

1. RESUMO



RESUMINDO

A Reforma Administrativa da década de 1930.

Na década de 1930, Getúlio Vargas implantou um regime autoritário no País, chamado de Estado Novo. Entre outras coisas, buscou fazer uma racionalização burocrático-administrativa no Brasil.

De uma forma geral a reforma da década de 1930 possuía o seguinte tripé: 1-Administração de Materiais; 2-Administração de Pessoal; 3-Administração Financeira

O DASP (Departamento Administrativo do Serviço Público), órgão criado para auxiliar o chefe do Poder Executivo na orientação, coordenação e fiscalização do serviço público, ficou sendo responsável pelas atividades do tripé acima mencionado.

Os pontos mais marcantes da reforma empreendida pelo DASP incluíram a institucionalização de um sistema de meritocracia, controle de processos e realização de concursos públicos.

Com a deposição de Getúlio Vargas em 1945, o DASP passou a ser um mero órgão consultivo. O enfraquecimento do DASP possibilitou um aumento das velhas práticas de distribuição de empregos públicos por indicação política e gerou uma enorme desorganização das contas públicas.

Rumo a uma Administração Gerencial - Reforma de 1967 e outros.

Com a reforma do Decreto-Lei 200/1967 houve maior descentralização por meio da Administração Indireta, a fim de obter-se maior dinamismo operacional. Instituíram-se racionalidade administrativa, melhores planejamento e o orçamento, o descongestionamento das chefias executivas superiores, a tentativa de reunir competência e informação no processo decisório, a sistematização, a coordenação e o controle.

Além disso, as atividades da administração pública federal deveriam se guiar pelos seguintes princípios: Planejamento; Coordenação; Descentralização; Delegação de Competência; Controle.

Na década de 1970 foi criada a Secretaria de Modernização Administrativa (SEMOR), que passou a ter a responsabilidade de integrar o tripé planejamento-orçamento-gestão. A SEMOR buscou incorporar novas técnicas de gestão à administração pública, em especial nas áreas de recursos humanos e desenvolvimento organizacional.

A Redemocratização e a Administração Pública Brasileira em 1985.



O processo de redemocratização brasileira em 1985 propiciou um retrocesso na gestão da administração pública brasileira, dando força a uma nova divisão de cargos públicos por critérios políticos.

Alguns pontos do retrocesso burocrático com a redemocratização e a Constituição de 1988 incluem:

- A retirada da autonomia do Poder Executivo para estruturar órgãos públicos, que passaram a precisar de leis instituidoras ou autorizativas;
- A obrigatoriedade do Regime Jurídico Único para os servidores civis da União, Estados e Municípios;
- Redução da flexibilidade da administração indireta.

A premissa central nesse período era o fortalecimento da administração direta em detrimento da indireta.

O engessamento produzido pela constituição de 1988 sobre a administração pública foi desastroso, reduzindo fortemente o desempenho do setor público brasileiro.

As Mudanças do Governo Collor

Como resposta à perda de desempenho do retrocesso burocrático, o governo Collor (1990-1992) tomou algumas medidas ainda mais desastrosas, que incluíram:

Redução do tamanho da máquina estatal;

Redução dos salários dos servidores públicos;

Redução do número de servidores públicos.

Após a destituição de Collor do poder, o governo Itamar Franco (1992-1994) buscou recompor a remuneração dos servidores públicos que havia sido violentamente reduzida no governo anterior.

O Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE)

Já no início do governo Fernando Henrique Cardoso, em 1995, o Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE) propõe uma nova reforma administrativa para o Estado Brasileiro.

Para isso, ainda em 1995, foi criado o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE). O novo foco deveria estar em reduzir o custo da máquina estatal e aumentar não só sua eficiência e eficácia, mas também a efetividade das ações públicas, que deveriam estar voltadas para o cidadão e não para si própria.

A reforma do aparelho do estado proposta pelo PDRAE passaria então pelas seguintes dimensões:

1-Dimensão institucional-legal: relacionada aos obstáculos de ordem legal para o alcance de uma maior eficiência do aparelho do Estado.

2-Dimensão cultural: Deveria haver uma mudança cultural para que os princípios da administração pública gerencial fossem completamente aceitos e a visão patrimonialista fosse completamente rejeitada.

3-Dimensão gerencial (ou dimensão-gestão): é uma dimensão associada às práticas administrativas. Diz respeito à “como fazer” na administração pública.

O PDRAE, buscando introduzir na configuração do Estado Brasileiro características mais modernas em busca de maior eficiência operacional, identificou os seguintes setores de atuação estatal: 1) o núcleo estratégico; 2) as atividades exclusivas; 3) os serviços não exclusivos; e 4) o setor de produção de bens e serviços para o mercado.

Para a execução propriamente dita do plano foram previstos três projetos principais de reforma:

O projeto “Avaliação Estrutural” consistia em examinar, de forma global, a estrutura do aparelho do Estado, tendo como objetivos analisar as missões dos órgãos e entidades governamentais, com foco em identificar superposições, inadequação de funções e possibilidades de descentralização.

O projeto “Agências Autônomas” tinha como objetivo principal a transformação de autarquias e fundações públicas executoras de atividades exclusivas de Estado em agências autônomas.

O projeto “Organizações Sociais” buscava atuar no nível dos serviços não exclusivos do Estado, sendo acompanhado, neste caso, por um programa de publicização dos referidos serviços, ou seja, sua transferência do setor estatal para o não-estatal.

Uma das principais consequências práticas do PDRAE foi a Promulgação da Emenda Constitucional no. 19 de 1998, que realizou algumas importantes mudanças na dimensão institucional-legal da administração pública, tais como:

- Inclusão do princípio da eficiência na Constituição;
- Previsão de uma Lei que trate da participação do usuário na administração pública (como forma de controle social/foco no cliente-cidadão);
- Previsão de maior autonomia gerencial, orçamentária e financeira através do uso de contratos de gestão (acordo-programa), visando maior foco em resultados;
- Fim do Regime Jurídico Único dos servidores civis (que foi derrubado pelo STF, voltando, portanto, o RJU).
- Criação de novas possibilidades de perda do cargo público pelo servidor:

Por meio de avaliação periódica de desempenho;

A constituição passou a possibilitar a exoneração tanto de servidores estáveis quanto de não estáveis, em casos específicos.

A “Revitalização do Estado” (Governo Lula)

O Governo Lula (2003-2010) buscou recriar um Estado forte e atuante na dinâmica social, iniciando um novo processo de intervenção estatal na economia para maior geração de empregos e justiça social – alinhada com os ideais de equidade e dinamismo. Para isso, foi criado o Plano de Gestão Pública para um País de Todos, com os objetivos de reduzir o déficit institucional e ampliar a governança pública.



O foco, segundo o plano, estava no fortalecimento do Estado e do seu papel na sociedade, visando ao desenvolvimento com inclusão social. Para isso, o Plano esclarece que a construção de um modelo de gestão pública deveria pautar-se nos seguintes princípios:

1-O Estado como parte essencial da solução; 2-O cidadão como beneficiário principal; 3-O Plano de Gestão Pública como uma definição de Governo; 4-Integração do Plano de Gestão Pública às demais políticas de Governo; 5-Envolvimento, mobilização, incentivo e participação dos servidores e demais atores envolvidos; 6-Problemas em busca de soluções; 7-Pluralismo de instrumentos, ferramentas e metodologias.

Durante o Governo Lula, o “fortalecimento” do Estado foi feito mediante um aumento do número de contratação de servidores para o Poder Executivo Federal, assim como através da estruturação de carreiras e melhorias nos padrões salariais para os servidores, principalmente para as carreiras jurídicas e da alta burocracia (as chamadas “carreiras de gestão”, atuantes diretamente no planejamento, implementação e controle das políticas públicas).