

Repartições federais terão metas de trabalho em vez de ponto**CONTROLE POR PRODUÇÃO****GOVERNO LIBERA
USO DO PONTO****Serão fixadas metas e resultados para
avaliar desempenho do funcionário**

Em casa. Governo focou regras para o teletrabalho no exterior que ficou restrito a 2% do total dos participantes do programa. Servidor só poderá fazer home office após um ano de estágio probatório

MANOEL VENTURA,
REDAÇÃO MONTENEGRO
E CUSTÓDIA
@manoventura

O governo Lula atualizou ontem as regras de gestão do trabalho dos servidores públicos federais no país. Um dos objetivos é acelerar a troca do sistema de ponto, ou controle de frequência por horas trabalhadas, para mecanismos de metas e resultados. Isso poderá ser feito para quem trabalha em home-office, 100% presencial ou híbrido.

Especialistas consideram a medida positiva ao estabelecer produtividade como medida de controle de pessoal, mas há críticas que o novo sistema pode prejudicar o atendimento

às demandas da população, principalmente o atendimento direto ao público que a melhoria vai depender da qualidade da implementação.

Até agora, apenas cerca de 5% dos servidores estavam dentro desse regime mais flexível, de acordo com o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. A pasta publicou ontem uma Instrução Normativa (IN) com regras gerais para os órgãos que passaram a usar esse mecanismo, numa forma de incentivar o uso do sistema pela maior parte do funcionalismo.

Cada órgão federal terá que fazer o pedido para aderir ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD). E dentro de um mesmo órgão, os gestores te-

rão autonomia para decidir se a sua equipe vai usar metas de produtividade ou se vai seguir com o controle tradicional de ponto. Ou seja, a medida não será uniforme dentro de um órgão — inclusive porque alguns setores têm características específicas, como atendimento ao público.

Antes mesmo da Instrução Normativa, 125 órgãos federais já haviam pedido para entrar no programa, sendo 28 de administração direta, e 97, indireta. Entre eles, a Advocacia-Geral da União (AGU), Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) e o IBGE. Porém, para o governo, o uso dentro dessas unidades ainda é incipiente e pode ser ampliado. Eles terão até 12 meses para se ade-

quar às novas regras.

Aquele departamento que aderir ao PGD terá todos os seus servidores nesse regime. Serão estabelecidas metas e um plano de resultados para aqueles funcionários públicos. A avaliação do servidor e o seu trabalho será feita considerando esse plano.

Segundo o secretário de Gestão e Inovação, Roberto Fojó, um dos responsáveis pela Instrução Normativa publicada ontem, a ideia é modernizar a gestão pública, estabelecendo metas e sistemas de controle dos resultados.

— O programa constrói a gestão a partir das entregas. Você monta e gerencia a sua equipe em direção a essas entregas. A nossa expectativa é

ter mais resultados, mais objetividade. A administração tem como, agora, olhar e entender como estão sendo construídos esses resultados. Ela começa a poder priorizar e alocar melhor os seus recursos. Esse é o grande avanço — disse Fojó. Cada unidade deverá ter um plano de entrega de resultados e caberá ao chefe de cada setor monitorar os resultados dos servidores. Essa mudança, diz o secretário, não isenta a obrigação de cumprir a carga horária, mas estabelece mais transparência nos “resultados produzidos e pelas entregas das instituições”.

— O registro de ponto é só um gerenciamento da disponibilidade do servidor, ele entra, bate o ponto e você sa-

be que ele ficou disponível nesse período. Percebemos que usamos o modelo mais moderno, estamos substituindo o mero controle da disponibilidade por um controle de resultados — afirmou.

Paulo Américo, dirigente do Sindicato dos Trabalhadores Federais em Saúde e Previdência (Sindsprev), afirma que o grande problema da implementação da avaliação de desempenho no serviço público é a qualidade da entrega do serviço oferecido à população.

— Dependendo de como os gestores estabelecerem, pode afetar a excelência dos atendimentos aos brasileiros. Muitas vezes, para alcançar as metas, o tratamento mais adequado e detalhado aos casos pode deixar de ser realizado.

João Domingos, presidente da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil, argumenta, porém, que a instauração de metas blinda os servidores das orientações partidárias dos gestores.

— Muitos gestores estão em cargos por indicação política, sem conhecimento técnico. E agem de acordo com as orientações políticas. Com essa medida, o gestor também está sob avaliação em todos os momentos. E a falta de entrega de uma pessoa na equipe significará, também, a falta de entrega dele próprio, já que suas metas estão relacionadas.

LIMITAÇÃO AO TELETRABALHO

Uma outra novidade apresentada ontem foi permitir o teletrabalho no exterior, mas limitado a 2% do respectivo total de participantes no programa no órgão. Além disso, só poderão ingressar no teletrabalho aqueles que já tenham cumprido um ano de estágio probatório. Servidores que estão trabalhando no presencial não poderão se movimentar para outro órgão diretamente para o home office — governo notou que alguns órgãos estavam atraindo servidores tendo essa opção como vantagem.

O monitoramento ficará com o Comitê Executivo do Programa de Gestão, no âmbito do ministério. O governo pretende adotar uma espécie de controle social da medida. Será implementado, até o fim do ano, um painel no qual cada órgão que aderir ao programa indicará quantos são os servidores nesse modelo e o cumprimento de metas. A ideia é que os destinatários dos serviços públicos participem dessa avaliação, no futuro.

Veículo: Impresso -> Jornal -> Jornal O Globo - Rio de Janeiro/RJ

Seção: Economia Pagina: 11