

**SindCVM Informa**

Sua forma de saber o que acontece.

 SindCVM SindCVM

## MAIS UMA VERSÃO DO RELATÓRIO FINAL DA PEC 32



Manobras, troca de parlamentares da comissão, quebra de acordos e sessões tumultuadas. Essa foi a semana na Comissão Especial da Câmara dos Deputados que avalia a PEC 32. Houve muitos protestos justamente porque o texto final foi modificado várias vezes, em cima da hora das sessões, sem que os deputados que fazem parte da comissão pudessem avaliar as mudanças. O presidente da Câmara, Arthur Lira (PP/AL), insiste na possibilidade de levar a votação para o plenário, o que poderia acontecer ainda esta semana ou início da próxima.

Partidos de oposição fecharam questão e se posicionaram contra a PEC 32. Representantes de entidades sindicais seguem firme na pressão para derrubar a proposta e tem se manifestado diariamente na Câmara dos Deputados. Muitos inclusive se queixam de que não tem conseguido se aproximar das salas onde ocorrem as reuniões da Comissão Especial. Em reunião do Fonacate, ao qual o SindCVM é filiado, realizada nesta quinta (23), o presidente do Sinal, Fabio Faiad Bottini, assumiu a liderança da condução das mobilizações do Fórum. Já está programado um ato na próxima terça (28), na frente da entrada do Anexo II da Câmara dos Deputados para exigir a derrubada da PEC.

### A MAIS NOVA VERSÃO DA PEC 32

Depois de várias versões, com inúmeras idas e vindas, o texto atual do relatório segue com muitos retrocessos. O principal é a reinclusão do artigo 37-A, que permite a cooperação entre órgãos públicos e entidades privadas – inclusive aquelas que visam lucro - para a execução de serviços públicos, ou seja, abre a possibilidade de terceirização irrestrita. Os contratos temporários voltaram a ter prazo máximo de 10 anos, o que praticamente inviabiliza a realização de concursos públicos. Aqueles que ingressarem submetidos a esses contratos não teriam acesso a garantias trabalhistas como seguro desemprego e FGTS.

Os cargos exclusivos de Estado não poderão compreender atividades complementares, acessórias, de suporte ou de apoio: serão restritos às finalísticas. E as contratações por tempo determinado estão previstas inclusive para atividades permanentes e de cargo exclusivo de Estado.

Também foi mantida no texto a perda de cargo por desnecessidade ou obsolescência com previsão de pagamento de indenização de um mês de remuneração por ano de serviço. Se a totalidade da carreira não for extinta, serão implementados critérios de escolha de quem perderá o cargo.

Há alguns avanços no documento, embora não compensem a gravidade dos retrocessos. Entre eles está a previsão de duração de 12 meses para os ciclos de avaliação de desempenho. Outro ponto positivo diz respeito aos cargos considerados obsoletos ou desnecessários. Os servidores atuais que ocupam cargos assim considerados não poderão ser desligados ou colocados em disponibilidade. Eles passarão a desempenhar atividades de complexidade compatível com as desenvolvidas anteriormente.

## Entrevista com Pedro Pontual, especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e Presidente da ANESP



Entidades de servidores são unânimes em afirmar que a Reforma Administrativa apresentada pelo Governo Federal não foi debatida. Apresentada em meio a pandemia, a PEC 32 foi colocada em tramitação sem que houvesse uma discussão com setores da sociedade civil, especialistas em administração pública e sem ouvir justamente os que mais entendem do tema: os servidores públicos. Entre os pontos mais controversos está a avaliação de desempenho, apresentada na proposta como um meio de punir os servidores, e não como uma estratégia para melhorar o serviço público. Sobre este assunto, conversamos com Pedro Pontual, especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e Presidente da ANESP (Associação Nacional de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental).

**SindCVM Informa:** *O que o relatório da PEC 32 apresenta para avaliação de desempenho: objetivos e modos de atingi-los? E qual a sua avaliação em relação a essa proposta?*

**Pedro Pontual:** O texto como está agora, no Congresso, prevê a avaliação de desempenho restritamente como a forma de demitir os servidores. E do jeito que o relator desenhou, isso se aplica a qualquer servidor, sejam os servidores atuais, sejam futuros servidores, sejam servidores em cargo exclusivo de estado ou não. Qualquer servidor poderá ser demitido a partir de uma avaliação por insuficiência de desempenho. Já o desenho que está sendo colocado, na última proposta, se por dois anos consecutivos o servidor tiver uma avaliação negativa, ele vai ser automaticamente demitido, não tem nem a previsão de um processo. Então, essencialmente, o desenho hoje, a partir de uma boa intenção, boa prática, que é a avaliação de desempenho, que já existe hoje - é uma falácia que não existe avaliação de desempenho, ela existe, - o que não acontece, hoje, ainda, por falta de regulamentação, mas já está previsto na Constituição, é a demissão do servidor. Lembrando que essa é mais uma das possibilidades de demissão. A lei 8.112 já traz pelo menos 20 possibilidades distintas de demissão de um servidor de Estado. Então, hoje, como está, parece ser unicamente focado num expurgo da administração pública, podendo só avaliar os servidores com o desempenho insuficiente e, em dois anos, você se livra deles. Não tem qualquer blindagem para assédio moral, não tem blindagem para preconceitos, nenhum tipo de blindagem e proteção ao servidor, seja do patrimonialismo, seja por parte de uma chefia, ou de uma estrutura de chefias muito preconceituosa, muito machista, o que quer que seja, características comuns no Brasil.

**SindCVM Informa:** *As carreiras e áreas de atuação no serviço público são extremamente heterogêneas. Como criar métodos de avaliação que abarquem tamanha diversidade?*

**Pedro Pontual:** De fato existe uma enorme heterogeneidade no serviço público e isso significa que a avaliação de desempenho, para cada tipo de carreira, para cada tipo de trabalho e função exercida, será largamente distinta e precisa ser trabalhada de maneira muito peculiar, muito precisa para cada um. Não há essa previsão. Na verdade, a própria PEC aplica-se ao universo total dos servidores públicos, sem exceções. Sem jamais levar em consideração que desenhos ou distinção de atribuições podem fazer com que uma provisão da PEC, da Reforma Administrativa, acabe por inviabilizar uma carreira dessas. Porque eles não fizeram? Não é porque não dá para fazer. Dá para fazer, mas é laborioso e obviamente ninguém nesse governo tem interesse em fazer qualquer coisa que requeira horas e horas e horas de um trabalho, que não vai ser um trabalho excitante, vai ser um trabalho enfadonho, mas que tinha que ser feito, se houvesse o mínimo de compromisso ou responsabilidade com o país. A PEC, como está hoje, ignora completamente a diversidade de serviços prestados pelo Estado, de características do Estado, enfim, e até mesmo das insuficiências estruturais do Estado brasileiro. A Reforma Administrativa vê o servidor público como o único culpado para qualquer deficiência do serviço público.

**SindCVM Informa:** *Como fazer a gestão do desempenho levando em consideração a estrutura oferecida e a colaboração da equipe, ou seja, a motivação, que muitas vezes depende da liderança do gestor e de um bom suporte de capacitação?*

**Pedro Pontual:** Esse foi um argumento que trouxemos para o relator [deputado federal Arthur Maia (DEM/BA), relator da Comissão Especial que avalia a PEC 32] que não se pode avaliar o servidor, a partir de uma visão de que ele vai fazer mal o serviço dele se ele não tiver as condições mínimas para desempenhar sua função. Um profissional de TI, há hoje carreiras de TI no governo, você vai dizer: “Ele não fez nada”. Mas ninguém deu um computador para ele trabalhar. Você vai avaliar mal o desempenho desse servidor? Não pode. E o relator incluiu essa provisão de que a avaliação deve levar em conta a estrutura em que o trabalhador se insere.

**SindCVM Informa:** *E a questão da avaliação entre os pares? Como deve ser encarada?*

**Pedro Pontual:** Existem muitos modelos distintos de avaliação de desempenho e carreiras muito distintas. Então, vai ter uma enorme diferença de lugar para lugar. Esse tipo de avaliação entre pares fica melhor se for feita uma avaliação com a equipe. E não colocar uma pessoa para avaliar outra pessoa. Mas esse desenho tem que ser feito com cuidado. Não dá para fazer agora, às pressas, porque o foco é garantir que as pessoas estejam entregando conforme o que se espera delas. E quando elas não corresponderem ao esperado, elas sejam informadas, haja uma conversa, para que possam ou apresentar as dificuldades que venham enfrentando ou procurar um outro lugar ou, realmente, tentar melhorar a maneira como estão trabalhando.

Ainda nessa questão, é muito importante a gente tomar cuidado com algumas modalidades de avaliação que, às vezes, são muito mesquinhas. A pessoa chega todos os dias na mesma hora? Pontualmente? Se veste bem? Se relaciona bem com os outros? Isso acaba criando, na chefia, um ônus de ter que acompanhar, praticamente, cada minuto do servidor dentro do espaço de trabalho. É altamente ineficiente e não tem impacto na qualidade do trabalho que está sendo feito. Então tem que tomar muito cuidado com esses desenhos. É preciso entender qual o seu objetivo final. Por isso essa é uma discussão que deve ser feita a longo prazo e caso a caso.

**SindCVM Informa:** *Muitas vezes os processos de avaliação são vistos como mecanismos punitivos e focados no indivíduo quando, na verdade, precisam ser pensados como meios, justamente, para evitar a perseguição e também para promover a eficiência do serviço público prestado à população. Como as experiências já existentes no setor público podem ajudar nesse processo?*

**Pedro Pontual:** A questão dos processos de avaliação serem vistos como mecanismos punitivos é amplamente conhecida dentro desse mundo que faz a discussão das avaliações de desempenho e gestão de desempenho. Esse tipo de aviso já existe: se a avaliação tiver um impacto muito drástico – demissão ou mudar o salário - esses impactos distorcem a avaliação e sua própria intenção e utilidade como ferramenta de gestão de pessoal. Mas isso está sendo completamente ignorado no momento. Não há uma discussão técnica, qualificada, uma preocupação de fato em se desenvolver o RH do serviço público. Na verdade, existe uma intenção de reduzir o Estado e punir o servidor que é “preguiçoso”. Não é uma boa premissa, um bom parâmetro.

O que na verdade deveria acontecer, é ter uma gestão, orientada a resultados, que consiga fazer esse tipo de trabalho com o servidor de informar, ter sempre o feedback de como está o desempenho, como está a satisfação com o desempenho, para o servidor entender, estar ciente de como está sendo visto o trabalho dele e, assim, poder mapear eventuais dificuldades. O servidor pode, até mesmo, estar em uma hora complicada. Um servidor negro pode estar em uma área em que as pessoas fazem piadinhas racistas como prática. “É só uma brincadeira!” “Imagina...” “Está de mimimi.” E sabemos que isso tem impacto muito forte naquele que é o objeto das piadinhas. Então você precisa ter uma gestão de recursos humanos do órgão, forte o suficiente para o servidor saber que ele pode apresentar uma queixa e que tem abertura para falar com o chefe. O chefe não pode ser uma pessoa que compactua com a ideia racista. E, em último grau, o servidor tem que ter a possibilidade de ser transferido para uma outra área se perceber que não se encaixa na equipe que tem uma cultura tóxica. Pode ser o racismo, pode ser um milhão de outras coisas. Pode ser uma equipe extremamente competitiva, por exemplo. No Governo Federal, dentro dos governos em geral, a produtividade se dá muito mais de forma cooperativa. A competição não gera qualidade nesse caso. Talvez lá no setor financeiro, que é muito dinâmico, a pessoa quer fazer mais dinheiro que a outra, talvez lá tenha uma outra metodologia de gestão de desempenho, gestão de pessoal, mas não é esse o caso dentro do governo. Então, essas premissas precisam ser adotadas com muito cuidado. A ameaça de demissão não vai fazer as pessoas trabalharem melhor. Não existe nenhum tipo de percepção, nos experimentos já feitos, dentro de toda a literatura de gestão de pessoal, que indique isso.

## Golpistas tentam enganar aposentados e pensionistas da CVM

### ATENÇÃO!!



**CUIDADO COM  
NOVO GOLPE**

**sindcvm**  
SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES DA CVM

Temos recebido relatos de servidores e aposentados da CVM alertando para um golpe. Um homem, que se identifica como Eduardo, entra em contato e se apresenta como servidor da autarquia em Brasília. Diz que há um processo em que a vítima poderia receber um valor alto, mas que para dar andamento na ação judicial seria necessário depositar uma quantia na conta de um suposto Procurador da República. Os valores solicitados pelos golpistas variam de R\$ 18.000 a R\$ 100.000.

O SindCVM alerta que não há nenhum processo desse tipo envolvendo servidores aposentados e pensionistas da CVM. Caso receba qualquer contato a respeito de ações judiciais não envie nenhum tipo de documento, muito menos quantias em dinheiro àqueles que as solicitarem. Na dúvida, entre em contato conosco através dos e-mails [juridico@sindcvm.org.br](mailto:juridico@sindcvm.org.br) ou [contato@sindcvm.org.br](mailto:contato@sindcvm.org.br). Também é possível nos procurar via WhatsApp (21) 97604-1826. O SindCVM pode prestar todos os esclarecimentos necessários.

Passa adiante essa informação e ajude a evitar que servidores caiam nesse golpe.

## Siga o Twitter do SindCVM



Você sabia que o SindCVM também está no Twitter? Essa rede social tem se mostrado uma ferramenta muito importante, principalmente, como meio para pressionarmos parlamentares a votarem em pautas que visem a melhoria do serviço público do país e garantam os direitos dos servidores. Entre no [@sindcvm\\_](https://twitter.com/SINDCVM_) e nos siga! E se você ainda não conhece nosso **Facebook** (@SindCVM) e **Instagram** (@sindcvm), dá um pulo lá também!