

De qual Estado precisamos para o desenvolvimento do país?

Evelyn Levy

No Brasil, estamos ainda pouco habituados a pensar sobre o impacto que nossas decisões de hoje terão dentro de algumas décadas. Vários países têm já planos de longo prazo, em que projeções demográficas são relacionadas à evolução das finanças públicas, tal como a Austrália onde um "*Intergenerational Plan*" prevê as despesas nos próximos quarenta anos, corrigindo-o a cada cinco anos.

Dada a rigidez das despesas com pessoal no setor público brasileiro, uma das dimensões que deveríamos considerar é aquela relativa à contratação de servidores públicos. Mas, aqui a discussão sobre esse assunto comumente gira em torno de posições que condenam o número supostamente exagerado - de servidores, versus argumentos em favor de concursos para garantir a meritocracia e sua implícita imparcialidade. Creio que colocar o debate em torno desses eixos é um equívoco. De fato, o número de servidores não é exagerado: o Brasil tem mantido a média histórica de 11% de sua PEA trabalhando no setor público; em termos comparativos a situação não é anômala: entre os países da OCDE essa participação varia de 5% a 28%.

Os parâmetros mais adequados então deveriam ser: quanto pode o país dispender com salários e previdência do setor público? e, nos limites impostos por essa despesa, qual a melhor maneira de realizá-la? O país gasta hoje cerca de 15% do PIB com a despesa de pessoal do setor público (Medeiros, 2011), o que representa cerca de 43% da despesa pública, enquanto esse percentual, em termos médios, gira em torno de 24% nos países da OCDE. Seria importante diminuir essa despesa a médio prazo, o que não significa necessariamente diminuir os salários. Esses deveriam flutuar em torno dos valores pagos pelo mercado privado para ocupações equivalentes, garantindo a atratividade do setor público. Retornando aos dados da OCDE, vemos que muitos países estão estabelecendo taxas de substituição para os servidores que se aposentam nos governos centrais: Áustria, Portugal e França pretendem admitir um servidor para cada dois que se aposentam; a Itália e a Grécia, um em cada cinco; a Espanha um em cada dez (OCDE, 2011).

Atendida a premissa de um "teto" de despesa de pessoal, a questão que resta discutir é: de quais perfis de servidores o Estado brasileiro irá necessitar daqui em diante? De qual Estado precisamos para o desenvolvimento do país? Atualmente a definição de concursos no setor público para quais cargos deve haver recrutamento - se faz por pressão dos interesses já organizados, sejam eles dos órgãos públicos existentes e/ou dos sindicatos. Os governos federal, estaduais e municipais costumam não ter uma visão estratégica dos recursos humanos de que irão necessitar no futuro mais próximo e mais distante. Segundo dados da PNAD (Marconi, 2010), entre 2002 e 2007 a força de trabalho no setor público cresceu em torno de 20%, principalmente nos estados e municípios. Cerca de 20% desse total foi incorporado em atividades auxiliares, técnicas e de apoio operacional, que ainda hoje absorvem mais de 30% da força de trabalho.

Os múltiplos desafios que cercam as sociedades contemporâneas, suas economias e meio ambiente, exigem políticas públicas mais complexas e integradas, baseadas em evidências sobre seus impactos. Demandam regulação continuamente aperfeiçoada, para se tornar uma alavanca ao desenvolvimento. Exigem mais, melhores e novos serviços públicos em virtude do envelhecimento da população, por exemplo. Quais as prioridades? Uma resposta genérica a essa questão é: as prioridades são as de contratação de servidores para exercerem as atividades que são exclusivamente estatais. Onde o setor privado e/ou o terceiro setor puderem atuar deveriam ser fortemente considerados, como, aliás, admite a Constituição brasileira. Essa é a forte

tendência dos países que passam hoje por graves fiscais. Preconizar a terceirização e as parcerias não significa aceitar condições precárias de trabalho; pelo contrário, esses contratos devem ser judiciosamente acompanhados de modo a garantir a esses empregados seus direitos trabalhistas, protegendo-os de relações oportunistas. Os recentes casos de relacionamento espúrio entre os governos e as entidades não governamentais também não deveriam impedir esse caminho. O aperfeiçoamento das formas de controle (Modesto, 2010) seria uma resposta mais eficaz. A contínua incorporação de servidores que não exercem atividades exclusivas de Estado está comprometendo a despesa de pessoal atual e futura, talvez por mais de quatro décadas, eventualmente impedindo que as ações estratégicas do Estado possam ser executadas.

Medidas contínuas para aumento da transparência, ampliando controle social e participação; qualificação permanente dos servidores para o desenvolvimento de competências necessárias; construção de carreiras flexíveis, que não cristalizem grupos de servidores em atividades que poderão se tornar obsoletas, ou em órgãos que poderão ser remodelados para atenderem a novas agendas; contínua incorporação da tecnologia da informação para o aumento da produtividade, da transversalidade das políticas e da oferta de serviços diretos ao cidadão; e a realização de processos seletivos para a ocupação de cargos comissionados poderiam contribuir a um aumento considerável do desempenho.

Essas ponderações estão longe de indicar soluções. O debate precisa continuar, mas necessita mudar de patamar.

Fonte: <http://www.consad.org.br/consad/artigosInternas.aspx?menu=25720&id=159115>