

Incentivos e o Serviço Público

Não há nada mais democrático do que a figura do servidor público. É com ele que a população conta para a continuidade dos serviços prestados pelo estado; fundamentais para a existência de sociedade civilizada. Afinal de contas, em um estado democrático os dirigentes são trocados pelo sabor do povo. Na empresa pública, ao contrário da empresa privada, a memória institucional não está nos dirigentes, mas sim nos funcionários.

No entanto, o fato do servidor público ser importante patrimônio da sociedade não deve ser encarado como razão para conformismo com respeito à qualidade do serviço público. Mas sim, como premissa para a criação de regras, modelos e métodos para que esse patrimônio cumpra sua função social de forma completa, ajudando a sociedade a prosperar através da provisão de bens públicos de qualidade e de um aparato regulatório célere e funcional.

Mas será possível criar arcabouço jurídico institucional capaz de incentivar os servidores públicos a primar pela excelência na prestação de serviços? Como fazê-lo se a natureza do serviço público é de monopólio natural e não se pode contar com a pressão da concorrência de mercado? Como fazê-lo, se o instituto da estabilidade de emprego do serviço público é justamente o que protege a sociedade de intempéries políticas garantindo a continuidade administrativa e a prestação de serviços básicos à população? Como fazê-lo sem levar a despesa com pessoal dos entes federativos a extrapolar os limites legais da lei de responsabilidade fiscal e sem aumentar a tributação?

Antes de discorrer sobre o modelo que pode desempenhar tal façanha, é importante observar que todo cuidado é pouco ao desenvolver qualquer sistema de incentivos. Pior que um sistema, onde o único incentivo é o espírito público e a compaixão, é um onde o agente é incentivado a fazer a coisa errada. Mais do que isso, qualquer sistema de incentivos tem problemas por definição. Trata-se do problema do agente-principal, muito estudado na literatura econômica. De forma bem simples, pense que o seu filho é o agente e você, o principal. Pense que você gostaria de incentivar o seu filho a estudar e que caso ele vá mal nas provas, você corta a mesada. Esse sistema de incentivos tem várias falhas, por exemplo, o seu filho pode colar nas provas para não perder a mesada, ou ainda, o seu filho pode ter estudado muito, mas a prova ter sido muito difícil, ou ter caído a matéria que ele justamente não estudou. Enfim, mesmo que algo seja imperfeito, essa não é razão para deixarmos de usá-lo. Não é porque nossos filhos não são perfeitos que deixaremos de amá-los.

Um modelo possível para incentivar os servidores a melhorar sua performance na prestação de serviços para sociedade é um que premie

a qualificação profissional e a boa prestação de serviços avaliada não só pelas chefias, mas também por colegas e subordinados. Um servidor melhor qualificado tem melhores condições de prestar serviços de maior qualidade ainda mais em um mundo em transformação como o atual, onde processos cada vez mais se tornam informatizados. No entanto, não basta conhecer, é preciso fazer! E é essa informação que a avaliação de desempenho de múltiplos atores pode oferecer. Todos esses dados sobre qualificação e desempenho seriam mapeados em uma contagem de pontos.

Os pontos adquiridos se transformam em vantagem pecuniária para o servidor da seguinte maneira: Ao final de cada ano o poder executivo envia projeto de lei contemplando dotação orçamentária para o pagamento de bonificação aos funcionários. Este valor seria dividido entre os órgãos na proposta do executivo de acordo com o sucesso no cumprimento de metas estabelecidas previamente para os dirigentes de cada órgão. As referidas metas podem estar contempladas em um contrato de gestão firmado entre chefe do executivo e dirigentes de órgãos.

Internamente, cada órgão deve criar formas de aferição de desempenho relativo entre as suas unidades. No caso da educação, as notas obtidas pelos alunos em exames padronizados são um bom índice. No caso da saúde o percentual de casos solucionados, ou talvez a rapidez com que a solução se dá parecem indicadores atraentes. A principal característica dos indicadores escolhidos deve ser a qualidade do serviço prestado ao cidadão. Uma vez que a verba de bonificação esteja dividida por unidades, resta saber como aloca-la entre os seus servidores.

Para tal, primeiramente, é preciso que os servidores sejam agrupados em níveis de escolaridade, pois o aperfeiçoamento profissional é muito mais custoso e traz muito mais benefício em termos de qualidade de serviço para o servidor que teve menos escolaridade. Ainda nessa linha a verba de cada unidade deverá ser dividida por grupo de escolaridade de acordo com a proporção de servidores em cada grupamento. Seria então estabelecida nota de corte com respeito à pontuação obtida através da qualificação profissional e da avaliação de desempenho, para o recebimento de bonificação, que se trataria de percentual fixo do vencimento de cada categoria. Tudo é claro respeitando a disponibilidade orçamentária.

É a partir de arcabouço como esse que é possível se fomentar o aperfeiçoamento profissional, o desenvolvimento de competências e o incentivo a realizar com excelência no serviço público. Tudo isso sem que orçamentos sejam estourados, ou que a necessidade de tributação se eleve.

Igor Barenboim é PhD em Economia por Harvard e Subsecretário Municipal de Administração do Rio de Janeiro