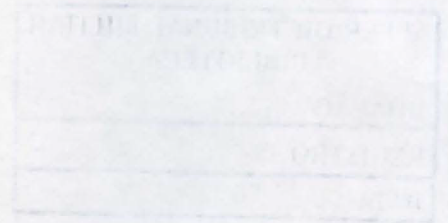




**SERVIDOR PÚBLICO DO PODER JUDICIÁRIO
FEDERAL: FERRAMENTAS PARA O SEU
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**



Arlinda dos Santos Xavier

Brasília

2009

SERVIDOR PÚBLICO DO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL: FERRAMENTAS PARA O SEU DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL. ARLINDA DOS SANTOS XAVIER. FALBE. BRASÍLIA 2009

RESUMO

Este artigo estuda as ferramentas utilizadas para a qualificação do servidor público do Poder Judiciário Federal. É apresentado, inicialmente, o conceito de servidor público e as mudanças introduzidas pela Constituição Federal e reforma administrativa, precipuamente no que tange à profissionalização desses agentes dentro de um contexto de transformação da administração pública burocrática para gerencial. Busca demonstrar que os diversos institutos criados representam ferramentas organizacionais de motivação e obrigação ao treinamento e desenvolvimento do capital humano com o objetivo de mantê-lo qualificado para o exercício das atribuições do cargo e de se alcançar uma administração pública eficaz, eficiente e efetiva.

Palavras-chave: Servidor público; qualificação; treinamento e desenvolvimento.

ABSTRACT

This article discusses the tools used for the qualification of civil servants of the Federal Judiciary. It is presented, initially, the concept of public servant and the changes introduced by the Federal Constitution and the administrative reform, essentially in regard to the professionalization of these agents within a context of transformation from a bureaucratic public administration to a managerial one. It seeks to prove that the various created institutes represent organizational tools of motivation and obligation to training and developing human capital in order to keep it qualified to perform the functions of the job and to achieve an effective and efficient public administration.

Keywords: civil servant; qualifications; training and development.

1 INTRODUÇÃO

Intensas transformações vêm ocorrendo nas organizações, inclusive nos órgãos públicos, que para alcançarem padrão de qualidade em seus serviços buscam maior desenvolvimento de seus profissionais. Nesse sentido, o presente artigo procura identificar as medidas implementadas nos órgãos do Poder Judiciário Federal para a qualificação permanente dos servidores.

É apresentado inicialmente o conceito de servidor público e as mudanças introduzidas pela Constituição Federal e reforma administrativa, precipuamente no que tange à profissionalização desses agentes dentro de um contexto de transformação da administração pública burocrática para gerencial.

Nesse cenário o tema ganha importância ao apresentar os institutos criados para alcançar uma administração eficaz, eficiente e efetiva por meio de investimento no seu capital humano. O problema envolve o questionamento: até que ponto a administração assume o seu papel de responsável pela qualificação do servidor?

O desenvolvimento do tema tem embasamento na Constituição Federal, no estatuto dos servidores públicos, na lei de Plano de Cargo e Salários dos servidores do Poder Judiciário e ainda em pesquisa bibliográfica pertinente.

Os diversos institutos expostos no decorrer do texto se revestem em ferramentas organizacionais de motivação e obrigação ao treinamento e desenvolvimento do capital humano, com o objetivo de mantê-lo qualificado para o exercício das atribuições do cargo e alcançar uma administração pública eficaz, eficiente e efetiva.

2 SERVIDOR PÚBLICO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: NOVOS PARADIGMAS

A Administração Pública é movida por meio de seus agentes, denominado agentes públicos, com o fim de atingir seus objetivos. Carvalho Filho (2006, p. 487) define esses interlocutores entre o Estado e a sociedade como “um conjunto de pessoas que, a qualquer título, exercem uma função pública como prepostos do Estado. (...) O que é certo é que, quando atuam no mundo jurídico, tais agentes estão de alguma forma vinculados ao Poder Público.”

A Expressão agente público é bastante abrangente. Pode referir-se a um exercício temporário ou definitivo, gratuito ou remunerado da função pública, nas esferas federativa,

estadual, distrital ou municipal, bem como em qualquer dos Poderes dessas pessoas políticas. Em razão desse amplo significado os agentes públicos são organizados em categorias que guardam semelhanças básicas entre si.

A categoria de relevância para este estudo é a dos servidores públicos, representantes da grande maioria dos agentes do Estado. Leciona Carvalho Filho (ob. cit. p. 491):

“Servidores públicos são todos os agentes que, exercendo com caráter de permanência uma função pública em decorrência de relação de trabalho, integram o quadro funcional das pessoas federativas, das autarquias e das fundações públicas e natureza autárquica.

Como foi dito acima, os servidores públicos fazem do serviço público uma profissão, como regra de caráter definitivo, e se distinguem dos demais agentes públicos pelo fato de estarem ligados ao Estado por uma efetiva relação de trabalho.”

A relação jurídica de trabalho entre o servidor público e o Estado é regulada por meio de estatuto. Nesse diploma legal constam todos os direitos, deveres, obrigações e regras que incidem sobre a relação jurídica. Cada ente federativo, ao adotar o regime estatutário, deve também editar sua própria lei estatutária. No caso dos servidores federais, esse regime foi concretizado na Lei n 8.112, de 11/12/90.

O estatuto dos servidores públicos federais fundamenta-se na redação original do artigo 39¹ da Constituição Federal de 1988. Esse dispositivo prevê que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

A partir dessa previsão legal passou-se a criar planos de carreira para os servidores públicos, com quadro funcional definido, no âmbito de cada Poder. Meirelles (1993 Pag. 361) define quadro funcional como “o conjunto de carreiras, cargos isolados e funções públicas remuneradas integrantes de uma mesma pessoa federativa ou de seus órgãos internos.”

Essa nova forma de organizar os servidores faz parte das grandes modificações na administração pública brasileira. Com a reforma administrativa iniciada na década de 90, a administração pública passou a adotar um novo paradigma na sua forma de atuação e de tratar seus agentes. Mudou o foco dos processos/procedimentos para os resultados. É a da mudança da administração burocrática para gerencial, e mais adiante do Estado interventor para

¹ O caput do art. 39 da CF/88 foi alterado pela Emenda Constitucional n 19, de 04 de junho de 1998, que posteriormente foi objeto de Ação Direta de Constitucionalidade – Medida Liminar (ADI 2135-4), por vício formal, cujo Acórdão foi publicado no DJ de 07/03/2008. A nova redação decorrente da citada emenda, está suspensa, válida por tanto a redação original, até decisão final do Supremo Tribunal Federal.

regulador. Nesse processo muitas transformações foram introduzidas pela Emenda Constitucional 19/98. Por meio dela constitucionalizou-se o princípio da eficiência na administração pública. Tudo isso em busca de um Estado eficiente, eficaz e efetivo.

É nesse contexto de mudanças que o servidor público ganha destaque. É tido como o principal agente de transformação. É o capital humano das organizações. Assim, iniciou-se o processo de inserção de medidas de profissionalização do setor público e das funções de direção.

3 CENÁRIO E FERRAMENTAS DE QUALIFICAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO DO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

O servidor do Poder Judiciário Federal se submete às regras constitucionais, às normas do estatuto de servidor público federal e à lei que disciplina o Plano de Cargos e Salários desse servidor – Lei nº 11.416/2006. Ela divide o quadro de pessoal desse Poder em três carreiras: Analista Judiciário, Técnico Judiciário e Auxiliar Judiciário.

Antes de alçar a um cargo público o futuro servidor deve ser aprovado em concurso público de provas ou provas e títulos, conforme delineado no art. 37 da Constituição Federal. Depois de assumir o cargo o servidor é submetido a várias avaliações com intuito de verificar se possui condições de permanecer investido no cargo, exigindo-se permanente atualização e qualificação. Essas avaliações vão ao encontro do novo perfil do agente público requerido para atuar na administração gerencial e estão previstas na Constituição, na lei estatutária e na lei do plano de cargo e salários.

A Constituição exige duas avaliações. Uma é a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade. Ela é condição para a aquisição da estabilidade, que dar-se-á após três anos de efetivo exercício. E há a avaliação periódica de desempenho, a ser instituída por lei complementar, assegurada ampla defesa. O resultado dessa avaliação será um dos fatores que poderá dar perda do cargo ao servidor estável, conforme parágrafo primeiro do artigo 41 da Constituição.

A Lei n 8.112/90 estatuiu o estágio probatório, que representa o período pelo qual o servidor é avaliado quanto à assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade. O Professor Paulo Modesto, no artigo Estágio Probatório: Questões Controversas, define esse instituto:

“Denomina-se tradicionalmente estágio probatório, ou estágio de confirmação, o período de avaliação, adaptação e treinamento em efetivo exercício a que estão submetidos os que ingressam em cargos públicos em virtude de aprovação em concurso público.

Trata-se de período de experiência, supervisionado pela Administração, destinado a verificar a real adequação de agentes públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo ou de provimento vitalício na primeira fase da relação funcional que encetam com o Estado. Neste lapso de tempo, atualmente, limitado para os agentes civis ao máximo de três anos, busca-se avaliar a retidão moral, a aptidão para a função, a disciplina, a responsabilidade, a assiduidade, a dedicação e a eficiência dos agentes empossados e em exercício, mediante observações e inspeções. **Neste período, além disso, deve a Administração velar pelo treinamento e adaptação dos novos integrantes da organização pública, selecionados a partir de concurso público.**” (não há grifo no original)

E por fim a Lei nº 11.416/2006 exige a avaliação de desempenho para fins de desenvolvimento na carreira. Cada carreira do quadro de pessoal do Poder Judiciário é dividida em três classes, composta cada uma por cinco padrões, ou seja, quinze no total. O desenvolvimento se dá por meio de progressão funcional e promoção. Para progredir ou ser promovido de uma classe para outra o servidor deve ter desempenho considerado satisfatório no processo de avaliação específico. Além disso, para a promoção é necessário que o avaliado tenha realizado, no mínimo, oitenta horas de ações de treinamento.

Nos termos do parágrafo primeiro do artigo 9º da Lei 11.416/2006, a progressão funcional é “a movimentação do servidor de um padrão para o seguinte dentro de uma mesma classe, observado o interstício de um ano, sob os critérios fixados em regulamento e de acordo com o resultado de avaliação formal de desempenho.”

A promoção, prevista no parágrafo segundo também do artigo 9º, é definida como:

“a movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte, observado o interstício de um ano em relação à progressão funcional imediatamente anterior, dependendo, cumulativamente, do resultado de avaliação formal de desempenho e **da participação em curso de aperfeiçoamento oferecido, preferencialmente, pelo órgão, na forma prevista em regulamento.**” (sem grifo no original)

O legislador ao prever essas avaliações de desempenho para que o servidor seja mantido no seu cargo ou que se desenvolva na carreira, também criou para a administração a responsabilidade de, em certa proporção, qualificar o servidor. Veja-se a necessidade de participação em curso de aperfeiçoamento oferecido, preferencialmente pelo órgão, na legislação supra transcrita.

A previsão acima consubstancia-se num mandamento maior previsto na Constituição Federal, inserido pela Emenda Constitucional n 19/98, corroborando a idéia de um novo perfil

do servidor público introduzido pela reforma administrativa. Trata-se do parágrafo segundo do artigo 39, que assim estabelece:

“A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governos para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.”

Nesse contexto de profissionalização do servidor público, a citada lei de cargos e salários dos servidores do Poder Judiciário Federal tornou obrigatória a instituição de programa permanente de capacitação nos tribunais, conforme a seguir transcrito:

“Art. 10. Caberá ao Supremo Tribunal Federal, ao Conselho Nacional de Justiça, aos Tribunais Superiores, ao Conselho da Justiça Federal, ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho e ao Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, no âmbito de suas competências, **instituir Programa Permanente de Capacitação destinado à formação e aperfeiçoamento profissional, bem como ao desenvolvimento gerencial, visando à preparação dos servidores para desempenharem atribuições de maior complexidade e responsabilidade.**” (sem grifo no original)

Ao adotar as medidas de promoção de meios de capacitação do seu capital humano, a administração assume seu papel de corresponsável nesse empreendimento. De acordo com Chiavenato (1999, p.294) “o treinamento é uma maneira eficaz de delegar valor às pessoas, à organização e aos clientes. Vergara (2000, p. 43) afirma que “(...) as empresas precisam de pessoas motivadas para que o tão propalado binômio produtividade-qualidade aconteça”.

A produtividade está diretamente relacionada satisfação profissional e as organizações buscam instrumentos para alcançar essas conquistas. O treinamento e o desenvolvimento são meios administrativos para consecução desses objetivos e aptos a preparar o funcionário a atuar na sua organização com melhoria no desempenho de suas funções, aperfeiçoamento das suas habilidades e conhecimentos. Na lei 11.416/296, além dos institutos já citados, pode ser identificada mais uma ferramenta que cumpre esse papel, o adicional de qualificação, na medida em que motiva os servidores ao autodesenvolvimento e obriga a administração ao treinamento e desenvolvimento dos seus profissionais. O artigo 14 do citado normativo, que prevê esse adicional, assim dispõe:

“É instituído o Adicional de Qualificação - AQ destinado aos servidores das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos em ações de treinamento, títulos, diplomas ou certificados de cursos de pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, em áreas de interesse dos órgãos do Poder Judiciário a serem estabelecidas em regulamento.”

Por meio dessa gratificação o servidor pode ter acréscimo salarial, permanente ou temporário, se decorrente de pós-graduação ou ação de treinamento, respectivamente, conforme vai se qualificando, por meio de eventos de capacitação (cursos/treinamentos/seminários). Esses eventos podem ser oferecidos pelo órgão ou realizados por iniciativa própria do servidor.

Ainda no bojo dessa lei é estabelecida a participação obrigatória, a cada dois anos, dos titulares de função comissionada de natureza gerencial, em curso de desenvolvimento gerencial oferecido pelo órgão.

4 CONCLUSÃO

A criação de todos esses institutos apresentados representa um esforço da administração pública federal para a qualificação e profissionalização do servidor público. As diversas avaliações sistemáticas exigem do avaliado constante atualização profissional para manutenção de desempenho satisfatório, soma-se a isso os incentivos salariais advindos do desenvolvimento na carreira por meio de progressão e promoção e o adicional de qualificação.

Todas essas formas de fazer com que o servidor se mantenha capacitado se traduzem em ferramentas organizacionais de motivação e incentivo ao treinamento e desenvolvimento. Investir no capital humano tornou-se uma necessidade para que os órgãos do Poder Judiciário, assim como as demais organizações públicas e privadas, alcem seus objetivos institucionais.

Esse empreendimento é um dos caminhos para se ter uma administração pública com profissionais qualificados e capazes de oferecer serviços com qualidade e presteza aos cidadãos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006. Dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União; revoga as Leis nºs 9.421, de 24 de dezembro de 1996, 10.475, de 27 de junho de 2002, 10.417, de 5 de abril de 2002, e 10.944, de 16 de setembro de 2004; e dá outras providências. Publicada no DOU de 15/12/2006 – Edição extra e Republicada no DOU de 19/12/2006 por incorreção.

CARVALHO FILHO, Jose dos Santos. Manual de Direito Administrativo, 15ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, RJ, 2006.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 6ª tiragem. Rio de Janeiro; Campus, 1999.

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro, Malheiros, SP, 1993.

MODESTO, Paulo. Estágio Probatório: questões controversas. Revista Eletrônica de Direito do Estado (REDE), Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público, nº 10, abril/maio/junho, 2007.

VERGARA, S.C. Gestão de Pessoas. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.