

Presidência da República CODIN / PROTOCOLO
ENVELOPE FECHADO
DATA: 09, 02, 2013
FUNC. <i>M. M. M.</i>

**CARTA DO CICLO DE GESTÃO GOVERNAMENTAL E DO NÚCLEO
FINANCEIRO DO ESTADO À PRESIDENTA DILMA ROUSSEFF**

O Brasil voltou a planejar seu desenvolvimento econômico e social nessa primeira década do século XXI. Depois de mais de 25 anos desconstruindo a capacidade e a qualidade do ensino técnico e da educação formal; negligenciando os investimentos em infraestrutura e logística, abdicando da responsabilidade do Estado de atender às necessidades e direitos básicos da população, a Administração Pública perdeu muito de sua capacidade de planejamento e atuação em busca do desenvolvimento. Mas está em nossas mãos a reconstrução da visão estratégica nacional e a preparação do País para o futuro.

Estamos vivendo um momento raro que conjuga fatores internos e externos para criar uma janela de oportunidade para que a sociedade brasileira formule um novo modelo de desenvolvimento, com mais autonomia e foco nas características e necessidades do País, buscando cumprir o Projeto de Nação manifesto na Constituição Federal. Os obstáculos são muitos, mas com vontade política, planejamento e estratégia serão todos superados. O maior desafio é a preparação do Estado para que possa cumprir seu papel nesse processo.

Ainda vivemos sob uma cultura patrimonialista herdada da colônia, sem nunca termos, de fato, consolidado a burocracia weberiana naquilo que ela tem de mais importante: a capacitação do aparato estatal para atuar e interagir com os diversos setores da sociedade, sem perder sua autonomia e o foco no interesse público mais amplo, capaz de canalizar os recursos do País para o real benefício da maioria da população.

O modelo de gestão e organização do Estado ainda mescla regras e hábitos que impedem uma atuação integrada e coesa dos diversos ministérios, empresas e órgãos públicos. O elevado número de cargos técnicos e de gestão ocupados por meio de critérios político-partidários, especialmente quando comparada aos padrões dos países ricos tradicionais ou dos *tigres* asiáticos¹, dificulta a implementação de políticas de longo prazo e das diretrizes políticas de Governo legitimadas nas urnas.

Estudo elaborado em 2011² comparou os dados de 90 países sob dois aspectos: 1) grau de implementação de uma burocracia profissionalizada, recrutada por meio de critérios de mérito e organizada em estruturas de carreira e de remuneração pensadas para atrair e manter os

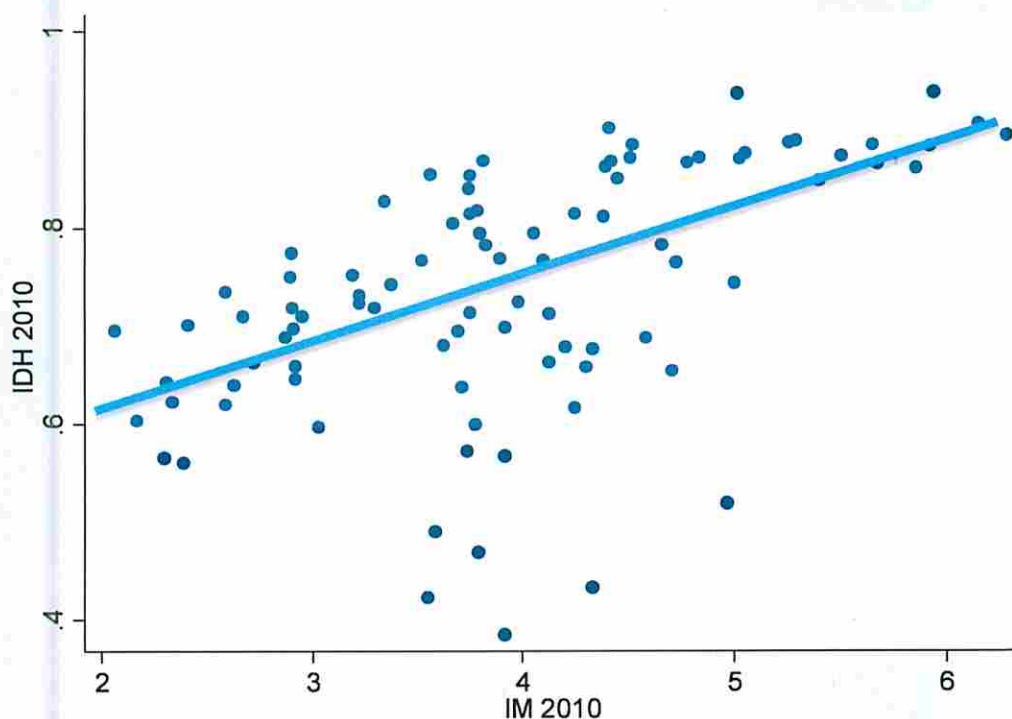
¹ Estudo feito em 2009 pelo Prof. Carl Dahlström revelou que a Suécia tinha, em 2005, média de 6,2 indicadores políticos por ministério no Poder Executivo Central; Dinamarca (0,8, em 2007), Finlândia (2,3, em 2007), Irlanda (2,5, em 2007), Nova Zelândia (2,7, em 2006), Reino Unido (3,5, em 2007), Holanda (3,5, em 2007), Canadá (3,8, em 2007), Noruega (4,2, em 2007) e Japão (4,6, em 2007). Com uma média um pouco superior: Alemanha (10, em 2007), EUA (11,6, em 2004), Suíça (14,3, em 2007) e Austrália (14,8, em 2007).

² Dissertação de mestrado defendida na Faculdade de Economia da UnB em outubro de 2011 por Rafael de Sá Marques (anexa a essa Carta), que relacionou os dados de IDH na ONU com dados sobre a qualidade da burocracia estatal em mais de 90 países, reunidos pelo Quality of Government (QoG) Institute, da Universidade de Gothenburg, da Suécia.

melhores talentos, chamado de Índice de Meritocracia; e 2) os resultados desses países no Índice de Desenvolvimento Humano, das Nações Unidas. Um forte indicativo emergiu dessa comparação: o Índice de Meritocracia e o Índice de Desenvolvimento Humano apresentaram correlação positiva considerável, sendo possível estimar que para cada 1% de aumento no nível de implementação da meritocracia na máquina pública pode-se observar uma tendência de aumento no grau de desenvolvimento humano da ordem de 0,28%.

Essa análise fortaleceu a percepção que as lideranças das entidades que assinam esta Carta já têm, de que a meritocracia é fator determinante para o desenvolvimento econômico e social dos países, bem como para a maior aproximação entre o interesse público expresso na missão institucional dos órgãos da Administração Pública e sua atuação cotidiana.

Chama atenção o fato de que mesmo países com renda *per capita* das mais altas do mundo, como Estados Unidos e Alemanha, encontram-se na faixa intermediária tanto do índice de meritocracia quanto do IDH, enquanto que todos os países nórdicos, os *tigres* asiáticos, o Canadá, a Irlanda, a Austrália e a Nova Zelândia, mesmo com uma renda relativamente mais baixa, apresentam tanto os maiores índices de meritocracia quanto o maiores IDHs. As tabelas com os dados dos 90 países estão no Anexo 1.



Nos anos 80 e 90 do século passado, o planejamento, a gestão, o orçamento e o controle das políticas públicas, especialmente aquelas que se relacionavam à redução da pobreza, ao desenvolvimento industrial e ao comércio exterior não eram prioridade. A política de Governo era de redução do Estado para geração de excedentes financeiros, a qualquer custo. Esse modelo

de “ajuste” teve seu espelho no âmbito da Administração Pública. Muitas das propostas da teoria da “nova gerência pública” acabaram por facilitar a captura das decisões de Estado pelo setor financeiro e por outros oligopólios nacionais e internacionais, inclusive em países ricos. Ao mesmo tempo, elas mostraram-se incapazes de resolver os problemas econômicos e sociais a que se propunham nos países em desenvolvimento. Em muitos casos, abriram as portas para a pilhagem do patrimônio público em larga escala.

Hoje não há mais dúvidas sobre a importância da qualidade do Estado na construção do equilíbrio entre os atores da sociedade para definir um Projeto Soberano de País, e exercer sua missão de organizar, promover, incentivar, regular e até de suprir as lacunas do mercado. Acreditamos que quanto maior o grau de profissionalização do Estado e menor o espaço para o clientelismo, mais apta está a Administração para consultar e interagir com os diversos grupos de interesse da sociedade sem que suas decisões sejam capturadas e acabem perdendo o foco do interesse público mais amplo.

As políticas de desenvolvimento colocadas em marcha na última década, do PPI ao PAC, da PITCE ao Plano Brasil Maior, do Bolsa Família ao Brasil Sem Miséria, têm mostrado resultados importantes, especialmente na superação das desigualdades sociais. Mas o Brasil precisa dar mais um salto de qualidade em competitividade, capacidade inovadora, igualdade de oportunidades e garantia de direitos sociais básicos como educação, saúde, transporte e segurança públicos. Os filhos dos trabalhadores devem ter as mesmas oportunidades e garantias que têm os filhos dos patrões! Assim se faz um País rico de verdade.

O Estado estará tanto mais preparado para promover todas essas transformações quanto melhor for a qualidade dos seus quadros decisórios e técnicos. Assim, defendemos um conceito de Meritocracia fundamentado no concurso público, na retenção e premiação dos servidores mais qualificados, com carreiras estruturadas e remuneração adequada, assim como na estipulação de metas e mensuração de resultados.

Estamos certos de que para consolidar o atual processo de desenvolvimento e garantir que a população participe dos benefícios dele decorrentes, o País não pode prescindir de um plano desenvolvimentista de Reforma do Estado. Queremos estar no centro dessa emancipação intelectual, política e econômica.

Entendemos que, no atual Governo, as atribuições dessas carreiras passaram a ser chave dentro do Estado e seus servidores devem estar em condição de garantir a qualidade e a continuidade dessa agenda estratégica em longo prazo. Para isso, é essencial que possamos atrair e manter os melhores talentos do País para os seus quadros.

As carreiras do Ciclo de Gestão e do Núcleo Financeiro têm a responsabilidade e as competências legais para habilitar o Estado à consecução da diretriz de transformação do Brasil

em um país mais rico e mais justo. Dentro dessa perspectiva, e considerando a importância de se preparar, o quanto antes, o Brasil para o enfrentamento dos desafios futuros de um País que emerge no cenário internacional, é que solicitamos a Vossa Excelência que considere e implemente uma agenda que contemple os seguintes aspectos:

1. Garantir que todos os cargos de livre nomeação na Administração direta, indireta e fundacional, os DAS e equivalentes entre o nível 1 e o 5, sejam ocupados por servidores de carreira (concursados, efetivos) cujas atribuições técnicas sejam compatíveis com as funções a serem exercidas. Aplicar a mesma regra para, pelo menos, 50% dos DAS 6, em cada órgão;

2. Garantir que todos os cargos de Subsecretários de Planejamento, Orçamento e Administração e equivalentes, responsáveis pelas compras, contratos, gestão de pessoal e orçamento, sejam ocupados por servidores de carreiras cujas atribuições sejam compatíveis com a função;

3. Garantir que os cargos de direção das agências reguladoras não possam ser ocupados por pessoas que sejam ou tenham sido, em qualquer época, sócias ou gerentes ou familiares de sócios e gerentes, de empresas que atuam nos respectivos setores regulados, mesmo sendo servidores de carreira;

4. Implementar uma política de transformação da qualidade do ensino formal (fundamental, médio e superior) no Brasil, para garantir a elevação do nível técnico dos recursos humanos tanto para atender ao setor público quanto ao privado e, ao mesmo tempo, democratizar as oportunidades de ascensão social no País;

5. Fazer o planejamento estratégico integrado de todos os ministérios e seus órgãos vinculados, com participação efetiva da estrutura técnica e da sociedade, fundamentado nas diretrizes tanto constitucionais quanto de Governo e com metas e avaliação de resultados;

6. Implementar política permanente de reposição e qualificação dos quadros técnicos do Estado, assim como eliminar a prática da terceirização e os concursos temporários nas atividades rotineiras da Administração;

7. Reorganizar os cargos públicos em grupos temáticos, com planos estruturados de carreira, reduzindo as mais de 360 tabelas remuneratórias a um número que permita sua inclusão em um plano de gestão de pessoal relacionado às prioridades do Governo;

8. Regulamentar imediatamente a Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, assinada pelo Presidente Lula em 2010;

9. Promover a harmonização da gestão de pessoal nos três Poderes da União;

10. Implementar uma política salarial permanente para o Setor Público, conforme determina a Constituição Federal, para garantir que a máquina pública tenha a seu dispor os melhores talentos e possa, assim, tanto ser cobrada quanto admirada pela sociedade a quem serve;

11. Criar uma área especializada em auditoria de obras, responsável pelo acúmulo e difusão do conhecimento, planejamento, orientação e convergência técnica dos trabalhos realizados pelo Poder Executivo, para reduzir os prejuízos tanto com desvio de recursos quanto com a paralização e atraso nas obras;


12. Acelerar o desenvolvimento e a implantação do sistema de informação de custos na Administração Pública, visando acompanhar, com maior detalhamento e exatidão a execução da despesa, de forma a otimizar a aplicação dos recursos federais;


13. Garantir a participação de representantes dessas carreiras no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social – CDES e no Conselho Nacional de Desenvolvimento Industrial - CNDI.


 **afipea**
Sindical
Sindicato Nacional dos Servidores do Ipea
Pres.: Mauricio Gallikin

 **AACCE**
Associação dos Analistas de Comércio Exterior
Pres.: Rafael Marques

 **ANESP**
Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental
Pres.: Trajano Quinhões

 **SUSEP**
Sindicato Nacional dos Servidores da Superintendência de Seguros Privados
Vice-Pres.: Moysés Moret

 **SINAL**
Sindicato Nacional dos Servidores do Banco Central
Pres.: Sérgio da Luz Beirão

 **ASSECOR**
Associação Nacional dos Servidores da Carreira de Planejamento e Orçamento
Pres.: Eduardo Rodrigues

 **UNACON**
Sindical
Sindicato Nacional dos Analistas e Técnicos de Finanças e Controle
Pres.: Rudinei Marques

 **SINDCVM**
Sindicato Nacional dos Servidores da Comissão de Valores Mobiliários
Pres.: Leonardo Wainstok