

INSTRUMENTO: PROPOSTA DE PROJETO DE LEI

Apresentação de Produto do Mestrado Profissional

Considerando o disposto no decreto 5.825/2006, nas leis 8.112/1990, 11.091/2005, no Projeto Universidade Cidadã para os Trabalhadores, e na Resolução 005/2013 da CGP/UnB, o produto desse trabalho se constitui numa proposta de Projeto de Lei oriundo de uma atualização e consolidação desses instrumentos jurídicos, para integrar o debate em curso no congresso nacional sobre autonomia universitária, subsidiando assim os debates que deverão transcorrer nesse espaço e no âmbito das instituições federais de ensino superior e do movimento sindical, para que se possa consolidar um instrumento de avaliação inserido no planejamento institucional e no processo pedagógico de seus servidores, e avançando na regulação desse instrumento de gestão.

Assim, conceitos, ideias e inovações trazidas na legislação citada, encontram-se aqui compilados, acrescidos, ajustados e/ou modificados, e formatados, com vistas a incorporação de parâmetros e considerações que advieram do processo desta dissertação e dos diálogos com servidores e gestores da Universidade de Brasília, sendo esse projeto apresentado a seguir:

ELEMENTOS PARA REFLEXÃO

O modelo de gestão gerencial, ao tomar o mercado como parâmetro das relações de trabalho e tentar transpô-las para o serviço público, traz uma visão de aumento da produtividade de sua força de trabalho, seja essa absoluta (na definição da duração da jornada de trabalho) ou relativa (técnicas/meios para o desenvolvimento das funções) de seus trabalhadores, sem necessariamente haver uma relação entre a ampliação dessa produção e o atendimento das reais necessidades da população.

Parcela do Estado é desmontada nesse processo, repassando à iniciativa privada setores ou funções que antes eram responsabilidade de instituições públicas. A redefinição de funções típicas de Estado, de setores para se desenvolver regulação, e de setores para serem desenvolvidos não somente pelo setor público, mas também pelo setor privado, provoca uma distorcida análise da situação do serviço público. Primeiro, porque a estruturação do trabalho carece de profissionais, sendo diversos serviços repassados para o setor privado de forma complementar (principalmente na área de apoio dos órgãos públicos). Segundo, que a expansão populacional e as mudanças no mundo do trabalho tornam obsoletas as já limitadas estruturas públicas, cuja expansão não acompanha essa demanda. Terceiro, que a comparação com o setor privado gera indicadores que não refletem a qualidade e o compromisso social que deve nortear o serviço público.

Como a política de gestão gerencial prioriza carreiras do núcleo estratégico, a captação de recursos humanos (concursos públicos) e de formação e especialização se voltam para esse segmento, cabendo aos outros setores serem destinados preferencialmente ao setor privado, com outras opções, como o não estatal, ou ainda, o estatal de direito privado. Os trabalhadores que não se encontram nesse núcleo têm assim uma capacitação voltada centralmente para a melhoria da prestação de determinados serviços, não contemplando necessariamente uma análise do efeito social de seu fazer e o aprendizado permanente. Assim, podemos compreender melhor as resistências ocorridas na constituição do PCCTAE, os questionamentos ao incentivo à qualificação dos técnico-administrativos, ou a resistência à implementação de uma política nacional de capacitação desses trabalhadores.

A avaliação de desempenho, se colocada dentro dessa perspectiva, não cumpre um papel formativo e emancipatório. Avançar na estruturação de uma proposta de avaliação de desempenho que dê significado ao disposto legal é uma necessidade

inadiável no serviço público, com efeitos desejados ao funcionamento da Instituição e ao desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores.

Almeja-se nesse trabalho identificar as percepções, lacunas e compreensões dos gestores e servidores sobre a AD, identificando os limites atuais, possibilidades de intervenção na realidade para operar sobre os significados que são apreendidos sobre essa temática, e subsidiar a construção dos mecanismos de gestão e instrumentos que permitam operar a AD dentro do compromisso social. As análises serão desenvolvidas em torno ao processo de planejamento do trabalho e da avaliação, sobre o perfil de gestão democrática, e a relação com a formação dos trabalhadores.

O processo de avaliação de desempenho não pode ser mero instrumento de aprovação ou reprovação dos servidores em estágio probatório, ela deve ser utilizada para subsidiar a gestão na identificação de pontos que precisam ser modificados visando a melhoria dos processos de trabalho, possíveis mudanças para melhor adaptação as habilidades dos trabalhadores do setor, necessidades de capacitação, etc.

A fala dos gestores nos remete ao ponto repetido por praticamente todos; a falta de capacitação prévia, ausência de levantamento de habilidades, campo de formação mais próximo ao desenvolvido na unidade, condições de trabalho e ambientes inadequados, número insuficiente de trabalhadores para executar as atividades básicas. Agregue a isso tudo salários baixos pouco ou nenhuma perspectiva de crescimento na instituição e teremos um quadro de servidores insatisfeitos procurando se qualificar, não para permanecer na universidade sim para passar em outro concurso que pague mais. Assim temos um grupo de gestores que sim tentam mesmo com dificuldades agregar os resultados da avaliação ao planejamento da unidade enquanto outro grupo relata que a alta rotatividade, número insuficiente de servidores do quadro permanente que os obriga a funcionar com estagiários e bolsistas não permite um planejamento eficaz implantação de mudanças.

Dessa maneira pode-se concluir que ao utilizar a avaliação de desempenho, as instituições não consegue só visualizar novos talentos, mas também dar um feedback para que os colaboradores melhorem seu desempenho, e consequentemente melhorem os resultados da organização. Assim, a avaliação de desempenho pode ser considerada uma ferramenta de apoio ao desenvolvimento profissional dos servidores, mas para isso a instituição deve dar um feedback aos trabalhadores que estão sendo avaliados sobre o desempenho dos mesmos, seja ele positivo ou negativo, fornecer capacitação adequada

para o desenvolvimento de suas funções proporcionando que sejam estimulados a se desenvolverem e crescerem profissionalmente junto com a Instituição.

Essas análises e contribuições poderão ser apropriadas por gestores nos debates internos da UnB, bem como pela representação dos servidores nos espaços institucionais, como órgãos colegiados, comissão interna de supervisão da carreira, e comissão nacional de supervisão.