



**ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO:
UMA MOTIVAÇÃO PARA OS SERVIDORES
DO PODER JUDICIÁRIO**

Isabel Cristina Carvalho de Lima

Brasília

2009

ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO: UMA MOTIVAÇÃO PARA OS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO. ISABEL CRISTINA CARVALHO DE LIMA¹. FALBE. BRASÍLIA. 2009

RESUMO

Este artigo busca resgatar o importante papel da capacitação e qualificação do servidor público, como instrumento de desenvolvimento de recursos humanos, e sua contribuição para a eficácia organizacional dos Órgãos do Poder Judiciário. Ultimamente tem sido grande o empenho da Administração Pública, em todos os níveis do Governo, propiciar aos servidores públicos melhor capacitação funcional para o desempenho da função pública. Com a implantação da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, que dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União, houve uma motivação por parte dos servidores em aprimorar os conhecimentos através de ações de treinamento e cursos de pós-graduação. O artigo 14 da citada Lei instituiu o Adicional de Qualificação destinado aos servidores das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário, podendo ser de duas espécies: Adicional de Qualificação decorrente de Cursos de Pós-Graduação e Adicional de Qualificação decorrente de Ações de Treinamento. Vale ressaltar que o Adicional de Qualificação decorrente de cursos de pós-graduação é extensivo aos servidores aposentados, desde que o curso tenha sido concluído antes da aposentadoria, sendo que o Adicional de Qualificação decorrente de ações de treinamento não se estende aos servidores inativos e somente aos ativos por um período de até 4 anos, após esse prazo deve ser novamente adquirido o direito aos percentuais. Os caminhos para que a Administração Pública possa chegar a esses programas de melhoria da capacitação funcional de seus servidores são diversos, podendo ser a criação de uma escola, a celebração de um convênio ou a assinatura de um contrato, respeitadas as peculiaridades e as exigências legais de cada uma dessas vias. Não há dúvida de que a boa prestação do serviço público ou administrativo passa pela eficiência do servidor público que por ele responde. Se o que se quer é um serviço adequado e eficiente, o pessoal que por ele se responsabilizar deve estar preparado, treinado e capacitado para seu desempenho em tais termos e condições.

Palavras-chave: Servidor Público. Adicional de Qualificação. Motivação. Lei nº 11.416/96. Capacitação. Administração Pública.

ABSTRACT

This article aims to retrieve the important role of training and qualification of the public servant as an instrument of developing human resources and its contribution for the organizational effectiveness of Judicial Power Agencies. Lately, Public Administration (of any branch of the Government) has been concentrating its efforts on offering public servants better qualification for the performance of public function. With the implementation of Law n. 11.416, of 15 December 2006 that disposes about Careers of Servants of the Brazilian Judicial Power, servants felt motivated to improve their knowledge through action of Training and Post Graduate Programs. Article 14 of that same Law established the Additional Qualification (AQ) intended to servants of Careers included on the Board of Personnel of the Judicial Power. The AQ can be of two specific types: AQ of Post Graduate Programs and AQ of Training Actions. It is worth to mention and emphasize that the AQ of Post Graduate Programs is extensive to retired servants as long as the Programs where concluded before the retirement. The AQ of Training is not extensive to inactive servants, and is extensive to active servants for up to 4 years, after this stated period of time servants must again acquire the right to the percentages. Public Administration can set up improvement programs for the functional qualification of its servants in many ways, such as by the creation of a school, the celebration of a convention or the signature of a contract, respecting legal peculiarities and requirements of each one of them. There is no doubt that the installment of a good public or administrative service has to do with the efficiency of the public server who for it answers. If and adequate and efficient service is desired, the staff responsible for it must be well prepared, trained, and able to perform in such terms and conditions.

Keywords: Public Servant; Civil Servant; Additional Qualification; Motivation; Law n.11.416/96; Training; Public Administration.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo busca resgatar o importante papel da capacitação e qualificação do servidor público, como instrumento de desenvolvimento de recursos humanos, e sua contribuição para a eficácia organizacional dos Órgãos do Poder Judiciário.

Vive-se hoje numa época de profundas transformações que estão afetando significativamente a vida das organizações e das pessoas que nelas trabalham. Inúmeros autores tem se dedicado a analisar as principais mudanças que estão ocorrendo no cenário internacional e o impacto produzido na economia mundial, nas relações de trabalho e no perfil da força de trabalho.

Ultimamente tem sido grande o empenho da Administração Pública, em todos os níveis do Governo, propiciar aos servidores públicos melhor capacitação funcional para o desempenho da função pública.

O tema proposto visa o estudo do adicional de qualificação ao servidor público do Poder Judiciário como um meio de motivá-lo a crescer dentro do Órgão no qual trabalha, considerando que as abordagens tradicionais de aspirações ligadas às teorias de motivação, lastreadas normalmente em planos de cargos e salários, já não atendem aos anseios do servidor público. Acredita-se que uma série de atitudes voltadas para a valorização do servidor e a cultura da organização é essencial para motivá-lo.

A Administração Pública, através de estudos, observa a necessidade de motivar seus servidores para melhor desempenharem suas funções.

Por que essa preocupação da Administração Pública em motivar a qualificação do servidor para melhorar o seu desempenho funcional?

A intenção do presente estudo é encontrar uma maneira de motivar todos os servidores do Poder Judiciário para que se qualifiquem através de ações de treinamento (cursos de aperfeiçoamento e/ou reciclagem) e pós-graduação, entre outros.

A escolha do tema justifica-se pelo conhecimento científico da autora face à implantação e análise dos cursos feitos pelos servidores para aproveitamento ou não destes para o adicional de qualificação, dentro da área de interesse do Órgão em que trabalha.

A investigação do problema visa produzir conhecimento de valor científico com a finalidade de contribuir para o aprimoramento e aperfeiçoamento das ações de treinamento dos servidores do Poder Judiciário.

2 DESENVOLVIMENTO

A sociedade brasileira perdeu a fé no serviço público e condenou, indiscriminadamente, os seus servidores ao desprezo. Regra geral, esse funcionário, hoje em dia, é um ser desmotivado pelas más condições de trabalho e pela falta de perspectivas.

No mundo inteiro, o serviço público anda atrás do dinamismo da iniciativa privada. No Brasil, entretanto, a distância é alarmante e já compromete a vida do cidadão e o crescimento do próprio país. A recuperação depende muito de servidores competentes e motivados. Para isso, faz-se necessário um novo modelo que resgate sua auto-estima, tarefa difícil que demanda a reformulação de um sistema pobre e arcaico, incluindo mudança de leis.

Em geral, o servidor público se vê obrigado a desenvolver sua carreira navegando por anos a fio num mar de condicionantes desfavoráveis caracterizadas pela ausência de reconhecimento por mérito e progressão de carreira, falta de treinamento a altura das necessidades e, o pior, por condições de trabalho precárias. No âmbito organizacional, é obrigado a conviver com processos e procedimentos ultrapassados, excesso de burocracia que castra sua criatividade e com a falta de seqüência nos planos de ações.

Para motivar o servidor público há soluções; começando pela revisão das diretrizes orçamentárias que garanta recursos para boas condições de trabalho e complementando com adoção de políticas e práticas de gestão de pessoas, inspiradas nas teorias da motivação humana, tais como: sistemas de avaliação de desempenho; revisão dos quadros, trocando quantidade por qualidade; programas de estímulo a geração de idéias e a criatividade; estudos de clima organizacional; planos de premiação por produtividade e resultados; planos de treinamento baseados nas necessidades dos cargos. O Brasil precisa de qualidade no serviço público e o servidor de motivação.

Na prestação do serviço público ou administrativo assim qualificado está o interesse público que deve ser sempre perseguido pela Administração Pública, qualquer que seja seu nível ou forma de prestação. Mas esse interesse público só estará evidenciado se houver compatibilidade entre o conteúdo programático do evento e as funções que estão a cargo do servidor público.

Mas que servidor público pode ser assim prestigiado? Com certeza o efetivo, porque pode devolver à Administração Pública o custo do investimento feito, aplicando no desempenho de sua função os conhecimentos adquiridos nos mencionados eventos de aprimoramento da capacitação funcional ou retransmitindo aos demais servidores que exercem iguais funções.



Embora seja assim em relação a todos, não se pode pensar em direito subjetivo do servidor a participar desses eventos, mesmo preenchendo todos os requisitos exigidos. O programa de treinamento ou capacitação do servidor público quando criado e implantado o é em favor da Administração Pública, não em benefício do servidor.

Como já previsto no §7º do art. 39 da Constituição Federal, com a redação atribuída pela Emenda Constitucional nº 19/98, que:

Lei da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios disciplinarão a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão, autarquia e fundação, para aplicação no desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, treinamento e desenvolvimento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público, inclusive sob a forma de adicional ou: prêmio de produtividade.

O inciso IV, do art. 102, da Lei nº 8.112/90, considera como de efetivo exercício o afastamento do servidor para participar de programa de treinamento regularmente instituído e disposto em regulamento.

Com a implantação da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, que dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União, juntamente com a Portaria Conjunta nº. 1, de 7 de março de 2007 que regulamentou parcialmente o Adicional de Qualificação (AQ) previsto na presente Lei, houve uma motivação por parte dos servidores em aprimorar os conhecimentos já adquiridos através de ações de treinamento e cursos de pós-graduação.

Segundo Gasparini (2005):

É o quanto basta para serem havidas como válidas e do interesse público as medidas da Administração Pública, destinadas ao aprimoramento de seus servidores, qualquer que seja a área em que prestam seu serviço (jurídico, contábil, financeira, médica, manutenção), se, evidentemente, forem atendidas, outras exigências, como é o caso da existência de programas dessa natureza e de recursos orçamentários para a satisfação das despesas decorrentes.

Para o citado pesquisador:

Que os caminhos para que a Administração Pública possa chegar a esses programas de melhora da capacitação funcional de seus servidores são diversos. Pode ser a criação de uma escola, a celebração de um convênio ou a assinatura de um contrato,

respeitadas as peculiaridades e as exigências legais de cada uma dessas vias. Os convênios e os contratos poderão ser ajustados entre as próprias pessoas públicas interessadas ou entre essas e particulares.

Destarte, somente à Administração Pública, cabe dizer o melhor momento de sua criação e implantação, assim como deferir ou negar, o pedido do servidor para participar de determinado evento privado para melhorar seus conhecimentos funcionais. É certo que não será desse modo se a legislação correspondente estabelecer diversamente, ou seja, disciplinando essa participação como direito subjetivo do servidor.

A capacitação deve acompanhar a evolução dos conhecimentos. Todo o conhecimento há de passar de tempos em tempos por um processo de reciclagem. O avanço tecnológico, a modernização dos processos de comunicação e a própria globalização vêm rompendo alicerces da sociedade industrial que foram responsáveis pela organização do trabalho que ainda predomina na Administração Pública. A nova era do conhecimento traz à tona a necessidade de rever as políticas e práticas de gestão de pessoas e impõe um árduo desafio: requalificá-las aos avanços gerenciais e tecnológicos do mundo de hoje.

Com isso, o servidor público poderá se concentrar em atividades que envolvam maior capacidade de concepção, uso de criatividade e desafio profissional. Se esse movimento for acompanhado por uma Política de Gestão de Pessoas mais adequada ao novo papel do Estado, haverá uma preocupação em oxigenar constantemente as organizações públicas, trazendo sistematicamente novos quadros, selecionados em concursos anuais, o que não é incompatível com uma gestão fiscal responsável, já que se pode realizar concursos para poucas vagas e de curta duração, de forma a se manter constante a periodicidade da seleção.

A política de recursos humanos do setor público atravessa um processo de mudança no que se refere à necessidade de estruturar um quadro de pessoal e sua profissionalização. Ou seja, definir regras para recrutar, remunerar, motivar, controlar, manter e capacitar às pessoas.

Faz-se necessário um processo de conscientização e capacitação dos chefes e a criação de alguns instrumentos específicos que possam ser utilizados no exercício dessa responsabilidade. Para isso é necessário alguns pontos como: avaliações de desempenho e bônus de desempenho, desde que inseridos num processo de diálogo e acordo chefe-subordinado sobre o trabalho a ser desenvolvido; as metas a serem alcançadas e as condições nas quais as atividades serão realizadas.

2.1 ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO

O artigo 14 da Lei nº 11.416/06, que instituiu o Adicional de Qualificação destinado aos servidores das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário, pode ser de duas espécies: AQ decorrente de Cursos de Pós-Graduação e AQ decorrente de Ações de Treinamento.

Art. 14. 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.

§ 1º O adicional de que trata este artigo não será concedido quando o curso constituir requisito para ingresso no cargo.

§ 2º (VETADO)

§ 3º Para efeito do disposto neste artigo, serão considerados somente os cursos e as instituições de ensino reconhecidos pelo Ministério da Educação, na forma da legislação.

§ 4º Serão admitidos cursos de pós-graduação **lato sensu** somente com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.

§ 5º O adicional será considerado no cálculo dos proventos e das pensões, somente se o título ou o diploma forem anteriores à data da inativação, excetuado do cômputo o disposto no inciso V do art. 15 desta Lei.

Art. 15. O Adicional de Qualificação – AQ incidirá sobre o vencimento básico do servidor, da seguinte forma:

I - 12,5% (doze vírgula cinco por cento), em se tratando de título de Doutor;

II - 10% (dez por cento), em se tratando de título de Mestre;

III - 7,5% (sete vírgula cinco por cento), em se tratando de certificado de Especialização;

IV – (VETADO)

V - 1% (um por cento) ao servidor que possuir conjunto de ações de treinamento que totalize pelo menos 120 (cento e vinte) horas, observado o limite de 3% (três por cento).

§ 1º Em nenhuma hipótese o servidor perceberá cumulativamente mais de um percentual dentre os previstos nos incisos I a IV do **caput** deste artigo.

§ 2º Os coeficientes relativos às ações de treinamento previstas no inciso V deste artigo serão aplicados pelo prazo de 4 (quatro) anos, a contar da data de conclusão da última ação que totalizou o mínimo de 120 (cento e vinte) horas.

§ 3º O adicional de qualificação será devido a partir do dia da apresentação do título, diploma ou certificado.

§ 4º O servidor das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário cedido não perceberá, durante o afastamento, o adicional de que trata este artigo, salvo na hipótese de cessão para órgãos da União, na condição de optante pela remuneração do cargo efetivo.

Os servidores acreditam no incentivo gerado pelo adicional de qualificação, pois incentiva o aprimoramento e a qualificação. Para isso, pedem o apoio dos Órgãos através de solicitação de cursos e bolsas de estudo para pós-graduação. Sendo que os cursos, nesse caso, devem ser direcionados de acordo com a função desempenhada por cada servidor, impedindo que essa qualificação gere apenas aumento de salário, e sim, priorizando a aquisição de mais conhecimentos.

O Projeto de Lei nº 319/07 de autoria do Supremo, que está em tramitação na Câmara dos Deputados, garante o adicional de qualificação técnica, aos ocupantes do cargo de Técnico Judiciário. Ou seja, pretende garantir o adicional de qualificação de 5%, aos técnicos com graduação de nível superior do Judiciário Federal, retirado da Lei nº 11.416/06 (Plano de Cargos e Salários). Aos Auxiliares Judiciários, ficou limitado o recebimento do adicional de qualificação referente ao conjunto de ações de treinamento de no mínimo 120 horas (cujo percentual mínimo é de 1%, e máximo de 3%). Determina também que os servidores em cargos de provimento efetivo da Carreira Judiciária executem atividades exclusivas de Estado.

2.2 DIREITO A PERCEPÇÃO DO ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO

Considerando que foi editada Portaria Conjunta nº 1, de 07/03/07, publicada no Diário Oficial da União de 09/03/07, seção 1, p. 135, o Supremo Tribunal Federal, o Conselho Nacional de Justiça, o Conselho da Justiça Federal, os Tribunais Superiores, o Conselho Superior de Justiça do Trabalho e o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios regulamentaram, dentre outros assuntos, o Adicional de Qualificação (AQ), previsto no art. 14 da Lei nº 11.416/06.

Por isso, só fazem jus ao AQ os servidores ocupantes de cargos efetivos no Poder Judiciário da União (Analistas Judiciários, Técnicos Judiciários e Auxiliares Judiciários).

Vale ressaltar que o AQ decorrente de cursos de pós-graduação é extensivo aos servidores aposentados, deste que o curso tenha sido concluído antes da aposentadoria, sendo que o AQ decorrente de ações de treinamento não se estende aos servidores inativos e somente aos ativos por um período de até 4 anos, após esse prazo deve ser novamente adquirido o direito aos percentuais.

O AQ decorrente de cursos de pós-graduação abrange os cursos de especialização (pós-graduação lato sensu), Mestrado e Doutorado, que tem como requisito ser vinculado às áreas de interesse do Órgão em conjunto com as atribuições do cargo efetivo, função comissionada ou cargo em comissão ocupado pelo servidor. Ou seja, essas áreas são essencialmente, aquelas necessárias ao cumprimento da missão institucional de um Órgão do Poder Judiciário, como as aplicadas no desenvolvimento das atribuições de suas unidades organizacionais, relacionadas a processamento de feitos, execução de mandados, análise e pesquisa de legislação, doutrina e jurisprudência nos vários ramos do Direito, estudo e pesquisa do sistema judiciário brasileiro, organização e funcionamento dos ofícios judiciais e as inovações tecnológicas introduzidas, elaboração de pareceres jurídicos, Português, Gestão estratégica, de pessoas, de processos e da informação, material e patrimônio, licitações e contratos, orçamento e finanças, controle interno, segurança, transporte, tecnologia da informação, comunicação, saúde, engenharia, arquitetura, educação, formação e treinamento de servidores, bem como aquelas que venham a surgir no interesse do serviço. Os certificados ou diplomas devem ser expedidos por universidades ou, para os expedidos por instituições não-universitárias, é necessário constar o respectivo registro em universidade indicada pelo Conselho Nacional de Educação, e devem ter duração mínima de 360 horas, e só terão validade a partir da data de entrega do certificado no protocolo do Órgão, depois de verificado pela unidade competente o reconhecimento do curso da instituição de ensino pelo Ministério da Educação, na forma da legislação específica.

Já o AQ decorrente de ações de treinamento são aquelas ações, presenciais ou à distância, que aprimoram as competências do servidor para desenvolver as atribuições do cargo efetivo, função comissionada ou cargo em comissão que esteja ocupando, podendo ser cursos, palestras, seminários, deste que constem carga horária do evento. Tem como requisitos a serem implementados: vinculação às áreas de interesse em conjunto com as atribuições do cargo efetivo, função comissionada ou cargo em comissão ocupado pelo servidor; quando as ações forem promovidas ou custeadas pelo Órgão, podem ter qualquer

carga horária, quando custeadas pelo servidor devem ter no mínimo oito horas e ter sido realizadas por instituição ou profissional reconhecidos no mercado; somente serão consideradas as ações de treinamento concluídas a partir de 1º de junho de 2002, sendo que certificados sem carga horária não serão considerados. Para cada conjunto de 120 horas de ações de treinamento, o servidor terá direito a 1% sobre o vencimento básico do cargo efetivo, podendo o mesmo obter no máximo 3%, para fins desse AQ.

3 CONCLUSÃO

Não há dúvida de que a boa prestação do serviço público passa pela eficiência do servidor que por ele responde. Se o que se quer é um serviço adequado e eficiente, o pessoal que por ele se responsabilizar deve estar preparado, treinado e capacitado para seu desempenho em tais termos e condições.

É recomendável que os servidores se permitam buscar novas formas de desenvolvimento de tarefas, o que pode vir a transformá-los em pessoas proativas, que não se satisfaçam com a primeira resposta obtida e que saiam em busca de alternativas, a fim de estarem sempre preparados para novos desafios.

Nos tempos atuais de crise no mercado de trabalho e de alta competitividade, quem está no serviço público nem sempre se encontra num porto seguro. O medo da instabilidade no emprego pode ou não determinar o empenho pessoal de cada servidor. Esta pode ser a forma mais eficaz de alcançar o êxito e a valorização tão necessários ao ser humano.

A incorporação de novas tecnologias força a Administração Pública a empreender esforços contínuos de qualificação de sua força de trabalho, e essas transformações que ocorrem de maneira rápida determinam novos padrões de relação entre os Órgãos e seus funcionários. Considerando que a capacitação é uma alavanca para o desenvolvimento dos Órgãos, hoje é mais evidente o link entre qualificação da força de trabalho e melhoria da performance empresarial.

Verificou-se ao final desta pesquisa a necessidade do servidor público em resgatar o interesse em capacitar-se e aperfeiçoar-se, através das ações de qualificação e treinamento, para que haja a prestação de um serviço público mais eficiente, responsável, eficaz à sociedade. Pois, como dito: “O avanço tecnológico, a modernização dos processos de comunicação e a própria globalização vêm rompendo alicerces da sociedade industrial que

foram responsáveis pela organização do trabalho que ainda predomina na Administração Pública.”

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.

Revista de Administração Pública. Vol 32, n. 5 (setembro/outubro. 1998) – Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.

JAM JURÍDICA. Ano 10, n. 11, novembro, 2005. Salvador – Bahia: JAM – Jurídica Editoração e Eventos.