



O diagnóstico da Política de Recursos Humanos do Governo Público Federal

SÃO PAULO, 31 DE OUTUBRO DE 2014 ÀS 13:28 POR NELSON MARCONI

Essa política avançou muito pouco desde 2009, ano de nossa análise anterior. Os avanços mais significativos foram a aprovação do regime de previdência complementar dos servidores públicos federais e o arrefecimento das contratações, bem como dos reajustes de salários, que continuaram, porém em magnitude menor.

A nova regra previdenciária só se aplica aos contratados após sua implementação; logo, não reduz as despesas com aposentadoria no presente, mas é fundamental para amenizá-las no futuro. Esse será o maior ganho, em termos fiscais.

A despesa federal com pessoal evoluiu de R\$ 167 bilhões em 2009 para R\$ 222 bilhões em 2013 (segundo o Boletim Estatístico de Pessoal do Ministério do Planejamento), ou 7,4% ao ano, demonstrando que estes gastos continuam evoluindo em termos reais. Apenas em 2012 isto não aconteceu. Desta vez o Judiciário apresentou variação bem inferior à dos demais Poderes (média de 3,3% no mesmo período), pois seu plano de carreiras que previa aumentos significativos de salários já tinha sido anteriormente implementado. Os demais Poderes tiveram variações semelhantes às observadas para o resultado geral. As despesas com inativos evoluíram praticamente na mesma proporção que as dos ativos. Chama atenção que mesmo sem conceder reajustes lineares no período essa despesa evoluiu acima da inflação. É um sinal de que problemas diagnosticados anteriormente permanecem. Um é a própria evolução das despesas com aposentadorias já citada; vamos discutir os demais.

Para identificar outras fontes de crescimento das despesas, vale ressaltar que a evolução do quantitativo de servidores não foi acentuada entre 2009 e 2013, ao contrário do que ocorria nos anos anteriores; a variação média anual desse indicador foi de 1,9%, sendo que entre os civis do Poder Executivo, que emprega mais pessoas, atingiu 2,5%. Variação análoga ocorreu entre os militares. A forte tendência de crescimento de contratações parece ter sido revertida. O número de aposentados e servidores que faleceram e geraram pensões também aumentou pouco, 0,9 % na média anual. Porém, como a despesa aumentou proporcionalmente bem mais que o quantitativo de servidores ativos, a remuneração média tanto desses últimos como dos inativos se elevou. Assim, esta continua uma tendência que pressiona fortemente as despesas com pessoal.

As remunerações continuam bastante superiores às pagas no setor privado, mesmo que estas últimas tenham se elevado em proporção maior nos últimos anos. Ainda que os aumentos lineares de salários tenham sido praticamente eliminados, recomposições salariais específicas continuaram a ocorrer sem um planejamento prévio e um estudo das distorções salariais de cada grupo de servidores e a análise de sua premência. Acabam ocorrendo como resposta a pressões das associações e sindicatos mais organizados. Um exemplo foi o reajuste dos policiais federais, categoria com histórico poder de barganha, antes da Copa de 2014.

Na verdade, continua faltando ao governo federal um planejamento de sua força de trabalho que identifique suas necessidades em termos quantitativos e de perfil, bem como dos níveis remuneratórios justos e passíveis de serem financiados pela sociedade. A título de exemplo das consequências dessa falta de planejamento, levantamento baseado nos dados integrantes da “Tabela de Remunerações dos Servidores Públicos Federais”, no 60, possibilitou a identificação de 391 cargos passíveis de identificação de suas atribuições específicas e outros 123 planos de cargos que não possibilitavam essa identificação. Como resultado, há diversos servidores desempenhando atribuições semelhantes recebendo remunerações distintas.

Noutro exemplo da falta de planejamento do perfil de contratações, dados do Poder Executivo, oriundos do Boletim Estatístico de Pessoal, indicam que do total de contratados entre 2009 e 2013, 39% eram de servidores com escolaridade de nível intermediário. Para um governo como o federal, mais voltado à elaboração e implementação de políticas públicas que à prestação direta de serviços à população, esse percentual parece excessivo.

O número de cargos em comissão (considerando apenas os DAS, que não incluem cargos comissionados de universidades e agências reguladoras, entre outros), aumentou 7% entre 2009 e 2013. Isto é explicado pelo crescente número de ministérios e secretarias especiais, derivado da acomodação de alianças políticas, e não de um diagnóstico que identificasse uma deficiência na quantidade de supervisores e assessores.

Assim, infelizmente parece que se gasta bastante nessa área, porém equivocadamente. Alguns poucos avanços importantes vieram conforme já citados, mas um planejamento mais adequado da gestão de recursos humanos certamente contribuiria para melhorar perfil da força de trabalho e arrefecer o aumento desse item de despesas no governo federal.

