre esse trabalho, se faça um Plano de Classificação de Cargos, uma carreira de funcionários, um plano de retribuições. Porque hoje você não toma pé. Por lei você tem quatro gratificações. Na realidade você tem 44 tipos de gratificações.

— Aparecia uma greve, aparecia um grupo de prestígio no poder hoje conseguia uma gratificação para aquele grupo. Então, você tem hoje em vez de vencimentos, que por lei

são 60, você tem 344. Nós estamos limpando o terreno, organizando essas coisas, para que a Lei Orgânica da Administração Federal encontre os caminhos de fixar as diretrizes da administração. E, aí, vão desaparecer muitas repartições, vão se fundir muitas outras, vão mudar de um Ministério para outro, com melhor adaptação, e este é um trabalho que nós vamos fazer. O povo tem que ter paciência, os funcionários têm que ter paciência, que isso tudo vai mudar, a organização de vinte e tantas mil repartições, a vida de dois milhões de funcionários, empresas públicas — que são 425 empresas — estabelecer uma estrutura racional, ágil, não é trabalho nem para um ano, nem para o Governo Sarney sozinho. Nós vamos fazer, vamos iniciar, vamos deflagrar e vamos deixar que os outros Governos continuem esse trabalho.

Pergunta — O ano eleitoral não vai atrapalhar a deflagração do processo?

Aluizio — Até agora, estou convencido que não e mantenho esta convicção pela seguinte razão: o Governo Sarney assumiu no dia quinze de março e no dia 17 proibiu todas as nomeações da administração direta, quando se sabia que quem estava chegando ao poder — PMDB etc — estava há vinte anos no ostracismo, devia querer nomear funcionários e foi proibida a admissão. E, aí, começaram a admitir na administração indireta. No dia 8 de junho, veio um decreto estendendo à administração indireta, também, essa proibição. Quando foi agora, no dia 8 de dezembro, dia de terminar o prazo da proibição até 31 de dezembro, foi prorrogada até 30 de junho. Portanto, não houve pressão de natureza política e nem pressão de natureza eleitoral que impedisse o Governo de tomar essas rigorosas medidas de contenção de economia e de racionalização da máquina pública.

Pergunta — Por que um cidadão brasileiro com mais de 30 anos não pode participar de concurso público no Brasil? Também gostaria de saber se este limite de idade é também para funcionários que já exercem funções públicas no País.

Aluizio — O problema de idade, no serviço público, tem uma limitação que nós ainda não temos manei-



Quando o empregado de uma firma faz greve, em tese prejudica o patrão. Mas se o funcionário pára, a sociedade é quem sai prejudicada. Então, é preciso que, na questão do direito de greve e de sindicalização, se leve em consideração essas diferenças filosóficas. De qualquer modo, esta é uma matéria para a futura Assembléia Constituinte.

ras de eliminar ou de resolver. O funcionário público, no Brasil, se aposenta com 70 anos e, quando mulher, com 65 anos. Se você admitir, por exemplo, um funcionário com 40 anos, se for mulher, com 25 anos de serviço ela está sendo aposentada, enquanto o que entrou com 25 anos ou com 20 anos, terá que ficar no serviço público 40 anos para poder se aposentar. Então estabelecerá assim um privilégio injustificável. Esta é que é a dificuldade. A idade foi sempre em função da aposentadoria. Agora é uma velha reivindicação, e eu tenho a impressão que nós vamos ter que encontrar uma solução de modo a não fazer um peso muito grande na administração pública com aposentadorias, e, ao mesmo tempo atender à necessidade, dando oportunidade a quem, na meia idade, vive em um País de emprego difícil.

Pergunta — O que o Ministério da Administração tem feito para acabar com a discriminação entre os funcionários públicos e os trabalhadores, no que se refere a índice salarial, direito à sindicalização e direito de greve? Quando será possível conceder décimo-terceiro salário a todos os servidores da União?

Aluizio — O problema é o seguinte: você não pode querer uma rigorosa igualdade de situações, entre o funcionário público e os trabalhadores da iniciativa privada. Até pelo seguinte: o funcionário público tem estabilidade com dois anos, tem aposentadoria integral, não paga contribuição para ter esses benefícios. O trabalhador paga essas contribuições para ter benefícios, não tem estabilidade, mas tem Fundo de Garantia, não tem quinquênio. O funcionário público trabalha para a União ou para o Estado ou para os Municípios. Os trabalhadores trabalham para empresas, ora grandes, ora pequenas — ricos ou pobres, situações salariais diferentes. Agora, tanto quanto possível, nós temos procurado corrigir a enorme defasagem que houve nos últimos anos entre os salários dos empregados da iniciativa privada e os do funcionário público. E o exemplo é este: nos últimos anos, sobretudo em 79 a 84, os salários da iniciativa privada foram sempre crescendo mais do que o dos funcionários públicos, mas no ano de 85, considerando esta situação, o Governo, apesar de todas as dificuldades financeiras, deu uma reposição salarial bem maior do que tiveram os funcionários da iniciativa privada.

— Os empregados da iniciativa privada que tiveram reposição maior foram os que tiveram 12%. O Banco do Brasil, que é do Governo, mas organizado por uma iniciativa privada, e as empresas em geral, deram reposição de 4,5 até 8%. O funcionário público teve uma reposição de 25%, porque a inflação foi de 233%. E a soma dos dois reajustes, o de julho e o de janeiro, foi de 258%. Teve uma reposição de 25%, a mais alta reposição já conseguida, inclusive comparando-se com o Banco do Brasil, mesmo empresas grande e lucrativas. Isto, num ano de déficit público, num ano de dificuldades financeiras.

— Quando à sindicalização e direito de greve, a sindicalização não é proibida pela Constituição. Ela é proibida pela Consolidação das Leis do Trabalho. Dependeria de uma reformulação da CLT, que é tarefa do Ministério do Trabalho. Mas seria, de certa maneira, inútil, fazer está reformulação, agora, e eu já conversei sobre isto com o Ministro Pazzianotto, porque o direito de greve está proibido para o funcionário na Constituição, então não adianta organizar sindicatos, se ele não tem a sua principal arma, o direito de greve. Então resolvemos esperar pela Nova Constituição. Se a Constituição, amanhã, disser que o funcionário público tem direito à sindicalização e ao direito de greve, é fácil regulamentar, mas pode ser que a Constituinte pense de maneira diferente. Por quê? Porque, no caso, há uma diferença filosófica muito importante. O empregado de uma firma, quando faz greve, está prejudicando, teoricamente, o patrão, que não está lhe dando as condições de trabalho, que ele deseja. Quando o funcionário público faz greve, ele não está prejudicando o Estado, ele está prejudicando a sociedade. Então é preciso que, no estabelecimento do direito de greve e sindicalização, se examinem essas diferenças filosóficas, da tarefa do funcionário público e da tarefa do trabalhador privado. O que não quer dizer que eu não concorde com a sindicalização e com o direito de greve. Confesso, entretanto, que ainda não tenho uma opinião muito firme a respeito. Quanto ao décimo-terceiro salário, há o seguinte: o décimo-terceiro salário é uma reivindicação de 125 mil funcionários, apenas, porque os outros, todos do regime celetista, já têm. Um milhão e oitocentos já recebem, só os estatutários não têm, o que é uma injustiça. Eu lutei muito para conceder, em 85, e só não consegui porque nós tínhamos uma limitação financeira para o reajuste do funcionalismo público e chegou uma hora em que, ou nós conseguimos o décimo-terceiro salário ou conseguimos um aumento maior. O décimo-terceiro salário ia beneficiar, apenas, 125 mil, a diferença maior do reajuste ia beneficiar todo o funcionalismo público, e nós achamos que era preferível optar por esta decisão. Então, pesando todas essas



***E**stá sendo implantado o Serviço Nacional de Protocolo Eletrônico que, em cada capital, permitirá ao interessado saber para onde mandar seu processo e depois ter informações precisas do seu andamento, bastando telefonar para Brasília. O processo terá prazo fixado para solução e será acompanhado passo a passo, dia-a-dia, pelo serviço de computador.*

razões, se eu pudesse, eu teria dado também o décimo-terceiro salário, mas como o recurso não era suficiente para as duas coisas, eu preferi dar um reajuste maior para todos, do que o décimo-terceiro salário apenas para 125 mil, que já tinham benefícios de quatro ou de dois ou três quinquênios acumulados.

Pergunta — Como será o novo Estatuto do Funcionalismo Público Civil da União, e os regimes Estatutário e Celetista continuarão?

Aluizio — A nossa idéia é fazer o seguinte: funcionários da administração direta e autarquias, só estatutários. Funcionários da administração indireta, economia mista — fundações e empresas públicas a inflexibilidade do regime do funcionário público, em que você não pode demitir depois de dois anos. Mas, por outro lado, você não pode dar à adminis-

tração pública direta, a instabilidade do regime da CLT, porque, de uma hora para outra, chegaria uma administração nova, paga o Fundo de Garantia e demite todos os funcionários. E a repartição? Como iria reconstituir o seu quadro de pessoal? Então, nós vamos dividir, assim. O Estatuto regulará apenas a situação dos funcionários estatutários. Minha idéia era outra, era fazer funcionário estatutário e funcionário celetista. Mas, mesmo ministro, presidente da comissão, perdi no plenário esta questão. O plenário preferiu fazer o Estatuto do Funcionário Público só para o estatutário, e fazer depois o Estatuto para o empregado celetista. Então, nós estamos tratando, na reunião do dia 17, 18, de concluir o novo Estatuto do Funcionário Público, fixando bem essas condições.

Pergunta — Ministro, foi feito, pelo Governo Federal, o leilão e venda de carros oficiais, de chapa branca, que eram utilizados, indevidamente. Com a venda desses veículos, qual o procedimento para a fiscalização dos carros chapa branca, que ainda estão em circulação?

Aluizio — Vamos distinguir bem essas situações, porque há uma certa confusão quanto a carros oficiais: o carro de representação, que, em geral, é aquele de chapa de bronze: o carro de serviço, que é o carro chapa branca: e há o carro utilitário, que é o caminhão, o jipe, para serviços que não transportem passageiros, e, além do mais havia, e ainda deve haver, o chapa fria, que a gente ainda não conseguiu eliminar de todo, e eu vou explicar por que.

— Então, o que fizemos? Primeiro, havia dois mil e trezentos carros de representação, nós reduzimos a trezentos e noventa. Por quê? Quem tinha chapa de bronze: ministro, secretário geral, os secretários, chefes de gabinete, os assessores, etc. Então nós achamos, esta decisão não foi minha, foi de uma comissão de mordomias presidida pelo Ministro do Planejamento — que só o Ministro de Estado, o secretário, e presidentes de autarquias, tinham direito a carro de chapa de bronze. Então, caímos para 390 carros. Isto representa uma economia, por ano, de 95 bilhões de cruzeiros. Agora, além desses carros, tem os carros de serviço, que no País são

27 mil e aqui em Brasília são dois mil e setecentos.

— Estamos organizando a Central de Carros Oficiais. O Presidente deve assinar o decreto logo. Por esta Central, o Ministério da Administração se encarrega de todo o transporte de serviço das repartições públicas e dos serviços de correspondência, através dos serviços de mala oficial, que também será objeto de um outro decreto, a ser baixado, dentro de poucos dias. Então, você terá, na garagem do Ministério da Administração, um determinado número de carros, que, equipados com serviço de rádio, atenderão os chamados dos Ministérios. Com isto, em vez de dois mil e setecentos carros, ficará com 400 carros, e elimina uma grande parte das despesas, os abusos.

— Agora, não esperem milagre. Nós vamos começar servindo só os Ministérios do lado direito da Esplanada. Vamos corrigir os erros e as deficiências, treinar o pessoal, e depois incorporaremos a Presidência da República, se houver interesse, o Poder Legislativo, e assim por diante, então vamos ter realmente uma melhor qualidade de serviço, uma economia muito grande de combustível e pessoal, uma rapidez muito melhor e um controle muito maior, uma moralização muito maior no uso dos carros oficiais.

— Vamos dar, portanto, uma grande economia à Nação; vamos dar uma melhor qualidade de serviço e moralizar o uso do carro oficial.

Pergunta — A gente sabe que a preocupação do Governo com a moralidade no Serviço Público tem sido uma constante. No entanto, no Nordeste, a gente não vê medidas efetivas para acabar com esse tipo de coisas. Alagoas, por exemplo, um Estado pequeno, onde a maioria dos servidores públicos ganha salário mínimo, tem na Assembléia Legislativa do Estado, uma leva de servidores ganhando salários superiores a 175 milhões de cruzeiros. Agora, mesmo o Diário Oficial do Estado publicou uma relação de 353 marajás, com salários variando de 10 a 45 milhões. Nós gostaríamos de saber qual é a posição do ministro, que medidas efetivas ele pode tomar para acabar de vez com esta imoralidade que ataca os nossos Estados?



***E**stá sendo organizada a Central de Carros Oficiais e, com ela, o Ministério da Administração ficará encarregado de todo o transporte de serviço das repartições públicas, das correspondências e malas oficiais. A previsão é de que isto significará uma redução da frota de 2.700 para apenas 400 veículos. O serviço começará pelo lado direito da Esplanada.*

Aluízio — Eu fiquei espantado, quando tomei conhecimento dessa situação, e, em certo momento, no ano passado, o Governador do Estado pediu a nossa intervenção. Nós dissemos que o Ministério não poderia fazer nada, porque o Estado é autônomo, o Ministério tem a ver com o funcionalismo federal. Quem regula a vida, os salários, a situação dos funcionários estaduais é o Estado. Quem regula a vida dos funcionários municipais é o Município. Mas, através de uma intermediação amigável, nós mandamos um alto funcionário do Ministério. Lá estava aquele problema: o Governador não queria pagar o aumento da Assembléia, a Assembléia tinha feito o aumento legalmente, mas, a meu ver, imoralmente. Então, chegou-se a um acordo, e houve uma redução substancial. Havia uma pressão da opinião pública. E a Assembléia terminou aceitando uma re-

dução, mesmo assim, ficando com salários muito mais altos do que o funcionalismo federal. Mas, já agora, no final do ano, alguns deputados, provavelmente com medo de não se reelegerem e que sofreram pressão dos funcionários, voltaram a aumentar abusivamente os vencimentos dos funcionários. E aí não há o que fazer, porque nem o Governador pode vetar, porque a Assembléia é autônoma. Ela é quem decide sobre os seus vencimentos. Então, a única forma que eu vejo de uma solução, é de, na futura Constituição, nós encontrarmos uma maneira de dizer o seguinte: "O funcionário estadual, do Poder Executivo, Legislativo ou Judiciário não pode ganhar mais do que o funcionário federal, ou terá de ganhar até 10% menos do que ganha o funcionário federal".

Pergunta — É verdade que o senhor convocou todo o seu Ministério para ficar de plantão durante o carnaval?

Aluízio — Você quer me incompatibilizar com os funcionários? Se eu fizesse isso, seria deposto pelos funcionários. O que aconteceu foi o seguinte: em todas as repartições há os que gostam do carnaval e há os que não gostam de carnaval. Eu, por exemplo, não gosto, mas eu admito que você goste. Então eu fiz uma pesquisa. Quem não vai brincar carnaval? Sem dizer para que era. E quem vai ficar em Brasília? Então eu peguei aqueles que responderam que não iam brincar carnaval e que não iam sair de Brasília e convidei-os para trabalhar comigo durante o carnaval. Aos que vão brincar carnaval desejo muita alegria, aos que vão viajar, desejo bom passeio; agora, aos que vão ficar aqui, vão ficar em casa, olhando um para o outro, não, vão para o trabalho, porque prestam um serviço à nação, desempenham mais a sua capacidade de trabalho e então nós vamos dar expediente, realmente, no Ministério, no sábado, no domingo, na segunda, na terça e na quarta-feira, como se fosse um dia normal de trabalho. Mas ninguém é obrigado, só aqueles que não gostam de carnaval e só aqueles que não vão sair. É uma forma de protestar contra o carnaval, ou uma forma de não ter inveja dos que estão brincando o carnaval.

Enfim, a reforma mais autêntica do século.

Neste século, em três momentos a história da reforma administrativa no Brasil registrou mudanças significativas. Os dois primeiros — em 1939, sob a égide de Getúlio Vargas, e em 1967, no Governo Castelo Branco, quando se realizaram estudos que resultaram no Decreto-Lei nº 200/67 — foram caracterizados pela imposição autoritária. A reforma que ora se desenvolve sob os auspícios da Nova República está sendo considerada a mais autêntica, na opinião do secretário de Modernização Administrativa, Sebastião Medeiros. "Por isso mesmo ela está sendo a mais demorada, porque tudo depende de discussão e até de audiência dos setores interessados", diz ele.

Nas duas reformas administrativas anteriores, as mudanças ficaram mais no âmbito normativo e atenderam quase só interesses do Governo. Agora, a modernização deve incluir modificações estruturais da máquina administrativa governamental e está atendendo a interesses sociais. Esta é a idéia dos executores do atual programa de modernização da administração pública brasileira, que ecoa através da secretária executiva da Comissão de Reforma Administrativa, professora Gizelda Lopes do Rego Pinto. Mas enquanto não se parte para uma profunda transformação estrutural, esta Comissão encarrega-se da parte normativa.

O Governo da Nova República está engajado na reforma administrativa desde maio do ano passado, quando foi criado um grupo de estu-



Medeiros: demorada, mas autêntica

dos com a incumbência de apresentar propostas neste sentido. Do trabalho da comissão de nove membros presidida pelo então secretário-geral do Ministério da Administração, Miro Teixeira, surgiu a Comissão de Coordenação Geral do Plano de Reforma da Administração Federal, que o Presidente José Sarney instalou no dia 31 de julho de 1985, mesma data do decreto nº 91.501, que a instituiu.

Fazendo uso dos poderes que lhe conferiram o decreto 91.501, o ministro Aluizio Alves passou a efetivar, através de portaria, as diversas Câmaras e Comissões Especiais, hoje assim estruturadas: Câmara I — Organização da Administração Direta e Indireta. Comissões Especiais: das Estatais e da Lei Orgânica. Câmara II — Sistema de Administração Financeira, Orçamentária e Contábil. Comissões Especiais: de Planejamento e Or-

çamento, de Controle, de Programação Financeira, de Métodos e Informações Gerenciais e de Legislação e Normas. Câmara III — Sistema de Administração de Serviços Gerais. Comissões Especiais: de Bens Imóveis Públicos, de Material, de Transporte, de Protocolo e Comunicações Administrativas, de Licitação e Contratos, e de Legislação e Normas. Câmara IV — Sistema de Administração de Pessoal Civil. Comissões Especiais: do Plano de Classificação de Cargos e Funções, do Plano de Distribuição de Cargos e Funções, de Previdência e Assistência ao Funcionário Público e à sua Família, e de Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos. Câmara V — Racionalização, Simplificação e Descentralização Administrativa. Comissões Especiais: de Preservação e Acervo Documental, de Informatização e de Descentralização. Câmara VI — Redação de Projetos e Normas.

Como produto do trabalho da Comissão de Coordenação Geral do Plano de Reforma da Administração Federal já podem ser creditadas as Diretrizes para a Organização da Administração Federal, cujo documento foi aprovado na reunião plenária realizada nos dias 17 e 18 de dezembro de 1985. Cada Câmara também cuidou do estabelecimento de suas Diretrizes. E do trabalho conjunto da Comissão da Reforma resultaram as Diretrizes do Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis da União, e as Diretrizes da Lei Orgânica da Administração, estas últimas ainda dependendo de votação

CAPA

para aprovação definitiva. As diretrizes do Estatuto dos Servidores foram aprovadas na plenária dos dias 19 e 20 de fevereiro. O anteprojeto do novo Estatuto deverá ser encaminhado, pelo Presidente Sarney, ao Congresso Nacional.

Com a reforma ministerial efetivada pelo Presidente da República em fevereiro, a Comissão de Coordena-

ção Geral do Plano da Reforma da Administração Pública Federal teve que sofrer alguns reajustes, a começar pela sua cúpula, com a troca do secretário-geral do Ministério da Administração, Miro Teixeira, pelo então secretário de Modernização Administrativa, Gileno Fernandes Marcelino, que passou a comandar, de fato, todo o trabalho da reforma administra-

tiva. No final de fevereiro e início de março, foi elaborado um novo documento modificando a estratégia de trabalho, imprimindo-lhe, inclusive, outra dinâmica.

Por conta do caráter estrutural que a reforma administrativa deve adquirir com o tempo, algumas modificações neste sentido já foram realizadas. Duas delas estão ajudando a dar,

MUDANÇAS NA ADMINISTRAÇÃO, DE JANEIRO A MARÇO

Data	Modificação	Ministério	Documento	Data	Modificação	Ministério	Documento
Janeiro							
07	Altera jurisdição dos Consulados Gerais do Brasil	Relações Exteriores	Portaria s/n.º	30	Cria o Centro Nacional de Análises Climáticas	Agricultura	Portaria n.º 14
13	Cria Sistema de Administração de Serviços Gerais	Desenvolvimento Urbano	Portaria n.º 1		Criação do Centro Nacional	Agricultura	Portaria n.º 23
	Aprova o Regulamento da Diretoria de Saúde	Exército	Portaria n.º 32	Fevereiro			
14	Altera Regimento Interno da FAE	Educação	Portaria n.º 34	03	Cria o Programa Nacional de Transporte Escolar	Educação	Portaria n.º 86
15	Estabelece normas para o Conselho Interministerial de Privatização	Seplan	Portaria Intermin. n.º 10		Cria Comitê de Informática para Educação de 1.º e 2.º Graus	Educação	Portaria n.º 87
16	Altera Estrutura da Comissão Nacional de Moral e Civismo	Educação	Decreto 92.300	04	Altera estrutura básica do Ministério da Cultura	Cultura	Portaria n.ºs 40/41
20	Cria o Consulado Honorário Brasileiro em Kigali	Relações	Portaria s/n.º		Estabelece normas para o Programa Nacional de Controle do Bicudo	Agricultura	Portaria n.º 05
22	Institui o Programa Nacional de Combate ao Gafanhoto	Agricultura	Portaria n.º 14		Cria Conselho Consultivo de Abastecimento Popular	Agricultura	Portaria n.º 34
24	Institui o Programa de Módulos Didáticos	Educação	Portaria n.º 63	05	Aprova Regimento Interno do Instituto de Desenvolvimento de Recursos Humanos para a Cultura	Educação	Portaria n.º 42
28	Estabelece Estrutura e competência da Secretaria Nacional de Produção Vegetal	Agricultura	Portaria n.º 03		Aprova Regimento Interno da Comissão de Estudos dos Direitos de Reprodução Humana.	Saúde	Portaria n.º 59
	Aprova Regimento Interno do Conselho Administrativo de Defesa Econômica	Justiça	Portaria n.º 37	06	Transfere do Território de Fernando de Noronha para o EMFA	Presidência da República	Decreto 92.370
29	Institui Colégio de presidentes dos Conselhos Estaduais de Entorpecentes	Justiça	Portaria n.º 45		Transfere Posto Regional do Trabalho de Itaporanga	Trabalho	Portaria n.º 3.208
	Transfere Empresa Brasileira de Transportes Urbanos do MT para MDU	Transportes	Decreto 92.350		Extingue Consulado honorário Brasileiro em Donala	Relações	Portaria s/n.º
	Regulamenta Fundo Rodoviário Nacional	Transportes	Decreto 92.347		Cria Grupo Executivo para Reformulação da Educação Superior	Educação	Portaria n.º 100
	Institui Programa de Irrigação do Nordeste	Interior	Decreto 92.344		Aprova Estatuto da Fundação Nacional para a Educação de Jovens e Adultos (Educar)	Educação	Decreto 92.374
	Criação do Programa Fina-Alimentos	Interior	Decreto 92.345				

CAPA

também, nova dinâmica à reforma administrativa: a transferência da Secretaria de Modernização Administrativa (Semor) e do Plano Nacional de Desburocratização para o Ministério da Administração, a primeira oriunda da Secretaria de Planejamento da Presidência da República (Seplan), e o segundo, da responsabilidade de um ministro extraordinário,

suprimido com a recente reforma ministerial.

Criada com o nome de Escritório da Reforma Administrativa (ERA) pelo Decreto-Lei nº 200/67, no âmbito da Secretaria de Planejamento da Presidência da República, a Semor permaneceu na Seplan até que não se justificasse mais este fato em virtude da criação do cargo de ministro ex-

traordinário para assuntos de Administração, a quem cabe, primordialmente, praticar a modernização da Administração Pública. Da mesma forma, desburocratizar passou a ser um verbo só conjugável no âmbito do Ministério da Administração.

Outras modificações vêm ocorrendo desde o início do ano na Administração Pública Federal.

Data	Modificação	Ministério	Documento	Data	Modificação	Ministério	Documento		
07	Institui o Plano Nacional de Controle de Resíduos Biológicos	Agricultura	Portaria n.º 51	17	Cria Comissão de Combate à Fraude	Previdência Social	Portaria n.º 3681		
	Cria Conselho de Administração do Programa de Apoio às Organizações de Pequenos Produtores Rurais do Nordeste	Interior	Decreto 92.345		Vincula Secretaria de Modernização e Reforma Administrativa (Semor) ao ministro da Administração	Seplan	Decreto 92.399		
	Altera Estatuto da Universidade Federal de São Carlos	Educação	Portaria n.º 109		18	Aprova Regimento Interno do Gabinete Civil	Presidência	Decreto 92.400	
	Aprova Regimento Interno do Conselho Nacional de Política Criminal Penitenciária	Justiça	Portaria n.º 76		19	Altera composição da Comissão Nacional de Energia	Presidência	Decreto 92.404	
	12	Cria Plano Nacional de Combate à Fraude de produtos de Origem Animal	Agricultura		Portaria n.º 78	20	Altera composição do Grupo Executivo da Indústria de Mineração (Geimi)	Minas e Energia	Decreto 92.410
		Cria Comissão Nacional de Inspeção de Produtos de Origem Animal	Agricultura		Portaria n.º 79	21	Cria Conselho Interministerial de Abastecimento	Fazenda	Decreto 92.408
		Transfere Programa Nacional de Desburocratização da PR para o Ministério da Administração	Presidência da República		Decreto n.º 92.396		25	Altera composição da Comissão de Política Aduaneira	Fazenda
		Altera Regimento Interno da Consultoria Geral da República.	Presidência		Portaria s/n.º	26	Cria Embaixada do Brasil na República de Botsuana	Relações Exteriores	Decreto 92.430
	Cria a Central de Veículos	Administração	Decreto 92.393		28	Organiza atividades da Secretaria Nacional de Produção Animal	Agricultura	Portaria n.º 05	
	Institui o Serviço Nacional de Protocolo (Senapro)	Administração	Decreto 92.394			03	Cria Comissão de Apoio à Mulher Trabalhadora Rural	Reforma Agrária	Portaria n.º 17
13	Institui Programa Nacional de Irrigação e Transfere DNOS, DNOCS e CODEVASF para o ministro da Irrigação	Irrigação	Decreto 92.395	04	Dispõe sobre estrutura básica da Sudene	Interior	Decreto 92.435		
	Cria Grupo para Controle do Câncer no Brasil	Saúde	Portaria n.º 71	05	Cria Comissão de Acompanhamento dos Processos de privatização e Transferência do Controle Acionário das Empresas inseridas no Programa de Privatização	Indústria e Comércio	Portaria n.º 37		
	Transfere Instituto Nacional de Tecnologia do MIC para o Ministério da Ciência e Tecnologia	Ciência e Tecnologia	Decreto 92.397		Altera Estatuto da Universidade Federal de Santa Catarina	Educação	Portaria n.º 167		

O ano que mudou muita coisa na Administração

Aprovação do anteprojeto do Estatuto do Funcionário Público, Lei Orgânica da Administração Federal (que substituirá o Decreto-lei n.º 200/67), levantamento do número de servidores públicos em todo o País (não se conhece o total até hoje), redução da frota de carros oficiais, criação e implantação do Serviço Nacional de Protocolo — utilizando o processamento eletrônico para informação sobre o andamento de processos — regularização da situação de funcionários lotados em tabelas não-permanentes, suspensão da realização de concursos públicos e da contratação de pessoal até junho deste ano. Estas são algumas das realizações do Ministério da Administração neste primeiro ano do Governo Sarney, destacando-se a implementação dos trabalhos da Comissão Geral da Reforma da Administração Pública Federal.

Hoje, oito meses de implantada a Comissão de Reforma, no saldo de suas realizações se inclui, além do anteprojeto do Estatuto do Servidor Público, o anteprojeto da Lei Orgânica da Administração Federal, que chega à Comissão Geral em abril, incorporando as críticas e sugestões colhidas no Fórum de Debates realizado nos dias 13 e 14 de fevereiro; as propostas do Plano de Cargos e Salários e de Reforma do Sistema de Planejamento Federal, do Sistema de Orçamento e Controle Interno.

A Comissão já realizou oito Reuniões Plenárias — nas quais foram analisados os documentos produzidos pelas Câmaras — e um seminário nacional, na sede da Funcep, colhendo subsídios de todo o País para o Plano da Reforma. Paralelamente ao trabalho específico da Comissão da Reforma, o Ministério da Administração adotou uma série de medidas destinadas a preparar e adiantar os trabalhos da Reforma.

FORUM DE DEBATES RIZES PARA A ORGANIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL



Fórum de debates: sugestões para a Lei Orgânica

PROTOCOLO

Neste sentido, a criação do Serviço Nacional de Protocolo — Senapro, destinado a agilizar a prestação de informações e o andamento dos processos no Serviço Público, constitui um exemplo do que vem sendo feito pelo governo na área administrativa.

O Senapro utiliza o computador para informar o andamento dos processos e a informação pode ser obtida por telefone, de qualquer parte do País, discando-se o número 1515 (ligações de Brasília-DF) ou pelo DDD 061-1515 para o resto do País. Para saber o andamento do processo, o interessado poderá mencionar simplesmente o número do protocolo ou o seu nome e o assunto do processo. A resposta o informará sobre a localização do processo, o último despacho proferido e o nome e ramal do funcionário dele encarregado. Além disso, a cada 15 dias uma listagem dos processos em trânsito será enviada ao Ministro da Administração, que cobrará providências dos responsáveis, se um mesmo processo aparecer mais de uma vez na listagem, sem andamento.

Outra medida adotada pelo Ministério da Administração foi a redução da frota de veículos oficiais, tanto de serviço como de representação, leiloando-se os considerados supérfluos. Para isso, foi feito um levantamento do número de veículos existentes em cada Ministério.

O levantamento mostrou que havia 1.942 veículos de representação distribuídos entre 18 ministérios, 77 autarquias, 30 órgãos autônomos e

mais oito órgãos de prestação de serviço diretos. Os leilões já realizados reduziram o total em 300 veículos. Com a suspensão provisória dos leilões, para atender à fiscalização do congelamento de preços, diversos órgãos e entidades deverão aguardar a marcação de uma nova data para realizarem os leilões.

Outras providências adotadas pelo Ministro, no sentido de agilizar a administração, foram a criação de uma Central Única de Transporte para atender a sete ministérios e um serviço de malote oficial, utilizando, inclusive, motocicletas, para atendimento de correspondência oficial e distribuição do Diário Oficial da União. Essas duas medidas estão sendo implementadas e testadas em sua aplicação prática.

O levantamento do número de funcionários públicos ensejou também estudos para o remanejamento de pessoal, considerando-se a proibição de novas contratações, a suspensão da realização de novos concursos públicos e a criação de novos ministérios, órgãos e entidades. Constatou-se que, em muitas repartições públicas e mesmo de empresas e autarquias, existem funcionários ociosos, ou em desvio de função.

Além disso, com a extinção de alguns órgãos ligados à administração central, efetivou-se a necessidade de realocar seus funcionários. Neste caso estavam os funcionários de um órgão do Ministério da Indústria e do Comércio que funcionava no Rio de Janeiro e que foi extinto. A realocação desses funcionários foi feita transferindo-os, em grande parte, pa-

ra Brasília, lotando-os nos ministérios da Cultura e da Ciência e Tecnologia.

A passagem da Semor e do Programa de Desburocratização para o Ministério da Administração servirá para que o Plano da Reforma possa ser rápido e efetivamente executado. Com a alteração, o Ministério passa a gerir três sistemas da estrutura governamental: o de Pessoal Civil, o de Serviços Gerais e, o de Modernização Administrativa.

As transferências do Programa de Desburocratização e da Semor incluem todo o seu acervo material, saldo de dotações orçamentárias ou extraordinárias e os recursos do Fundo de Reforma Administrativa. Com isso, o Ministério da Administração teve o seu orçamento para este ano acrescido dessas verbas somadas aos 650% registrados em relação ao orçamento do ano passado.

Com relação à Semor, cujas atribuições incluem a avaliação e aprovação de qualquer alteração na máquina administrativa do Governo, seja criando ou extinguindo unidades, a transferência para o Ministério da Administração fez com que mais da metade dos seus 59 funcionários — todos requisitados de outras repartições — retornasse aos órgãos de origem. Suas vagas deverão ser supridas com pessoal do próprio Ministério ou com novas aquisições, já que a Semor não tem quadro próprio.

Hoje, a Comissão da Reforma procura reavaliar todo o trabalho realizado até agora e sai em busca de subsídios para a definição das estratégias de ação, através de fóruns de debates organizados em todo o País, a fim de que o produto final a ser oferecido à apreciação do Congresso Nacional seja realmente fruto de um amplo e democrático debate realizado com toda a sociedade.

É importante ressaltar que propostas como o anteprojeto do Estatuto do Funcionário Público e o anteprojeto da Lei Orgânica da Administração Federal, embora resultantes de consultas e contribuições dos diversos segmentos sociais, através de seus representantes mais destacados, de incorporarem diversas reivindicações e inovações em relação à legislação vigente, poderão ser substancialmente reformuladas em função das conclusões obtidas nos debates.

O Estatuto fica menor. E traz mais vantagens.

O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, que esboçou 34 anos para ser reformulado, teve seu novo texto definitivamente aprovado pela Comissão de Coordenação do Plano de Reforma da Administração Federal. O anteprojeto deverá ser examinado pelo Presidente da República e encaminhado ao Congresso Nacional.

Além de contemplar os servidores públicos com o 13º salário, o anteprojeto do novo Estatuto inovou com outros benefícios financeiros e sociais e aperfeiçoou os já constantes do atual — que data de 28 de outubro de 1952. O novo Estatuto é menor: reduz de 272 para 180 o número de artigos.

Cinco das inovações asseguram vantagens financeiras: ajuda de custo para a família retornar à localidade de origem em caso de morte do servidor; indenização de transporte; auxílio-natalidade; gratificação natalina (13º salário); conversão em dinheiro de um terço das férias.

“À família do funcionário que vier a falecer, na situação prevista neste artigo, são assegurados ajuda de custo e transporte para a localidade de origem, dentro do prazo de um ano da remoção” — é o que estabelece o parágrafo segundo do artigo 49. O artigo 55 prevê a concessão de “indenização ao funcionário que realizar despesas em serviços externos, por força das atribuições normais do seu cargo”. Esta vantagem difere da constante do artigo do Estatuto em vigor que diz: “O funcionário que, a serviço, se deslocar da sede, em caráter eventual e transitório, fará jus a diárias compensatórias das despesas de pousada, alimentação e locomoção”.

O anteprojeto do novo Estatuto determina, em seu artigo 63, que o auxílio-natalidade é devido “à funcionária gestante, por motivo de parto, em quantia equivalente a duas vezes o menor valor da escala de vencimentos do funcionalismo civil da União”.

Na eventualidade de nascerem gêmeos, o auxílio fica limitado a duas vezes a quantia estipulada neste artigo (§ 1º). “Não sendo a parturiente funcionária, o auxílio-natalidade é devido ao cônjuge funcionário” (§ 2º).

O DÉCIMO-TERCEIRO

A gratificação natalina é assegurada pelo artigo 68, e “corresponderá a 1/12 da remuneração devida no mês de dezembro por mês de serviço no ano correspondente”. “A fração igual ou superior a quinze dias será havida no mês integral”, estabelece o parágrafo único do mesmo artigo. E o artigo 70 estende a gratificação natalina aos inativos e pensionistas: “Será paga no mês de dezembro de cada ano, tomando-se por base o valor dos proventos devidos nesse mês”.

“É facultada a conversão em dinheiro de um terço das férias, a requerimento do funcionário”. Com este dispositivo do artigo 73, o funcionário pode vender até 10 dias de suas férias.

A Lei nº 6.334, de 31 de maio de 1976, alterada pela Lei nº 7.176, de 15 de dezembro de 1983, estabeleceu 50 anos como idade máxima para ingresso no Serviço Público Federal. Em seu artigo 5º, o anteprojeto do novo Estatuto prevê: “Ressalvados os casos previstos em lei, é exigida a idade mínima de dezoito anos e a máxima de sessenta anos completos na data do encerramento da inscrição em concurso público”.

O artigo 10 garante a nomeação dos classificados aprovados em concurso público: “Dentre os candidatos aprovados, os classificados até o limite de vagas, existentes à época do edital, têm assegurado o direito à nomeação, no prazo de validade do concurso”.

Prevista no artigo 99 do Decreto-lei nº 200/67, o anteprojeto do novo Estatuto define a redistribuição como “o deslocamento do cargo com o respectivo ocupante para quadro de pessoal de outro órgão da União ou de autarquia federal, sem qualquer prejuízo para o funcionário”, apresentando os três itens do artigo 38 como requisitos essenciais à redistribuição: “a reorganização ou a extinção de órgão ou autarquia”, “criação de novo ór-



A Comissão de Coordenação do Plano de Reforma aprova o anteprojeto do novo Estatuto

ção ou autarquia federal" e "excesso ou insuficiência de pessoal no quadro de origem ou no destino".

Entre as conquistas sociais, o Estatuto inovou concedendo às funcionárias 60 dias de licença remunerada, em caso de adoção de crianças de até cinco anos de idade. Esta vantagem está expressa no artigo 84. Também constituem inovações as licenças para atividade política e para mandato classista: "O funcionário tem direito à licença sem remuneração durante o período que mediar entre sua escolha, em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, à véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral". "O funcionário terá direito à licença para desempenhar mandato eletivo em confederação, federação de servidores públicos ou associação de classe no âmbito nacional, com remuneração do cargo efetivo" (Art. 91).

Após 24 meses de licença para tratamento de saúde, o funcionário que não tiver condições de reassumir o

cargo ou de ser readaptado será aposentado provisoriamente, devendo, nos 5 anos seguintes, submeter-se à perícia médica anual. "Transcorrido o prazo a que se refere o parágrafo anterior, a aposentadoria será considerada definitiva", esclarece o parágrafo 4º do artigo 117.

Uma das mais importantes inovações do novo Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis da União trata do ingresso dos deficientes físicos no serviço público "para o exercício de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador". Outra, equipara o companheiro ao cônjuge através do parágrafo único do artigo 176: "Equipara-se ao cônjuge a companheira ou companheiro com mais de cinco anos de vida em comum com o funcionário, ou por menor prazo se da união houver prole".

Sobre a unificação do regime jurídico de trabalho no Serviço Público Federal, o artigo 177 prevê: "A inclusão no regime deste Estatuto dos

atuais servidores regidos pela legislação trabalhista, pertencentes aos órgãos da União, Autarquias e Territórios, será objeto de lei especial".

Outras vantagens foram aperfeiçoadas pelo novo instrumento, tais como a ampliação de um para dois anos no prazo para estágio probatório; substituição remunerada, qualquer que seja a natureza e o período, quando antes isto estava restrito à substituição automática e por tempo superior a 30 dias; auxílio-saúde após 6 meses por doença especificada em lei, acidentes em serviço e moléstias profissionais, substituindo o prazo de 12 meses e só por doença especificada em lei; anuênio, em vez de quinquênio; licença especial de 3 meses após cada quinquênio, e não mais de 6 meses após cada decênio; contagem integral da licença para tratamento da própria saúde como de efetivo exercício, e não apenas quando se tratar de doenças graves; extinção da multa e da destituição da função como penalidade.

ANTEPROJETO DO ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS CIVIS DA UNIÃO

*Dispõe sobre o regime
jurídico dos Funcionários Públicos Civis da
União, dos Territórios e das Autarquias
federais, e dá outras providências.*

TÍTULO I *Disposições Preliminares*

CAPÍTULO ÚNICO

Art. 1.º — Esta Lei dispõe sobre o regime jurídico dos Funcionários Públicos Civis da União, dos Territórios e das Autarquias federais.

Art. 2.º — Na aplicação desta Lei, serão observadas as seguintes definições:

I — cargo público é conjunto de atribuições a serem desempenhadas por uma pessoa dentro de uma estrutura organizacional, criado por lei, com denominação própria e pago pelos cofres públicos;

II — funcionário público é a pessoa legalmente investida em cargo público.

Parágrafo único — É vedado cometer ao funcionário atribuições diferentes das de seu cargo.

Art. 3.º — É proibida a prestação de serviços gratuitos, salvo no caso de desempenho de função transitória de natureza especial, ou no de participação em comissões ou grupos de trabalho para elaboração de projetos de interesse nacional.

TÍTULO II *Do Provimento, Vacância e Movimentação*

CAPÍTULO I

Do Provimento

SEÇÃO I Disposições Gerais

Art. 4.º — São requisitos básicos para ingresso no serviço público:

- I — ter nacionalidade brasileira ou equiparada;
- II — estar no gozo dos direitos políticos;
- III — estar em dia com as obrigações militares e eleitorais;
- IV — ter nível de escolaridade ou habilitação legal para o exercício do cargo.

Parágrafo único. As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos, na forma estabelecida em lei ou regulamento.

Art. 5.º — Ressalvados os casos previstos em lei, é exigida a idade mínima de dezoito e a máxima de sessenta anos completos, na data do encerramento da inscrição em concurso público.

Parágrafo único. — Não dependerá de limite de idade a inscrição em concurso do ocupante de cargo público federal de provimento efetivo.

Art. 6.º — A pessoa deficiente é assegurado o direito de candidatar-se ao ingresso no serviço público para o exercício de cargos cujas atribuições não sejam incompatíveis com a deficiência de que é portadora.

Parágrafo único. — Ao funcionário admitido não se concederão quaisquer vantagens, direitos ou benefícios em razão da deficiência existente à época da admissão.

Art. 7.º — São formas de provimento de cargo público:

- I — nomeação;
- II — recondução;
- III — promoção;
- IV — transferência;
- V — readaptação;
- VI — reintegração;
- VII — reversão;
- VIII — aproveitamento;
- IX — readmissão.

SEÇÃO II Da Nomeação

Art. 8.º — A nomeação far-se-á:
I — em caráter efetivo, quando se tratar de cargo de carreira;

II — em comissão, quando se tratar de cargo que, em virtude de lei, seja de livre nomeação e exoneração, satisfeitos os requisitos legais e regulamentares.

Art. 9.º — A nomeação para cargo de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecida a ordem de classificação.

Art. 10 — Dentre os candidatos aprovados, os classificados até o limite de vagas, existentes à época do edital, têm assegurado o direito à nomeação, no prazo de validade do concurso.

Parágrafo único — Os demais candidatos aprovados serão nomeados à medida que ocorrerem vagas, dentro do prazo de validade do concurso.

Art. 11 — O regulamento ou edital do concurso indicará o respectivo prazo de validade, que não poderá ser superior a quatro anos, incluídas as prorrogações.

SEÇÃO III Da Posse e do Exercício

Art. 12 — Posse é a aceitação formal das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes ao cargo público, com o compromisso de bem servir.

§ 1º A posse ocorrerá no prazo de sessenta dias contados da publicação do ato de provimento.

§ 2º Em se tratando de funcionário em licença ou outro afastamento legal, o prazo é contado do término do impedimento.

§ 3º Não há posse nos casos de provimento por promoção, reintegração, recondução e transferência.

§ 4º A posse é formalizada com a assinatura do termo pela autoridade competente e pelo empossando.

Art. 13 — A posse em cargo público depende de prévia inspeção médica, para comprovar se o candidato satisfaz os requisitos físicos e mentais exigidos para o desempenho do cargo.

Art. 14 — O exercício terá início no prazo de trinta dias contados da posse.

Parágrafo único — Tornar-se-á sem efeito o ato de provimento se o funcionário não entrar em exercício no prazo legal.

Art. 15 — O funcionário que deva ter exercício em outra sede terá trinta dias, contados do desligamento do órgão de origem, para assumir o cargo, compreendido o tempo necessário ao deslocamento para a nova sede.

Art. 16 — O afastamento do funcionário para ter exercício em outro órgão ou entidade, ou para estudo ou missão oficial no exterior, será disciplinado em regulamento.

SEÇÃO IV Do Estágio Probatório

Art. 17 — Ao entrar em exercício, o funcionário nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de até dois anos, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo.

Parágrafo único — Dentro do período do estágio probatório, a autoridade competente fica obrigada a pronunciar-se sobre o cumprimento das condições pelo estagiário, nos termos do regulamento.

Art. 18 — O funcionário não aprovado no estágio será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

SEÇÃO V Da Estabilidade

Art. 19 — Cumprindo satisfatoriamente o estágio probatório, o funcionário adquirirá a estabilidade no serviço público, após o segundo ano de efetivo exercício.

Art. 21 — O funcionário estável somente poderá ser demitido por efeito de sentença judicial ou processo administrativo.

SEÇÃO VI Da Recondução

Art. 21 — Recondução é o retorno ao cargo anteriormente ocupado, de funcionário estável inabilitado em estágio probatório relativo a outro cargo de provimento efetivo.

Parágrafo único — Se extinto ou transformado o cargo, dar-se-á recondução no resultante da transformação ou em outro de mesmo vencimento e atribuições equivalentes, observada a habilitação legal.

SEÇÃO VII Da Promoção

Art. 22 — Promoção é a elevação do funcionário a cargo imediatamente superior na estrutura da respectiva carreira.

Art. 23 — A promoção obedecerá a critério de merecimento pelos quais serão aferidas, dentre outros requisitos previstos em regulamento, a capacidade e a habilidade do funcionário para o desempenho do novo cargo.

Art. 24 — Será declarado promovido o funcionário que:

I — ao se aposentar ou falecer já tenha preenchido os requisitos para a promoção;

II — tenha falecido em consequência de acidente em serviço.

SEÇÃO VIII Da Transferência

Art. 25 — Transferência é a passagem do funcionário estável para outro cargo de igual denominação e vencimento, que seja integrante de quadro diverso.

Parágrafo único — A transferência poderá ocorrer a pedido do funcionário, atendida a conveniência do serviço, ou *ex officio*.

SEÇÃO IX Da Readaptação

Art. 26 — Readaptação é a investidura em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha o funcionário sofrido em sua capacidade física ou mental, apurada por junta médica oficial.

Parágrafo único — A redução ou aumento de vencimento que acaso decorrer da readaptação será disciplinado em regulamento.

SEÇÃO X Da Reintegração

Art. 27 — Reintegração é o regresso no serviço público, com ressarcimento das vantagens ligadas ao cargo, por efeito de decisão administrativa ou judiciária.

§ 1º A reintegração dar-se-á no cargo anteriormente ocupado, no que resultou de sua transformação ou, se extinto, em cargo equivalente, para cujo provimento sejam normalmente exigidas as mesmas qualificações e

intitulações, e tenha vencimento idêntico.

§ 2º Se inviáveis as soluções indicadas no parágrafo precedente, será restabelecido automaticamente o cargo anterior, no qual se dará a reintegração.

SEÇÃO XI Da Reversão

Art. 28 — Reversão é o retorno à atividade do funcionário aposentado por invalidez, quando insubsistentes os motivos determinantes da aposentadoria, declarados por junta médica oficial.

Art. 29 — A reversão far-se-á no mesmo cargo ou no resultante de sua transformação.

SEÇÃO XII Do Aproveitamento

Art. 30 — Aproveitamento é o retorno à atividade do funcionário em disponibilidade.

Art. 31 — O aproveitamento dependerá de existência de vaga e da capacidade física e mental do funcionário, comprovada por junta médica oficial.

Parágrafo único — Verificada a incapacidade definitiva, o funcionário será aposentado.

Art. 32 — Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o funcionário não tomar posse e entrar em exercício no prazo legal, salvo doença comprovada por junta médica oficial.

SEÇÃO XIII Da Readmissão

Art. 33 — Readmissão é o regresso de ex-funcionário exonerado, a pedido, de cargo de provimento efetivo, atendido o interesse do serviço.

Parágrafo único — Far-se-á a readmissão no cargo anteriormente ocupado ou em outro de atribuições análogas e de vencimentos equivalentes, observados os requisitos exigidos para o seu provimento.

Art. 34 — A readmissão dependerá:

I — da existência de vaga, excluída a destinada à promoção;

II — de capacidade física e mental, comprovada por junta médica oficial.

CAPÍTULO II

Da Remoção

Art. 35 — Remoção é a movimentação do funcionário, a pedido ou *ex officio*, no quadro a que pertence, com ou sem mudança de sede, mediante preenchimento de claro de lotação.

Art. 36 — É assegurada a remoção a pedido para outra localidade, por motivo de doença do funcionário, cônjuge ou dependente, comprovada por junta médica oficial.

CAPÍTULO III

Da Redistribuição

Art. 37 — Redistribuição é o deslocamento do funcionário para quadro de pessoal de outro órgão da União ou de autarquia federal, mediante extinção de seu cargo no quadro de origem e criação automática do cargo no quadro de destino.

Art. 38 — A redistribuição ocorrerá em uma das seguintes hipóteses:

I — reorganização ou extinção de órgão ou autarquia federal;

II — criação de novo órgão ou autarquia federal;

III — excesso ou insuficiência de pessoal no quadro de origem ou no de destino.

CAPÍTULO IV

Da Substituição

Art. 39 — Haverá substituição nos afastamentos do titular de cargo de direção ou de função de chefia.

Parágrafo único — A substituição será remunerada qualquer que seja a natureza do afastamento, por período igual ou superior a cinco dias.

CAPÍTULO V

Da Vacância

Art. 40 — A vacância de cargo público decorrerá de:

- I — recomendação;
- II — promoção;
- III — transferência;
- IV — readaptação;
- V — exoneração;
- VI — demissão;
- VII — aposentadoria;
- VIII — falecimento.

§ 1º A exoneração dar-se-á a pedido ou *ex officio*.

§ 2º A exoneração *ex officio* de cargo de provimento efetivo somente se dará quando não satisfeitas as condições do estágio probatório e não couber a recondução.

TÍTULO III

Direitos e Vantagens

CAPÍTULO I

Do Vencimento

Art. 41 — Vencimento é a retribui-

ção pelo exercício de cargo público, de acordo com padrões fixados em lei.

Art. 42 — Remuneração é o vencimento acrescido das vantagens de caráter permanente ou a ele incorporáveis, na forma prevista em lei.

Art. 43 — O funcionário, investido em cargo em comissão da União, Territórios e autarquias federais, deixará de perceber o vencimento do cargo efetivo, salvo direito de opção, fazendo jus à retribuição do cargo em comissão, acrescida das vantagens de caráter permanente inerentes ao cargo efetivo.

Parágrafo único — No caso de investidura em cargo em comissão de órgão ou entidade diversa, as vantagens de caráter permanente serão pagas pelo órgão de origem.

Art. 44 — O funcionário poderá ser posto à disposição de Estado, Município, Distrito Federal, autarquia, sociedade de economia mista, empresa pública, fundação criada pelo poder público ou organismos internacionais com os quais o Brasil coopere, com ou sem remuneração, na forma e condições estabelecidas em regulamento.

Art. 45 — O funcionário perderá:
I — um terço da remuneração quando afastado do exercício do cargo por motivo de prisão preventiva, pronúncia por crime comum ou funcional, ou denúncia recebida por crime inafiançável, ou em processo no qual não haja pronúncia, com direito a ressarcimento dos descontos havidos, se absolvido;

II — metade da remuneração correspondente aos dias de suspensão disciplinar ou prisão administrativa;

III — dois terços da remuneração durante o período de afastamento resultante de condenação, por sentença definitiva, que não implique perda do cargo.

Art. 46 — O vencimento, a remuneração e os proventos não sofrerão desconto além do previsto em lei, salvo indenização ou restituição à Fazenda Pública ou à autarquia, nem serão objeto de arresto, seqüestro ou penhora, exceto o caso de prestação de alimentos resultante de homologação ou decisão judicial.

§ 1º A indenização ou a restituição será descontada em parcelas men-

sais não excedentes da décima parte do valor da remuneração.

§ 2º O disposto no parágrafo anterior não se aplica a funcionário exonerado ou demitido, ou que tiver casada sua aposentadoria ou disponibilidade, hipótese em que o débito será quitado no prazo de até sessenta dias.

CAPÍTULO II

Das Vantagens

Art. 47 — Além do vencimento, podem ser pagas ao funcionário as seguintes vantagens, na forma estabelecida em regulamento:

I — indenizações;

II — auxílios pecuniários;

III — gratificações.

§ 1º As indenizações e os auxílios não se incorporam ao vencimento ou provento, para qualquer efeito, nem ficam sujeitos a imposto ou contribuição previdenciária.

§ 2º As gratificações podem incorporar-se ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados em lei.

SEÇÃO I

Das Indenizações

Art. 48 — As indenizações ao funcionário compreendem:

I — ajuda de custo;

II — diária;

III — transporte.

Art. 49 — A ajuda de custo, como compensação das despesas de viagem e instalação, é devida ao funcionário que, no interesse do serviço, passa a ter exercício em nova sede.

§ 1º Correm por conta do Poder Público as despesas com o transporte do funcionário e de sua família, que compreendem passagem, bagagem e mobiliário.

§ 2º À família do funcionário que vier a falecer, na situação prevista neste artigo, são assegurados ajuda de

custo e transporte para a localidade de origem, dentro do prazo de um ano da remoção.

Art. 50 — A ajuda de custo é calculada sobre a remuneração do cargo efetivo ou do cargo em comissão.

Parágrafo único — A ajuda de custo não excederá à importância correspondente a três meses da remuneração, salvo quando a mudança de sede obrigar o deslocamento para fora do País.

Art. 51 — Não serão concedidos transporte e ajuda de custo, pelo órgão de origem, ao funcionário que se afastar do cargo ou o reassumir em virtude de mandato eletivo.

Art. 52 — Ficam assegurados transporte e ajuda de custo, inclusive no retorno, àquele que, não sendo funcionário da União ou de autarquia federal, for nomeado para cargo em comissão com mudança de domicílio.

Art. 53 — O funcionário restituirá a ajuda de custo:

I — quando não se deslocar para a nova sede no prazo legal;

II — quando retornar ou pedir exoneração antes de completar cento e oitenta dias de exercício na nova sede.

Parágrafo único — Não haverá obrigação de restituir no caso de exoneração *ex officio* e de retorno decorrente de doença comprovada por laudo médico, ou de interesse do serviço.

Art. 54 — O funcionário que, a serviço, se deslocar da sede, em caráter eventual e transitório, fará jus a diárias compensatórias das despesas de pousada, alimentação e locomoção.

Art. 55 — Conceder-se-á indenização de transporte ao funcionário que realizar despesas em serviços externos, por força das atribuições normais de seu cargo.

Art. 56 — O valor das indenizações e as condições para sua concessão serão estabelecidos em regulamento.

SEÇÃO II

Dos Auxílios

Art. 57 — Serão concedidos ao funcionário ou à sua família os seguintes auxílios pecuniários:

- I — auxílio-saúde;
- II — auxílio-funeral;
- III — auxílio-família;
- IV — auxílio-natalidade.

Art. 58 — O auxílio-saúde é devido ao funcionário licenciado por motivo de acidente em serviço, doença profissional ou moléstia grave, especificadas em lei.

Parágrafo único — O auxílio será concedido após cada seis meses consecutivos de licença, até o máximo de vinte e quatro meses, em importância equivalente a um mês da remuneração do cargo.

Art. 59 — O auxílio-funeral será pago à família do funcionário falecido, ainda que aposentado ou em disponibilidade, em valor equivalente a um mês da remuneração ou proventos.

§ 1º Em caso de acumulação legal, o auxílio será devido em razão do cargo de maior remuneração ou proventos.

§ 2º O auxílio será pago, também, ao funcionário por falecimento do cônjuge e de filhos menores ou inválidos.

§ 3º O auxílio será pago no prazo de quarenta e oito horas, e não será inferior a duas vezes o menor valor da escala de vencimentos.

Art. 60 — Quando o enterro não for custeado pelo funcionário ou pessoa da família, o auxílio-funeral será pago a quem o tiver providenciado, pelo valor da despesa efetuada, observadas as normas estabelecidas no artigo anterior.

Art. 61 — O auxílio-família é devido por dependente do funcionário ou do inativo.

Art. 62 — Não será devido o auxílio-família quando o dependente passar a perceber qualquer rendimento, em importância igual ou superior à do salário-mínimo.

Art. 63 — O auxílio-natalidade é devido à funcionária gestante, por motivo de parto, em quantia equivalente a duas vezes o menor valor da escala de vencimentos do funcionário civil da União.

§ 1º Na hipótese de parto múltiplo, o auxílio ficará limitado a duas vezes a quantia estipulada neste artigo.

§ 2º Não sendo a parturiente funcionária, o auxílio é devido ao cônjuge funcionário.

SEÇÃO III Das Gratificações

Art. 64 — Poderão ser concedidas ao funcionário, nos termos do regulamento, as seguintes gratificações:

- I — de função;
- II — de representação;
- III — pela participação em órgão de deliberação coletiva;
- IV — pela prestação de serviço extraordinário;
- V — por tempo de serviço;
- VI — de incentivo funcional;
- VII — natalina.

Art. 65 — A gratificação por serviço extraordinário é devida por hora de trabalho prorrogado ou antecipado, na mesma razão percebida pelo funcionário por hora de trabalho normal, não podendo exceder de duas horas diárias.

Parágrafo único — Em se tratando de serviço noturno, o valor da hora extra é acrescida de vinte e cinco por cento.

Art. 66 — A gratificação por tempo de serviço é devida à razão de um por cento por ano de serviço público efetivo, incidente sobre o vencimento do cargo efetivo.

Art. 67 — O Poder Executivo instituirá os seguintes incentivos funcionais:

- I — prêmios pela produção de idéias ou de trabalhos que favoreçam o aumento da produtividade e a redução dos custos operacionais;
- II — retribuição adicional compensatória:

a) de dedicação exclusiva às atividades didáticas, de pesquisa científica ou tecnológica;

b) de conclusão de cursos de especialização, aperfeiçoamento e de outros relacionados com a carreira.

III — diploma de honra ao mérito, condecoração e elogio.

Art. 68 — A gratificação natalina corresponderá a um doze avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço no respectivo ano.

Parágrafo único — A fração igual ou superior a quinze dias será havida como mês integral.

Art. 69 — O funcionário exonerado perceberá a gratificação natalina

proporcionalmente aos meses de serviço, calculada sobre a remuneração do mês anterior ao da exoneração.

Parágrafo único — No caso de demissão ou da exoneração prevista no artigo 40, § 2º, o funcionário não terá direito à gratificação.

Art. 70 — A gratificação natalina é extensiva ao inativo e será paga no mês de dezembro de cada ano, tomando-se por base o valor dos proventos devidos nesse mês.

Art. 71 — A gratificação natalina não será considerada no cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

CAPÍTULO III

Das Férias

Art. 72 — O funcionário faz jus, anualmente, a trinta dias consecutivos de férias, que podem ser acumuladas até o máximo de dois períodos, no caso de necessidade do serviço.

§ 1º Para o primeiro período aquisitivo, serão exigidos doze meses de exercício.

§ 2º É vedado levar à conta de férias qualquer falta ao serviço.

Art. 73 — É facultada a conversão em dinheiro de um terço das férias, a requerimento do funcionário.

Art. 74 — As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, convocação interna, convocação para o júri, serviço militar ou eleitoral.

CAPÍTULO IV

Das Licenças

SEÇÃO I Disposições Gerais

Art. 75 — Conceder-se-á, nos termos e condições de regulamento, licença:

- I — para tratamento de saúde;
- II — por motivo de doença em pessoa da família;
- III — à gestante e ao funcionário adotante;
- IV — para o serviço militar;
- V — por motivo de afastamento do cônjuge;
- VI — para atividades políticas;
- VII — especial;
- VIII — para tratar de interesses particulares;
- IX — para o exercício de mandato classista.

§ 1º O funcionário não poderá permanecer em licença da mesma espécie por período superior a vinte e quatro meses, salvo nos casos dos itens IV, V, VI e IX deste artigo.

§ 2º A licença concedida dentro de sessenta dias do término de outra da mesma espécie é considerada como de prorrogação.

SEÇÃO II

Da Licença para Tratamento de Saúde

Art. 76 — A licença para tratamento de saúde será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo.

Art. 77 — O funcionário, que apresentar indícios de lesões orgânicas ou funcionais, causadas em virtude de exposição, em serviço, a raios-X ou substâncias radioativas, será afastado de imediato do trabalho.

Parágrafo único — De acordo com o grau das lesões, a autoridade competente poderá atribuir ao funcionário tarefas sem risco de radiação, ou licenciá-lo, conforme recomendação de junta médica oficial.

Art. 78 — O exercício de atividade remunerada durante o período de licença constitui falta grave.

Art. 79 — O dano físico ou mental sofrido pelo funcionário e que se relacione, mediata ou imediatamente, com o exercício do cargo, configura acidente em serviço.

Art. 80 — Equipara-se ao acidente em serviço:

I — o dano decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo funcionário no exercício do cargo ou função.

II — o sofrido no percurso da residência para o trabalho ou vice-versa.

Art. 81 — O funcionário acidentado em serviço, que necessite de tratamento especializado não atendível pela cobertura médico-assistencial, será tratado em instituição indicada por junta médica oficial, à conta dos cofres públicos.

SEÇÃO III

Da Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família

Art. 82 — O funcionário poderá obter licença por motivo de doença em ascendente, descendente, colateral ou afim, até o segundo grau civil, ou no cônjuge do qual não esteja legalmente separado.

§ 1º A licença somente será concedida se a assistência direta do funcionário for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o desempenho do cargo.

§ 2º A licença dependerá de inspeção por junta médica oficial e será concedida com a remuneração do cargo efetivo até doze meses e, excedendo esse prazo, com dois terços dessa remuneração, até vinte e quatro meses.

SEÇÃO IV

Da Licença à Gestante

Art. 83 — Será concedida licença à funcionária gestante, por quatro meses, sem prejuízo da remuneração do cargo.

§ 1º A licença será precedida de inspeção médica e terá início no primeiro dia do oitavo mês de gestação, salvo recomendação em contrário.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do dia do parto.

§ 3º Terminada a licença, a funcionária poderá ter sua jornada de trabalho reduzida, para amamentação de filho de até oito meses de idade.

§ 4º No caso de natimorto, decorridos trinta dias do evento, a funcionária será submetida a exame médico e, se julgada apta, reassumirá o exercício.

Art. 84 — Em caso de adoção de criança de até cinco anos de idade, ao funcionário adotante serão concedi-

dos sessenta dias de licença remunerada.

SEÇÃO V

Da Licença para o Serviço Militar

Art. 85 — Ao funcionário convocado para o serviço militar será concedida licença, na forma e condições previstas na legislação específica.

Parágrafo único — Concluído o serviço, o funcionário terá trinta dias para reassumir o exercício do cargo.

SEÇÃO VI

Da Licença por Motivo de Afastamento do Cônjuge

Art. 86 — O funcionário terá direito à licença, sem remuneração, para acompanhar o cônjuge removido ou transferido para outro ponto do território nacional ou para o exterior, ou eleito para exercer mandato eletivo.

Parágrafo único — Existindo, no novo local de residência, órgão público ou autarquia federal, o funcionário nele terá exercício, enquanto perdurar aquela situação.

SEÇÃO VII

Da Licença para Atividade Política

Art. 87 — O funcionário terá direito à licença sem remuneração durante o período que mediar entre a sua escolha, em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

Parágrafo único — A partir do registro de sua candidatura e até o décimo-quinto dia seguinte ao da eleição, o funcionário fará jus à licença com a remuneração do cargo efetivo, como se em exercício estivesse.

SEÇÃO VIII

Da Licença Especial

Art. 88 — Após cada quinquênio de efetivo e ininterrupto exercício no serviço público, o funcionário fará jus à licença especial de três meses, com a remuneração do cargo de provimen-

to efetivo.

Art. 89 — Não se concederá licença especial se houver o funcionário, em cada quinquênio:

I — sofrido pena de suspensão;

II — faltado ao serviço, injustificadamente;

III — gozado licença salvo nas hipóteses de tratamento da própria saúde, de gestante e do funcionário adotante.

Parágrafo único — A licença para tratamento da própria saúde suspensa a contagem do período aquisitivo.

SEÇÃO IX

Da Licença para Tratar de Interesses Particulares

Art. 90 — A critério da Administração, poderá ser concedida ao funcionário estável licença para tratar de interesses particulares, pelo prazo de um ano, prorrogável pelo mesmo período, sem remuneração.

Parágrafo único — A licença poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do funcionário ou a critério da Administração.

SEÇÃO X

Da Licença para o Exercício de Mandato Classista

Art. 91 — O funcionário terá direito à licença para desempenhar mandato eletivo em confederação, federação de servidores públicos ou associação de classe de âmbito nacional, com remuneração do cargo efetivo.

§ 1º A licença terá a duração do mandato, prorrogável no caso de reeleição e por uma única vez.

§ 2º O afastamento será restrito ao máximo de quatro dos mandatários.

CAPÍTULO V

Do Tempo de Serviço

Art. 92 — O tempo de serviço público federal, em que se inclui o pres-

tado às Forças Armadas, é contado para todos os efeitos.

Parágrafo único — O tempo de serviço relativo a Tiro-de-Guerra só é computável para aposentadoria e disponibilidade.

Art. 93 — O tempo de serviço Distrital, estadual, municipal, e o prestado às respectivas autarquias, é computado para aposentadoria, disponibilidade e uniênio.

Art. 94 — A apuração do tempo de serviço será feita em dias, convertidos em anos, à razão de trezentos e sessenta e cinco dias por ano, salvo quando bissexto.

Parágrafo único — É vedada a averbação do tempo de serviço, a que se refere o artigo anterior, junto à União e suas autarquias, com quaisquer acréscimos ou em dobro, salvo se houver dispositivo correspondente na legislação federal.

Art. 95 — Serão considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

I — férias;

II — casamento ou luto;

III — exercício de cargo em comissão ou equivalente em entidade pública, empresa pública, sociedade de economia mista e fundação instituída pelo Poder Público;

IV — exercício de função ou cargo de governo ou administração, em qualquer parte do território nacional, por nomeação do Presidente da República;

V — convocação para o serviço militar;

VI — juri e outros serviços obrigatórios por lei;

VII — desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;

VIII — licença especial;

IX — licença à funcionária gestante, ou ao funcionário adotante, na hipótese do artigo 84;

X — licença ao funcionário acidentado em serviço ou acometido de doença profissional;

XI — missão ou estudo no País ou no estrangeiro, quando autorizado o afastamento;

XII — licença para tratamento da própria saúde, observado o disposto no parágrafo único do artigo 89;

XIII — licença para atividade política de que trata o parágrafo único do artigo 87, exceto para promoção;

XIV — licença para o exercício de

mandato classista, exceto para promoção e licença especial;

XV — participação em programa de treinamento regularmente instituído;

XVI — doença de notificação compulsória, inclusive em pessoa da família.

Art. 96 — Contar-se-á para efeito de aposentadoria e disponibilidade o tempo de:

I — licença para tratamento da saúde de pessoa da família;

II — licença para atividade política, na forma do artigo 87, *caput*;

III — desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal anterior ao ingresso no serviço público;

IV — serviço em atividade privada, vinculada à Previdência Social.

Parágrafo único — O tempo em que o funcionário esteve em disponibilidade ou aposentado será considerado, exclusivamente, para nova aposentadoria ou disponibilidade.

CAPÍTULO VI

Das Concessões

Art. 97 — Sem qualquer prejuízo poderá o funcionário ausentar-se do serviço:

I — por um dia, para registro de filho ou doação de sangue;

II — até oito dias consecutivos, por motivo de:

a) casamento;

b) falecimento do cônjuge, pais e filhos.

Art. 98 — Atendida a conveniência do serviço, poderá ser concedido horário especial ao funcionário estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição.

Art. 99 — Ao funcionário estudante, que mudar de sede no interesse da Administração, é assegurada matrícula em instituição de ensino congênere, situada na localidade da nova residência ou na mais próxima,

na forma e condições estabelecidas na legislação específica.

Parágrafo único — O disposto neste artigo estender-se-á ao cônjuge e aos filhos que vivam na companhia do funcionário, bem como aos menores sob sua guarda, com autorização judicial.

CAPÍTULO VII

Do Direito de Petição

Art. 100 — É assegurado ao funcionário o direito de requerer e de apresentar.

Parágrafo único — O requerimento é cabível, para defesa de direito ou de interesse legítimo, e a representação, contra abuso de autoridade ou desvio de poder.

Art. 101 — O requerimento será dirigido à autoridade competente em razão da matéria, e por intermédio daquela a que o funcionário estiver imediatamente subordinado.

Parágrafo único — A representação, encaminhada pela via hierárquica, será obrigatoriamente apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é interposta.

Art. 102 — Cabe pedido de reconsideração dirigido à autoridade que houver expedido o ato ou proferido a primeira decisão.

Parágrafo único — É de quinze dias, contados a partir da ciência do ato ou da decisão, o prazo para apresentação de pedido de reconsideração.

Art. 103 — O requerimento e o pedido de reconsideração devem ser despachados no prazo de cinco dias e decididos dentro de trinta.

Art. 104 — Cabe recursos:

I — do indeferimento do pedido de reconsideração;

II — das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

§ 1º O recurso é dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato ou proferido a decisão recorrida.

§ 2º O recurso é interposto por in-

termédio da autoridade recorrida, que pode reconsiderar a decisão, ou, mantendo-a encaminhá-la à autoridade superior.

§ 3º É de trinta dias o prazo para interposição de recurso, a contar da publicação ou ciência, pelo interessado, da decisão recorrida.

§ 4º O recurso será decidido no prazo de trinta dias.

Art. 105 — Ao pedido de reconsideração e ao recurso, poderá, a autoridade recorrida, dar efeito suspensivo.

Art. 106 — O direito de petição prescreve:

I — em cinco anos, quanto aos atos de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e aos referentes à matéria patrimonial;

II — em cento e vinte dias nos demais casos, salvo quando outro prazo for estabelecido em lei.

Art. 107 — O prazo de prescrição contar-se-á da data da publicação oficial do ato impugnado ou da data da ciência pelo interessado, com prevalência da que primeiro ocorrer.

Art. 108 — O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição.

Parágrafo único. Interrompida a prescrição, o prazo recomeçará a correr pelo restante, desde que não inferior à metade do prazo original, no dia em que cessar a interrupção.

Art. 109 — O ingresso em juízo não implica necessariamente suspensão, na instância administrativa, de pleito formulado pelo funcionário.

Art. 110 — Para o exercício do direito de petição, será assegurada vista de processo ou documento, na repartição, ao funcionário, a advogado ou a mandatário especialmente constituído.

CAPÍTULO VIII

Da Disponibilidade

Art. 111 — Extinto o cargo ou declarado sua desnecessidade, o funcio-

nário estável ficará em disponibilidade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

Art. 112 — O Poder Público providenciará o aproveitamento do funcionário em disponibilidade no prazo máximo de cento e oitenta dias:

I — em outro cargo de natureza e vencimento compatíveis com o que ocupava;

II — ocorrendo uma das hipóteses previstas nos incisos II e III do artigo 38;

III — no antigo cargo, se restabelecido, ainda que modificada sua denominação.

Art. 113 — O funcionário em disponibilidade, atendidos os pressupostos legais, poderá ser aposentado.

CAPÍTULO IX

Da Aposentadoria

Art. 114 — O funcionário será aposentado:

I — por invalidez;

II — compulsoriamente, aos setenta anos de idade;

III — voluntariamente, ao completar:

a) trinta e cinco anos de serviço, se do sexo masculino;

b) trinta anos de serviço, se do sexo feminino;

c) trinta anos de efetivo exercício em funções de magistério, se professor;

d) vinte e cinco anos de efetivo exercício em funções de magistério, se professora.

Art. 115 — Serão integrais os proventos da aposentadoria:

I — voluntária, por tempo de serviço;

II — por invalidez decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, prevista em lei, com base nas conclusões da medicina especializada.

Parágrafo único — Fora das hipóteses previstas neste artigo, os proventos da aposentadoria serão proporcionais ao tempo de serviço.

Art. 116 — A aposentadoria compulsória será automática e declarada por ato com vigência a partir do dia em que o funcionário atingir a idade-limite.

Art. 117 — A aposentadoria por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde, por período não excedente a vinte e quatro meses.

§ 1º Após o período da licença, e não estando em condições de assumir, desde logo, o cargo, ou de ser readaptado em outro mais compatível com a sua capacidade física ou mental, o funcionário será aposentado provisoriamente.

§ 2º A aposentadoria, na hipótese do parágrafo anterior, será precedida de perícia, realizada por junta médica oficial.

§ 3º A perícia será renovada anualmente, dentro do prazo de cinco anos da aposentadoria, a fim de ser verificada a conveniência de readaptação ou reversão do funcionário.

§ 4º Transcorrido o prazo a que se refere o parágrafo anterior, a aposentadoria será considerada definitiva.

§ 5º O lapso de tempo compreendido entre o término da licença e a publicação do ato de aposentadoria será considerado como de prorrogação da licença.

Art. 118 — O funcionário que contar tempo de serviço suficiente para se aposentar voluntariamente passará à inatividade:

I — com o vencimento do cargo em comissão ou a retribuição da função gratificada que houver exercido, em qualquer época, por, no mínimo, cinco anos ininterruptos;

II — com iguais vantagens, desde que o exercício referido no inciso anterior tenha compreendido um período de, pelo menos, dez anos, consecutivos ou não.

§ 1º Quando mais de um cargo ou função haja sido exercido, serão atribuídas as vantagens do de maior valor, desde que lhe corresponda um exercício não inferior a dois anos; fora dessa hipótese, atribuir-se-ão as vantagens do de valor imediatamente inferior dentre os exercidos.

§ 2º Os valores dos vencimentos de cargos de natureza especial, previstos em lei, e das funções de direção ou chefia, e de assessoramento ou assistência, serão considerados para os efeitos deste artigo.

Art. 119 — O cálculo dos proventos da aposentadoria terá por base o vencimento mensal do cargo efetivo, acrescido das vantagens incorporáveis por lei.

Art. 120 — Os proventos da aposentadoria serão revistos a partir da mesma data e em igual proporção, sempre que modificados os vencimentos dos funcionários em atividade, transformado ou reclassificado o cargo em que se deu a aposentadoria.

Parágrafo único — O aposentado com proventos proporcionais, se acometido de moléstia grave especificada em lei, passará a ter proventos integrais.

Art. 121 — Os proventos da aposentadoria ou disponibilidade, quando proporcionais ao tempo de serviço, não serão inferiores ao menor valor da escala de vencimentos do funcionalismo civil da União.

CAPÍTULO X

Da Previdência e Assistência

Art. 122 — A União instituirá planos especiais de previdência e assistência ao funcionário e à sua família.

TÍTULO IV

Do Regime Disciplinar

CAPÍTULO I

Dos Deveres

Art. 123 — Além do exercício das atribuições do cargo, são deveres do

funcionário:

I — guardar lealdade às instituições constitucionais e administrativas a que servir;

II — observar as normas legais e regulamentares;

III — cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

IV — atender prontamente:

a) ao público em geral;

b) à expedição de certidões requeridas para a defesa de direito e esclarecimentos de situações;

c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública;

V — levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;

VI — zelar pela economia e conservação do patrimônio público;

VII — guardar sigilo sobre os assuntos da repartição;

VIII — manter comportamento discreto;

IX — ser assíduo;

X — ser pontual;

XI — proceder com urbanidade.

CAPÍTULO II

Das Proibições

Art. 124 — Ao funcionário é proibido:

I — referir-se, de modo depreciativo ou desrespeitoso, em requerimento, representação, parecer ou despacho ou qualquer outro expediente, à autoridade, a funcionário e usuários, bem como a atos do Poder Público;

II — retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;

III — promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

IV — valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de terceiro;

V — coagir ou aliciar subordinado com objetivo de natureza político-partidária;

VI — participar de gerência ou ad-

ministração de empresa privada ou, ainda, de sociedade civil prestadora de serviços ao Estado;

VII — exercer comércio ou participar de sociedade comercial, exceto como acionista, cotista ou comanditário;

VIII — pleitear, como procurador ou intermediário, junto às repartições públicas, salvo quando se tratar de interesse relacionado com benefícios assistenciais de parente consanguíneo ou afim até o segundo grau civil;

IX — receber propinas, comissões, presentes ou vantagens de qualquer espécie em razão de suas atribuições;

X — cometer à pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de encargo que lhe competir ou a seus subordinados;

XI — aceitar comissão, emprego ou pensão de Estado estrangeiro, sem autorização expressa do Presidente da República;

XII — praticar a usura sob qualquer de suas formas;

XIII — reter, injustificadamente, o andamento de processo.

Art. 125 — Somente do ponto de vista doutrinário ou da organização do serviço, em trabalho assinado, será lícito ao funcionário criticar atos do Poder Público.

CAPÍTULO III

Da Acumulação

Art. 126 — É vedada a acumulação de cargos ou funções públicas, exceto:

I — a de um cargo de juiz com outro de magistério superior;

II — a de dois cargos de professor;

III — a de um cargo de professor com outro técnico ou científico; ou

IV — a de dois cargos privativos de médico.

Parágrafo único — Em qualquer dos casos, deverão ser observados os requisitos de correlação de matérias e compatibilidade de horários.

Art. 127 — A proibição do artigo anterior estende-se à acumulação de

cargos da União com os dos Estados, Distrito Federal, Municípios, entidades autárquicas, empresas públicas e sociedades de economia mista.

Art. 128 — A proibição de acumular não se aplica aos aposentados, quanto ao exercício de mandato eletivo, quanto ao de um cargo em comissão ou quanto a contrato para prestação de serviços técnicos ou especializados.

Art. 129 — Não se compreende na proibição de acumular a percepção conjunta de:

I — pensão com vencimento, remuneração ou salário;

II — pensão com provento de disponibilidade, aposentadoria ou reforma;

III — proventos quando resultantes de cargos legalmente acumuláveis.

Art. 130 — O funcionário não poderá exercer mais de um cargo em comissão ou função de chefia, nem ser remunerado pela participação em mais de um órgão de deliberação coletiva.

CAPÍTULO IV

Das Responsabilidades

Art. 131 — O funcionário responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 132 — A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo à Fazenda Pública ou a terceiros.

§ 1º A indenização de prejuízo causado à Fazenda Pública, salvo no caso de dolo ou falta grave, poderá ser liquidada na forma prevista no § 1º do artigo 46.

§ 2º Tratando-se de dano causado a terceiro, responderá o funcionário perante a Fazenda Pública, em ação regressiva.

Art. 133 — A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputados ao funcionário, nesta qualidade.

Art. 134 — A responsabilidade administrativa resulta de ato comissivo ou omissivo, praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 135 — As sanções civis, penais e disciplinares poderão cumular-se, sendo umas e outras independentes entre si.

Art. 136 — A absolvição criminal só afasta a responsabilidade civil ou administrativa se concluir pela inexistência do fato ou negar-lhe a autoria.

CAPÍTULO V

Das Penalidades

Art. 137 — São penas disciplinares:

I — repreensão;

II — suspensão;

III — demissão;

IV — cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

Art. 138 — Na aplicação das penas disciplinares, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida e os danos que dela provierem para o serviço público.

Art. 139 — A pena de repreensão será aplicada por escrito, nos casos de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamento ou normas internas de serviço, e nos de desobediência à ordem superior, exceto quando manifestamente ilegal.

Art. 140 — A pena de suspensão, que não excederá de sessenta dias, será aplicada em caso de falta grave ou reincidência específica.

Art. 141 — As penas de repreensão e de suspensão serão canceladas após o decurso de três ou cinco anos de efetivo exercício, respectivamente, se o funcionário não houver, nesse período, praticado qualquer nova infração disciplinar.

Parágrafo único — O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

Art. 142 — A pena de demissão será aplicada nos casos de:

I — crime contra a Administração Pública;

- II — abandono de cargo;
- III — inassiduidade habitual;
- IV — incontinência pública e conduta escandalosa;
- V — insubordinação grave em serviço;
- VI — ofensa física em serviço a funcionário ou particular, salvo em legítima defesa;
- VII — aplicação irregular de dinheiro público;
- VIII — revelação de segredo que o funcionário conheça em razão do cargo;
- IX — lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- X — corrupção;
- XI — transgressão de quaisquer dos itens IV e XI do artigo 123;
- XII — acumulação de cargo ou função pública, quando comprovada a má fé.

§ 1º Considera-se abandono de cargo a ausência ao serviço, sem causa justificada, por mais de trinta dias consecutivos.

§ 2º Entende-se como inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por quarenta e cinco dias interpoladamente durante o período de doze meses.

Art. 143 — O ato de imposição de penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção.

§ 1º As penas de demissão, cassação de aposentadoria ou de disponibilidade serão aplicadas pela autoridade originariamente competente, em cada caso, para nomear, aposentar ou colocar em disponibilidade o funcionário.

§ 2º As penas de repreensão e de suspensão até trinta dias serão aplicadas pelo dirigente do órgão de pessoal.

Art. 144 — A aplicação da pena de demissão acarreta incompatibilidade com nova investidura em cargo público.

Parágrafo único — Transcorridos cinco anos do ato de demissão, o ex-funcionário poderá pleitear sua reabilitação a ser procedida pela Administração caso comprovada a inexistência, naquele lapso de tempo, de qualquer conduta que desaconselhe o regresso no Serviço Público.

Art. 145 — Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que praticou, quando em atividade, falta punível com demissão.

Art. 146 — Será cassada a disponibilidade quando o funcionário, nessa situação, investiu-se ilegalmente em cargo ou função pública, ou aceitou comissão, emprego ou pensão de Estado estrangeiro, sem prévia e expressa autorização do Presidente da República.

Parágrafo único — Será igualmente cassada a disponibilidade do funcionário que não assumir no prazo legal o exercício do cargo em que for aproveitado.

Art. 147 — Será punido com suspensão de até quinze dias o funcionário que, injustificadamente, se recusar a ser submetido à inspeção médica determinada pela autoridade competente.

Art. 148 — A ação disciplinar prescreverá:

I — em cinco anos, quanto às infrações puníveis com demissão e cassação de aposentadoria;

II — em dois anos, quanto à suspensão;

III — em um mês, quanto à repreensão.

§ 1º O prazo de prescrição começa a correr da data em que o ilícito foi praticado ou da de seu conhecimento pelo Poder Público.

§ 2º Os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares definidas, também, como crime.

§ 3º Interrompe-se a prescrição com a abertura de sindicância ou instauração de processo administrativo disciplinar.

§ 4º Interrompido o curso da prescrição, recomeçará ele a correr, pelo prazo restante, a partir do dia em que cessar a interrupção.

CAPÍTULO VI

Da Prisão Administrativa

Art. 149 — A prisão administrativa será aplicada ao responsável por dinheiro ou valores pertencentes à Fa-

zenda Pública, ou que se acharem sob a guarda desta, no caso de alcance, ou de omissão em efetuar as entradas nos devidos prazos.

§ 1º Compete ao Ministro de Estado, aos Governadores dos Territórios, ao dirigente de órgão integrante da Presidência da República, de autarquias e de repartições da Administração Federal direta, ou autárquica, nos Estados, ordenar, fundamentalmente e por escrito, a prisão administrativa.

§ 2º A autoridade que ordenar a prisão administrativa comunicará, de imediato, o fato ao juiz competente, e determinará a tomada de contas do responsável.

§ 3º A prisão administrativa não excederá de noventa dias e será revogada tão logo o acusado haja ressarcido o dano ou oferecido garantia idônea.

§ 4º Reconhecida sua inocência, o funcionário terá direito à diferença de remuneração e à contagem, para todos os efeitos, do período correspondente à prisão administrativa.

TÍTULO V

Do Processo Disciplinar e sua Revisão

CAPÍTULO I

Do Processo

Art. 150 — A autoridade, que tiver ciência de irregularidade no serviço público, é obrigada a promover-lhe a apuração imediata, assegurando-se ao acusado ampla defesa.

Art. 151 — Como medida preparatória, a autoridade deverá apurar, sumariamente, através de sindicância, a irregularidade de que tiver conhecimento.

Art. 152 — O processo disciplinar precederá aplicação das penalidades de suspensão, por mais de trinta dias, demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

Art. 153 — O processo será conduzido por comissão composta de três funcionários estáveis, designados pela autoridade responsável pela sua instauração, a qual indicará, dentre eles, o respectivo presidente.

Parágrafo único — O presidente da comissão designará funcionário para servir de secretário.

Art. 154 — Não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito, mesmo como secretário, parente do denunciante ou do denunciado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 155 — Serão objeto de apuração as denúncias formuladas por escrito e que contenham identificação do denunciante.

Art. 156 — O processo disciplinar instaura-se através de inquérito administrativo, que compreenderá:

I — sindicância, nos termos do artigo 151;

II — instrução;

III — citação do indiciado e tipificação do ilícito;

IV — defesa escrita do indiciado;

V — relatório conclusivo da co-

missão com apresentação do processo à autoridade julgadora;

VI — decisão.

Art. 157 — A Comissão, sempre que necessário, dedicará todo o tempo aos trabalhos do inquérito, ficando seus membros, em tais casos, dispensados do serviço até a entrega do relatório.

Art. 158 — O prazo de duração do inquérito será de sessenta dias, prorrogável por igual período, pela autoridade que houver determinado a instauração do processo.

Art. 159 — A comissão procederá a todas as diligências cabíveis, recorrendo, quando necessário, a técnicos ou peritos, com vistas à completa instrução do processo.

§ 1º As partes serão intimadas para todos os atos, assegurado a elas o direito de participação na produção de provas, mediante requerimento de perguntas às testemunhas e formulação de quesitos, quando se tratar de prova pericial.

§ 2º O presidente da comissão de inquérito poderá denegar pedidos manifestamente protelatórios ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos, justificando a sua decisão.

Art. 160 — Ultimada a instrução, proceder-se-á a citação do indiciado

para, no prazo de dez dias, apresentar sua defesa escrita, assegurada vista prévia do processo na repartição.

§ 1º Havendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum e de vinte dias.

§ 2º Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, com prazo de quinze dias.

§ 3º O prazo de defesa poderá ser prorrogado pelo dobro, para diligências reputadas imprescindíveis.

Art. 161 — Para defender o indiciado revel, será designado *ex officio* funcionário de formação superior, de preferência.

Art. 162 — Decorrido o prazo de defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo e remeterá o processo à autoridade que o houver instaurado, indicando, se for o caso, a disposição legal transgredida e a pena aplicável.

Art. 163 — A autoridade instauradora proferirá decisão em trinta dias, ou remeterá o processo à autoridade competente para decidir, dentro de igual prazo.

§ 1º Não havendo decisão no prazo deste artigo, o indiciado, se afastado nos termos do artigo 168, reassumirá automaticamente o exercício do cargo ou função.

A VEZ DO SERVIDOR

Você também pode dar sua sugestão ou, mesmo, saber como vai o Plano de Reforma Administrativa. É só escrever. Para sugerir ou perguntar.



Setor de Áreas Isoladas Sul
70.610 - Brasília - DF

§ 2º. Havendo mais de um indício e diversidade de sanções, o julgamento caberá à autoridade competente para imposição da pena mais grave.

Art. 164 — Quando os fatos apurados configurarem ilícito penal, remeter-se-á o processo ao órgão do Ministério Público, ficando traslado na repartição.

Parágrafo único — Se, antes de instaurado ou concluído o processo, houver indício da prática de crime, a autoridade competente comunicará o fato à autoridade policial.

Art. 165 — No curso do processo administrativo, o acusado poderá acompanhar o feito pessoalmente, ou por intermédio de defensor.

Art. 166 — Assegurar-se-á transporte ao funcionário convocado a depor fora da sede de sua repartição.

Art. 167 — Só se concederá exoneração ao indiciado após a conclusão do processo administrativo a que responder.

CAPÍTULO II

Do Afastamento Preventivo

Art. 168 — O afastamento preventivo será aplicado pela autoridade instauradora do processo, quando entender que a permanência do funcionário possa prejudicar a apuração dos fatos.

Parágrafo único — O afastamento não excederá de cento e vinte dias e será revogado tão logo cessem os motivos que o determinaram.

CAPÍTULO III

Da Revisão do Processo

Art. 169 — A qualquer tempo, poderá ser requerida revisão do proces-

so administrativo, quando se aduzirem fatos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do requerente ou a inadequação da pena aplicada.

Parágrafo único — Em caso de falecimento, incapacidade mental ou desaparecimento, qualquer pessoa da família poderá requerer a revisão do processo.

Art. 170 — O pedido de revisão será dirigido à autoridade que proferiu a decisão.

§ 1º. A revisão correrá em apenso ao processo originário, e será realizada, no prazo de noventa dias, por comissão composta de três funcionários estáveis, aplicando-se-lhe, no que couber, as disposições concernentes ao processo administrativo.

§ 2º. São impedidos de integrar a comissão revisora os funcionários que constituíram as de sindicância ou de inquérito.

Art. 171 — Da revisão não poderá resultar agravação da pena.

TÍTULO VI

Disposições Gerais

Art. 172 — O Dia do Funcionário Público será comemorado a 28 de outubro.

Art. 173 — Serão contados por dias corridos os prazos previstos nesta lei.

Parágrafo único — Na contagem dos prazos, exclui-se o dia do começo e inclui-se o do vencimento, ficando prorrogado para o primeiro dia útil seguinte o prazo vencido em dia em que não haja expediente.

Art. 174 — Por motivo de convicção filosófica, religiosa ou política, nenhum servidor poderá ser privado de qualquer de seus direitos, nem sofrer alteração em sua atividade funcional.

Art. 175 — As disposições deste Estatuto aplicam-se, subsidiariamente, às carreiras regidas por leis especiais.

Art. 176 — Consideram-se da família do funcionário, além do cônjuge e filhos, quaisquer pessoas que vivam às suas expensas e constem de seu assentamento individual.

Parágrafo único — Equipara-se ao

cônjuge a companheira ou companheiro, com mais de cinco anos de vida em comum com o funcionário, ou, por menor prazo, se da união houver prole.

TÍTULO VI

Disposições Transitórias e Finais

Art. 177 — A inclusão no regime deste Estatuto, dos atuais servidores regidos pela legislação trabalhista, pertencentes aos órgãos da União, Territórios e autarquias, será objeto de lei especial.

Art. 178 — O presente Estatuto será regulamentado pelo Poder Executivo.

Parágrafo único — Até a regulamentação prevista neste artigo, continuam em vigor os atuais regulamentos no que não for incompatível com os preceitos deste Estatuto.

Art. 179 — O Poder Executivo, dentro do prazo de cento e oitenta dias, submeterá ao Congresso Nacional projetos de leis fixando as diretrizes sobre:

I — sistemas de previdência e de assistência ao funcionário;

II — plano de classificação de cargos e funções estruturado em carreiras, que possibilite ao funcionário acesso até o nível da mais alta hierarquia profissional e lhe assegure o exercício de cargo em comissão ou função de chefia;

III — plano de retribuição de cargos e funções, respeitadas as condições do mercado de trabalho;

IV — plano de formação e aperfeiçoamento do funcionário, inclusive para desempenho de cargos de provimento em comissão e funções de chefia.

Art. 180 — Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogada a Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, com suas alterações e demais disposições em contrário.

LEGISLAÇÃO

VEJA AS DIFERENÇAS ENTRE O ANTEPROJETO E O ESTATUTO ATUAL

*Diferenças básicas
entre o Estatuto atual
(Lei n.º 1.711, de 28 de outubro de 1952)
e o anteprojeto do novo,
elaborado pela Comissão Intercameral.*

DIFERENÇAS BÁSICAS			
ESPECIFICAÇÃO	ESTATUTO ATUAL	ANTEPROJETO INTERCAMERAL	OBSERVAÇÃO
1 Número de artigos	272	180	92 artigos a menos, ou seja, uma redução de 1/3 do texto vigente.
2 Faixa etária para ingresso no Serviço Público Federal	18 anos (art. 22, II)	de 18 a 60 anos (art. 5º)	Lei ordinária extravagante estabeleceu a idade de 50 anos como limite máximo para a maioria dos casos. (Lei n.º 6.334, de 31/05/76, alterada pela Lei n.º 7.176, de 15/12/83).
3 Formas de Provimento	(Art. 11, I a VII) — nomeação — promoção — transferência — reintegração — READMISSÃO — aproveitamento — reversão	(Art. 7º, I a VIII) — nomeação — RECONDUÇÃO — promoção — transferência — READAPTAÇÃO — reintegração — reversão — aproveitamento	O instituto da readmissão (art. 11, V, da Lei n.º 1.711/52) foi revogado pelo art. 113 do Decreto-lei n.º 200, de 25/02/67; as demais formas de provimento mencionadas no referido dispositivo do Estatuto em vigor foram sobrestadas pela Lei n.º 5.645, de 10/12/70, art. 13; sobre recondução e readaptação VIDE, ainda, no texto do anteprojeto arts. 20 e 25
4 Concurso Público	—	garantia de nomeação dos classificados, até o limite das vagas previstas no edital, dentro do prazo de validade do concurso (art. 9º).	—
5 Estágio Probatório	1 ano (art. 15, alterado pela Lei n.º 2.735, de 18/02/56)	até 2 anos (art. 17)	—
6 Redistribuição	—	deslocamento do cargo com o respectivo ocupante para outro quadro de pessoal, sem prejuízo para o funcionário (arts. 37 e 38).	Este instituto está previsto no art. 99 do Decreto-lei n.º 200/67
7 Substituição	é remunerada a substituição automática quando superior a 30 dias (art. 73)	a substituição é remunerada qualquer que seja a sua natureza e período (art. 39, parágrafo único)	
8 Ajuda de custo à família do funcionário para retorno à localidade de origem	—	é devida quando ocorre o falecimento do funcionário, dentro do prazo de 1 ano, que, no interesse do serviço, passou a ter exercício em nova sede (art. 49, § 2º)	
9 Indenização de Transporte	—	devida ao funcionário que sistematicamente executar serviços externos, por força de seu cargo (art. 55)	

DIFERENÇAS BÁSICAS

ESPECIFICAÇÃO	ESTATUTO ATUAL	ANTEPROJETO INTERCAMERAL	OBSERVAÇÃO
10 Auxílio-saúde	importância equivalente a 1 mês de remuneração, após 12 meses de licença por doença especificada em lei (art. 143)	igual importância, após 6 meses, contemplando, além das doenças especificadas em lei, o acidente em serviço e as moléstias profissionais (art. 58)	
11 Auxílio-natalidade	—	importância equivalente a 2 vezes o menor valor da escala de vencimentos do funcionalismo civil da União (art. 63)	
12 Gratificação Adicional por Tempo de Serviço	5% do vencimento por quinquênio (art. 146, alterado pela Lei nº 4.345, de 26/06/64, art. 10)	1% do vencimento ao ano (art. 64)	
13 Gratificação Natalina	—	1/12 da remuneração devida no mês de dezembro (art. 68)	A gratificação em apreço será também paga aos inativos e pensionistas, na forma do art. 68 do anteprojeto.
14 Conversão de 1/3 das férias em pecúnia	—	Sim (art. 73)	
15 Licença à Mãe Adotiva	—	a funcionária que adotar criança de até 5 anos de idade tem direito a 60 dias de licença remunerada (art. 84)	
16 Licença para Atividade Política	—	sem remuneração, no período que mediar entre a sua escolha, na convenção partidária, e a véspera do efetivo registro de sua candidatura; com remuneração, a partir do registro da candidatura até o 15º dia seguinte ao da eleição (art. 87)	Materia regulada em lei especial (Lei nº 6.978, de 19/01/82, art. 10)
17 Licença Especial	6 meses, após cada decênio de efetivo exercício (art. 116)	3 meses, após cada quinquênio de efetivo exercício (art. 88)	
18 Licença para Mandato Classista	—	a licença é concedida pelo prazo de duração do mandato, admitida a prorrogação, no caso de reeleição, por uma única vez (art. 91)	
19 Contagem do tempo de serviço de licença para tratamento da própria saúde	conta-se como de efetivo exercício apenas os casos de moléstias graves especificadas em lei (art. 79, XIII, com a redação da Lei nº 5.373, de 07/12/67); nos demais casos, apenas para aposentadoria e disponibilidade (art. 80, VII com a redação da Lei nº 5.832, de 01/12/72)	conta-se, em todos os casos, como de efetivo exercício (art. 95, XII)	
20 Ingresso em juízo	o funcionário é obrigado a comunicar o fato ao chefe imediato (art. 172)	paralisa a instância administrativa (art. 108)	A formulação nº 34 do DASP dispõe que o ingresso na via judicial importa em desistência da via administrativa.
21 Aposentadoria provisória	—	após 24 meses de licença para tratamento de saúde, o funcionário que não tiver condições de reassumir o seu cargo ou de ser readaptado será aposentado provisoriamente, devendo, nos 5 anos subsequentes, submeter-se à perícia médica anual, que, constatando a permanência da invalidez, tornará o ato definitivo (art. 117, § 1º a 5º)	VIDE Lei nº 7.016, de 23/08/82, que disciplina a reversão, a qual tem pontos em comum com o instituto em comento.

DIFERENÇAS BÁSICAS

ESPECIFICAÇÃO	ESTATUTO ATUAL	ANTEPROJETO INTERCAMERAL	OBSERVAÇÃO
22 Aposentadoria com as vantagens do cargo em comissão ou da função gratificada	a matéria é disciplinada no art. 180, com as alterações da Lei nº 6.732, de 04/12/79, e do Decreto-lei nº 1.746, de 27/12/79	a mesma matéria é tratada no art. 118, inovando no sentido de que basta o exercício de um lustro ininterrupto, ou de um decênio, interpolado ou não, em qualquer época, para se aposentar com as vantagens do cargo ou da função exercida	Pertinente a este dispositivo a Decisão do TCU no Processo nº 024.800/84, cujo teor consta do Anexo XI da Ata nº 86/85, publicada no DOU de 13/12/85
23 Revisão da aposentadoria por motivo de reclassificação ou transformação do cargo	—	Sim (art. 120)	A rigor, esta espécie de revisão não se constitui novidade, vez que a Lei nº 6.703, de 26/10/79, determinou a extensão aos inativos que se aposentaram antes da vigência do atual Plano de Classificação de Cargos as suas vantagens financeiras. VIDE , também, Súmula nº 173 do TCU
24 Pensão	Sim (art. 242)	a matéria, juntamente com a parte assistencial, será objeto de plano próprio (art. 122)	
25 Penalidades	(art. 201, I a VI) — repreensão — MULTA — suspensão — DESTITUIÇÃO DE FUNÇÃO — demissão — cassação de aposentadoria ou de disponibilidade	(art. 137) — repreensão — suspensão — demissão — cassação de aposentadoria ou de disponibilidade	A suspensão da pena de multa deu-se em virtude de ser bastante discutível o seu efeito prático para a Administração; e a de destruição de função, por se tratar de matéria regida pelo critério de confiança, em que está implícita a faculdade da demissibilidade AD NUTUM
26 Sindicância	—	Sim (art. 151)	
27 Proibição de agravamento da pena de revisão de processo administrativo			Sim (art. 169, parágrafo único)
28 Proibição de discriminar o ingresso no Serviço Público Federal do deficiente físico	—	Sim (art. 171)	VIDE , a respeito, Emenda Constitucional nº 12, de 17/10/78, art. único, inciso III
29 Equiparação da companheira ao cônjuge	—	a equiparação em apreço, extensível ao companheiro, se dá aos 5 anos de vida em comum, ou por menor prazo, se da união houver prole (art. 176, parágrafo único)	VIDE Lei nº 4.069, de 11/06/62, art. 5º, § 3º; Súmulas do TFR nºs 122 e 159; Súmula nº 24 do TCU; Decisão do TCU no Processo nº 550.107/85, no Anexo IX da Ata nº 38/85, publicada no DOU de 08/07/85.
30 Unificação do regime jurídico de trabalho no Serviço Público Federal	—	Sim (arts. 1º e 177)	

Reflexões esparsas para uma "práxis" conseqüente

Fernando Antônio Gonçalves (*)

A — Uma incontida vontade de mudar tomou conta do País nos meses que antecederam à eleição do Presidente Tancredo Neves. Milhões de brasileiros, ansiosos por uma ampla e irrestrita oxigenação nacional, solidarizavam-se com o ex-governador mineiro, quando ele manifestava nas praças públicas o propósito de edificar um Estado moderno, institucionalmente capaz de enfrentar os desafios de um novo século, que velozmente se avizinhava.

Seu discurso de posse, ainda que por ele jamais pronunciado, contém os alicerces principais de uma ação governamental orientada para os menos favorecidos, os que sempre se colocam à frente da História. Seu pensar, d'ora por diante, será bandeira de todos aqueles que desejam reestruturas, efetivadas sob o brasão democrático do mais sadio pluralismo político-partidário:

"Não me cansarei, enquanto houver injustiça, de clamar em nome dos perseguidos, dos humilhados, dos que têm mãos ociosas e va-



zias... Se aos insensatos não comove a exigência de justiça, é possível que os atinjam as razões do temor... Até hoje o Estado tem servido para garantir e estimular os poderosos, e é tempo de ver a sua força se colocar realmente a serviços dos despossuídos... Nós, brasileiros, temos uma

dívida enorme com o Nordeste. Mas, se é verdade que devemos muito aos milhões de brasileiros que ali vivem, maior é a dívida de suas próprias classes dirigentes, que, salvo as exceções conhecidas, não tiveram para com o seu povo a solidariedade que, em seu nome, reclamam do resto do País... A hipertrofia centralizadora da União, junto do sonho ditatorial e totalitário do passado recente, não é apenas abuso contra a liberdade e o direito. É, sobretudo, uma tolice do ponto de vista prático".

O ideário de Tancredo Neves, quis a História, foi encampado pelo Presidente José Sarney, em pronunciamento dirigido, via televisão, para todo o Brasil. Através dele revigoraram-se os anseios de muitos milhões, que

ainda aguardam pelo cumprimento integral da Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada a 10 de dezembro de 1948, pela Assembléia Geral das Nações Unidas, estando o Brasil entre os signatários. Direitos Humanos que estão a requerer, do Setor Público, uma Reforma Administrativa baseada na revolução do sistema do mérito e na democratização de oportunidades, tendo como meta a reorganização da máquina estatal, bem como o redimensionamento de suas relações para com a sociedade e o sistema produtivo.

B — Vivemos um dos momentos mais dramáticos da história da humanidade. O mundo se contorce, às vésperas de um parto que certamente o conduzirá para uma nova correlação de forças entre o Capital e o Trabalho, a favorecer uma irreversível tomada de consciência das regiões menos favorecidas. Já não mais se pode admitir, de sã consciência, a distância desmesurada entre os poucos que têm tudo e os muitos milhões que nada possuem e que clamam por uma libertação das ostensivas ou disfarçadas formas de opressão impostas pelas sociedades industriais avançadas. Urge evoluir de um viver sob uma liberdade abstrata para um conviver sob o manto de uma liberdade real, abjurando-se os indiferentismos perniciosos que não admitem que viver é tomar partido.

Capacitar-se para tornar-se independente e livre, eis uma filosofia de vital magnitude para quem entende que "a água só é pura quando corre

(*) Fernando Antônio Gonçalves é economista, professor universitário, especializado em Recursos Humanos pelo OEA, possuindo mestrado em Planejamento Educacional pela PUC-RJ. É diretor-geral do Cendrec — Centro de Desenvolvimento de Recursos Humanos e Organizacionais da Fundação Joaquim Nabuco, presidente do Instituto dos Economistas de Pernambuco e vice-presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos, Seção de Pernambuco.

entre as duas margens de um regato". E se a construção de um homem novo, num novo humanismo, está lastreada numa dose maior de responsabilidade desse homem para com seus semelhantes e a História, inadiável se torna a difusão, mediante sólida consistência operacional, das categorias que possibilitem a compreensão científica do desenvolvimento dos povos, inclusive dos mais prósperos. Assim, para todos nós, brasileiros, indispensável se faz a construção de um permanente e vigoroso esforço triplo — crítico, autocrítico e de criatividade —, por onde perpassam os mecanismos de superação dos diversos níveis de conservadorismo que continuamente latejam em nossos interiores, respeitadas as aspirações e lutas das gerações precedentes. A propósito, o pensamento de Antônio Gramsci é por demais oportuno ressaltar:

"Uma geração que amesquinha a geração que a precedeu, que não consegue reconhecer as grandezas dela nem o seu significado necessário, é uma geração que mostra ser mesquinha, que não tem confiança em si mesma, ainda que assuma pose de gladiador e exiba mania de grandeza".

C — Muito recentemente, a Unesco divulgou dois dados que estão a merecer uma profunda tomada de posição por parte das autoridades responsáveis pelos destinos instrucionais do momento presente, em especial as do Nordeste brasileiro, região que comporta um dos maiores bolsões de miséria da face terrestre. Segundo aquele organismo internacional, 90% dos cientistas de toda a história da humanidade estão vivos atualmente, o que bem demonstra o velocíssimo desenvolvimento técnico-científico dos últimos trinta anos. Um outro informe revela que 95% de tudo quanto uma criança nascida hoje venha a saber quando tiver 50 anos, ainda não faz parte da gama dos nossos atuais conhecimentos. Tais indicadores estatísticos atestam cristalina e o surgimento de uma nova etapa civilizatória da humanidade, onde seus seguimentos componentes estão emergindo com novos perfis e uma outra dinâmica, adaptando-se às exigências de uma comunidade desejosa de ultrapassar os obscurantismos os mais diversos, rejeitando as palavras vazias



Para todos nós, brasileiros, indispensável se faz a construção de um permanente e vigoroso esforço triplo — crítico, autocrítico, criativo — por onde perpassam os mecanismos de superação dos diversos níveis de conservadorismo que continuamente latejam em nossos interiores, respeitadas as aspirações das gerações precedentes.

e os discursos inócuos e acelerando, nas áreas mais subdesenvolvidas, o fim de uma cultura do faz-de-conta, sedimentada em períodos autoritários, nos quais a formulação de qualquer análise crítica era tida e havida como uma provocação ao *status quo*, que não pressentia as inevitáveis mutações que decorriam das obsolescências sociais. Os de agora tomam conhecimento quase imediato dos seus sofrimentos, das origens deles e dos modos de superá-los, declarando guerra implacável aos indiferentes, buscando estabelecer novas correlações de forças políticas, de preferência não-totalitárias, que permanentemente se reinventem e se comprometam com os amanhã, que deverão ser revestidos de uma mais abrangente

solidariedade, tendo como meta última um homem crítico, dialético e inovador, mais ajustado e mais sensível.

Gradativamente, o mundo dos nossos dias vai se apercebendo que o pior subdesenvolvimento é aquele que toma como alvo o plano mental, produzindo uma alienação que leva, progressivamente, a acentuados patamares de sectarização, causados pela ausência de uma oxigenação contínua, que antecipe as idéias sobre novos porvires. Além disso, entenderam os menos afortunados que o caminho se faz andando e que o difícil é apenas uma questão de começo. Começam a compreender que é preciso ser suficientemente maduro para conviver com tudo aquilo quanto não pode ser mudado; ser intrépido o suficiente para lutar, sem temor, pelo que deve e tem que ser mudado; e lúcido o bastante para distinguir entre uma situação e outra.

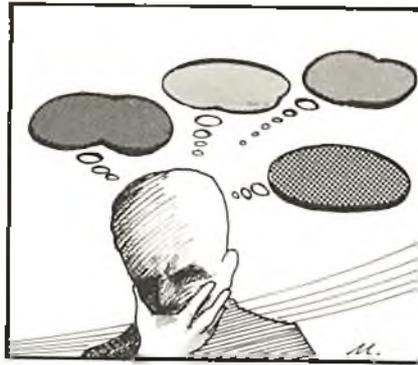
D — Se reuníssemos todos os profissionais de Recursos Humanos para uma tomada de posição, tendo por escopo balizador as considerações precedentes, certamente alguns pontos emergiriam sob geral concordância. Entre os mais significativos, mereceriam destaque especial:

— As novas realidades devem servir de subsídios para uma postura reflexiva. Estamos saindo de uma etapa histórica autoritária, na qual uma ideologia

tecnocrática em tempo algum questionou os arcabouços estruturais vigentes, sobre os quais se assentava, o conflito político aparecendo sempre como algo esdrúxulo e indesejável. Na não-democracia brasileira recente, pontificou o decisor isento de paixões, colocado acima do Bem e do Mal, a reconhecer que o saber técnico-científico é a única fonte capaz de fornecer os critérios e os métodos de decisão. O atual momento de transição está a exigir dos profissionais de Recursos Humanos uma postura diferente, uma maior capacidade de argumentação, o fim de uma postura servilista, uma sólida ação cultural para a superação de inúmeros obstáculos que ainda impedem o pleno crescimento do fator Trabalho.

— A transição democrática de agora não significa uma mera volta ao passado, nem aos métodos utilizados há mais de vinte anos, quando toda organização pública mostrava-se desatenta aos avanços sociais mais significativos. Os que postulam um novo posicionamento dos Recursos Humanos devem estar atentos para que os mitos culturais dos dominantes não permeiem os programas de desenvolvimento de pessoal, sob pena de transformá-los em eficazes inculcadores de valores de uma etapa já superada. Competirá ao especialista em Recursos Humanos transmitir a necessidade da criação de uma nova cultura, não desprezando o que há de válido das anteriores. Sem dúvida, uma tarefa eminentemente evolucionista, que rejeita gente submissa, incapaz de participar, sem conteúdo nem aptidão para o aprender.

— A prática de pensar é a melhor maneira de aprender a pensar certo, uma lição de Paulo Freire que deve estar subjacente em todas as proposições de RH. A partir dela pode-se inferir que a evolução é permanente, a meta final sendo a libertação do próprio homem.



Na atual estratégia, a Reforma Administrativa imbrica-se com a Constituinte, que deverá redefinir a Cidadania, a Sociedade e o Estado, bem como a relação entre eles, e o 1.º Plano Nacional de Desenvolvimento Econômico, que por sua vez apontará tanto o sentido como os objetivos da emergente organização social e produtiva brasileira.

— Todo incompetente é incompetente para o diálogo, reage ao contágio cultural, respira uma cultura mimética, discrimina, é imune à dúvida, possuindo fobia pelas atitudes discrepantes. Resguarda-se por insegurança e possui um falso rigor científico, desconhecendo comizinhos princípios de convivialidade. Ao profissional de Recursos Humanos compete adquirir uma sólida formação acadêmica, capaz de falar a linguagem dos novos tempos, dialogando sem atitudes preconceituosas, com ampla e criativa flexibilidade adaptacional.

E — A REFORMA ADMINISTRATIVA, na atual estratégia governamental, imbrica-se com duas outras iniciativas: a CONSTITUINTE, que deverá redefinir os novos papéis da Cidadania, da Sociedade e do Estado, bem como a relação entre eles, seus direitos, poderes e limites, e o I PND — PLANO NACIONAL DE

DESENVOLVIMENTO, que apontará o sentido e as metas da nossa emergente organização social e produtiva.

Infelizmente, nos últimos vinte anos, a autenticidade do pensar, do conhecer e do afirmar infundiram temor em muitos, a crítica transformando-se em ação sectária para mediocres e despreparados. Certa feita o Ministro Eduardo Portella disse que “criticar é infundir vida”. E arrematou com muita propriedade: “Quanto maiores os obstáculos e as ameaças atirados no caminho democrático, tanto mais intenso e incansável deve ser o nosso trabalho. A transição guarda consigo contradições desanimadoras. Mas é fundamental não desanimar”.

O Ministro Aluizio Alves não é dos que facilmente desanimam diante dos desafios. Deseja ele, democrática e pacificamente, ver eliminada uma visão conservadora que pretende apenas manter as atuais estruturas com mudanças setoriais ou de fachada. Como possuidor de aguda sensibilidade para com o social, ratificaria ele o pensar de um outro nordestino, também como ele um ex-governador, Miguel Arraes de Alencar: “Há que prevalecer o espírito de mudança como objetivo e o de negociação como forma, mas de tal modo que nisso estejam envolvidas todas as camadas da população. As estruturas do poder público devem ser afinadas com uma democracia que não fique nas palavras”.

A crise por que passa o País tem um dado salutar: aguça a criatividade de todos e estimula o debate amplo sobre as alternativas para a solução dos problemas mais urgentes. Nossa realidade é geradora de angústia, e essa angústia é inevitável. Mas será através dela que encontraremos os nossos caminhos futuros, com a perda gradativa dos laços de conformismo e da dependência, com a viabilização de modelos próprios e com a erradicação das lacunas existentes, através da vivência e do diálogo francos, requisitos essenciais para uma análise aprofundada da situação, sem a qual só se chegará a um elenco de proposições vagas e inconclusas, que obstaculizará decisões oportunas, favorecendo a diluição dos objetivos principais de qualquer reforma administrativa.

O instrumento da democracia

Peter José Schweizer (*)

É, hoje em dia, cada vez maior o número de pessoas que perceberam a distância que separa o Brasil real do Brasil formal. O Brasil real é o País da pobreza, dos desempregados, das crianças sem lar e sem escola, das famílias sem terra, seja na cidade ou no campo, do vendedor ambulante, do bicheiro, do favelado, do mocambeiro, das comunidades de base, dos sindicatos, da igreja, do candomblé, da macumba, do samba, do futebol, da exploração, do especulador, do assaltante, do poeta, do estudante, do professor e de tantos que tentam sobreviver neste período difícil da nossa história.

O Brasil formal é o Brasil do Governo, da Administração Pública Federal, o Brasil visto apenas de Brasília, o Brasil daqueles que definem o País pela sua "renda per capita", pela grandeza do seu potencial, pelo esplendor do seu futuro, sem nada fazerem pelo presente, daqueles que acreditam que os problemas sociais são resolvidos por sistemas financeiros, daqueles que não conseguem ver o ser humano e falam nos "recursos



humanos", como se pessoas fossem sacos de cimento, ferro, dinheiro ou qualquer outro tipo de "recursos" a comporem um conjunto a ser manipulado ou simplesmente usado.

Nos longos anos de regência autoritária, vivemos, todos, ou quase todos, os brasileiros, a perplexidade do real frente ao formal. Um Ministro, de triste memória, falou ao povo que o "bolo deve crescer para depois ser repartido". E o bolo cresceu efetivamente em comunicações, rodovias, hidrelétricas e, paralelamente, em dívidas externa e interna, em pobreza, em fome, em alienação e em contas "numeradas" nos bancos suíços. As realizações do período autoritário, temos que reconhecer, foram muitas. Permitiram, como há séculos no Egito, a construção de imensas pirâmides que pouca coisa contribuíram para a felicidade do povo. Ora, **felicidade** é uma palavra que não consta dos livros de economia e, conseqüentemente, nenhum dos passados Ministros a pronunciou, pois "desenvolvimento", para eles, é feito de "coisas" e não para "pessoas". Dessa forma, durante 20 anos, esti-

vemos carregando as pedras dessas imensas pirâmides que, nos anos 70, caracterizaram o "Brasil grande" e que permitiram a construção, por exemplo, da Rodovia Transamazônica. Claro está, no pensamento do Brasil formal, que o País não sobreviveria sem essa majestosa obra na selva — obra original que como bem disse um ilustre amazonense, "liga o nada com coisa nenhuma". O fato terrível, porém é que o Brasil formal fez essas "pirâmides" e o País real é que tem que pagar as contas e suportar as ameaças do FMI. Se formos ao Brasil real e perguntarmos a qualquer cidadão sobre o pagamento da dívida externa, não haverá um que responda favoravelmente aos interesses dos ilustres banqueiros internacionais.

O centralismo estabelecido nos últimos anos fez da administração pública federal um instrumento de opressão para a população. Isso pode ser facilmente verificado se tomarmos as partes que se relacionam: o Inamps e os enfermos, o Ministério da Educação e os estudantes, o Ministério do Trabalho e os sindicatos, o Ministério da Agricultura e os agricultores, o Ministério da Indústria e Comércio e os produtores e comerciantes, o Ministério da Justiça e os injustiçados, o Ministério do Interior e os governos municipais, só para exemplificar. No Brasil formal, chegou-se ao requinte que ficou conhecido pelo seguinte ditado popular: "Aos Amigos tudo; Aos Inimigos a Lei". E, na sombra desse pensamento, proliferaram as mordomias, os privilégios, os benefícios, as facilidades, as regalias, os "direitos adquiridos", os ingressos no serviço público sem concurso, e tudo mais que a Nova Re-

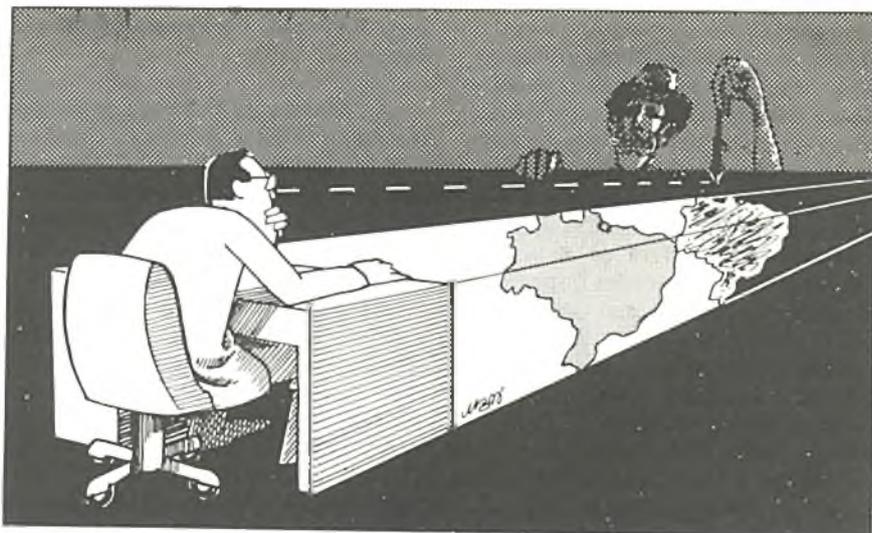
(*) Peter José Schweizer é arquiteto com especialização nos campos do planejamento urbano e regional e das ciências políticas. É membro da Comissão da Reforma Administrativa instituída pelo Presidente da República no âmbito do Ministério da Administração. É consultor da ONU e trabalhou alguns anos com a Organização dos Estados Americanos, foi professor em diversos países da América Latina e da Europa. No campo da administração, tem ministrado cursos na Escola Interamericana de Administração Pública da FGV e tem estudado e atuado no campo da capacitação dos servidores públicos e no desenvolvimento das empresas estatais.

IDÉIAS

pública vem denunciando. É importante mostrar as injustiças que foram perpetradas em conta do interesse público.

Da experiência vivida, sofrida e amargurada pelos brasileiros, ficou claro que um País com esta extensão territorial e, com essa variedade cultural, não poderá pela via da centralização lograr o efetivo desenvolvimento de um Brasil Democrático. Iludimo-nos, por muito tempo, com a concepção do centralismo como instrumento de eficiência e eficácia. Não é eficiente, pois impede a efetiva participação de cada brasileiro no processo de tomada de decisão e de execução das ações para a superação dos problemas que são de todos e não de poucos. Não é eficaz, pois não conduziu, como verificamos com absoluta clareza hoje, à solução dos problemas nacionais: o Nordeste continua pobre, as cidades possuem milhões de pessoas miseráveis em suas periferias, os níveis de educação, alimentação, saúde, habitação, trabalho, recreação e outros foram reduzidos, em termos de qualidade. Poderão ser arroladas estatísticas de que isso não é verdade e que a "qualidade de vida" dos brasileiros aumentou, pois existem mais fogões, mais rádios, mais televisores e mais um elenco de bens materiais. Isso tudo, porém, não significa que o brasileiro é mais feliz, é mais alimentado, tem mais saúde, está mais alfabetizado e educado, tem mais acesso ao trabalho urbano ou rural, tem acesso à cultura e aos "bens relevantes da humanidade".

O centralismo cristalizado no Governo Federal ampliou, de forma exacerbada, o paternalismo. E isto não foi difícil, pois os governos estaduais e municipais cada vez mais passaram a depender dos recursos financeiros federais e o setor privado foi cada vez mais aliado, na medida em que se formavam os grandes oligopólios que passaram a dominar em cada setor. Como resultante, as pequenas e médias empresas foram diminuindo ou desaparecendo. E foi sendo reduzida a oferta de empregos para a população, crescentes contingentes foram tendo que buscar no circuito inferior da economia (o chamado "setor informal") a alternativa de subsistência. Ampliou-se esse setor onde se situam os bóias-frias, os camelôs e outras ati-



O centralismo cristalizado no Governo ampliou, de forma exacerbada, o paternalismo. E isto não foi difícil, pois os governos dos Estados e dos Municípios passaram cada vez mais a depender dos recursos financeiros federais e o setor privado foi cada vez mais aliado na medida em que se formavam os grandes oligopólios em cada setor.

vidades surgidas emergencialmente. Dessa forma, a brecha entre Brasil formal e o Brasil real passou a significar, também, uma distância entre o Brasil dos dirigentes, dos empresários e dos assalariados públicos ou privados (enfim, de todos os que têm direito à Lei e ao Estado) e, do outro lado, o Brasil dos desempregados (todos os que não têm direitos e, conseqüentemente, não têm deveres, ou seja, não estão contemplados pela cidadania). A administração pública voltou-se cada vez mais para atender a apenas uma parte da população fazendo de conta que a outra parte da população não existia, como no velho conto do avestruz que, para não ver o perigo, enterrava a cabeça na areia. O problema real é que hoje essa outra parte da população ficou tão

grande que passou a colocar em perigo a própria existência da primeira (o que pode ser observado nas cidades brasileiras, onde a primeira prioridade da população passou a ser segurança).

2. O Estado e a Cidadania

A primeira tarefa a ser enfrentada, no Brasil, é fazer com que o Estado esteja a serviço de todos os brasileiros, e não de uma parte deles apenas. Deverá o Estado ter como objetivo fundamental a ser perseguido o acesso irrestrito ao pleno exercício dos direitos dos cidadãos. Isto significa que a polícia não poderá mais invadir um barraco de favela, na busca de pessoas, pelo fato de que "pobre não é inocente até prova em contrário". Os direitos de cidadão, de indistintamente cada cidadão, deverão ser respeitados em toda a sua plenitude. Deveremos buscar "redesenhar" a sociedade e suas organizações produtivas para que o trabalho (o direito ao trabalho) e a justa remuneração deixem de ser privilégios, mas, isto sim, sejam direitos inalienáveis do ser humano.

O novo papel do Estado passa, portanto, de mero instrumento de uma classe dominante para instrumento de toda população brasileira. Terá o Estado que atuar como "facilitador" do processo de diminuição e eliminação das diferenças de recursos das pessoas, das famílias, das comunidades e das regiões do País. Isto pa-

rece uma utopia. É, porém, na verdade, o único, absolutamente único, caminho a seguir. O poder governamental, no processo de redemocratização, deverá representar o interesse geral da nação e pautar sua conduta em função dos legítimos desejos, necessidades e aspirações populares. A ação do governo federal deverá ser resultante não mais de um processo impositivo "de cima para baixo", mas de um processo permanente de consulta à população, de forma que a resultante venha "de baixo para cima", adequando os projetos e atividades às efetivas demandas dos brasileiros.

Deverão ser alteradas as formas de tomar decisões, as formas de planejar, as formas de administrar, as formas de controle. E dever-se-á reconhecer a imperiosa necessidade de tudo que for feito ser avaliado. Cometer um mesmo erro mais de uma vez não é imprudência, é irresponsabilidade.

A democratização da ação administrativa, em todos os níveis de governo, será resultante do exercício democrático do poder, para permitir que a intervenção governamental esteja orientada ao atendimento das demandas de todos os segmentos da sociedade.

A mudança requerida, no âmbito do governo federal, não se reduz à limitada transformação de rotinas ou sistemas formais de administrar. Trata-se de uma mudança de mentalidade, mudança de comportamentos, mudança nas formas de acesso da população aos órgãos do governo para levar seus problemas e para controlar o que faz a administração. Os planos de governo devem, efetivamente, representar as somas das contribuições e a consulta a cada comunidade, a cada Município e a cada Estado, no âmbito de sua respectiva região.

Além da universalização da ação do setor público, é fundamental que se logre uma melhoria significativa dos padrões de desempenho de modo a que seja possível obter uma mais eficiente alocação de recursos públicos para o atendimento dos requerimentos da população. Isto significa que cada instituição governamental terá que agir com maior rapidez, maior harmonia, maior coordenação e integração com as demais, visando a atender o interesse público.

3. O Contexto do Programa da Reforma

A execução da Reforma da Administração Pública Brasileira não é tarefa exclusiva do Governo Federal. Deve ser encaminhada como um amplo processo político e cultural, por ser mais do que um simples processo do sistema administrativo.

As dificuldades pelas quais passa o Brasil neste momento, de um lado, obstaculizam as iniciativas de reforma na medida em que a atenção geral está voltada aos graves e inadiáveis problemas nacionais. De outro, os estrangulamentos existentes e identificados no processo de desenvolvimento nacional fazem com que a reforma administrativa seja realizada de forma acelerada, por ser inadiável.

O Brasil de hoje não é mais o Brasil rural de 1940 e, conseqüentemente, o papel das instituições públicas, na cena atual, é da maior relevância. O papel do Estado deverá mudar radicalmente, deixando de ser apenas regulador para ser, fundamentalmente, promotor e executor. A Reforma da Administração atinge o grande motor do Brasil.

O Brasil de hoje não é mais o Brasil rural de 1940 e, conseqüentemente, o papel que as instituições públicas jogam na cena atual é da maior relevância, como gerador de serviços, de emprego, de produtos e demais oportunidades que permitem o funcionamento do País. O papel do Estado deverá mudar radicalmente, deixando de ser apenas regulador para ser, fundamentalmente, promotor e executor. Dessa forma, a reforma administrativa atinge, em sua essência, o grande motor que movimenta o Brasil. Assim sendo, a estrutura da administração federal deverá ser transformada, para garantir um fun-

cionamento eficaz das unidades centralizadas e das que lhe são vinculadas (Fundações, Autarquias e Universidades). Ao mesmo tempo deverão ser flexibilizados os recursos e o funcionamento de uma administração empresarial do governo, através das suas empresas denominadas "estatais" e das empresas de economia mista. Os graus de autonomia de cada uma dessas entidades deverão ser redefinidos, bem como o controle da sociedade sobre o funcionamento das mesmas. Deverá ser dado um tratamento diferenciado a órgãos e entidades que, em essência, sejam distintos, de modo a permitir o bom desempenho frente aos respectivos objetivos que devem necessariamente cumprir junto à população.

A gestão pública deverá receber novos instrumentos capazes de dinamizá-la e colocá-la ao alcance da cidadania. Muitas idéias novas poderão ser consideradas como, por exemplo:

1. criação da defensoria do interesse público, isto é, estabelecimento de canais de reclamação do público sobre a administração;
2. criação dos tribunais administrativos, para apurar e julgar o mérito de denúncias sobre o descumprimento de obrigações consideradas na gestão pública;
3. criação de instrumentos de fiscalização e controle dos órgãos públicos por parte da população, para garantir a melhor aplicação possível dos recursos de cada entidade e proceder a uma sistemática avaliação de seu funcionamento;
4. criação de mecanismos transparentes para o subsídio que o governo federal venha a dar, visando a garantir a equidade social e o desenvolvimento regional (o subsídio a programas governamentais deve atender ao interesse público e não beneficiar a interesses individuais e restritos a pequenos grupos na sociedade);
5. criação de mecanismos de administração de pessoal, de modo a valorizar o servidor público e dotá-lo de condições de cumprir seu papel junto à po-

IDEIAS

pulação com eficiência e interesse pelas questões públicas.

4. A Regionalização da Administração Federal

Dois aspectos mais relevantes para a democracia brasileira, que hoje está sendo reconstruída, são a descentralização e a desconcentração dos serviços federais, de modo a que seja fortalecida a Federação, bem como de modo a que as decisões de governo sejam situadas o mais próximo possível do local onde ocorrerá a ação.

De 1964 a 1984 foi possível observar o tipo de deformação a que leva a total centralização da decisão administrativa, capaz de homogeneizar qualquer solução. Isso fez com que problemas distintos recebessem um mesmo tratamento, de maneira que uma ação em Rio Branco do Acre se assemelhasse a que era levada a Porto Alegre ou São Paulo, de modo que a concepção, por exemplo, de um Centro Social Urbano ou de um Conjunto Habitacional fosse a mesma para Manaus, para Maceió ou para Curitiba. As características regionais, em termos de cultura, clima, necessidades específicas da população, materiais e outros recursos disponíveis, idiosincrasias e formas de expressão locais, eram simplesmente desconhecidas e a ação governamental padronizada para situações completamente heterogêneas.

Os problemas sociais regionais foram reduzidos a aspectos financeiros ou construtivos, sem se levar em conta o elenco de prioridades da população em uma região sujeita a problemas peculiares e, conseqüentemente, distintos aos existentes nas demais regiões. Parece supérfluo dizer que cada Estado do Brasil é territorialmente maior que muitos países. Todavia, é fundamental ressaltar esse fato, bem como a questão da formação cultural da população em cada região, o que gera a necessidade de uma ação da administração federal descentralizada e capaz de conhecer, entender e priorizar os problemas existentes. Somente assim se poderá dar uma ação final compatível com tais necessidades. A macrocefalia dos órgãos federais deverá ser substituída por uma organização desconcentrada e equilibrada no conjunto de suas partes. Pa-



No processo de reforma, o servidor ganha o papel mais relevante. Cabe a ele conduzir o processo de mudança e lutar para o estabelecimento das metas propostas no decorrer do processo. Dentro de cada instituição, deve ser dado ao servidor um papel de destaque em termos de gestão, que o faça participar não só na execução como também no planejamento.

ra tanto, deve ser valorizada a ação administrativa dos Estados, devendo o governo federal harmonizar suas políticas com aquelas que tenham origem regional.

5. Um Novo Papel para o Servidor Público

Tradicionalmente buscou-se identificar o funcionário público como um assalariado pouco eficiente, pouco responsável, pouco presente em suas funções, privilegiado por ter emprego e não ter trabalho ou por ter tido acesso sem concurso e sem méritos. Claro está que a ideologia dominante procura demonstrar que eficiente e qualificada é apenas a administração do setor privado. No entanto, o Brasil contemporâneo está em

condições de desmentir esse paradigma, pois a administração pública se tornou extremamente eficiente (vide a Petrobrás, Metrô, BNH, Banco do Brasil, Vale do Rio Doce, apenas para citar umas poucas) e o setor privado não mostrou sua superioridade sobre a organização pública.

No processo de reforma da administração federal o Servidor Público ganha o papel mais relevante. Cabe a ele conduzir o processo de mudança e lutar para o estabelecimento dos objetivos propostos no decorrer desse processo. Dentro de cada instituição, deverá ser dado ao Servidor um papel relevante em termos de gestão, um papel que o faça participar não apenas da execução como, também, do planejamento, da decisão, do controle e da avaliação das funções que desempenha a organização.

A capacitação do Servidor terá necessariamente que ser a peça fundamental responsável pela qualificação de cada indivíduo para exercício de suas funções e para o acesso a uma carreira definida, assegurado o conhecimento objetivo de suas possibilidades de progressão.

A responsabilidade junto ao público será ampliada de modo a permitir o acesso real de cada pessoa aos serviços, informações e recursos de cada instituição. Ao Servidor está reservada a função de "servir", deixando de ser um dos pontos de estrangulamento nas relações da administração pública com a população. O trabalho num órgão público deverá passar a ser reconhecido pela sociedade. Assim será premiado o bom desempenho e proclamado o mérito pelo esforço realizado.

A Reforma Administrativa, conforme está sendo conduzida pelo Ministério da Administração, nos traz o alento e a esperança de um amplo processo de mudança no interior e na estrutura da administração federal. Não devemos esperar resultados de curto prazo, mas resultados que poderão e deverão ser vistos nos próximos 4 anos, ao mesmo tempo em que a Constituinte leve a cabo a sua grande tarefa. O fundamental é entender que a meta deva ser o homem, o público, a sociedade brasileira, e que o interesse individual deva ser sempre submetido ao interesse da coletividade.

Documento preliminar sobre descentralização

José Menezes Senna (*)

Thereza Lobo

Colaboração:

Wildjan da Fonseca Magno

Dentre as grandes ações preconizadas para a Reforma da Administração Pública Federal, encontra-se a Descentralização — esforço que há de se enfrentar neste País na busca incessante de permitir à sociedade brasileira auferir dos serviços públicos de forma equitativa, indiscriminada e, sobretudo, assumindo a sua parcela de responsabilidade social e política, diante das decisões tomadas pelas esferas de governo.

É importante assinalar que não há experiência histórica no País que permita o balizamento de um processo de descentralização efetivo. A tradição da administração pública brasileira caracteriza-se basicamente por processos de desconcentração e não de descentralização.

Há que se diferenciar a atual proposta de estratégia governamental, dos procedimentos adotados em períodos anteriores, os quais, na verdade, não passaram de pura desconcentração administrativa. Embora importante, a desconcentração não pode ser confundida com a descentralização, por envolver, esta última, ques-



tões de ordem política mais profunda.

Cabe ainda destacar que a descentralização deve ser entendida a partir de três vertentes: 1) entre esferas de governo; 2) da administração direta para a indireta; e 3) do setor público para o setor privado. No último caso, encontram-se em

andamento os trabalhos da Comissão de Privatização, na SEPLAN/PR, tendo por objetivo a definição de parâmetros e o encaminhamento das ações respectivas.

Neste sentido, este documento tratará exclusivamente da descentralização no âmbito interno da ação do Estado brasileiro, em seu sentido amplo.

Princípios Norteadores da Descentralização

Para que o processo de descentralização encontre um caminho seguro para a eficácia da ação do poder público, na direção da equanimidade e da universalidade da prestação dos serviços, devem ser levados em consideração determinados princípios norteadores permeando todo o processo. São eles:

• Flexibilidade

Toda e qualquer ação governamental a ser descentralizada deve ser presidida por uma flexibilidade inter e intra-regional. Há que se deixar de lado o discurso e atacar-se de frente a realidade da diferenciação econômica, política e social do espaço nacional. As peculiaridades regionais e locais devem ser obrigatoriamente levadas em consideração quando o processo de descentralização for encaminhado. **Estados e Municípios não podem mais ser tratados de forma homogênea e simétrica, seja pela legislação ou pelas agências ou programas governamentais.** As realidades técnicas, financeiras e políticas são distintas e, como tal, devem ser trabalhadas.

• Gradualismo

Dentro da mesma linha de respeito às peculiaridades regionais e locais, o processo de descentralização deve ser encaminhado de forma gradual, no tempo e no espaço. A real capacidade de resposta dos governos subnacionais deve ser avaliada, sem subestimação, ou superestimação. A flexibilidade aqui se conjuga com o gradualismo, pois uma mesma esfera de governo pode estar apta a receber determinados encargos hoje e não poder receber outros.

• Progressividade

Assume-se o sentido estrito do conceito de processo no caso da descentralização, ao definir-se o princí-

(*) José Menezes Senna é engenheiro civil e administrador de empresa, secretário-geral adjunto do Ministério dos Transportes, membro da Comissão da Reforma, presidente da Comissão Especial de Descentralização e vice-presidente da Comissão Nacional de Facilitação do Comércio Exterior.

Thereza Lobo é socióloga, membro da Comissão da Reforma Tributária e Descentralização, membro da Câmara V da Comissão da Reforma, assessora técnica da Fundação Educar e do Ibm.

IDÉIAS

pio da progressividade. A flexibilidade e o gradualismo não implicam estancamento. Ao contrário, a dinâmica do processo de descentralização exige que ele seja progressivo ou seja, que cada vez mais, a partir do estabelecimento de prioridades, funções e encargos sejam repassados. Com isto quer-se dizer da necessidade constante de preparação dos níveis de governo para o recebimento de responsabilidade.

• **Transparência no Processo Decisório**

O processo de descentralização se norteia por um conjunto de decisões governamentais de alocação de recursos que deve ser acessível àqueles que as executarão, bem como aos que serão beneficiários da ação do poder público. O acesso deve ser garantido através da mais ampla divulgação do processo de tomada de decisões em si, como também da possibilidade de participação no mesmo. A abertura do processo decisório é critério definitivo no sentido da democratização do Estado brasileiro. Isso é verdade para qualquer instância de governo.

• **Controle Social**

O processo de descentralização, se se o quer instrumento de democratização, precisa incorporar mecanismos de acompanhamento, supervisão e avaliação, outros, que não os tradicionalmente encontrados na experiência da administração pública brasileira. A supervalorização de mecanismos formais de controle, extremamente burocratizados, não garantiu até agora a eficácia e a justiça na prestação de ação governamental. Nesse sentido, coloca-se como fundamental a criação de mecanismos que possibilitem à população o exercício da cobrança e fiscalização da ação do poder público. Conjugada com a transparência do processo decisório, o **controle da sociedade organizada** (Associações Comunitárias, Órgãos de Classe, etc.) permitirá desenvolver o sentido da responsabilidade cívica da população. Isso não exclui a manutenção ou reformulação, quando necessária, dos mecanismos formais de controle à disposição da administração pública, desde que baseados e ga-



A descentralização, para ser um instrumento de democratização, precisa incorporar mecanismos de acompanhamento, avaliação e supervisão que não os tradicionalmente adotados na experiência da administração pública do País. A supervalorização de mecanismos formais de controle não garantiu, até agora, eficácia na ação governamental.

rantidos em critérios desburocratizantes capazes de agilizar e tornar transparentes as decisões tomadas e as execuções empreendidas.

Instrumentos/Mecanismos do Processo de Descentralização

A oportunidade e a urgência do processo de descentralização fazem com que seja fundamental uma reflexão sobre a operacionalização do mesmo, repensando os mecanismos e instrumentos atualmente disponíveis, visando seu aprimoramento ou a criação de alternativas.

Em conseqüência, cabe repensar a estrutura político-institucional responsável pelo atual sistema de distribuição de competências, entre esferas de governo que, consensualmente, não atinge as necessidades da sociedade brasileira. O que vige é uma polarização entre as **competências exclusivas**, geralmente atribuídas à União,

e as **competências concorrentes**, em que todas as unidades de governo estão mais ou menos habilitadas a executar funções em determinadas áreas.

Como é sobejamente conhecido, a indefinição de fronteiras funcionais gera inúmeros problemas, tais como, duplicação de esforços e recursos, prestação inadequada dos serviços, não responsabilização de agências governamentais, conflitos institucionais, etc. Dessa maneira, o processo de descentralização deve contribuir para a melhor definição da divisão de competências governamentais. Isso não significa, entretanto, que a questão se resolva através de modelos teóricos. Os princípios norteadores da descentralização justificam tal impossibilidade.

É necessário portanto, refletir sobre as funções próprias de cada esfera de governo, já tradicionalmente incorporadas ao aparato político-institucional e, de forma gradual, progressiva e flexível, reestruturar a divisão de competências através da descentralização. Nesse momento cabe repensar e resgatar o conceito e a prática da **função delegada** como o mecanismo indutor por excelência, para implantar e implementar a descentralização.

Através da mesma delaga-se a um certo nível de governo a possibilidade ou o poder de gerir, e executar a prestação de um determinado serviço público que antes era atribuído a outra esfera de governo, geralmente superior. A delegação é temporária e se suporta num acompanhamento e supervisão constante da esfera governamental que delega o serviço. Tal função delegada pode, em dependência da performance do governo receptor, transformar-se em competência própria ou exclusiva, ou mesmo retornar ao nível de governo antes responsável, no caso do não cumprimento adequado da prestação de serviço delegado. Os instrumentos legais mais indicados são as Leis, elaboradas pelas diferentes esferas, para diferentes tipos de delegação de funções.

Outro mecanismo que deve ser recuperado refere-se à **competência supletiva**. No caso, duas ou mais unidades de governo acordam para a prestação de um determinado serviço, levando em consideração critérios de custo, capacidade de operaciona-

lização e amplitude de benefícios a serem atingidos, entre outros. Esse tipo de arranjo institucional é o que mais se aproxima da essência do sistema federalista que pressupõe o pacto e a negociação entre distintas esferas de governo. Toda possibilidade e a necessidade de criação ou recuperação de novos mecanismos não exclui o aproveitamento de instrumentos hoje disponíveis à administração pública: convênios, contratos, portarias, protocolos, cartas de adesão, etc. Esse aparato não deve ser desprezado, mas antes sofrer um processo de normatização, respeitando as peculiaridades das diferentes ações governamentais, buscando superar as limitações que hoje o fazem vulnerável enquanto instrumentos de ação político-governamental: o risco do clientelismo político, a descontinuidade temporal e espacial, o arbítrio de definições de política governamental tomadas por uma esfera superior de governo, seja federal ou estadual.

Diretrizes

A reversão do movimento centralizador do Estado, dentro dos princípios enunciados, através da redução do peso do setor público sobre a empresa privada e a sociedade, em geral, e, dentro do próprio governo, pela transferência de funções, atribuições e competências da União para os estados e municípios, implica um profundo reexame e debate sobre as funções que a sociedade deseja sejam exercidas pelo governo, em seus diversos níveis, tendo como consequência a revisão dos mecanismos fiscais e financeiros de apropriação, transferência e alocação de recursos.

Essa reorientação de tendências, que deverá resultar numa reformulação estrutural do governo e da sociedade pode ser iniciada de imediato, independentemente de uma reforma tributária mais ampla, tais como: convênios, delegação de competência, recuperação do instituto da função delegada, da competência supletiva e da privatização de empresas públicas, dentro das seguintes diretrizes:

- A União deverá concentrar-se em funções normativas, formulando as grandes políticas de âmbito nacional nos setores básicos de infra-estrutura econô-

mica e de necessidades básicas, repassando as demais para o setor privado e, quando for o caso, para os governos estaduais e locais.

- A União deverá extinguir ou reformular órgãos e entidades cujos custos decorram, predominantemente, de pagamentos de pessoal, excetuadas as Forças Armadas, o Fisco, as Relações Exteriores e outras funções inerentes ao poder de polícia, bem como aqueles órgãos prestadores de serviços imprescindíveis.
- Quando houver superposição competitiva ou redundante entre dois ou mais órgãos e entidades federais, prevalecerá a ju-

É necessário impor uma reorientação que leve a uma reformulação estrutural do Governo e da Sociedade, que pode ser iniciada de imediato, independentemente de uma reforma tributária mais ampla, com a utilização de convênios, recuperação do instituto da função delegada, da competência supletiva e privatização de empresas públicas.

risdição de um só, sendo extintos ou reformulados os demais.

- Deverão ser desativadas ou eliminadas as empresas públicas ou sociedades de economia mista cujas funções se caracterizem como de simples repassadoras de recursos financeiros.

Operacionalização do processo de Descentralização

5.1. Para o Setor Privado

A Comissão de Privatização da SEPLAN/PR está encaminhando os trabalhos visando à progressiva devolução de atividades empreendidas pe-

lo setor público à iniciativa privada. As atividades dessa Comissão atendem, portanto, à exigência de uma das vertentes do processo de descentralização.

5.2. Entre Esferas de Governo

O processo de descentralização que se pretende implementar tem como objetivo a passagem progressiva, gradual e flexível de ações até então sob responsabilidade do governo federal para as esferas estaduais e municipais. Nesse sentido, incluem-se nesse processo órgãos da administração direta e indireta federal que apresentem ações que possam ser executadas diretamente pelas administrações estaduais e locais com melhores resultados.

Cabe destacar que o processo de descentralização das ações federais traz em si uma característica de transitoriedade, na medida em que espera-se que progressivamente os governos estaduais e locais assumam as responsabilidades repassadas de forma definitiva, como competência próprias. Dessa forma, à medida que o processo for avançando, estará se configurando uma redefinição da distribuição de competências governamentais até então existentes.

Pode-se, portanto, sugerir um elenco de ações concretas que visam a iniciar o processo de descentralização com base nos princípios norteadores antes referidos. A tentativa de elaborar uma metodologia de ações descentralizadoras justifica-se, exclusivamente, pela necessidade de ordenamento do processo, não significando orientação rígida.

Assim sendo, as etapas a seguir mencionadas devem ser vistas como sugestões para o encaminhamento do processo que certamente assumirá características específicas em cada agência governamental.

a) Identificação de Programas e Ações Passíveis de Descentralização.

Nessa etapa deve-se procurar identificar as situações que serão objeto de ação descentralizadora. Dada a característica de transitoriedade do processo, deve-se levar em conta perspectivas de curto, médio e longo prazos, buscando com isso atender à diversi-

IDÉIAS

ficação dos programas e ações e das realidades estaduais e locais que receberão as atribuições a serem definidas.

Em termos de curto prazo (1986), sugere-se que o Programa de Prioridades Sociais sirva de base para a identificação dos programas passíveis de descentralização. Isso não impede, entretanto, que outros programas e ações específicas dos Ministérios e entidades descentralizadas possam ser desenvolvidas com a mesma orientação.

A médio e longo prazo deverão ser levados em consideração programas e ações já em andamento e que possam ser redirecionados para a descentralização e os que desde o início de sua implementação serão encaminhados de forma descentralizada.

A identificação dos programas e ações pode orientar-se através de dois critérios básicos, que certamente não serão os únicos:

— **natureza espacial dos programas de ações:** identificação da população beneficiária do programa ou ação, se limitada ao âmbito do município, de parte ou todo o território estadual, ou de parte ou todo o território nacional (mais de um Estado).

— **compatibilização com programas e/ou projetos oriundos dos governos estaduais e municipais:** deverão ser priorizados para a descentralização aqueles programas e ações federais que incorporem em seus objetivos os interesses gerados pelas realidades regionais e locais. Para tanto será necessário um mapeamento desses programas/projetos já recebidos pelo governo federal e sua integração ao processo de descentralização. Cabe ressaltar que devem haver programas que sejam indutores de uma ação governamental que se considera relevante, expressando políticas nacionais com reflexos regionais e locais.

O produto dessa etapa deve concretizar-se numa listagem dos programas e ações federais a serem descentralizados no curto, médio e longo prazo.

b) **Elaboração de Critérios para Progressiva Transferência de Responsabilidades entre esferas de Governo.**

Cada programa ou ação identificada na etapa anterior deve elaborar critérios de transferência progressiva de responsabilidades para as esferas estaduais e municipais, garantindo um grau de flexibilidade adequado às respectivas realidades a serem atendidas. Serão definidos aí os seguintes aspectos:

— **unidades de governo envolvidas:** se o governo federal e estadual; se governo federal e municipal;

Em termos de curto prazo, o Programa de Prioridades Sociais pode servir de base para identificar-se os programas passíveis de descentralização. A médio e longo prazos, deverão ser levados em conta os programas e ações já em andamento e que possam ser redirecionados para a descentralização, com base em critérios previamente definidos.

se as três esferas simultaneamente.

— **responsabilidades a serem distribuídas:** atribuição de cada esfera de governo envolvida no programa; se prestação de assistência técnica; se planejamento, execução, operação/manutenção; e se acompanhamento/avaliação dos projetos a serem implementados. Ao governo federal caberá sempre a responsabilidade do repasse de recursos financeiros. As demais atribuições vão variar dependendo dos objetivos a serem atingidos e da capacidade operacional das unidades receptoras. É necessário nessa etapa levar em consideração mecanismos de contrapartida adequa-

dos às condições das realidades regionais e locais e seus reflexos para tais administrações. É importante ainda que tipologias de municípios funcionem como orientadoras da diversificação de responsabilidades atribuídas em cada programa ou ação.

c) **Identificação de Mecanismos para Transferência de Responsabilidades.**

Dependendo das características de cada programa ou ação descentralizada, serão definidos os mecanismos a serem utilizados para a transferência de responsabilidade às esferas inferiores de governo. Sugere-se que o repasse direto de recursos a fundo perdido deve ser priorizado. Por outro lado, devem ser pensado sem mecanismos que definam as atribuições específicas de cada esfera de governo. É necessário levar em conta que os mesmos prevejam a progressiva incorporação dos recursos e responsabilidades a serem repassados como receitas e atribuições próprias, contribuindo portanto para a futura redefinição do sistema de transferências constitucionais e do sistema de tributação nacional. Ainda nessa etapa inclui-se o dever do Governo Federal de elaborar diretrizes gerais, não impositivas, sobre a alocação dos recursos e responsabilidades a outras esferas de governo. Cabe retomar nessa etapa o que foi dito anteriormente sobre a necessidade de normatização do instrumento existente e a criação de novos mecanismos, tais como a função delegada.

d) **Elaboração de Plano de Acompanhamento, Supervisão e Avaliação.**

Todo e qualquer programa de ação a ser descentralizado deve prever um sistema de acompanhamento, supervisão e avaliação. Retoma-se aqui, necessariamente, a divisão de responsabilidades estabelecida na etapa b. Ao mesmo tempo é nessa etapa que deve dar-se ênfase à criação de mecanismos que possibilitem a intervenção da sociedade organizada no acompanhamento, supervisão e avaliação dos programas e ações federais (controle social), sem excluir os controles formais já existentes, desde que baseados em critérios desburocratizantes.

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

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.

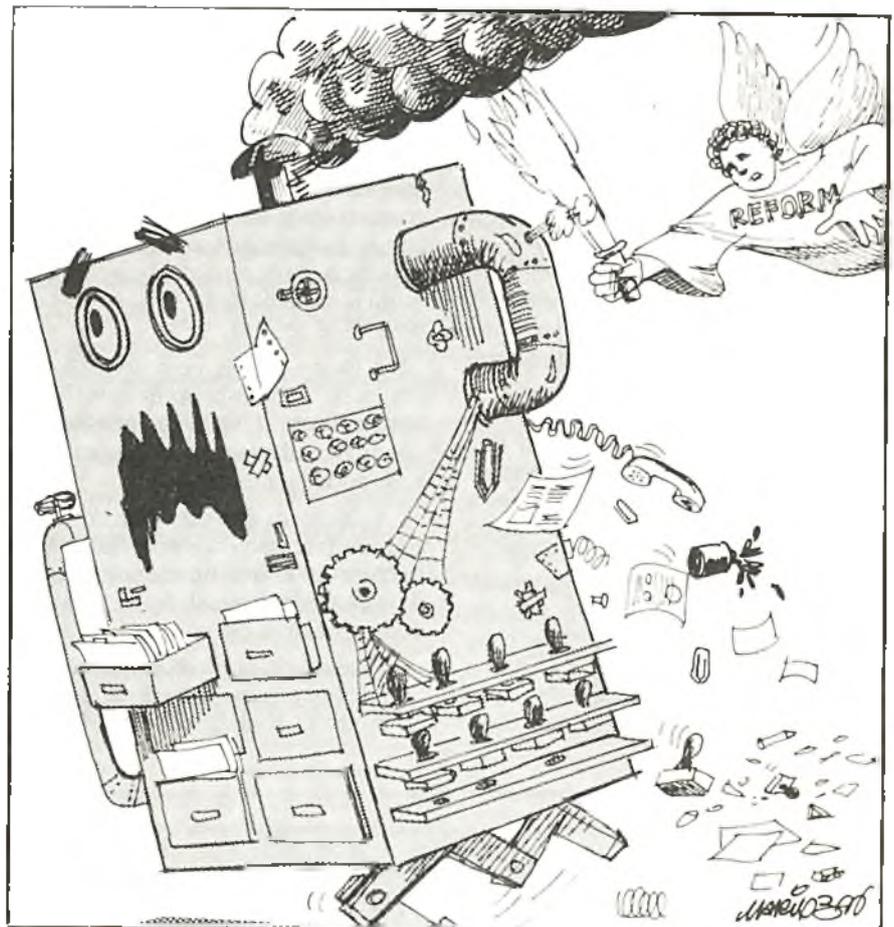
Tais medidas, à época, tiveram a maior repercussão e trouxeram mudanças de indiscutível valia para o serviço público brasileiro. Entretanto, as administrações que ocuparam o poder nesse período não foram capazes de manter e aperfeiçoar as mudanças introduzidas: a estrutura organizacional despojada de 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.



Reformar ou alienar-se

José Antônio Parente Cavalcante (*)

O momento nacional caracteriza-se por freqüentes transformações de natureza política, social e econômica.

Convivemos com um clima social onde avultam indefinições em assuntos que irão moldar o futuro do País.

O debate da Constituinte, as reformas do Governo Federal, a Reforma Tributária, a reivindicação de maior descentralização político-administrativa, a Política Econômica, a dívida externa e a dívida interna, o combate à inflação, a Política Salarial, a Reforma Partidária, estes e outros temas fazem parte do cotidiano da nossa população.

Sindicatos, entidades como a OAB, ABI, CNBB propugnam por maiores e crescentes liberdades sociais e serem garantidas pela Constituinte.

Notamos, no entanto, um amplo vazio nessa efervescência de idéias e nesse jogo de pressões sociais e políticas. Tal vazio corresponde a não definição do papel da Administração no contexto da vida nacional e à ausência de preocupação sistemática, por parte dos administradores, em defi-



nir aquele papel.

A sociedade brasileira, suas elites, procuram definir com clareza os rumos para a Economia Nacional. Todavia, pouco se pensa sobre como administrar os recursos escassos cuja alocação foi politicamente decidida. Debate-se a repartição da renda, as opções

de investimento, o nível da inflação, mas não se estuda em profundidade como reduzir o desperdício nacional; como disseminar na sociedade a experiência administrativa que se acumula com indivíduos isolados ou em pequenos grupos.

O País é pródigo em exemplos de empresários empreendedores que construíram o sucesso, apesar das condições adversas predominantes no mercado e na economia.

A diferença que determina o sucesso ou o fracasso do empreendimento decorre da maior ou menor eficácia da ação empresarial ou da eficácia administrativa do empresário.

Desejamos aqui tecer considerações sobre o papel do administrador no contexto social; sobre a Adminis-

tração como campo de ação social e suas implicações para a sociedade.

Hélio Beltrão, quando Ministro da Desburocratização, em entrevista ao "Jornal do Brasil" sob o título: "Beltrão acha desperdício grande fonte da inflação", afirmou que necessitamos deixar de administrar um "País imaginário". As carências que existem no País, a parte de serem fator de desequilíbrio social, também caracterizam um imenso mercado potencial à nossa disposição, capaz de absorver grande número de bens e serviços produzidos com a utilização de fatores disponíveis no País.

Soluções simples e baratas, ajustadas à realidade de substancial parcela da população, poderão e deverão predominar.

A crise econômica em anos recentes obrigou as empresas a racionalizar suas atividades. Situações de crise costumam ser também situações que nos abrem oportunidades. Oportunidade de exercitar nosso poder criador, oportunidade de despertar o potencial do País para a construção de realidade mais condigna para nossa população. População que, em cerca de 60% dos seus integrantes, recebe menos de três salários mínimos mensais como renda familiar.

País marcado por contrastes violentos entre os níveis de renda, a tecnologia dominante os valores sociais que prevalecem em suas diferentes regiões; País onde coexistem populações que já atingiram níveis de renda e estilos de vida condizentes com os

(*) José Antônio Parente Cavalcante é bacharel em Administração pela Escola Brasileira de Administração Pública da Fundação Getúlio Vargas. Tem cursos de especialização em Planejamento, Organização e Administração de Recursos Humanos; é professor de Administração da Fundação Getúlio Vargas e Chefe-Adjunto do Departamento de Recursos Humanos do Banco Nacional da Habitação.

IDÉIAS

países desenvolvidos, com outras ainda marginalizadas da economia de mercado, por vezes mergulhadas no estado de pobreza absoluta.

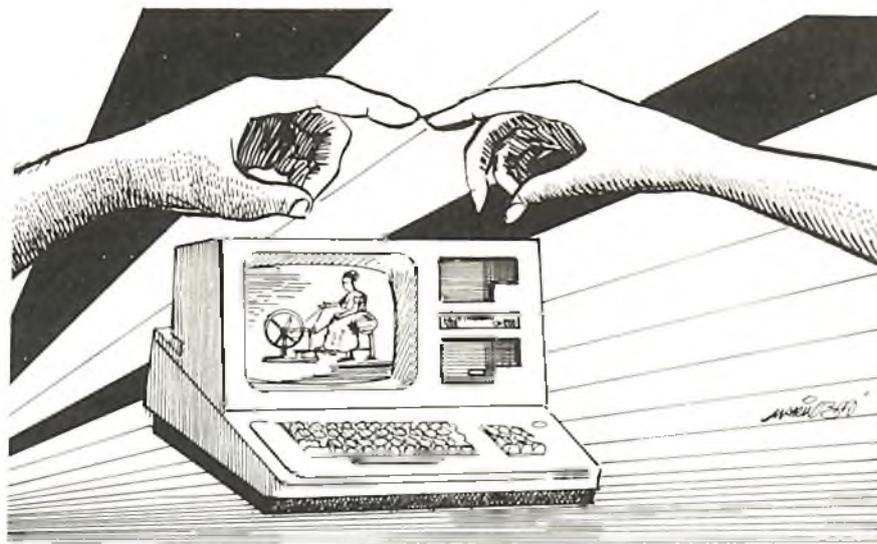
No Brasil — talvez no mundo — poder-se-ia dizer, parafraseando colocação de famoso estadista, que a Economia é por demais complexa para ser deixada aos economistas. Todos os profissionais necessitam contribuir de modo relevante na análise e para as soluções de seus problemas. Os administradores necessitam reformular a atitude perante a realidade nacional. Necessitamos assumir integralmente nossa responsabilidade social, oriunda de alguns aspectos que marcam nosso papel no contexto social. Para tanto, faz-se conveniente considerar que a atual fase da Administração emergiu do bojo da Revolução Industrial. A sociedade moderna, industrializada, que emergiu da mesma Revolução Industrial, é uma sociedade organizada e administrada:

— Esta mesma sociedade, impulsionada pelo avanço da ciência, pela pressão demográfica, pela elevação do nível educacional médio das populações, pela urbanização crescente, pela conscientização do esgotamento dos recursos não renováveis, pela reivindicação crescente por melhores condições de vida e por direitos humanos reconhecidos, enfim, impulsionada por estas e todas as demais conseqüências desejadas e não desejadas do processo de desenvolvimento que marcaram os últimos cem ou cento e poucos anos, esta sociedade, repetimos, sofre transformações aceleradas e por vezes profundas.

Tais transformações têm sua origem ou seu desaguadouro nos sistemas organizacionais, que, em decorrência, também necessitam mudar; e com eles mudam as práticas administrativas.

Nesse processo mundial de mudança, são as sociedades que possuem níveis mais elevados de qualificação administrativa as que conseguem apresentar melhor desempenho.

A década de 80 apresenta-se como um ponto de inflexão das tendências históricas recentes da humanidade, mudança nos campos da Ciência e da



Economia. Nela ocorre ou se acentua: a transformação da Astronáutica em atividade Aeroespacial, ingressando em sua etapa econômica e comercial de existência; a busca de fontes alternativas de energia, busca esta que teve sua origem na crise do Petróleo, na primeira metade da década passada; o papel modernizador da Informática e seus campos correlatos; a influência crescente das indústrias modernas, relegando progressivamente aqueles ramos tradicionais ao mercado de países comparativamente subdesenvolvidos; as tensões no Oriente Médio e no Extremo Oriente; o papel marcante que pequenos países asiáticos (Taiwan, Hong-Kong, Cingapura) passaram a exercer no mercado industrial mundial; a abertura econômica chinesa; a emergência de novos valores sociais que questionam o papel tradicionalmente aceito para as empresas e governos, assim como a própria noção geralmente aceita para o desenvolvimento econômico e social.

— No que se refere especificamente ao administrador, deve-se atentar para a importante diferença qualitativa existente entre o desempenho do administrador de processo de mudança e para épocas de crise, do administrador para épocas de estabilidade e envolvendo predominantemente processos tradicionais de produção e trabalho. Este pequeno artigo não comporta longas explanações, porém,

Os administradores devem reformular a atitude perante a realidade do País, assumindo sua responsabilidade social. Para tanto, é necessário considerar que a atual fase da Administração emergiu da Revolução Industrial. A sociedade moderna, industrializada, que emergiu daí, é uma sociedade organizada e administrada.

basta lembrar que, em período de estabilidade e continuidade social e econômica, a pressão para mudar é, em princípio, uma disfunção; nos períodos de crise e rápidas transformações sociais, a mudança é objetivo. E isto não implica apenas usar novos instrumentos gerenciais. De modo muito mais amplo, implica pensar, sentir, ser de modo diferente. Toda a pessoa do administrador necessita não só conviver com a ambigüidade e o risco, mas buscá-los deliberadamente e, assumindo-os, superá-los em um novo patamar de equilíbrio, gerado a partir da própria crise; gerado a partir da compreensão de que um problema é, ao mesmo tempo, uma ameaça e uma oportunidade.

Os administradores brasileiros, segundo pesquisas realizadas pelo

IDORT e pela Fundação Getúlio Vargas, apresentam comportamento predominantemente conservador, sendo propensos a preferir não correr riscos, mesmo a custo de possível perda de oportunidade.

A crise, o problema, só apresenta sua face de oportunidade quando o enfrentamos de modo pró-ativo, e não defensivamente.

Neste ponto vejo o grande risco, mas também o grande potencial positivo que o País apresenta.

A estagnação e o declínio ou o crescimento e a rota para a abundância são sementes no mesmo solo, zíngos da mesma fecundação. Neste caso, porém, podemos decidir quem germinará e virá à luz. E decidir através da opção vivida, não do discurso. A opção que se fará pelo desempenho dos administradores — do topo à base da sociedade — será apoiada em sólida capacitação profissional.

O quadro atual é marcado pela improvisação, pelo auto didatismo errático, pela formação acadêmica deficiente, desvinculada das demais necessidades do mercado.

Considerando que ao administrador cabe múltipla participação na sociedade, em todos os seus segmentos e em todos os níveis de decisão, é mister que compreendamos, à luz do que acima já foi exposto, o sentido amplo e profundo que pode e, julgo eu, deve ser dado à afirmação do Ministro Beltrão sobre o papel do desperdício como alimentador da inflação.

Estudo realizado há alguns anos nos EUA, pela American Management Association, indicava que, naquele país, o prejuízo diário gerado por baixos níveis de eficiência e eficácia chegava a quase dois bilhões de dólares ou cerca de 7 vezes da dívida externa brasileira por ano. Suas causas, em sua maior parte, radicavam-se em falhas administrativas.

MacNamara afirmou certa vez, talvez dramatizando o problema, mas não sem uma grande dose de verdade, que não existem países subdesenvolvidos, mas sim países subadministrados.

Considerando o estágio em que se encontra o Brasil, faz-se necessário que os administradores compreendam, à plenitude, o real sentido do Desperdício Nacional.

Entre todos os desperdícios de meios e recursos, um se nos apresenta como o mais sério e o mais trágico: o desperdício do Potencial Humano Nacional. Dentro dele, o desperdício que representa o malbaratamento dos esforços administrativos e gerenciais e dos esforços de formação e capacitação de dirigentes merecem destaque.

Face à coexistência de realidades econômicas e sociais díspares, nosso esforço administrativo dever-se-á exercer em três frentes simultâneas: na condução do Brasil da Pobreza, aproveitando todo o potencial humano existente; na atualização do Brasil Desenvolvido no tocante às formas organizacionais que incorporam a ciência

Estudo realizado há alguns anos nos EUA, pela American Manager Ass., indicava que, naquele país, o prejuízo diário gerado por baixos níveis de eficiência e eficácia chegava a quase 2 bilhões de dólares, ou seja, cerca de sete vezes a dívida externa brasileira por ano. Suas causas, na maioria, estavam nas falhas administrativas.

cia e a tecnologia de ponta hoje gerada e praticada nos países cêntricos do processo econômico mundial; no esforço de redução entre os diferentes estágios de desenvolvimento da sociedade brasileira.

Para tanto, necessário se torna atuar em cinco principais áreas de concentração do desempenho administrativo.

Concentrarmo-nos nas decisões sobre Objetivos e Diretrizes de Ação

Devemos fazê-lo em todos os níveis e setores da vida nacional, entendendo, principalmente, que necessitamos encontrar soluções adequadas aos problemas administrativos nacionais

e não buscar soluções ideais ou provenientes de modismos.

Em paralelo com os administradores preparados para as grandes empresas, os grandes grupos econômicos e os órgãos governamentais de cúpula, todos a exigir elevado grau de especialização, necessitamos ter o administrador de pequenos negócios, o gestor da pobreza e da escassez, assumidas e tornadas economicamente produtivas; o administrador que, sem descuidar das modernas técnicas gerenciais, aproveite a experiência, a tecnologia espontânea e os recursos precários daquele segmento minoritário da sociedade que sobrevive com níveis de renda mensal por vezes abaixo de um salário mínimo e que possui, como únicos e reais recursos, sua inteligência e sua criatividade.

Esta Administração da Pobreza, que é, na realidade, a Administração para a Criatividade, não conflita com a administração tecnologicamente atualizada. Ao contrário, a pressupõe e preparará vastos segmentos sociais para se integrarem à vida econômica nacional.

Aprimorar a Alocação e o Aproveitamento dos Meios

O item anterior nos colocou face a esta outra área de preocupação dos administradores. A definição mais realista dos objetivos, tanto a nível macro como microsossial, obrigará os dirigentes a redefinirem o uso dos meios e a própria conceituação e hierarquização desses meios.

Novamente a simultaneidade de realidades não coetâneas do desenvolvimento nacional exige tratamentos diferenciados do problema brasileiro. De um lado o maior contingente das empresas nacionais caracteriza-se por seu pequeno porte, pela estrutura com base familiar, pela opção pelos ramos mais tradicionais de produção de bens e serviços. Nelas, escasseiam os recursos financeiros e de capital; abunda a mão-de-obra não qualificada e semi-qualificada; predomina o empresário e o administrador "intuitivos" e autodidatas.

A esta se contrapõe a empresa de grande porte (acentuada minoria entre as empresas nacionais), a empresa transnacional e o grande empreendimento do poder público. Nestes ca-

IDÉIAS

sos ainda predominam a indústria tradicional, a atividade do ramo financeiro e a atividade do ramo comercial largamente voltada para bens de consumo.

Só recentemente vem tomando mais vulto o esforço inicial de pequenas parcelas das atividades governamentais e empresariais do País voltadas para os ramos mais dinâmicos baseados na ciência e na tecnologia de ponta, ambas promotoras da sociedade em emergência e que será uma realidade econômica e social na transição para o século XXI.

Nos ramos tradicionais de indústria e comércio, predominam, como meios, o capital, a tecnologia já largamente testada e freqüentemente obsoleta em termos mundiais, e a capacitação profissional voltada acentuadamente para o "saber usar", sem questionamentos ou inovações significativas.

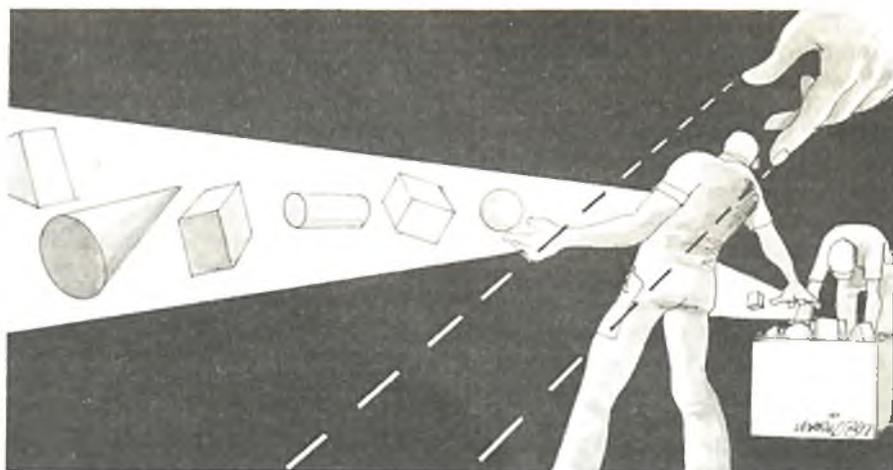
É principalmente para este segmento do mercado que preparamos — e freqüentemente o fazemos de modo deficiente — os nossos administradores e quase toda a nossa mão-de-obra, tanto a nível técnico como universitário.

Entendo que, assim agindo, estamos optando pela decadência; preparamo-nos mal para conduzir um processo econômico e social que já apresenta claros e inequívocos sinais de obsolescência. As crises econômicas atuais em todo o mundo o demonstram.

Assim agindo, além de abandonarmos o futuro que hoje é construído nos países líderes através da administração do conhecimento, também abandonamos à margem do processo econômico modernos segmentos dos empresários nacionais e cerca de metade da população brasileira, aquela metade mais carente de recursos, de educação e de assistência; a metade que ainda não convive com os frutos do desenvolvimento econômico.

Os recursos básicos para estes dois extremos da atividade econômica — a administração do futuro que hoje se cria e a administração da escassez que se impõe implantar em nosso País — são a inteligência o conhecimento e a criatividade.

Urge formar administradores que saibam mobilizar tais recursos com



É necessário e urgente formar administradores que saibam mobilizar os recursos básicos que são a inteligência, o conhecimento e a criatividade. Que o façam com eficiência, eficácia e efetividade. De outra parte, os dirigentes dos segmentos da economia mais tradicionais devem aprimorar-se através de uma reformulação.

eficiência, com eficácia e com efetividade. Devemos fazê-lo em paralelo ao aprimoramento da formação e reformulação dos dirigentes dos segmentos mais tradicionais da nossa economia. Nenhum dos três segmentos pode ser abandonado; nenhum pode sobrepor-se aos demais. A preocupação com o hoje não invalida a preocupação com a construção do amanhã. É, isto sim, o seu esteio principal. Mas ignorar o amanhã é caminhar para a ruína. Assim como o é ignorar segmentos significativos da sociedade.

Destaque-se que o desenvolvimento de técnicas gerenciais inovadoras voltadas para o pequeno produtor, o pequeno empresário, o profissional de baixa qualificação técnica é, simultaneamente:

— um apoio aos setores mais desenvolvidos, porém ainda tradicionais da atividade econô-

mica, pois, expandindo a produção e a renda ampliam-se mercados;

— uma preparação para a sociedade do futuro, pois, concentra o esforço no aproveitamento pleno do potencial humano da mão-de-obra, isto é, naquilo que é o apálgio da espécie humana, a sua capacidade de saber-que-sabe, pensar sobre seus próprios pensamentos.

Por último, destaque-se que, para construir o futuro, o administrador necessita encarar como recursos a serem mobilizados a pesquisa, a educação e a transformação de determinados valores sociais voltados para o imobilismo e a constante espera de que soluções cheguem como dádivas e não como produto do esforço coletivo da sociedade.

Despertar a motivação daqueles que produzem

É este outro ponto crucial da construção de nova e mais equânime sociedade nacional.

A formação cultural brasileira parece valorizar atitudes predominantemente passivas e reativas face às condições de vida. Parece não fazer parte do elenco de comportamentos típicos de nossa população a participação efetiva no processo de mudança social. Já houve, inclusive, quem atribuisse esta passividade ao "caráter brasileiro", a causas genéticas e raciais...

Os acontecimentos políticos a que observamos desde o ano de 1983 dão-nos a esperança de que algo mudou.

Simultaneamente, convivemos com movimentos de organização comunitária como nunca o País presenciou. Há algo de simplório naquelas visões e interpretações do comportamento social brasileiro. A transposição pura e simples de soluções exógenas para o nosso meio, desde o processo de colonização, estaria na raiz de tal desinteresse pela própria sorte? Não estaríamos face a um choque de valores culturais e um descompasso de linguagens?

Seria adequado transferir, pura e simplesmente, técnicas como o PERT-CPM (para citar um exemplo), originada em processo tecnológico mundialmente pioneiro na época, para o meio da construção civil brasileira, onde predomina a mão-de-obra, quando muito semi-qualificada, via de regra analfabeta, recém emigrada do meio rural? Seriam adequados os investimentos indiscriminados em ensino universitário, formando profissionais freqüentemente mal preparados e que depois não são absorvidos pelo mercado de trabalho, quando vemos grandes lacunas na mão-de-obra qualificada de nível médio, ou o trabalhador, nem mesmo alfabetizado, incapaz de ler as mais simples instruções de trabalho?

Tais questões e muitas outras equivalentes nos trazem à presença a necessidade de adquirir estilos administrativos, linguagem e incentivos adequados à realidade do segmento social em que operamos. Nem sempre a mais moderna técnica administrativa ou o mais recente modelo gerencial são os mais úteis para uma dada situação concreta.

Só com apoio naquela adequação poder-se-ão mobilizar os potenciais humanos de nossa sociedade.

Desenvolver o Processo de Comunicação

Entendendo tal processo sob vários aspectos: a tecnologia da informação, vinculada aos processos da Informática e da Telemática; a difusão de conhecimentos através do ensino, o treinamento da mão-de-obra, a assistência técnica, a divulgação de experiências e pesquisas pioneiras no País e foram dele; a melhoria dos processos informacionais nas empresas e

nos órgãos públicos, evitando os gastos desnecessários com equipamentos que, com desagradável freqüência, ficam ociosos ou são subutilizados; o aperfeiçoamento do uso de sistemas eletrônicos de processamento da informação; o intercâmbio de informações técnicas entre profissionais da administração, através, principalmente, de encontros profissionais e publicações especializadas. A preocupação e ações nestes campos irão acelerar o processo de transformação da sociedade nacional.

Enfatizar o Acompanhamento e o Controle de Resultados

A ênfase prioritária está nos resultados vinculados à melhoria das condições de vida da população brasileira. Para tanto é necessário desenvolver instrumentos em níveis macro e microsociais, abrangendo desde o desempenho da mão-de-obra até o da Economia como um todo.

A noção de desenvolvimento necessita humanizar-se, sendo para tanto necessário questionar se a única via de obtê-lo é copiando as soluções tecnológicas e econômicas adotadas pelos países hoje desenvolvidos. O exemplo atual do Japão parece merecer estudos mais aprofundados.

Considerações e Proposições Finais

Estas considerações não apresentam uma conclusão. Não apresentam porque, julgo eu, não se destinam a fechar-se em um círculo, mas, muito ao contrário, a ser um ponto de partida para polêmica e contestações. Assim sendo, apresento os seguintes tópicos finais:

- Existe a urgente necessidade de reformulação do ensino acadêmico de Administração. Necessita ser ele mais voltado para as realidades do mercado de trabalho, incorporando as diferenças regionais e estamentais desse mercado. A formação de bacharéis em Administração necessita atender a todas aquelas peculiaridades mencionadas no corpo do presente trabalho.
- Necessitamos enfatizar a formação de professores de administração, assim como de espe-

cialistas em áreas e segmentos específicos do mercado de trabalho, inclusive em setores da vida econômica nacional, tais como — apenas para exemplificar — administradores para a Educação, o Lazer, a Saúde, o Transporte, o Seguro etc.

- Necessitamos criar mão-de-obra especializada, em nível médio, para servir de suporte técnico à atuação do bacharel em Administração ou suprir as necessidades de empresas cujo porte não permita ou justifique a manutenção de um profissional de formação universitária.
- Muitos dos atuais ocupantes de cargos de direção possuem formação profissional que não incorpora conhecimentos de Administração ou mesmo não apresentam formação profissional sistemática alguma. Necessitamos empreender um esforço de re-formação desses dirigentes, proporcionando-lhes oportunidades de adquirir conhecimentos em Administração.

Em todos esses casos, o esforço deve visar à melhoria do desempenho global da Economia, obtida pela melhor capacitação profissional dos dirigentes em todos os níveis de decisão nos setores da vida nacional. É este um programa a ser cumprido de modo permanente e que demanda esforços concentrados durante alguns anos.

Esforços também devem ser concentrados na orientação das atividades de ensino, treinamento e pesquisa no campo da Administração, entrosando-as e relacionando-as com setores afins, abrangendo tanto o âmbito governamental como a iniciativa privada.

Tais esforços terão seu fulcro na capacidade de adaptar o conhecimento administrativo importado à nossa sociedade e às peculiaridades do País. Abandonemos o hábito de viver em um "País imaginário", dedicando-nos, isto sim, à utopia nacional, entendendo-a no sentido real da palavra utopia — a dialética do futuro; futuro a ser construído a partir do momento presente, suficientemente conhecido, compreendido, assumido e administrado.

Valorização e aperfeiçoamento

Marcondes Mundim Guimarães (*)

A Secretaria de Pessoal Civil vem desenvolvendo uma política de valorização e aperfeiçoamento dos servidores civis da União nos seus diversos grupos e categorias funcionais.

Estamos preparando, na Secretaria de Pessoal Civil, as bases para uma reforma completa na administração do pessoal civil da União e, na Câmara IV da Comissão Geral da Reforma Administrativa, estamos desenvolvendo estudos objetivantes da elaboração de propostas referentes ao Novo Estatuto, ao Plano de Classificação e Funções, ao Plano de Previdência e Assistência ao Funcionário Público e ao plano de Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos.

Muitas medidas sem pressupostos bem anunciados, em relação ao servidor público, foram tomadas nestes últimos anos.

Não se instituíram, para as áreas de pessoal da Administração Pública Federal, instrumentos com um mínimo de consistência, coerência e validade desejadas, o que acabou por promover distorções inevitáveis.



Chegou-se ao ponto de não haver um só funcionário público que não esteja reivindicando algo, à vista de decisões ambíguas e mal definidas do próprio Governo, inclusive no sentido de beneficiá-lo.

Ao assumirmos a Secretaria de Pessoal Civil do DASP, a palavra de ordem do Ministro Aluizio Alves foi, exatamente, no sentido de que introduzíssemos significativas mudanças na administração de pessoal, especificamente na área de desenvolvimento de recursos humanos, o que vem sendo feito através dos estudos que estão sendo elaborados pelas comissões implantadas para a Reforma Administrativa.

Tais estudos visam, em última análise, à valorização do servidor público e à dignificação da função pública, a partir da análise de políticas, modelos, instrumentos, técnicas e métodos até agora utilizados, objetivando criar os espaços necessários à consecução de vários objetivos, dentre os quais se inserem o Novo Estatuto do Pessoal Civil do Poder Executivo, um Plano de Cargos e Salários adequado às novas necessidades, de modo a

poder levar a contento o nosso propósito de recrutar, selecionar, desenvolver e manter o servidor dentro da organização, permitindo-lhe o constante crescimento individual e, por conseqüência, o crescimento da própria Administração Pública.

Hoje, podemos registrar que a Reforma Administrativa já está em pleno funcionamento.

E isto porque, é nossa opinião, uma reforma desse porte não se faz do dia para a noite; nem se estabelece marco para o seu início. Mais importante do que as propostas que estão sendo elaboradas, nos parece, é o desafio de introduzirmos profundas mudanças nas pessoas a ela ligadas, direta ou indiretamente, sem o que não vemos outra forma de torná-la viável. É preciso, portanto, e antes de tudo, que todas as pessoas participem do processo, ativa e conscientemente, para que, juntos possamos encontrar as melhores soluções para os nossos problemas.

É com esta filosofia que os trabalhos estão sendo desenvolvidos. Já no mês de fevereiro, a Comissão do Plano de Cargos ultimarás as diretrizes que serão encaminhadas para discussão junto a todos os órgãos e associações representativas de classes profissionais, a fim de colhermos as necessárias críticas e sugestões calcadas na realidade atual.

Paralelamente aos trabalhos de diagnóstico e elaboração de propostas concretas, que vêm sendo desen-

(*) Marcondes Mundim Guimarães é secretário de Pessoal Civil do Ministério da Administração e presidente da Câmara IV da Comissão de Reforma

volvidas nas diversas comissões da Câmara IV, a SEPEC desenvolve uma linha de ação estratégica, visando, basicamente, a facilitar a aplicação do elenco de propostas que estão sendo elaboradas.

É o caso, por exemplo, do recente Decreto-lei N.º 2280/85, que pretende regularizar a situação funcional de mais de 130 mil servidores ocupantes de tabelas especiais de empregos e assemelhadas, disfunção que vinha se arrastando ao longo dos anos e que impedia a aplicação de uma política equânime de pessoal, sem falar do descaso que o fato vinha ensejando com relação ao princípio do sistema do mérito.

• O Plano de Classificação de Cargos

Do ponto de vista da administração de pessoal, o Plano de Classificação de Cargos representa, por assim dizer, a base vital de sistematização e ordenamento das atividades e funções de qualquer organização, devendo, por consequência, ser instrumento facilitador de toda a ação política de recursos humanos que se pretenda por em prática.

Se atentarmos para a filosofia de concepção do atual PCC, a que alude a Lei n.º 5.645/70, e para os demais instrumentos complementares de sua implantação, iremos verificar que o mesmo Plano a despeito de contar com pouco mais de 10 anos de existência, já apresenta flagrantes e consideráveis sinais de inadequação aos objetivos propostos quando de sua instituição.

Dentre as principais causas e consequências dessa inadequação, podemos enfatizar:

- a) Classificação de cargos e empregos divorciada das estruturas organizacionais dos diversos órgãos da Administração, resultante de categorias funcionais que, não refletindo nas classes que compõem sua estrutura a divisão do trabalho da organização que integram, impediam a elaboração de especificações que refletissem as reais atribuições de cada classe, transformando a Progressão Funcional em mero instrumento de melhoria salarial, sem qualquer

vinculação com o crescimento profissional do servidor;

- b) Tratamento diferenciado entre os servidores dos diversos órgãos, em face do princípio do "gradualismo" introduzido pela Lei n.º 5.645/70, configurando situações de privilégio, através de obtenção de benefícios do novo Plano, por grupo de servidores, em determinados momentos;
- c) Excessiva rigidez na fixação de lotações, o que resultou na constituição de quadros de pessoal quantitativamente aquém das efetivas necessidades dos órgãos, forçando a contratação indireta de mão-de-obra para recompor a sua força de trabalho, à revelia do sistema de mérito;

Do ponto de vista da administração de pessoal, o Plano de Classificação de Cargos representa, por assim dizer, a base vital de sistematização e ordenamento das funções e atividades de qualquer organização, devendo, por consequência, ser um facilitador de toda a ação política de recursos humanos que se pretenda por em prática efetiva.

- d) Ausência de institucionalização e dinamização de programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos vinculados aos objetivos organizacionais e de crescimento individual, ausência essa evidenciada pela existência de grande contingente de servidores sem a necessária capacitação para o exercício de suas atribuições, culminando na queda qualitativa e quantitativa dos padrões de desempenho funcional. Essas disfunções, por si só, se nos afiguram suficientes para justificar a implantação de um novo Plano de Classificação de Cargos.

É nosso pensamento que o novo Plano deva criar os espaços necessários para assegurar efetivas condições de profissionalização do servidor público, através de sua formação, de desenvolvimento e aperfeiçoamento funcional, em sintonia com os objetivos da organização.

Há que se criar um sistema de classificação de cargos que permita, aos servidores, reais possibilidades de carreira, o que somente será possível, cremos, articulando-se classificação de cargos e estruturas organizacionais, tendo como núcleo conceptual o estabelecimento integral do sistema do mérito, como único princípio democrático capaz de permitir o desempenho eficaz da administração pública.

Impõe-se, para tanto, o estabelecimento de um sistema voltado para o ingresso e para o treinamento permanente, contemplando e amparando as diferenças individuais de pontencialidades e incentivando, de maneira adequada, o comprometimento consciente do servidor com os objetivos da organização e vice-versa. Estas são as linhas básicas que devem nortear a concepção do novo Plano de Classificação de Cargos.

Anteprojeto do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União

A proposta do Novo Estatuto dos Servidores Civis da União está sendo elaborada a partir das diretrizes aprovadas pela Comissão Geral de Reforma Administrativa, na Sessão Plenária de 12/09/85, e levará em conta a definição da Organização da Administração Federal, cujos estudos são da competência da Câmara I da Comissão da Reforma.

Resumidamente, as diretrizes do anteprojeto do Novo Estatuto apontam para os caminhos da valorização do funcionário e da dignificação da função pública, não só através da melhoria das condições de trabalho, como também da ênfase ao sentido da missão e da responsabilidade social do servidor público, assegurando-lhe condições de efetiva profissionalização, por meio de sua formação e desenvolvimento funcional, permitindo-lhe o crescimento na organização, mediante um sistema de carreira.

IDÉIAS

Fundamentalmente, o estabelecimento integral do sistema do mérito será a tônica sobre a qual repousarão as bases de uma administração eficiente, com a qual se legitima a ação política.

O Novo Estatuto deverá, ainda, proclamar a identidade do princípio da isonomia, na sua plenitude com o espírito da democracia.

A proposta deverá, também, incorporar as conquistas do funcionalismo, tanto as reconhecidas na legislação, quanto as proclamadas pela jurisprudência administrativa e dos tribunais.

Um único regime jurídico, a partir da vigência do Novo Estatuto, é o cerne de toda a questão e permitirá a adoção de todas as medidas que se pretende pôr em prática, ora objeto de estudos na Câmara IV da Reforma da Administração.

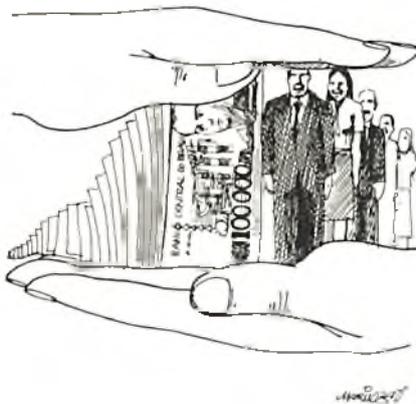
Plano de Previdência e Assistência ao Funcionário e à Sua Família

Inserir-se na proposta do Novo Estatuto a implantação de um sistema de previdência e assistência social, extensivo a toda a família do servidor. É um sistema que, pela sua relevância, vem sendo objeto de estudo à parte, confiado à Comissão de Previdência e Assistência ao Funcionário Federal e à sua Família.

Essa comissão tem por finalidade elaborar um diploma jurídico consolidador de toda a legislação vigente e incorporador das vantagens e benefícios que vêm sendo concedidos pela jurisprudência administrativa e pretoriana, de sorte que possa propiciar aos destinatários, amparo securitário e assistencial condignos.

O Plano de Retribuição de Cargos e Funções

Arelado ao Plano de Classificação de Cargos, o Plano de Retribuição de Cargos e Funções está sendo, preliminarmente, objeto de estudos a partir da análise do atual Plano de Salários que, reconhecidamente, não há como prevalecer numa Administração que pretende, sobretudo, valorizar o funcionário e dignificar a função pública, através do sistema do mérito e do princípio da equidade de tratamento.



É preciso valorizar o funcionário e dignificar a função pública, através do sistema do mérito e do princípio da equidade de tratamento. As distorções salariais atualmente existentes, privilegiando determinados grupos de categorias funcionais, e as disfunções causadas por reposicionamento são, entre outros, aspectos que têm de ser corrigidos.

As distorções salariais atualmente existentes, privilegiando determinados grupos de categorias funcionais, o elenco de gratificações e as disfunções ocasionadas por reposicionamentos sem qualquer planejamento global são, entre outros, aspectos negativos que se pretende corrigir.

Outro destaque que se pretende corrigir, no que se refere à diferenciação salarial entre os diversos empregos (atualmente inexistente), é a necessidade de observância das diferenças de potencialidades individuais, como um dos parâmetros para remuneração.

É preciso estabelecer mecanismos que premiem os mais capazes e esti-

mulem os menos capazes a uma reciclagem constante.

Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos

A capacidade de invoção de qualquer organização, seja ela pública ou privada, está intimamente ligada ao desenvolvimento de seus recursos humanos.

Se a proposta da Nova República é a de criar eficácia no desempenho das atribuições no âmbito da Administração Pública, como um todo, é necessário, antes de tudo, desenvolvermos um sistema para recrutar e selecionar servidores que se sintam desejados, seguros, significativamente engajados no seu trabalho e verdadeiramente interessados nos objetivos da organização.

O Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos que se pretende por em prática, em linhas gerais, ultrapassará a conotação de aprendizagem a partir da simples transmissão de conhecimentos, para atingir a dimensão mais profunda da formação de atitudes desejáveis ao processo de integração de pessoas à tarefa e, por consequência, às metas organizacionais.

O papel do treinamento que se pretende instalar é aquele que o caracteriza como instrumento de que se vale a instituição para intervir no sistema organizacional, com o objetivo de melhorar sua eficácia.

Será o Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos, antes de tudo, um esforço planejado e consciente, utilizando os conhecimentos existentes, devidamente adequados à nossa realidade, levando-se em conta, outrossim, os valores, as aspirações, os interesses e os objetivos dos indivíduos, acoplados aos objetivos da organização.

A partir destas e outras medidas que estão sendo estudadas na Câmara IV da Comissão da Reforma Administrativa, estaremos certos de levar nossa contribuição aos pressupostos básicos da Reforma, que, entre outros, ressaltam a restauração da cidadania, a revitalização do serviço público, a valorização de seus servidores e a melhoria dos padrões de desempenho, em benefício da sociedade a que servimos.

Descentralização: única saída?

Mauro J. Ferraz Lopes (*)

O ciclo do autoritarismo acabou e, com isto, desperta a Nação para novo ciclo de ampla participação democrática. Natural, pois, que se busque reverter tudo o que poderia significar cerceamento de liberdades ou manifestação de poder oligárquico. Se o ciclo anterior era centralizado, natural é desejar o pólo oposto e caminhar para a descentralização. Mas será esse, realmente, o caminho ideal para resolver os grandes problemas brasileiros?



A centralização do poder não é característica exclusiva dos regimes autoritários, nem derivou, no Brasil, do regime adotado nos últimos vinte anos. Na verdade, desde os tempos da Colônia e do Império, passando pela República, o Brasil é centralizado. A Federação amenizou um pouco a centralização, mas o País jamais esqueceu que nasceu unitário e, até hoje, mantém suas anteriores tradições, em face da cultura de nossa gente, herda da de nossos antepassados. No mundo moderno tem ocorrido fenômeno inverso. Os Estados Unidos da América — exemplo de democracia

— nasceram federação, mas, a cada dia, a União fica mais forte e assume maior poder, ampliando suas funções e atribuições e relegando os Estados a um plano politicamente inferior. LESLIE LIPSON, professor de Berkeley, assegura que a tendência indiscutível do nosso século é integrar e centralizar. E justifica: "O anseio político em favor da igualdade de direitos e de maior equanimidade no tratamento das pessoas; a extensão dos mercados, com a crescente padronização dos produtos e a uniformidade dos gostos; a busca da segurança social e da estabilidade econômica; as tensões que impõem a preparação militar e a tecnologia da guerra numa era de propulsão a jato, foguetes espaciais e energia atômica — todas essas condições não se coadunam com a separação de poderes e o dispersar de atribuições. Diferentes esferas de governo já não poderão ser consideradas independentes, em seus respectivos âmbitos. Cada uma delas depende das demais, ou melhor, são todas interdependentes".

Além disso, a descentralização do poder envolve o grande risco de criar

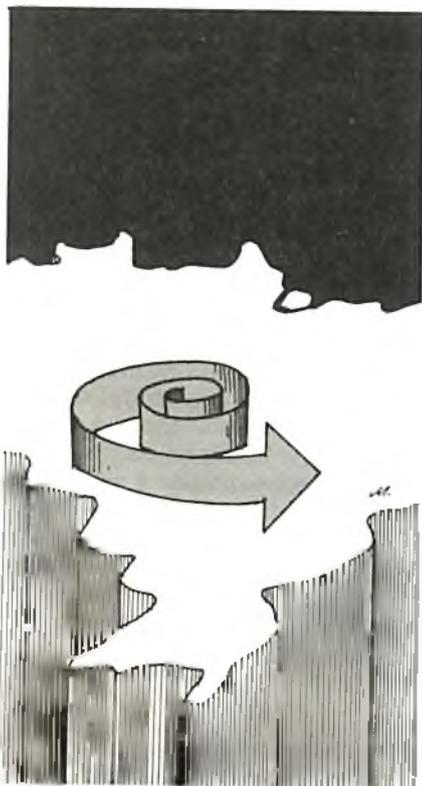
ou gerar a desordem e a desunião nacional, pondo em risco, inclusive, a democracia, especialmente se inexistirem, nas esferas locais, organismos democráticos bem estruturados para o exercício do poder que lhes for transferido. Tais organismos são, essencialmente, os Partidos Políticos, porquanto, nas democracias, é através deles que o poder é efetivamente exercido. Sem perfeita estruturação dos partidos políticos locais, a descentralização poderá resultar na ditadura local, exercida pelos déspotas ou tiranos de fonteira, cuja independência desafiará o governo central ou as liberdades por ele organizadas, sem qualquer benefício para a nação, em seu todo, ou para a população local.

É inegável, todavia, que a descentralização traz inúmeras vantagens, como a Desburocratização do Estado, pelo desmantelamento do seu gigantismo com a criação de diversas entidades estatais menores, que terão gerência mais fácil e maior controle popular, as quais servirão também de escola para os administradores públicos, preparando-os para governar as entidades maiores, onde aplicarão, na esfera nacional, a experiência adquirida no âmbito local.

Não se busque, entretanto, a descentralização por motivos simplesmente emocionais, como decorrência de impensada reação ao centralismo anterior, causado, apenas em parte, pelo autoritarismo. Governos centralizados podem coexistir com a demo-

(*) Mauro J. Ferraz Lopes é promotor de Justiça no Estado do Rio de Janeiro e ex-assessor do Programa Nacional de Desburocratização

cracia perfeita, e exemplos disso não faltam no mundo. Evidentemente, o que é inadmissível é o centralismo exagerado, ou excessivo. **Extrema sunt viciosa, virtus in medio est.** Tempere-se o excesso e a federação brasileira ficará fortalecida e aperfeiçoada, sem se cair no exagero oposto e reduzir, além dos limites, o poder central. É sempre necessário lembrar que a centralização das decisões normativas ou das diretrizes governamentais não impede que se descentralize a execução de tais decisões, desde que as normas ou diretrizes levem em conta a grande variedade das situações reais encontradas nas regiões ou localidades de características bem diferentes, umas das outras. Em certas ocasiões, melhor do que descentralizar é descentralizar, porque, pela desconcentração, ganham-se as vantagens da descentralização, sem se correr os grandes riscos dela decorrentes. Tais riscos, à evidência, são ponderáveis porque, se o País já vive a democracia real, as instituições democráticas brasileiras, com ênfase especial para os partidos políticos, estão ainda em fase de transição, para seu aperfeiçoamento completo.



A Universidade no apoio à Reforma

José Raymundo Martins Romêo ()*

Reformar é consequência natural do processo de mudanças sociais e do avanço técnico-científico que interagem na sociedade. Em decorrência, crescem a demanda e as exigências qualitativas na prestação de serviços público.

A administração buscou na teoria sistêmica absorver essas influências e resgatá-las, dotando o complexo organizacional da necessária flexibilidade. Na prática, no entanto, é difícil implantar mudanças quando às facilidades tecnológicas disponíveis se contrapõem heranças e disfunções adquiridas ao longo da incorporação à administração pública de vícios congênitos, como a prevalência circunstancial do mérito, excessiva burocracia, insatisfação salarial, diversidade de regimes jurídicos, soluções de continuidade dos projetos saneadores, etc.

O exame dessa conjuntura, complexa por excelência, evidencia a necessidade de mobilização de conhecimento multidisciplinares. Por essa razão, é justo ressaltar a clarividência do Ministro da Administração, Aluizio Alves, ao propor o engajamen-



to do potencial das Universidades no esforço para sanear a administração pública federal e lhes assegurar efetividade no desempenho da nobre missão de servir ao usuário dos serviços públicos.

Em abono da competência e da propriedade da mobilização das oficinas de trabalho intelectual e instrumental disponível nas Instituições de Ensino Superior (IES), podemos citar: a) situam-se em todas as unidades da Federação e sob diferentes matizes culturais e organizacionais, desde instituições públicas e privadas até a opção por áreas de excelência; b) dispõem de recursos humanos, instalações e equipamentos capazes de, a curto prazo, produzir diagnósticos, multiplicar as experiências de treinamento e implementar e avaliar as mudanças; c) possuem aguçada consciência crítica, de modo que o Ministério da Administração passaria a dispor de permanente ótica realista do desempenho das ações implementadas, recebendo, ao mesmo tempo, críticas e sugestões objetivas quanto aos resultados alcançados.

Com a Nova República, os brasi-

(*) José Raymundo Martins Romêo é reitor da Universidade Federal Fluminense e presidente do Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras.

leiros deram-se as mãos numa expressão máxima de reconhecimento de que chegou a hora de mudar. E o cidadão está na expectativa de constatar se algo mudou, isto é, se das palavras envolvidas pelo espírito público surgirão de fato conseqüências práticas.

Por essa razão, é preciso responder ao povo com medidas prioritárias capazes de viabilizar a reversão da imagem do Serviço Público Federal.

Nessa linha de raciocínio, destacamos dois programas:

- a) Atendimento ao usuário;
- b) Produção do serviço público.

A implantação dos projetos decorrentes desses programas permitirá ao Governo Federal e ao Ministério da Administração, em particular, atingir objetivos e desenvolver projetos que se situam nas seguintes áreas de interesse:

1. Pôr em prática nas clientelas-alvo a metodologia da identificação e solução participativa de problemas e disfunções;
2. Desenvolver projetos que facilitem a consecução da política de pessoal do Serviço Público Federal;
3. Acompanhar, avaliar e realimentar essa assistência técnica.

A eleição dessas prioridades, bem como a indicação das áreas de atuação, não devem ser vistas como excludentes das recomendações oferecidas pela equipe técnica que honrosamente integramos, responsável pela implementação da reforma administrativa. Ao contrário, achamos que as conclusões dessa equipe devem e podem mobilizar os segmentos representativos da comunidade em busca da efetividade do "slogan" Muda Brasil.

Muitas são as cobranças feitas às universidades brasileiras. Esquecem seus autores que os centros universitários foram marginalizados dos estudos e principais decisões governamentais nos últimos decênios. Não obstante as restrições orçamentárias e cerceamentos ao exercício da autonomia universitária, as instituições de Ensino Superior continuaram resistindo e tiveram e têm papel decisivo, como certamente terão a Nova República, graças a convites, como o do Ministro Aluizio Alves, para contribuir na reforma administrativa federal.

Sem intenções paternalistas

José Calheiros Bomfim ()*

A Câmara IV da Comissão Geral da Reforma Administrativa, em esforço concentrado, concluiu, em setembro de 1985, a elaboração do anteprojeto do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, desincumbindo-se, assim, de sua basilar atribuição, ao grupo outorgada pelo Regimento Interno da Comissão Geral. Todavia, por motivos impertinentes, a proposta formulada pela referida Câmara, da qual tive a honra de exercer, até a apresentação do trabalho ao Sr. Ministro, o encargo de vice-presidente, passou a ser submetida a outros canais de revisão ou "ajuste", embora estranhos à área reservada à competência do citado IV Grupo.

Oportuno grifar que, na elaboração do anteprojeto, a Câmara IV ateve-se exclusivamente à orientação traçada pelas diretrizes aprovadas pelo plenário da Comissão Geral, na memorável reunião do mês de julho de 1985, as quais, dentre muitas outras definições, estabeleceu que a proposta deveria considerar: dignificação da função e do servidor público, através de tratamento inclusive salarial do



agente; incorporação, aos direitos e vantagens do servidor público, das conquistas legais e dois julgados administrativos e judiciais, posteriores ao Estatuto de 1952; tratamento igualitário do pessoal civil, ativo e inativo, observando-se o princípio da isonomia, este de natureza constitucional.

Por isso que, em nenhum momento, a Câmara IV visou à concessão de benesses, nem atuou com espírito ou intenção paternalista. Tão-somente se conduziu autônoma e soberana no tratamento das matérias sob sua responsabilidade, estritamente afinada com os ditames da moderna política de tratamento de recursos humanos e em rigorosa consonância com os princípios fixados nas já mencionadas diretrizes, estabelecidas pelo Colegiado diretivo da Comissão Geral da Reforma Administrativa.

Assim, fiel às suas atribuições, encargos e responsabilidades, a IV Câmara bem se houve no cumprimento do dever, apresentando à apreciação do Sr. Ministro sua proposta estatutária, no prazo que lhe foram cometido no cronograma da sistemática do ambicioso projeto da Reforma Administrativa.

(*) José Calheiros Bomfim é membro da IV Câmara da Comissão da Reforma Administrativa, representando a Associação Brasileira de Imprensa, de que é diretor-jurídico

A cruzada da desburocratização no Brasil do cruzado

Célio França (*)

1) A continuidade de uma Idéia

Poucas idéias, neste País, terão sido tão rápida e unanimemente assimiladas pela sociedade quanto a Desburocratização. Desde sua criação, em 1979, o Programa tornou-se uma reivindicação popular. A opinião pública tomou como sua a iniciativa de criação tem



participado ativamente do processo e reconhecido no Programa um canal importante de acesso e de intervenção junto ao próprio Governo. Aproximou o Governo do Povo.

De outro lado, o Programa sempre foi organizado e operado de maneira ágil, leve e flexível. Credenciou-se, assim, perante à sociedade, pela velocidade, objetividade e relevância de suas iniciativas e, sobretudo, pela ausência de estruturas burocráticas tradicionais. Um pequeno grupo de servidores que integrou a equipe do ex-Ministro Hélio Beltrão encontraria terreno fértil para participar, país afora, de extraordinário debate cívico, voltado sobretudo para a redução das formas de autoritarismo e discriminação social, política e econômica embutidas em nossas arcaicas estruturas organizacionais.

Do mesmo modo, restaurou-se ou recriou-se no País a dignidade do cidadão diante do Governo e do Estado. A sociedade brasileira encontra-se em melhores condições de exigir que o Serviço Público seja operado essencialmente como Serviço ao Público, ao Cidadão e à própria Sociedade.

A partir de 1985, o Ministro paulo Lustosa colocou o Programa a serviço das causas da cidadania e da defesa do consumidor. Características peculiares de ajustamento da própria equipe governamental e a exiguidade de tempo podem ter eventualmente contribuído para que se tenha a sensação de que o Programa perderá um pouco da iniciativa e da velocidade de atuação, característicos de sua fase inicial.

2) A reorganização recente

A reorganização do Programa Nacional de Desburocratização (PrND) está incluída entre as medidas de ajustamento do Governo Federal, adotadas pelo Presidente José Sarney no bojo da Reforma Ministerial. Extin-

guiu-se a figura do Ministro Extraordinário para Assuntos da Desburocratização e transferiu-se para o âmbito do Ministro da Administração a competência de gestão do Programa Nacional de Desburocratização, mantido, todavia, como Programa Especial de Governo.

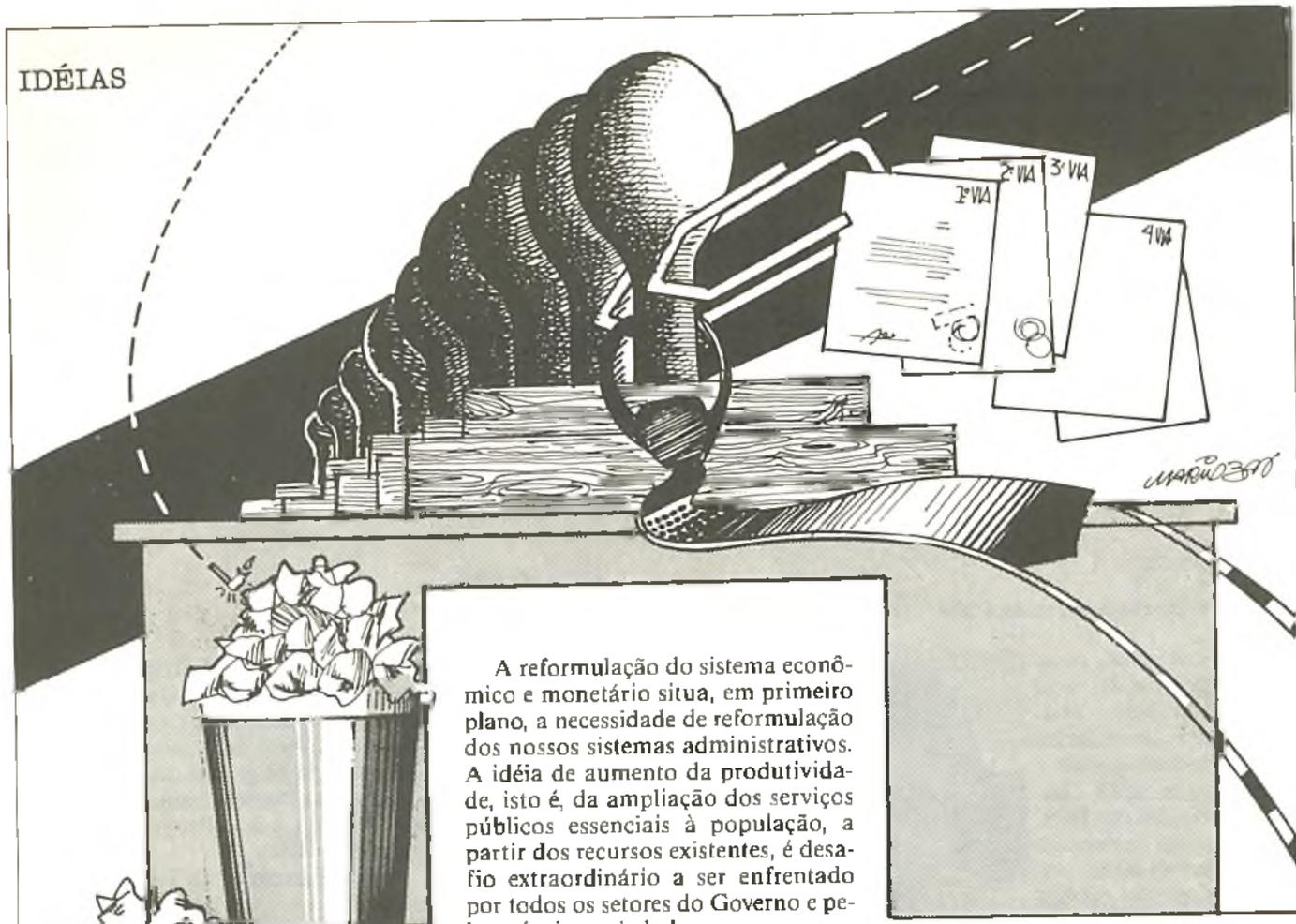
A reorganização do PrND nestes termos restaura um modelo de organização já experimentado com bastante sucesso no período em que o Ministro Hélio Beltrão ocupou o Ministério da Previdência e Assistência Social, e Piquet Carneiro a Secretaria Executiva do PrND. A orientação e coordenação política do PrND em nível de Ministro de Estado asseguram as condições necessárias à realização das tarefas a cargo do PrND.

3) Os caminhos a seguir:

Restaurar a vocação do Programa a serviço do Cidadão e a serviço da implementação dos projetos prioritários, notadamente na área social. Como órgão de governo, o Programa tem como missão principal identificar os absurdos do sistema administrativo e tentar articular, junto aos diversos órgãos responsáveis pela função específica, as soluções de Desburocratização, descomplicando a vida das pessoas, reduzindo excesso de interferência indevida do governo e melhorando o acesso à oferta dos serviços públicos essenciais.

A estratégia para viabilizar a implementação dessas idéias contém dois elementos fundamentais: Primei-

(*) Célio França é Secretário-Executivo do Programa Nacional de Desburocratização e presidente da Câmara V da Reforma Administrativa, Carioca, formado em Direito e Administração, fez mestrado em Economia para o Desenvolvimento na Universidade de Pittsburg, e doutorado em Administração na Universidade da Califórnia.



A reformulação do sistema econômico e monetário situa, em primeiro plano, a necessidade de reformulação dos nossos sistemas administrativos. A idéia de aumento da produtividade, isto é, da ampliação dos serviços públicos essenciais à população, a partir dos recursos existentes, é desafio extraordinário a ser enfrentado por todos os setores do Governo e pela própria sociedade.

De outro lado, o fenômeno que estamos assistindo de mobilização da sociedade em defesa das reformas econômicas terá um impacto positivo em todos os aspectos da vida nacional. Garantida a implementação da Reforma Econômica, o Governo será, cada vez mais cobrado a rever seu instrumental de funcionamento, sobretudo aqueles voltados para o atendimento dos interesses básicos da população. Tal fato se constitui na mais importante alavanca da Desburocratização.

Inclui-se, ainda, entre as possibilidades de atuação do Programa uma estreita articulação com os governos estaduais e municipais para adoção, naqueles níveis de governo, de medidas de interesse da desburocratização e que escapam à competência do Governo Federal. Não poderemos desconhecer o fato de que mais de 80% das relações cidadão-governo ocorrem nas esferas dos Estados e Municípios.

A articulação com o Poder Judiciário volta-se igualmente para o mesmo objetivo, qual seja o de participar, quando solicitado, da facilitação da proteção judiciária a todas as cama-

das da população. Já estamos reiniciando o contato com o poder judiciário para ampliação dos Juizados Especiais de Pequenas Causas. Esta instância judiciária tem extraordinária relevância para o êxito da reforma econômica.

Em suma, êxito da Desburocratização não é tarefa de qualquer equipe técnica ou de setor de Governo. Antes, interessa a toda sociedade e depende do seu efetivo engajamento e participação. O Presidente da República e o Ministro Aluizio Alves já estão engajados nesta "cruzada" da reformulação e da desburocratização da administração federal. As inscrições estão abertas para "cruzados" a nível da sociedade e do próprio governo. No Brasil do cruzado há enormes necessidades e possibilidades para a Cruzada da Desburocratização.

Entre em contato com o Programa Nacional de Desburocratização: Edifício-sede do Ministério Extraordinário da Administração, 9º andar, telefones: 226-7025 e 226-5474. Para quem está fora de Brasília o DDD é 061.

ro, uma estreita articulação com os órgãos específicos do Governo. Por exemplo: assistência-médica ambulatorial é com a Previdência Social. Ao Programa competirá apenas verificar o padrão de prestação dos serviços à luz das idéias fundamentais da desburocratização e contribuir para alteração dos padrões existentes. A mesma coisa acontecerá em relação a setor empresarial, ao setor de educação, habitação etc.

Segundo, o Programa estará sempre aberto aos diversos setores da Sociedade para discussão e encaminhamento de propostas específicas junto ao Governo.

Os resultados da ação do Programa vão se refletir no encaminhamento de proposições legais ao Presidente da República, depois de devidamente negociadas com as áreas setoriais. Mantém-se, dessa forma, a preocupação inicial com a produção de atos administrativos específicos destinados a simplificar a vida do cidadão, pessoa física ou jurídica, em seu relacionamento com o Poder Público.

FALA, SERVIDOR

A REFORMA ADMINISTRATIVA EM PERGUNTAS E RESPOSTAS

Qualificação

Ceciliano de Carvalho Vanderley, de João Pessoa, pergunta:

— O que se está pensando em termos de qualificação do servidor público para que ele possa desempenhar bem suas funções, como a sociedade espera?

A Câmara IV, da Comissão de Coordenação Geral do Plano de Reforma da Administração Federal, responde:

— *A valorização do servidor e dignificação da função pública será conseguida com a instituição do Plano de Cargos e Salários, com possibilidade de crescimento do funcionário na carreira, podendo atingir cargos de direção (a exemplo do Banco do Brasil); com a cincrementação do sistema de formação e desenvolvimento de recursos humanos e com a criação de um Plano de Assistência e Previdência para os servidores públicos.*

Advogados

Marcos Freire Romano, de Natal, pergunta:

— Como a Reforma Administrativa pretende aproveitar os advogados pertencentes aos quadros da administração direta ou indireta, deslocados atualmente para outras funções nas repartições, para que possam realmente utilizar seus conhecimentos jurídicos nas assessorias e procuradorias?

A Câmara IV da Comissão da Reforma responde:

— *Atualmente, com o instituto da ascensão funcional, os bacharéis em Direito que sejam funcionários da Tabela ou Quadro Permanente de um órgão da administração direta ou autarquia federal, podem concorrer a vaga na categoria de assistente jurídico (nos ministérios) ou procurador autárquicos (nas autarquias). A Câmara IV — que trata do sistema de Administração do Pessoal Civil — não pretende estudar casos isolados; o que se preten-*

de é apresentar uma proposta de um Plano de Classificação de Cargos e Funções.

Concursados

Carlos Alberto Leite, de João Pessoa, pergunta:

— Todos os concursados do Dasp, em todos níveis, serão aproveitados na Nova República?

A Câmara IV da Comissão da Reforma responde:

— *As pessoas aprovadas em concursos do Dasp serão aproveitadas na medida em que os órgãos manifestam a necessidade de admissão de pessoas habilitadas em determinados concursos.*



Unificação

Funcionário público de Vitória, pergunta:

— A mudança de regime jurídico dos servidores das estatais, face à CLT, é possível? Sabendo-se que inúmeros servidores têm estabilidade no emprego, o que acontecerá se não aceitarem tal mudança?

A Câmara IV responde:

— *A unificação dos regimes, se acontecer, será apenas com relação aos servidores da Administração Federal direta (Presidência da República e Ministérios) e autarquias federais. Não*

estão incluídas nesse rol as empresas públicas e sociedade de economia mista.

Gratificação

Yoshio Itagaki, de São Paulo, pergunta:

— Os previdenciários objetivaram a promessa de concessão de 20% de gratificação. Se concretizada, outros setores tentarão obter a mesma medida. Não acha que decisões desse tipo devem ser gerais e não setorializadas?

A Câmara IV responde:

— *Pretende-se, com a instituição do novo Plano de Cargos e Funções, corrigir as atuais distorções e evitar medidas casuísticas.*

Constituinte

Servidor de Vitória pergunta:

— Como a Reforma Administrativa pretende compatibilizar a nossa Constituição com a nova Carta, já que haverá profunda alteração com relação ao funcionalismo público?

A Câmara IV responde:

— *Como não se pode prever quais serão as alterações relativas ao funcionalismo público na nova Constituição, o anteprojeto do Estatuto elaborado pela Câmara IV seguiu os princípios preconizados pela Carta vigente.*

Tabelistas

Servidor de Teresina pergunta:

— Com a Reforma Administrativa como ficará o pessoal da tabela especial (SIPA/MA e Embratel/MA)? Será criado o 13º salário para os estatutários?

A Câmara IV responde:

— *Os servidores pertencentes às tabelas especiais dos órgãos da Administração direta e autarquias federais já estão incluídos na Tabela Permanente do respectivo órgão. A concessão do 13º salário ao funcionário es-*

FALA, SERVIDOR

tatutário está na dependência do resultado de estudos que estão sendo empreendidos por técnicos do Ministério da Administração e da área econômica do Governo.

Funcep

Raimundo Nonato, de Brasília, pergunta:

— A Funcep pretende ser usada para repassar às Secretarias de Administração dos Estados as mudanças propostas pela Reforma Administrativa?

O presidente da Funcep, Paulo Catalano, responde:

— *Sim. É da maior importância que tal aconteça. A Funcep não apenas pretende repassar as novas propostas como também coordenar, junto às Secretarias de Estado da Administração, a parte de treinamento dos servidores, fator básico para o sucesso da reforma.*



Motivação

Elzo Siqueta, do Rio de Janeiro, pergunta:

— O que pensa em fazer a Reforma Administrativa para motivar os servidores e melhorar a qualidade do serviço?

A Câmara IV responde:

— *Valorizar o funcionário e dignificar a função pública, não só através das condições de trabalho, como também dando ênfase ao sentido de missão e responsabilidade social do servidor para com o público; assegurar condições para a profissionalização do funcionário; prever sistema de classi-*

cação de cargos que assegure ao funcionário possibilidades de carreira e, também sistema de previdência e assistência. Apenas para citar algumas diretrizes que norteiam o trabalho desta Câmara.

Treinamento

Antonio Carlos Souza, de Brasília, pergunta:

— A Funcep tem condições de coordenar o treinamento do pessoal das secretarias de Administração no sentido de capacitar os Estados dentro das mudanças proposta pela Reforma Administrativa?

O presidente da Funcep, Paulo Catalano, responde:

— *A Funcep tem todas as condições e pretende, de fato, coordenar o treinamento de pessoal, fator essencial para a efetivação da reforma.*

Transporte

Délio Ferreira da Conceição, de Belo Horizonte, pergunta:

— O serviço de transporte de massa nos centros urbanos deve ficar totalmente a cargo do Governo Federal, estadual ou municipal, para que o custo das passagens possa ser mais acessível?

A Câmara III, que trata do Sistema de Administração de Serviço Gerais, responde:

— *O Ministério dos Transportes entende que o transporte público de passageiros, nas áreas urbanas, deve constituir uma competência local. A própria Constituição considera esse transporte como um serviço de interesse público, situando-o na competência do município. As idéias de colocá-lo na esfera federal não o levará, necessariamente, a custos mais acessíveis. Pelo contrário, poderá encará-lo face a menor flexibilidade do poder central em gerir esse serviço. O que se fixou, atualmente, na opinião pública é uma falsa idéia de menores custos incorridos pelos serviços ferroviários operados pelo Governo Federal, o que, na realidade, é fruto dos elevados subsídios governamentais ao sistema. No caso das Regiões Metropolitanas ou de Aglomerados Urba-*



nos, em que se configuram interesses supramunicipais, o Ministério dos Transportes inclina-se por uma gestão em nível estadual, entendendo ser a melhor forma de conciliar esses interesses, racionalizando-se procedimentos operacionais que levem a uma efetiva redução de custos.

Perdas

Geraldo Valério Vilela, de Varginha, sugere:

— *Recompor as perdas salariais do servidor público principalmente do pessoal de nível médio.*

A Câmara IV anotou a sugestão.

Dirigentes

Antonio Carlos da Silva, do Rio de Janeiro, sugere:

— *Preparar os dirigentes para ter uma visão global da sociedade a fim de que tomem melhores decisões.*

A Câmara IV anotou a sugestão.

Eleição

Áureo Lúcio de Souza, de Manaus, sugere:

— *Que todos os cargos de chefia na administração pública federal sejam preenchidos, democraticamente, mediante escolha, pelos próprios funcionários, para um mandato de um ano, podendo haver reeleição por igual período.*

A sugestão foi anotada.

SEM PROTOCOLO

AS NOTÍCIAS DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL

Concurso de Monografias

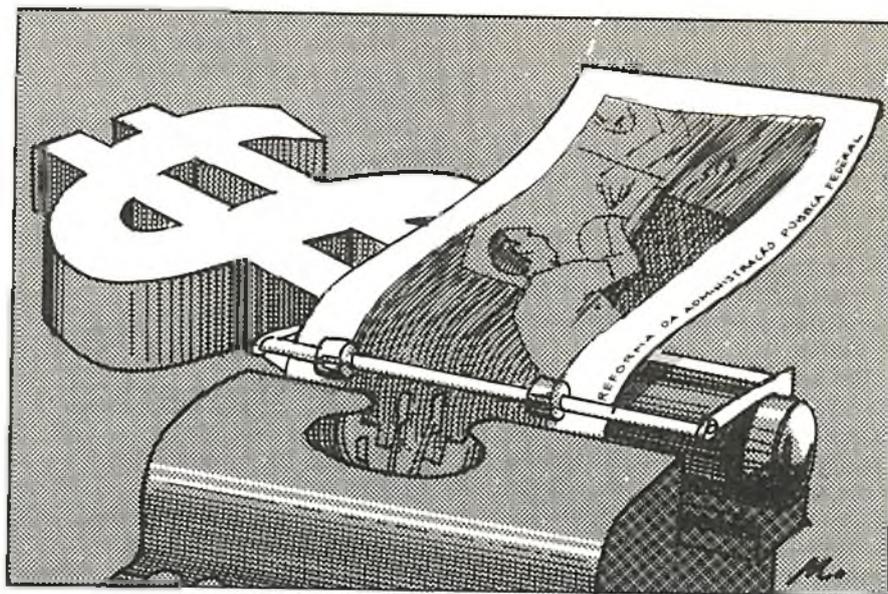
Até o dia 25 de abril a Secretaria de Modernização e Reforma Administrativa (Semor) do Ministério da Administração estará recebendo os trabalhos para o Concurso Nacional de Monografias sobre a Reforma da Administração Pública Federal, aberto desde o dia 2 de janeiro.

O concurso destina-se a brasileiros e estrangeiros que residam no Brasil no período de sua realização, excetuando-se os funcionários da Semor, e tem por objetivo estimular a realização de trabalhos sobre temas pertinentes à reforma da Administração Pública Federal, premiando o primeiro colocado com Cz\$ 10 mil; o segundo com Cz\$ 6 mil e, ainda, outros quatro trabalhos considerados pela Comissão Julgadora de interesse para publicação, com Cz\$ 1 mil cada.

As monografias deverão tratar de aspectos práticos da implantação das políticas públicas, contribuindo para uma melhor compreensão da realidade da Administração Pública do País, subsidiando o desenvolvimento e a execução de medidas da Reforma Administrativa.

Os participantes poderão optar por aspectos gerais ou casos específicos, considerando a Administração Direta e Indireta, analisando funções, programas e/ou subprogramas de governo, tratando da execução de políticas setoriais ou, ainda, analisar a situação e atuação de empresas ou autarquias, face às políticas setoriais.

Embora os temas sejam livres, a coordenação do concurso sugere alguns assuntos considerados de interesse, como "A Reforma Administrativa na Nova República — Estratégia e Ação"; "Administração Direta e Indireta: Contradições e complementariedade"; "Obstáculos e propostas de soluções para



mudanças na Administração Pública"; "Mecanismos para aprimorar a avaliação da eficácia e da eficiência das ações governamentais"; "Modernização das instituições para o desenvolvimento sócio-econômico"; "A carreira do servidor e o Serviço Público"; "O sistema de Serviços Gerais: sua contribuição para a eficácia da Administração Pública" e, "A função do controle na Administração Pública como instrumento gerencial".

As monografias deverão ser apresentadas em português, em três vias datilografadas em espaço duplo e, de preferência, não ultrapassando 75 páginas, excluídas as relativas à bibliografia e aos anexos. A identificação será feita através do pseudônimo, acompanhado de envelope lacrado contendo os seguintes dados pessoais do autor: nome, endereço residencial e profissional, data de nascimento, número do documento de identidade, CPF, formação acadêmica e experiência profissional. O envelope deverá vir identificado com o título do trabalho e o pseudônimo utilizado. Os concorrentes estrangeiros deverão incluir no envelope lacrado a prova de sua condição de residente no País.

A Comissão Julgadora se reserva o direito de não atribuir os

prêmios se considerar que os trabalhos apresentados não encerram contribuição valiosa ao conhecimento dos temas propostos, e suas decisões serão irrevogáveis e definitivas, não cabendo recurso quanto à classificação. Os critérios para seleção dos trabalhos são: adequação do texto ao tema escolhido, fundamentação metodológica e teórica das proposições, relevância, atualidade e originalidade das proposições, clareza e objetividade do texto.

A Semor publicará os trabalhos premiados, reservando-se ainda, quanto aos demais, o direito de editá-los total ou parcialmente. Os títulos dos títulos inscritos e o resultado final serão publicados no Diário Oficial da União. A entrega dos prêmios se fará em data a ser fixada no mês de junho e, caso o premiado não resida ou trabalhe em Brasília, fará jus à passagem de ida e volta para participar da solenidade de premiação.

As monografias e o envelope lacrado de identificação deverão ser enviados para: Concurso Nacional de Monografias sobre Reforma da Administração Pública Federal. Secretaria de Modernização e Reforma Administrativa — Semor — SAS — Quadra 6, Bl. "O", 4º andar — CEP 70070 — Brasília — DF

Gileno agora na Secretaria

O professor Gileno Fernandes Marcelino é o novo secretário-geral do Ministério da Administração. Em sua posse, o ministro Aluizio Alves destacou a amizade pessoal e profissional que os une há quase 30 anos, desde os tempos em que o ministro governou o Rio Grande do Norte.

Em seu discurso, Gileno recordou também essa época, quando coordenou o processo de reforma administrativa do Estado. Sobre o atual processo de reforma da Administração Federal, ele afirmou que o Brasil tem pago elevado preço político, social e econômico por ter tratado a questão administrativa de maneira casuística e pouco séria, acrescentando que, por isso, é de fundamental importância a institucionalização do Ministério ou Secretaria de Administração Pública que, juntamente com a execução da Reforma da Administração, consolidarão o planejamento administrativo no Governo Federal, antiga aspiração dos administradores públicos do País.

Pessoal cresce e custa mais

No ano passado, o Governo gastou mais 37,4% em despesas com pessoal e encargos sociais na administração direta; o número de funcionários cresceu 10% e chegou aos 700 mil e, em dinheiro antigo, foram pagos Cr\$ 41 trilhões e 835 bilhões, contra Cr\$ 9 trilhões e 410 bilhões em 1984.

As informações são do Secretário-geral da Seplan, Andréa Sandro Calabi, segundo quem, só com pessoal, o Governo gastou 30,3% do orçamento do ano passado, que foi de Cr\$ 138,2 trilhões. Em 1984, a participação dessa despesa no Orçamento foi de 26,3%.

Calabi explicou que o aumento do número de funcionários

públicos, em 1985, resultou do que chamou de "festival de contratações" realizadas nos últimos seis meses do governo Figueiredo.

O Poder Legislativo gastou com pessoal Cr\$ 1,295 trilhão, mais 367% do que ano anterior; o Poder Judiciário gastou Cr\$ 1,358, mais 436% e Poder Executivo, Cr\$ 25 trilhões e 359,9 bilhões.

Flexibilidade para material

O Ministro da Administração, Aluizio Alves, vem fazendo um levantamento das necessidades de compra de material permanente e não-permanente nos ministérios, órgãos públicos e universidades. Tal levantamento será usado na elaboração de um novo decreto proibitivo de compra de material. O último decreto nesse sentido expirou no dia 31 de dezembro passado. O ministro lembra a necessidade de nova proibição, desta vez menos radical. O decreto do ano passado não permitia a compra de qualquer tipo de material, em face da urgência de evitar gastos excessivos no final do ano.

O novo decreto deverá adotar um critério seletivo. Material de laboratório e livros, por exemplo, não sofrerão restrições, enquanto para a compra de ar condicionado e de material de escritório será exigida autorização especial.

Carros para freiar preços

O ministro Aluizio Alves determinou a suspensão dos leilões dos automóveis de representação utilizados pela administração direta. Motivo: quase 1.300 veículos passaram à disposição da Sunab — Superintendência Nacional de Abastecimento, para auxiliar na fiscalização dos preços tabelados pelo Governo em todo o País.

Aluizio decidiu, ainda, que, em caso de necessidade, a Sunab poderá requisitar da administração direta quantos funcionários forem precisos para auxiliar a fiscalização, em qualquer cidade brasileira, com o custo correndo por conta dos órgãos de origem.

Enfatizou o Ministro que a fiscalização dos preços de mercado é, atualmente, a meta prioritária do Governo e nenhum esforço será poupado para alcançá-la.

Senapro chega para agilizar

No dia 17 de abril, o Ministro da Administração, Aluizio Alves, inaugura oficialmente o Senapro — Serviço Nacional de Protocolo, destinado a agilizar o atendimento ao público e abrir caminho para a implantação da Reforma Administrativa.

Criado no início do ano, o Senapro entrou em funcionamento em meados de fevereiro passado, atendendo aos interessados através do telefone 1515, para chamadas locais do Distrito Federal, ou pelo DDD 061-1515. Para obter a informação desejada, o interessado só precisa fornecer o número do protocolo, ou o seu nome e assunto, a resposta do Senapro inclui a localização do processo (qual a repartição), o último despacho proferido e o nome e ramal do funcionário dele encarregado.

Por enquanto, as informações atingem apenas os processos em tramitação nos ministérios da Administração e da Fazenda. Com sua expansão, cobrirá todos os órgãos do Governo, pondo fim à verdadeira "via-crucis" tão comum quando se pretende localizar um processo. Acabarão também o famoso "jeitinho" e o recurso aos despachantes de balcão, porque, de 15 em 15 dias, o ministro receberá uma relação dos processos em trânsito e, se um deles aparecer mais de duas vezes sem andamento, determinará providências imediatas para agilização.

BIBLIOGRAFIA

Elaborada pela bibliotecária Adelaide Ramos e Côrte

A bibliografia referencia obras publicadas no período 1980/85, sobre Administração Pública. Focaliza os aspectos de estrutura, planejamento e desenvolvimento organizacional, o marketing nas organizações públicas, a descentralização e desburocratização, aplicação da informática no serviço público e o servidor público e sua imagem.

Os acervos-base consultados para elaboração desta bibliografia foram as bibliotecas da Universidade de Brasília, do Ministério do Interior, da Funcep e da Fundap.

01. ABREU, A. Bergamini de. Análise da estrutura formal das organizações; considerações práticas. *Rev. Administração Pública*. Rio de Janeiro, 17(4): 127-166, out./dez. 1983.
02. ADMINISTRATION et société *Revue Française d'Administration Publique*. Paris, (26):7-245, 1983.
03. ALFENAS, Luiz Henrique. A informática na administração pública; descentralização. *Fundação JP*. Belo Horizonte, 15(3/4):1-84, mar./abr. 1985.
04. ANSOFF, H. Igor e outros. *Do planejamento estratégico à administração estratégica*. São Paulo, Atlas, 1981. 271p.
05. ARAÚJO, Luiz Cesar Gonçalves de. *Mudança organizacional na administração pública federal brasileira*. São Paulo, FGV, 1982 (Tese de doutoramento, EAESP/FGV).
06. BEARDSLEY, J. F. *Círculos de qualidade; estratégias, implantação e operação*. Rio de Janeiro, Intercultural, 1983. 124p.
07. BELAUNDE, Luis Bustamente. Custo e benefícios da descentralização; algumas considerações metodológicas. *Rev. Econômica do Nordeste*. Fortaleza, 15(2):249-260, abr./jun. 1984.
08. BELLON, Martine. A concepção francesa das re-
- formas administrativas. *Rev. Administração Pública*. Rio de Janeiro, 18(1):22-26, jan./mar. 1984.
09. BORGES, Alice Gonzales. Autonomia dos estados federais e ordem econômica social. *Rev. Direito Público*. São Paulo, 17(70): 139-148, abr./jun. 1984.
10. CARNEIRO, Luiz Carlos. Reforma Administrativa. *Desenvolvimento & Conjuntura*. Rio de Janeiro, 8(6):9-26, jun. 1984.
11. CORREA, Rossi Augusta Alves. A imagem do cliente e do servidor público; perspectiva para melhorá-la. *Rev. Administração Pública*. Rio de Janeiro, 18(3):18-47, jul./set. 1984.
12. CORREA, Rossi Augusta Alves e outros. *Desburo-*
- cratização e comportamento social. Rio de Janeiro, LTC, IBAM, 1980. 153p.
13. AS CORRENTES metodológicas em desenvolvimento organizacional. *Cadernos FUNDAP*. São Paulo, 1(2):11-13, out. 1981.
14. DIAS, José Maria A. M. & PEREIRA, Roberto da Costa. O planejamento organizacional no setor público. *Fundação JP*. Belo Horizonte, 13(3/4): 118-131, mar./abr. 1983.
15. FARIA, José Henrique de. Weber e a sociologia das organizações. *Rev. Administração USP*. São Paulo, 18(2):23-29, abr./jun. 1983.
16. FELICÍSSIMO, José Roberto & AVANCINI, Sérgio Luiz. Em busca de uma metodologia; a
- pesquisa-ação. *Cadernos FUNDAP*. São Paulo, 1(2):14-26, out. 1981.
17. FERNANDES, Raimundo Nonato. Do procedimento disciplinar na função pública. *Rev. Direito Público*. São Paulo, 14(57/58):55-67, jan./mar. 1981.
18. FERNANDES SANTILÁN, José Florencio. *Política y administración pública en México; 1934-1978*. México, INAP, 1980.
19. FESLER, James W. W. *Public administration; theory and practice*. New York, Maxwell, 1980.
20. FOGUEI, Sérgio & SOUZA, Carlos César. *Desenvolvimento e deteriorização organizacional*. São Paulo, Atlas, 1980. 237p.
21. FREYSSINET, Michel & HIRATA, Helena Sumiko. Mudanças tecnológicas e participação dos trabalhadores; os círculos de controle de qualidade no Japão. *Rev. Administração de Empresas*. Rio de Janeiro, 25(3):5-21, jul./set. 1985.
22. HERNANDEZ FILHO, Adão & FELICÍSSIMO, José Roberto. Mudança organizacional na administração pública brasileira. *Cadernos FUNDAP*. São Paulo, 1(2): 27-30, out. 1981.
23. HESKETH, José Luiz & SHERWOOD, John L. *Desenvolvimento organiza-*



BIBLIOGRAFIA

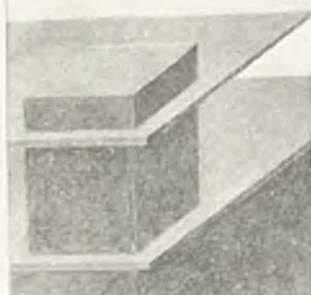
cional; uma estratégia educacional para mudança planejada. *Executivo*. Porto Alegre, 8(29):24-25, jan./abr. 1982.

24. LABRA, Maria Eliana. O ritual da desburocratização; seus contextos dramáticos e representações. *Rev. Administração Pública*. Rio de Janeiro, 16(4):5-22, out./dez. 1982.
25. LACOMBE, Francisco J. Masset. Um modelo organizacional para administração pública. *Rev. Administração de Empresas*. Rio de Janeiro, 20(1):91-99, jan./mar. 1980.
26. MALIK, Ana Maria & NEUHAUSER, Ducan. Comportamento organizacional para administração de serviço de saúde. *Rev. Administração de Empresas*. Rio de Janeiro, 23(1):67-70, jan./mar. 1983.
27. MATTOS, Carlos A. de. A dinâmica concentradora e centralizadora dos processos de formação das estruturas. *Rev. Econômica do Nordeste*. Fortaleza, 15(2):195-221, abr./jun. 1984.
28. MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. O governo, a administração e a centralização administrativa. *Rev. Administração - USP*. São Paulo, 18(1):82-86, jan./mar. 1983.
29. MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru e outros. *Administração do processo de inovação tecnológica*. São Paulo, Atlas, 1980. 384p.
30. MELO NETO, Francisco Paulo de. Modernização, desenvolvimento e mudança nas organizações. *Executivo*. Porto Alegre, 9(32):16-17, jan./abr. 1983.
31. MELLO, Diogo Lordelo de & RESTON, Jamil. *El municipio en Brasil*. Rio de Janeiro, IBAM, 1984. 20p.



PARTICIPAÇÃO E CO-GESTÃO
novas formas de administração

fernando c. prestes motta



32. MENDONÇA, Luis Carvalheira de. A participação do cidadão nas decisões da administração pública. *Rev. Administração Pública*. Rio de Janeiro, 18(4):175-182, out./dez. 1984.
33. MONTEIRO, Pedro Augusto Maciel. *A atuação do setor público estatal; um estudo das empresas estatais do estado de São Paulo*. São Paulo, FEA/USP, 1984. 159p. (Tese de Mestrado).
34. MOTTA, Fernando Cláudio Prestes. *Participação e co-gestão; novas formas de administração*. São Paulo, Brasiliense, 1982. 81p.
35. PALMA, Eduardo. Uma visão política da descentralização. *Rev. Econômica do Nordeste*. Fortaleza,

A NOVA CIÊNCIA das ORGANIZAÇÕES

UMA RECONCEITUAÇÃO da RIQUEZA das NAÇÕES

Alberto Guerreiro Ramos

- za, 15(2):223-247, abr./jun. 1984.
36. PEREIRA, Maria José Lara de Bretas. Desenvolvimento organizacional na administração pública; a correlação entre grau de institucionalização e a efetividade da mudança. *Rev. Administração Pública*. Rio de Janeiro, 19(3):75-105, jul./set. 1985.
37. PERFIL da administração pública paulista. 3. ed. São Paulo, FUNDAP, 1983.
38. PENA, Maria Valéria Junho. A introdução de ideologias gerenciais no Brasil. *Rev. Administração de Empresas*. Rio de Janeiro, 25(3):23-30, jul./set. 1985.
39. PIZZA JUNIOR, Wilson. Burocracia(s) e (des) burocratização. *Rev. Administração Pública*. Rio de Janeiro, 18(3):4-17, jul./set. 1984.
40. PRATES, Antonio Augusto Pereira & ANDRADE, Luis Aureliano Gama de. Notas sobre o modelo de planejamento participativo; o caso de Minas Gerais. *Rev. Administração Pública*. Rio de Janeiro, 19 (2):132-152, abr./jun. 1985.
41. RAMOS, Alberto Guerreiro. *A nova ciência das organizações; uma reconceituação da riqueza das nações*. Rio de Janeiro, FGV, 1981. 209p.

42. RAMOS, Alberto Guerreiro. A nova ignorância e o futuro da administração pública na América Latina. *Rev. Administração Pública*. Rio de Janeiro, 17(1):32-65, jan./mar. 1983.
43. REZENDE, Fernando. Organização governamental, gastos públicos e prioridades sociais. *Rev. Administração - USP*. São Paulo, 19(4):48-53, out./dez. 1984.
44. ROCHA, Nilton Almeida. Prefeituras e participação comunitária; experiência do IBAM. *Rev. Administração Municipal*. Rio de Janeiro, (171):26-39, abr./jun. 1984.
45. RODRIGUES, Suzana Braga & Sá, Raquel C. Radamés de. Estrutura organizacional brasileira, aplicação do modelo de Aston e implicações metodológicas. *Rev. Administração de Empresas*. Rio de Janeiro, 24(4):158-174, out./dez. 1984.
46. SANTOS, Alex Gonçalves dos. *Marketing para organizações públicas*. Brasília, 1985. 62p.
47. SCARFONI FILHO, Francisco. *O processo de descentralização na prefeitura de São Paulo; o caso das administrações regionais*. São Paulo, EAESP/FGV, 1981. (Tese de Mestrado).
48. SILVA FILHO, Gustavo Pereira da. Mudanças organizacionais no serviço público; uma breve discussão. *Rev. Administração Pública*. Rio de Janeiro, 15(4):66-75, out./dez. 1981.
49. VIEIRA, Humberto Leal. *Os fundamentos de organização e a reforma administrativa federal*. Brasília, 1981. 244p.
50. ZAJDSZNAJDER, Luciano. A administração pública numa encruzilhada histórica. *Rev. Administração Pública*. Rio de Janeiro, 18(4):88-99, out./dez. 1984.

FIQUE POR DENTRO DO GOVERNO FEDERAL.

Não é preciso subir a rampa do Planalto para saber como funciona o Governo Federal.

Sem marcar audiência, você pode ficar por dentro de todos os Órgãos da Administração Pública e seus titulares.

Do primeiro ao último escalão.

O sinal está aberto para suas perguntas.

Quem vai responder é um computador e uma série de publicações, que poderão

lhe apresentar cada Órgão, dizendo quando foi criado, para que serve, a quem está subordinado e quais as leis que regulamentam suas atividades, incluindo a Administração Direta, Indireta e Fundações.

Justamente para você não se perder no meio de milhares de informações, a SEMOR colocou o Governo Federal no computador e em publicações, para descongestionar o fluxo de informações.

Agora consultar é fácil.



VEJA O QUE O SIORG LHE OFERECE:

O SIORG é um Sistema de Informações Organizacionais criado pela SEMOR, contendo dados para melhor conhecimento da Administração pública e seu funcionamento.

Conheça seus produtos:

EM PUBLICAÇÕES

CAF — Cadastro da Administração Federal
Catálogo em sistema de folhas soltas substituíveis, disponível nas bibliotecas.

PODER EXECUTIVO — Estruturas Básicas e Organogramas.

Solicite diretamente à SEMOR, por carta-telegrama, telex ou telefone.

TITULARES E ENDEREÇOS

Publicado periodicamente

EM COMPUTADOR

CAF — Cadastro da Administração Federal

Informa sobre a estrutura da Administração Pública Direta, Indireta e Fundações, com dados específicos sobre cada Órgão: estrutura, titulares, competência, localização, leis etc.

DIRETÓRIO REFERENCIAL de bases de dados e outros levantamentos sistemáticos de informações. Tem implantação

Sobre qualquer tema de seu interesse, o Diretório indicará as informações existentes onde e como obtê-las dentro e fora da Administração Pública.

MAPA — Banco de dados sobre a memória da Administração Pública Federal.

Organizado pelo Arquivo Nacional, contendo a história do Governo Federal.

Você pode parar no tempo e conhecer a estrutura de cada Órgão, suas leis, data de criação ou extinção, competência ou acompanhar a evolução ao longo de sua existência.

Secretaria de Modernização e Reforma Administrativa
Gerência de Informações — GINF

**PERGUNTAR
NÃO OFENDE.**

PARA CONSULTAR procure as bibliotecas, os terminais ligados à Rede de Teleprocessamento do PRO-DASEN (Centro de Processamento de Dados do Senado Federal), ou dirija-se diretamente à SEMOR.

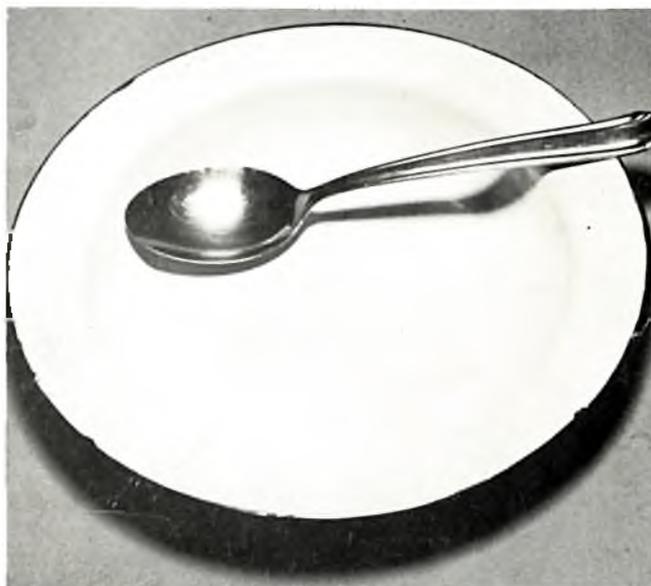
SEMOR

SAS — Quadra 06 — Bloco "O" — 4º andar — Fones:
10611 223-2459 e 215-4372 — CEP 70 070 — Brasília-DF.

O PAP sozinho não enche a barriga de ninguém.

Sem você, o PAP não passa de um prato vazio. Coordenado pela Cobal e auxiliado por vários órgãos e instituições, como a Cibrazem, CFP, BNDES e outros, o Programa de Alimentação Popular pouco vai fazer se você não participar.

Direito de muitos e obrigação de todos, o PAP quer levar à mesa de milhões de brasileiros uma alimentação a preços reduzidos e que atenda as suas necessidades básicas. Para que isso se torne uma realidade, a sua ajuda é fundamental. Fiscalize, fale, dê sugestões, reúna, enfim participe do jeito que puder para que o PAP possa encher o prato de mais de 13 milhões de nossa gente. Pense nisto.



PAP

PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO
POPULAR

cobal

UMA BRANQUILHA DE ALIMENTOS