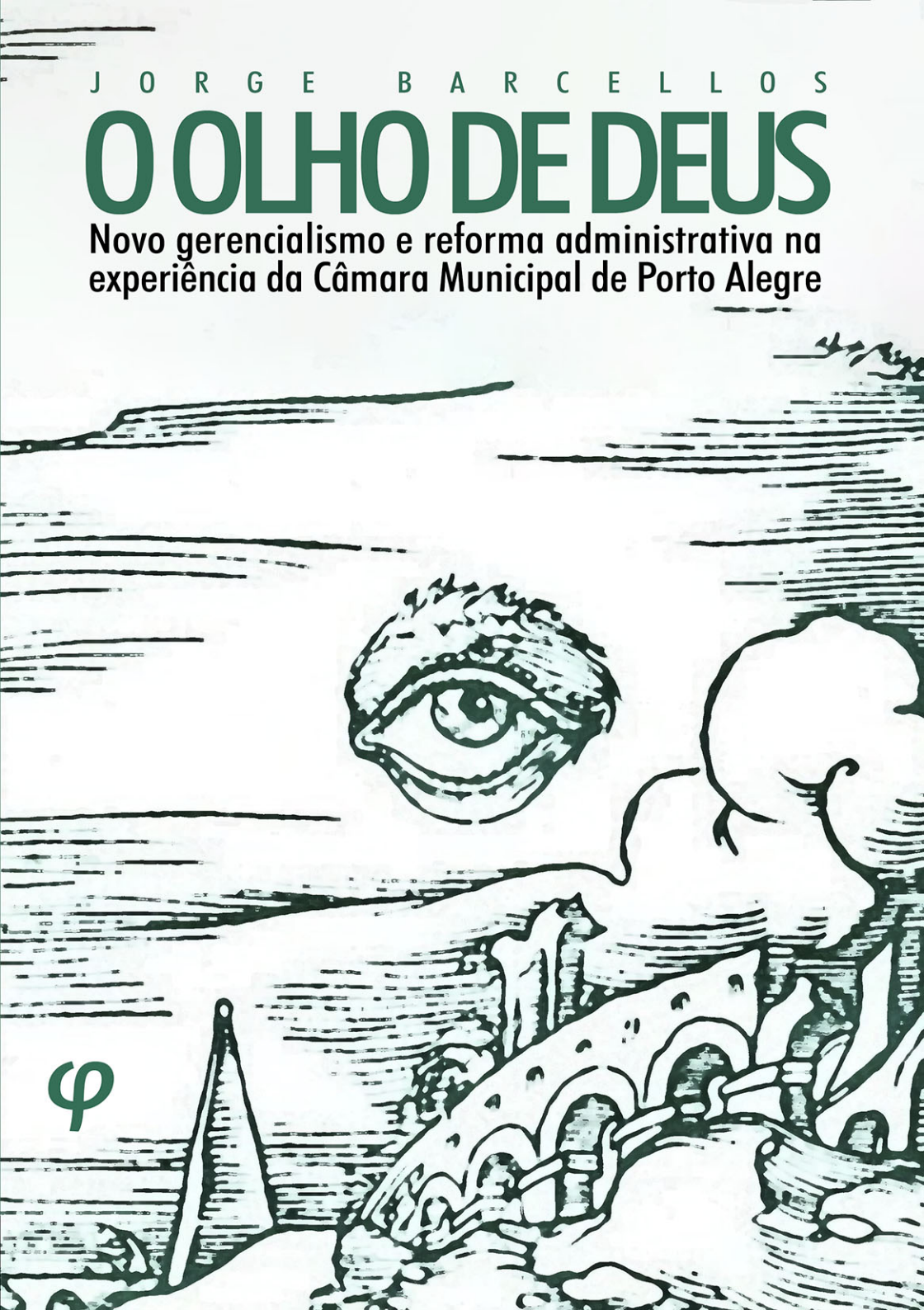
JORGE BARCELLOS

O OLHO DE DEUS

Novo gerencialismo e reforma administrativa na experiência da Câmara Municipal de Porto Alegre



O Olho de Deus é uma imagem que ilustra a obra de Horapollo, Ori Apollinis Niliaci, *De sacris notis et sculpturis libri duo*, publicado em Paris pela Kerver em 1551. Seu significado: do alto, o olho de Deus abraça com seu olhar o mundo inteiro, sua visão é mais que a visão, ela pode tudo sondar, nada lhe é opaco porque ela é a eternidade. No Olho de Deus, a onisciência corresponde a onipotência. A análise que o leitor tem em mãos é um pequeno equivalente dessa ficção do "Olho de Deus", coletânea de artigos publicados na mídia eletrônica durante o ano de 2015 pelo autor que descreve uma reforma administrativa naquele ano. A obra quer mostrar que, por detrás do exemplo das ações que aparentam a modernização do poder legislativo de Porto Alegre, realizou-se a encarnação desta ficção do "Olho de Deus" através de um projeto de reforma baseado na ideia de transparência e controle absoluto dos servidores do legislativo cujas medidas de recursos humanos, segundo o autor, encarnam o ideal de Horapollo. Entre as questões levantadas na obra estão: qual o significado da transparência quando ela se torna obcessão dos administradores? Como podem ser feitas reformas administrativas democráticas que envolvam os servidores públicos e não contra eles? Quais são as possibilidades e limites das reformas de recursos humanos nas Câmaras Municipais? Narração dos acontecimentos do ano de 2015 abrangendo o governo da mesa diretora liderada pelo Partido dos Trabalhadores (PT) na capital, a obra é uma espécie de diário de campo e um estudo ensaístico essencial para compreender a construção de consensos e dissensos entre os atores envolvidos em reformas institucionais. Estudo fundamental para compreender o debate sobre as competências dos presidentes de Câmaras Municipais, a obra possibilita problematizar contribuições teóricas renovadas no campo de formulação de políticas internas de gestão, já que os presidentes dos legislativos sofrem limitações em seu poder de gestionar decorrentes da relação com os servidores, ao mesmo tempo que potencializam a agenda reformista das instituições a nível local. Inspirado em autores de ponta das Ciências Sociais como Zygmund Bauman, Slavoj Zizek e Richard Sennet, o trabalho sugere a adoção de uma política colaborativa de gestão de recursos humanos em parceria com os servidores públicos, capaz de superar o ódio que se cria na luta por políticas de gestão.

Jorge Barcellos é licenciado e bacharel em História pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1989) e Mestre e Doutor em Educação pela Faculdade de Educação/UFRGS (2013). Possui experiência de magistério no ensino médio e superior, além de publicações na área de história, educação e política educacional. Atualmente é Coordenador da Ação Educativa do Memorial da Câmara Municipal de Porto Alegre, onde é responsável pelo projeto Educação para Cidadania. Recebeu a Menção Honrosa do Prêmio José Reis de Divulgação Científica (2006) e o Troféu Expressão da FINEP (2006) pelas atividades do Projeto Educação para Cidadania da Câmara Municipal de Porto Alegre , sob sua coordenação.É autor de Educação e Poder Legislativo (Aedos Editora, 2014). Mantém a coluna Democracia e Politica no Jornal O Estado de Direito. É colaborador dos jornais Zero Hora, Sul21, Le Monde Diplomatique Brasil e das plataformas de notícias (blogs) Sapo (Portugal), Medium (EUA) e La Mula (Peru).

9 788556 960726

CC BY SA

editora fi
www.editorafi.org

O OLHO DE DEUS

Jorge Barcellos

O OLHO DE DEUS

Novo gerencialismo e reforma administrativa na experiência da Câmara Municipal de Porto Alegre

editora fi

Diagramação e capa: Lucas Fontella Margoni

As ideias e posicionamentos descritos neste livro não expressam, em qualquer instância, a opinião da editora, mas sim unicamente a do autor.

A regra ortográfica usada foi prerrogativa do autor.

Todos os livros publicados pela Editora Fi estão sob os direitos da Creative Commons 4.0

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

BARCELLOS, Jorge.

O olho de Deus: novo gerencialismo e reforma administrativa na experiência da Câmara Municipal de Porto Alegre. [recurso eletrônico] / Jorge Barcellos -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2017.

140 p.

ISBN - 978-85-5696-072-6

Disponível em: http://www.editorafi.org

1 – Câmara Municipal. 2. Gestão de Pessoas. 3. Cultura Organizacional. I. Título.

CDD-900

Índices para catálogo sistemático:

1. Historia 900

As pessoas sabem aquilo que elas fazem; frequentemente sabem por que fazem o que fazem; mas o que ignoram é o efeito produzido por aquilo que fazem

Existem momentos na vida onde a questão de saber se se pode pensar diferentemente do que se pensa, e perceber diferentemente do que se vê, é indispensável para continuar a olhar ou a refletir.

Devemos não somente nos defender, mas também nos afirmar, e nos afirmar não somente enquanto identidades, mas enquanto força criativa

Michel Foucault

Sumário

Introdução 11
Reformas Administrativas e Cultura das Organizações 13
Como administrar uma Câmara Municipal 27
A pior ideia de todas: o ponto eletrônico 41
O Presidente Avarento 49
Minory Report é aqui! 53
A Educação que a Câmara Municipal precisa 57
A negação dos direitos do funcionário estudante 63
O poder do presidente 69
A inveja no serviço público 73
Excesso de transparência salarial 81
O segundo trauma da Câmara Municipal 89
O partido que nega o seu nome 99
O descaso com espaços da Câmara 103
O abandono da política cultural 111
A redução dos espaços culturais 115
O petismo conservador 123
Conclusão: O servidor como bode expiatório 129
Fonte dos textos 137
Bibliografia 139

Introdução

Giorgio Agamben, em sua obra *Nudez,* assinala que o filósofo Gilles Deleuze caracteriza a operação do poder como uma separação dos homens daquilo que podem fazer, quer dizer, de sua potência. O poder é essa força opressiva e brutal que separa os homens de sua potência e a forma do poder exercer-se, em primeiro lugar, é pelas proibições que tornam o exercício da vida praticamente impossível. Por isso, sempre somos impotentes quando somos objeto do poder. Poder é o exercício da potência que gera impotência, eis a lição de Deleuze segundo Agamben.

Aqui, impotência é justamente "não poder fazer". Entre o ser e não ser exerce-se poder, o poder de fazer o que quiser e o seu contrário, privar alguém de alguma coisa. A definição lembrada por Agamben inspira-se no pensamento de Aristóteles e hoje esconde-se sob o manto daquilo que chamamos de "democrático". Quer dizer, os líderes que se acham democráticos acreditam justamente que nunca há problemas em suas ações porque acreditam que podem fazer exatamente o que querem, quando querem. Assinala Agamben que é justamente o contrário, pois tais líderes nada mais fazem do que esquecer-se de entregaram-se "a forças e processos sobre os quais perdeu todo o controle. Ele se tornou cego não às suas capacidades, mas às suas incapacidades, não ao que pode fazer, mas ao que não pode ou pode não fazer ".

Este é o ponto de partida deste livro. Escrito ao calor das iniciativas do Presidente da Câmara Municipal de Porto Alegre, vereador Mauro Pinheiro, do Partido dos Trabalhadores(PT), descreve as ações, reações e sentimentos de servidores públicos frente a reforma administrativa que viram acontecer no ano de 2015: fim do direito dos servidores estudantes em frequentarem universidades públicas no horário do expediente; fim do livro-ponto e sua substituição pelo ponto-eletrônico biométrico, fim da valorização profissional pelo cancelamento do pagamento de horas-extras e jetons e tentativas de pôr fim a benefícios como periculosidade e insalubridade até então reconhecidas pelos servidores como direitos adquiridos. Para os servidores da Câmara Municipal, vale a afirmação de Agamben de que "nada nos torna

tão pobres e tão pouco livres como esse estranhamento de impotência". A tese aqui defendida é profundamente agambeniana: "apenas a visão lúcida do que não podemos ou podemos não fazer dá consistência ao nosso agir".

Os textos aqui reunidos foram publicados como artigos de opinião em sites jornalísticos como SUL21, Estado de Direito, Revista Voto e no PROA, suplemento cultural do jornal Zero Hora. Reunidos como testemunho do olhar particular de seu autor sobre a política de recursos humanos implementada ao longo de 2015, e como tal, um olhar parcial, mas importante, da realidade daquele ano.

Reformas Administrativas e Cultura das Organizações

My Name is Earl é uma série de televisão americana na qual o personagem principal, após sofrer um grave acidente, resolve consertar todas as coisas erradas que fez pela vida. Ele faz uma enorme lista onde estão todas as coisas que deve consertar: algo que roubou de um amigo, uma trapaça feita na escola e coisas assim. No episódio 7 da primeira temporada, Earl defronta-se com o fato de que, numa época de sua vida, ele roubou o Estado. Numa palavra, não pagou seus impostos. Ao contrário de muitos, ele está disposto a pagar ao Estado o que deve e faz de tudo para efetuar o pagamento: deixa dinheiro na caixa de sugestões, tenta pagar com trabalho – e é preso por isto – o que gera inúmeras situações cômicas. Num determinado momento, no balcão de um guiché de informações, Earl tenta resolver seu drama para ouvir, mais uma vez da atendente, que é impossível pagar ao Estado o que pretende.

Nesse momento, uma atendente com ares de enfado, por detrás do balcão, teima em dizer um sonoro "o próximo", ignorando a presença de Earl e seu esforço em ressarcir o Estado de um prejuízo que ele cometeu. Earl encontra ao longo de seu calvário uma série de personagens que retornarão ao final consagrando a importância de um Estado de Proteção Social. Ao longo do episódio, Earl encontra policiais, médicos e burocratas aparentemente insensíveis com seu desespero e cada um, de seu modo, está perdido em regulamentos e regras e não consegue perceber o drama humano protagonizado pelo personagem. O que o episódio tem de interessante a nos dizer da imagem da burocracia e do serviço público é que: 1) por mais que o cidadão se esforce, uma distância é estabelecida entre os burocratas de plantão e os cidadãos em busca de seus direitos; 2) o burocrata padrão rege-se pela lei do menor esforço, e se contenta enquanto não puder pronunciar a palavra "o próximo!".

A cena é exemplar para entender a necessidade da administração pública em implementar reformas administrativas. Partindo da cena na qual a atendente pronuncia inúmeras vezes,

frente a um Earl desesperado, a palavra "próximo", o que se vê com exatidão é o modelo perverso de servidor público engendrado pela organização burocrática e que estamos a todo o momento a combater. O conceito de mudança no serviço público é essencial aos processos de reforma administrativa que focam sua ação em seus condicionantes culturais, institucionais e subjetivos. Processos de reforma administrativa são necessários as instituições públicas mas o pressuposto aqui defendido é que devem fazer parte de um **projeto coletivo de reforma** de médio e longo prazo e não devem ficar restritos a iniciativa das lideranças políticas de ocasião. Caracterizadas pelo imediatismo de suas ações, isto é, reformas feitas ao calor da perseguição ao serviço público e com base em modelos populistas, esquecem o debate que deve ser feito sobre o contexto das reformas de pessoal, as políticas administrativas em andamento na instituição e os projetos dos servidores para aprimoramento de suas funções.

Uma reforma administrativa deve sempre considerar que é fundamental a valorização da educação dos servidores e sua preparação, o que exige estabelecimento de canais de comunicação entre servidores e sindicato, entre outras iniciativas. É preciso considerar a autonomia relativa de determinados processos e esferas do serviço público, a necessidade de localizar os espaços críticos e incentivar o nascimento de novos **dirigentes públicos**, lideranças da própria corporação e de grande necessidade na administração pública na atualidade.

Reformas administrativas só tem sucesso no serviço público quando conseguem valorizar os processos de aprendizagem no interior da instituição. Por esta razão, as iniciativas de sucesso partem do conceito do serviço público como **instituição aprendente,** por um lado, enquanto introduzem a ideia de *política como processo de comunicação,* como sugere o sociólogo Niklas Luhman. Nesse sentido, os artigos aqui reunidos publicados durante o ano de 2015 defendem a ideia de que a gestão do vereador Mauro Pinheiro, então no Partido dos Trabalhadores (PT), na presidência da Mesa Diretora da Câmara Municipal de Porto Alegre, foi exemplo de uma proposta reformista, porém autoritária, na qual o aparente sucesso frente a opinião pública

esconde a consequente desestruturação da cultura organizacional do poder legislativo local. Atuo há mais de 30 anos como servidor da Câmara Municipal, o que permite afirmar, com alguma certeza, que conheço os elementos de controle da/sobre a administração pública e as formas de poder que a burocracia efetua, o que permite formular a questão central deste trabalho, a de como projetos de reforma administrativa podem estabelecer conflitos desnecessários com servidores públicos num contexto de uma burocracia que se autonomiza e que é capaz formular formas de resistência a transformações de seu modo de vida.

Mudança é necessária à administração pública mas o problema sempre é o modo de como são levadas a termo. Nas Câmaras Municipais, a criação da **nova agenda de gestão pública** passa pela reforma administrativa, mas tais processos necessitam de uma radiografia anterior para sugerir quais políticas são necessárias às instituições legislativas, como poderão ser implementadas, que atores no interior do serviço burocrático são necessários para sua implementação. Programas de reformas administrativas exigem análise histórica da instituição, a discussão sobre valores compartilhados com servidores para o futuro, as formas de incentivar à profissionalização, a defesa do mérito e proteção ao serviço público, que devem estar incluídos. Como alternativa a projetos de reforma administrativa geradas de cima para baixo, este estudo propõe a ideia de retomar a importância das **carreiras públicas** para fortalecer os projetos de mudança porque, ao final, trata-se de defender não apenas projeto político da administração ou o burocrata de plantão, mas de construir dirigentes públicos para o futuro.

O legado de uma Era de Reformas

As primeiras tentativas de reforma da administração pública após a redemocratização (1988) iniciaram a nível federal durante o governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2003). Silvio Bressan no capítulo intitulado "Reforma Administrativa", da obra *A Era FHC,* organizado por Bolívar Lamounier e Rubens Figueiredo (Cultura Editores Associados, 2002) aponta como marco inicial o

projeto de Reforma Administrativa do ministro Luiz Carlos Bresser Pereira. Bressan aponta alguns elementos que devemos ter em conta quando pensamos as reformas administrativas colocadas em prática a partir de 1995. O primeiro aspecto é que a reforma administrativa necessita de um diagnóstico claro dos problemas do serviço público e é produto de uma negociação entre os autores envolvidos, no caso, à época, entre o Poder Executivo e o Congresso Nacional, pelo qual passou sem dificuldades ao contrário da Reforma da Previdência. A reforma administrativa possibilitou identificar disfunções do poder público brasileiro, entre eles a rigidez dos processos de trabalho que comprometia a iniciativa e a criatividade. Além disso foi constatada a ausência de uma visão geral dos servidores do processo de trabalho que resultava na dificuldade de responder as demandas da população, entre outras questões relevantes.

O que ensina a reforma administrativa proposta por Bresser Pereira às reformas administrativas das Câmaras Municipais? O MARE, Ministério da Reforma do Estado, atuou em três frentes: institucional-legal, cultural e de gestão. Tratava-se de eliminar entraves legais para a modernização da máquina pública, realizar a transição de uma cultura burocrática para uma cultura gerencial, valorizar o controle de resultados e por último, buscar aperfeiçoar os métodos de gestão. Desde o estabelecimento destes princípios, inúmeros gestores de Câmaras Municipais de norte a sul do pais tomaram este projeto de gestão como referencial para reformas administrativas das instituições onde exerciam o poder. Na Câmara Municipal de Porto Alegre, gestões anteriores a do Presidente Mauro Pinheiro dedicaram-se a modernização do legislativo, com a contratação de empresas de consultoria e a realização de ações voltadas para a inclusão do legislativo no Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade.

A instalação de processos de reforma administrativa nem sempre foi acompanhado por uma real apropriação pelos servidores da Câmara Municipal. Processos de reforma sucessivos produziram ao longo dos anos 80 e 90 o desencanto do servidor do legislativo de Porto Alegre. Com discursos voltados para a qualidade e a produtividade de trabalho que não resolviam

problemas estruturais, os servidores terminaram por cultivarem um sentimento de desencanto com tais processos. A contratação da Indextech, durante a gestão da Vereadora Sofia Cavedon, possibilitou a retomada de diversas discussões internas relativas a qualidade do trabalho, que infelizmente não tiveram continuidade. Em outras áreas, a discussão sobre reforma administrativa e dos processos de trabalho levou ao aprimoramento dos serviços: foi o caso dos procedimentos de informatização na Câmara Municipal. Enquanto processos de informatização iniciados pelo governo federal levaram ao aumento expressivo de computadores, redes internas e homepages nas páginas dos órgãos públicos de todos os níveis a partir dos anos 80, possibilitando um grande acesso a informações para servidores e usuários que "passaram a ficar disponíveis informações sobre políticas públicas, projetos e ações do governo, licitações, concursos públicos e outros assuntos", conforme assinala o sociólogo Bolivar Lamounier (p. 375), na Câmara Municipal de Porto Alegre, nem todas as áreas passaram por processos semelhantes de reforma. A observação mostra que tais processos, no interior do legislativo da capital, só tiveram sucesso porque servidores foram qualificados e ascenderam as funções de chefia, trazendo para sua área servidores também qualificados.

O que a prática da Câmara Municipal ensina é que projetos de reforma administrativa de sucesso tem como estratégia, entre outras, o fortalecimento das carreiras de nível superior do legislativo da mesma forma que o projeto de Reforma Administrativa do governo FHC buscou atingir as áreas responsáveis pelas atividades típicas de Estado: planejamento, gestão pública, fiscalização, orçamento, jurídico, política e diplomacia. Estas áreas foram destacadas pelo estudo de Bressan que apontou nelas propostas de políticas de desenvolvimento e treinamento que resultaram na qualificação dos famosos DAS, os chamados cargos de Direção e Assessoramento Superior. Naquele projeto, junto com os cargos de Natureza Especial (NES), denominados por Maria Celina D"Araújo em sua obra "A elite dirigente do Governo Lula" (Fundação Getúlio Vargas) de "*Dirigentes Públicos*", a autora lembra que em 2009 existiam, segundo

o Boletim Estatístico do Pessoal do Ministério do Orçamento, Planejamento e Gestão, cerca de 80 mil cargos de confiança, funções de confiança e gratificações no poder executivo federal. Nomeados pelo Presidente e Ministros, para a autora, surpreende seu papel de **elite administrativa** profundamente imbricada em diversas formas de participação social. Quer dizer, reformas administravas devem aprimorar as relações de trabalho das elites administrativas, favorecendo sua transformação em "dirigentes públicos". Mostraremos que, ao contrário, nossa observação do caso da Câmara Municipal de Porto Alegre, é que a reforma administrativa não fortaleceu equipes de trabalhou mas colaborou para sua crise e corrosão.

Retomando os processos de reforma administrativa do governo federal, a literatura reconhece que os cargos DAS são um caso à parte na administração pública. A questão é que mesmo necessitando fazer reformas para aprimorar a qualidade dos processos, as autoridades responsáveis sofrem pressões para que a reforma seja moeda política, já que o poder do legislativo e o executivo tem poder para nomeação: no governo FHC os cargos eram nomeados pelo presidente e ministros, enquanto no governo Lula, as nomeações originaram-se na Casa Civil. Por esta razão, os autores caracterizam a *Era Lula* como uma época de alta concentração de poder administrativo: dos cerca de 80 mil cargos e funções de confiança, cerca de 47.500 são da administração direta. E estamos falando de "milhares de casos em que pessoas passaram a reter em suas mãos prerrogativas excepcionais para estabelecer gastos, propor políticas e tomar decisões que afetam toda a sociedade"(D'Araujo, 2010, p. 9). Quer dizer, o problema da produção de reformas administrativas é ir ao encontro das necessidades da administração e não dos interesses do mandato, eis a questão.

Um dos pontos apontados pela literatura sugere que gestores devem levar em consideração em suas propostas o fato da existência em suas instituições de altos funcionários públicos. D'Araújo assinala que boa parte destes dirigentes (DAS) vieram de carreiras públicas com fortes vínculos com os movimentos sociais, especialmente sindicais "Não se trata, portanto, de funcionários

desinteressados, mas de um conjunto de cidadãos com níveis de participação e de inserção política e social muito acima dos que são praticados pela média da sociedade brasileira"(idem, p. 10). A autora explica que em parte, no caso analisado, é devido a ligação histórica entre o PT e os sindicatos. O que a autora quer salientar é que, em que pese o governo petista ter levado a confluência entre governo, movimento sindical, movimento social e funcionários públicos, foi determinante a alta qualificação profissional da elite dirigente mobilizada pelo governo Lula. Lideranças devem aproveitar a qualificação de seus servidores para aprimorar as gestões e isto nem sempre acontece.

O tema da reforma administrativa na administração pública é um campo de investigação em aberto. Pouco sabemos sobre as relações entre profissões e cargos públicos, o tipo de formação mais corrente entre os servidores públicos, a participação das profissões na divisão social do trabalho na área governamental e se os projetos de reorganização administrativa introduzidas por gestores são capazes de levá-los em consideração. A leitura da obra de D'Araújo suscita inúmeras questões em vários campos: se médicos são entre todas as profissões os dirigentes com mais laços com a sociedade, isso refletiu-se nas políticas de saúde? Lideranças ligadas a determinados partidos detém mais condições de incorporar o capital dos servidores em suas reformas ou isto não acontece? A análise de D'Araújo mostra a existência de um grupo de dirigentes públicos altamente escolarizado e majoritariamente composto por funcionários de carreira, engajados em diversas frentes de participação. Ao contrário de serem cargos ocupados por pessoas sem nenhuma qualificação, a autora demonstrou a importância de ações que preenchem tais cargos com servidores de carreira, com alto grau de instrução e com experiência de trabalho diversificada, o que no governo federal sua pesquisa comprovou que compõem cerca de 65% da população.

No plano federal, a taxionomia destes cargos é extensa e envolve desde o Dirigente de Autarquias e Fundações até o Assistente Técnico de Nível 01. Entre eles encontram-se assessores especiais, diretores de departamento, consultores jurídicos, assessores especiais, coordenadores, assessores técnicos,

chefes de divisão e chefes de seção. A Câmara Municipal de Porto Alegre, por sua vez, possui quadro de funcionários técnicos restrito, reduzidos aos cargos de Assistente Legislativo e Assessor Legislativo em sua maioria, completando-se o quadro de cargos de funções e funções especializadas servidores detentores de cargos de Taquígrafo Parlamentar, Jornalista e Procurador, entre outros cargos. O modelo proposto por D'Araujo aproxima-se da proposta de Abrucio desenvolvida em sua obra "Burocracia e Política no Brasil": no atual estado de organização da função pública, devemos reforçar o papel da camada intermediária de servidores públicos situados entre a política e a burocracia: os **dirigentes públicos**. E isto só é possível concedendo-lhes a eles autonomia de gestão.

Autonomia relativa do serviço público

Outro elemento essencial aos processos de reforma administrativa salientado na literatura é o papel dado a autonomia do servidor público nos processos de gestão. Pode parecer paradoxal sugerir a necessidade da autonomia para o serviço público já que este é, por sua natureza, determinado por normas de alto a baixo – as leis. De fato, o tema da autonomia, tal como formulado por Immanuel Kant e após, por Paulo Freire, destina-se a resolver aquelas situações em que os atores desenvolvem uma capacidade de compreensão insuficiente de sua realidade, por exemplo, se mostram arredios à leitura, seguem as regras irrefletidamente, apresentam dificuldade em pensar por conta própria e discutir criticamente os assuntos que os envolvem. Estes elementos, presentes em várias organizações, se fazem sentir no serviço público nas atitudes marcadas pelo individualismo, indiferença com o humano, à irresponsabilidade frente a máquina pública, à massificação do serviço público e a conseqüentes formas de pensar e agir homogeneizados, não autênticos e autônomos. Além disso, a razão instrumental promovida por muitos programas de gerenciamento promove a *colonização* do serviço público, isto é, a *introdução de aspectos desumanizantes que priorizam critérios econômicos em detrimento do humano.*

Por esta razão, o conceito de **autonomia** se opõe ao conceito de **heteronomia.** Heteronomia é a determinação passiva do sujeito pelo que lhe é externo. A burocracia constituída pela ordem da lei e exclui para o exterior qualquer coisa que a contrarie, e por esta razão, é o lugar da heteronomia, a ideia de que *burocratas cumprem leis*. As reformas que desejamos, ao contrário, forma *Dirigentes Públicos*, isto é, atores que tem condições sociais favoráveis de trabalho que incentivam sua capacidade, seu poder de ser autônomo, oferecendo a liberdade de criar projetos inovadores vinculados as leis que precisam obedecer.

Quem definiu o conceito de autonomia na modernidade e fez dele um conceito central em sua teoria foi o filósofo Emmanuel Kant. Ele viu nesse ideal o fundamento da dignidade humana e do respeito, o que foi central para o desenvolvimento dos sistemas legais, dos sistemas educacionais e da sociedade moderna. A concepção kantiana de liberdade como autodeterminação influenciou muito a educação e o modelo escolar criado a partir da modernidade. As propostas de Kant fazem uma aposta esperançosa na humanidade, no potencial humano de fazer-se melhor e construir um mundo melhor. Esta base teórica coloca a questão de como gestores podem refletir sobre as possibilidades do serviço público a partir da valorização da autonomia do dirigente público. Quer dizer, para iluminar uma nova gestão pública, é preciso visar a formação de dirigentes capazes de superar sua heteronomia.

A ideia de autonomia adentrou na administração vinda das Ciências Sociais. Relacionada com a construção de espaços democráticos, a ideia de autonomia define, em primeiro lugar, a própria ideia de liberdade. Para o cientista político italiano Norberto Bobbio, ela envolve os chamados direitos de liberdade de opinião. O Estado Liberal é assim definido na medida em que vê tais direitos como inalienáveis aos servidores públicos, quer dizer, ainda que gestores possam defender a possibilidade de conviverem com total liberdade, sabem que esta liberdade é relativa. Ampliar a possibilidade de participação de servidores públicos nas decisões sociais e políticas de seus gestores possibilita a construção de mecanismos que redistribuem o poder. O filósofo

Cornelius Castoriadis, autor da obra A *Instituição Imaginária da Sociedade*, defende, por esta razão, a visão de autonomia como empreendimento da humanidade, uma empreitada coletiva e eixo de um projeto revolucionário.

A defesa de uma atitude de autonomia inspira-se também nos estudos de Anthony Giddens. Autor do conceito de "sociedade pós-tradicional", aquela na qual o homem é obrigado a abdicar da rigidez das ideias, atitudes e tipos de comportamentos fundamentados no sistema de valores tradicionais, curiosamente, sua proposta de sociedade é a mesma para o Estado e seu serviço público "Hoje porém, na sociedade pós-tradicional, exige-se o oposto, a autonomia é condição básica para conviver com os riscos, as incertezas e os conflitos dessa sociedade". Quer dizer, para Giddens, o conceito de autonomia migrou da iniciativa privada para a pública, do mundo da produção, onde a racionalidade econômica coloca o domínio do conhecimento como um pré-requisito para o Estado onde "somente um indivíduo autônomo consegue manejar com seus elementos".

A conclusão é que reformas administrativas precisam levar em consideração necessidades emocionais dos servidores, uma vez que os indivíduos que fazem parte do Serviço Público precisam desenvolver uma comunicação entre si numa sociedade em que o diálogo molda a política e as atividades. A falta de autonomia no âmbito psicológico e político obstaculiza as discussões abertas, gera violência e impede a manifestação plural; como diz a cientista social Agnes Heller "é uma afronta a autonomia do Outro". Portanto a autonomia é necessária para se entrar em efetiva comunicação com o Outro, num diálogo que ocupa um espaço público no qual "todas as facções discutem entre si numa relação simetricamente recíproca"(Heller), livres do uso da coerção e da retórica.

Por isso a autonomia tornou-se condição de sobrevivência para os o serviço público moderno. Somente um servidor público autônomo terá sucesso nas esferas econômica, psicológica, sócio-cultural e/ou política, pois é um indivíduo que interroga, reflete e delibera com liberdade e responsabilidade, ou como diz o filósofo Cornelius Castoriadis "é capaz de uma atividade refletida própria",

e não de uma atividade que foi pensada por outro sem a sua participação. Projetos de reforma administrativa que não considerem este aspecto tendem ao fracasso.

Dirigentes públicos e políticos frente a nova ordem do saber

Bonis e Pacheco (2010) assinalam que o papel do dirigente público permanece negligenciado nos estudos sobre o funcionamento do Estado no debate sobre a dinâmica das relações entre burocratas e políticos. Para os autores o problema é que aqueles que estão à frente das organizações públicas tem influência sobre os resultados a serem alcançados. Quer dizer, dirigentes públicos são atores diferentes de burocratas e políticos, pois aqueles tem responsabilidades inferiores aos políticos mas superiores ao funcionário público tradicional. Nesse caso, um dirigente com um projeto errado de gestão pode prejudicar imensamente uma instituição.

No caso do governo federal analisado pela literatura, os dirigentes públicos constituem uma categoria composta por pessoas que ocupam altos escalões governamentais com responsabilidades pelas políticas públicas e que respondem diretamente a ministros, secretários e dirigentes de pastas. Oriundos da carreira do funcionalismo púbico ou não, são corresponsáveis pela implementação de programas de governo, sendo responsáveis frente ao governo e a sociedade, alinhando as políticas de governo e buscando maximização dos resultados. A Câmara Municipal viu, em sua esfera de competência, a emergência de servidores cujo trabalho aproxima-se dessa concepção. Sua responsabilidade assumida frente as rotinas da casa, a capacidade de inovação e criação de projetos e serviços, estabeleceu a sua consolidação como dirigentes públicos em uma instituição legislativa. Graças a esse trabalho, novas funções foram assimiladas pela instituição e problemas de gestão puderam ser antecipados.

A inspiração das reformas administrativas do serviço público no Brasil seguem o exemplo da norte-americana. Baseada em um sistema de pessoal flexível de alta mobilidade e centrado em cargos

e não em carreiras, permite a entrada lateral de *outsiders* profissionais não integrantes das carreiras públicas em postos de direção. Esse modo de funcionamento é o que torna o serviço público um lugar de clientelismo político, daí o fato de que a maioria dos autores requerem sua substituição pela institucionalização das funções diretivas públicas. É o caso da Câmara Municipal de Porto Alegre, onde os servidores requerem que cargos de Direção Geral e das demais diretorias sejam ocupados por servidores de carreira. A razão é que a direção pública contemporânea é distinta da nomeação de políticos profissionais: a estrutura atual permite que estes dirigentes possam ser recrutados interna ou externamente à instituição, junto ao mercado, a universidade ou círculos partidários. Para os servidores da Câmara Municipal, o problema é quando são recrutados fora da instituição pois o surgimento da função diretiva nas democracias avançadas surge justamente como superação do dualismo políticos/ burocratas. Quer dizer, o crescimento dos aparatos estatais no século XX exige um conhecimento das rotinas de trabalho que só dirigentes públicos cultivados na esteira do servidores efetivos pode solucionar.

Por quê? A ideia dos autores é que servidores públicos devem ser qualificados para se transformarem em dirigentes públicos porque estes são estrategistas, "criadores de valor público", atores capazes de transformar recursos escassos em impactos positivos para a sociedade, atendendo os desejos e percepções dos cidadãos" (p.332). Isso significa que são atores que buscam o valor público conscientemente, tem disposição de manifestar-se publicamente sobre suas ideias e submete-las ao debate público. Essa autonomia, já defendida por autores como Longo, define-se pelo fato de possuírem espaços de discricionariedade para ação, sistemas de controle e prestação de contas, um regime de prêmios e sanções que colabora na consolidação de **um ethos de trabalho** pró-ativo na administração pública.

A conseqüência para a cultura do dirigente público é que sua ação se orienta não para garantir o cumprimento de regras para melhorar os resultados de forma burocrática, mas **para criar valor**.

Enquanto que o burocrata tem compromisso com a racionalidade, o dirigente público usa a racionalidade para escolher, entre diversas alternativas, aquela que maximiza resultados. Assim, lutar pela autonomia do dirigente público é lutar para ampliar o nível de discricionariedade das leis.

Caminhar em direção a um processo de institucionalização da função diretiva pública no Brasil está começando. Inclui debates com a sociedade, inserção do tema dentro de uma política abrangente de gestão de pessoas no serviço público, o fortalecimento da qualificação do conjunto da burocracia e análise de casos concretos, espaço que este trabalho visa desenvolver.

Como administrar uma Câmara Municipal

Apesar da literatura sobre políticas de recursos humanos aplicada junto ao serviço público possuir resultados notáveis com relação as propostas de qualificação à nível federal, poucos estudos tem-se referido a outras esferas de poder. Por esta razão, refletir sobre os procedimentos de mudança adotados pela Câmara Municipal de Porto Alegre contribuem para a compreensão do alcance de reformas administrativas e assinalam sua sintonia com processos mais amplos que ocorrem em outros níveis: projetos de modernização administrativa local seguem tendências estabelecidas a nível nacional como a introdução de mecanismos de transparência. O aperfeiçoamento da função legislativa promovida a cada gestão revela-se por uma série de projetos construídos, onde são estabelecidas metas e editados regulamentos, mas apesar dos esforços de todos, problemas continuam a existir.

Como é a gestão de recursos humanos em uma Câmara Municipal? Esta política define-se pelas decisões tomadas pelo conjunto da Mesa Diretora, capitaneada pelo presidente do legislativo e mais seus integrantes, também vereadores, além dos Diretores de cada área (Legislativa, Patrimônio e Finanças e Administrativa), liderados pelo Diretor Geral. Um ponto importante esquecido pelos gestores do legislativo no campo dos recursos humanos refere-se à necessidade de criação de uma *cultura organizacional* positiva para que o parlamento faça um trabalho melhor para a sociedade.

Se não vejamos. Na Câmara Municipal de Porto Alegre, a realização do trabalho legislativo depende do consenso de muitas pessoas. Vereadores, funcionários efetivos, cargos em comissão e estagiários, todos tem um papel fundamental a desempenhar na construção deste poder. Sem uma harmonia entre estes atores, a instituição não consegue executar plenamente a sua função. O problema da Câmara Municipal de Porto Alegre é que, como nos demais parlamentos, a cada ano, por uma necessidade política,

trocam-se as principais diretorias e os componentes da Mesa Diretora, órgão central de administração. Cada nova gestão elabora suas metas de trabalho muitas vezes sem contato com as anteriores e o efeito é que lideranças políticas e os diretores indicados cometem o erro grave de pensar que podem decidir tudo sozinhos, que podem "inventar a roda" fechando-se na segurança que o poder lhes concede. Sem ouvir as vozes e a experiência dos servidores mais antigos que lhe dão informações, sugestões, apontam erros e riscos em cada ação implementada, em cada alteração de rotina, como novas gestões construirão algo novo em relação as anteriores? Mais: por quê tais lideranças fazem isso? Resposta: porque temem a dispersão das metas, temem a má imagem que uma falta de liderança estratégica pode revelar, temem não serem capazes de atingir seus objetivos, temem não conseguirem realizar o projeto de gestão que tem em mente para um ano. Agindo voltadas para si mesmas, muitas administrações falham porque suas lideranças não conseguem expressar uma linha comum de ação para todos os atores envolvidos, servidores efetivos, comissionados e diretorias, provocando com suas ações novos conflitos a partir de crenças erradas ou personalidades individuais que dificultam a negociação.

De forma geral, ao longo do tempo das diversas administrações da Câmara Municipal de Porto Alegre, constato que os Diretores tem um grande papel a desempenhar. Sejam o maior, o Diretor Geral, ou seus subordinados, o Diretor Administrativo, Legislativo, Patrimônio e Finanças e de Atividades Complementares, são figuras centrais no processo de criação de uma cultura organizacional positiva. Quer dizer, depende inicialmente deles o estabelecimento das condições de trabalho básicas na instituição: posturas democráticas consolidam uma cultura organizacional positiva, posturas autoritárias fragilizam a cultura da organização; troca de informações com os subordinados fortalecem o sentimento de pertencimento a uma gestão, decisões de "cima para baixo" agudizam os conflitos entre diretores e subalternos; cultivo do respeito na linha de poder estabelece uma cultura de trabalho integrada enquanto que o desrespeito dos

diretores ao servidor ou vice-versa só serve para estabelecer a cultura do "nós contra eles".

Dos diversos diretores, o Diretor Geral é a principal liderança e da qual as expectativas são maiores. Ele tem sucesso quando consegue indicar seus objetivos para todos e é obedecido porque é considerado o mais competente ou "aquele que sabe". Mas ele pode fracassar se a vaidade e o medo dominam suas decisões e for inseguro frente a seus subordinados. Na Câmara Municipal de Porto Alegre, como os diferentes partidos com maior poder na Casa tem o poder de indicar diferentes Diretores, o Diretor Geral deve ser preferencialmente alguém capaz de ser um mediador, alguém capaz de procurar consensos, alguém capaz de ser sensível e ouvir as opiniões divergentes. Isto vale também para aquele vereador que ocupa a Presidência na Mesa Diretora da Câmara Municipal: ele também deve ser capaz de criar um caminho para que todos os vereadores, servidores e comissionados sejam ouvidos e obtenham alguma vantagem nos seus diferentes pleitos. Não é um trabalho fácil para nenhum dos envolvidos, depende do temperamento de cada um, seja o Diretor Geral ou Presidente.

Quando uma nova Presidência assume, ela traz um projeto, um plano de gestão. Regra geral, eles partem da experiência de trabalho e da visão de mundo do vereador. Se um vereador tem experiência de magistério, sua ação irá focar nos objetivos mais educativos e culturais da instituição; se o vereador Presidente for um empresário, é provável que ele queira introduzir no serviço público sua visão de mercado, focando nas reformas que considera sadias para aprimorar o "trabalho", o "produto" do serviço público. Em nenhum dos casos, enrijecer as estruturas para exercer poder é a melhor forma de ação. Em nenhum dos casos, imaginar que a Câmara Municipal de Porto Alegre deve funcionar tal e qual os seus campos de origem é o caminho ideal porque perdem de vista o essencial, que o poder legislativo é um poder com características próprias e com uma natureza própria. Imaginar que a estrutura de uma escola ou do mercado são ideais – esses são apenas dois exemplos – e fazer de tudo para que a instituição funcione como o seu mundo de origem é um mal começo. Por isso tem a crença errônea de que o legislativo é ineficiente a priori

porque não funciona como a instituição que lhe convém. Este julgamento é superficial porque é feito a partir de modelos que nada falam do conjunto da instituição e de sua história.

Por esta razão tais gestores nunca pensam que a instituição já é eficiente em si mesma: acreditam que precisam de um "homem (ou mulher) forte" capaz de impor um único ponto de vista. Esquecem que o legislativo de Porto Alegre chegou a ser o que é por sua própria história, pelo trabalho de seus funcionários, pelo bom trabalho dos bons presidentes e bons diretores, que souberam estabelecer uma boa relação com seus funcionários quanto estabelece com a sociedade. O que os novos presidentes, principalmente com poucos mandatos de experiência tem dificuldade de observar, é que o Legislativo já existia antes deles assumirem o poder e que determinadas características são exclusivas do parlamento e de mais nenhuma outra instituição, produtos da evolução da organização do trabalho no seu interior, avanços que não podem ser desprezados.

Bons Presidentes não criam nada de novo mas, ao contrário, dão continuidade a projetos e programas previstos para uma legislatura; bons diretores ouvem as recomendações de seus subalternos simplesmente porque eles o previnem de erros legais que o diretor nem sempre tem a experiência para perceber, o que significa que os servidores estão, quase sempre ali para lhe "salvar o pescoço". Mesmo que haja, em menor número, o que se possa chamar de "ovelhas negras", servidores que não queiram trabalhar, eles são em número desprezível. O problema é se cada gestão nova é capaz de aprofundar o caráter democrático das relações entre os servidores de seu quadro ou não. A gestão democrática, isto é, aquela na qual os servidores afetam o desenvolvimento da gestão de uma administração é uma realidade, mas na medida em que uma liderança impõe sua visão de mundo sem negociar, sem ouvir seus subordinados, ao poucos a vivência democrática da instituição recua frente ao sentimento de nascimento de uma cultura autoritária. Quando isso acontece, o Diretor Geral que, acreditava que tinha a visão certa de administrar, acaba ficando sozinho, simplesmente porque perdeu o contato com as pessoas que tinha a missão de comandar. Isso é terrível, basta um erro, uma

manifestação indevida de uma liderança em uma rede social, uma palavra mal colocada em público para que as lideranças percam a capacidade de motivar seus subordinados. Percam o respeito. Obedecer nunca esteve em questão, os servidores sempre atendem a hierarquia e a obedecem. Foi o sociólogo italiano Francisco Alberoni que apontou o que passa a ocorrer "As pessoas trabalham, mas de maneira medíocre".

O maior risco de uma liderança autoritária é, portanto, perder o espirito que faz os funcionários buscarem soluções criativas e originais para os problemas da instituição. Por isso, antes de pensar em tudo, controlar tudo, estabelecer horários fixos, fazer a todos obedecer, reduzir direitos – afinal, se não existem no mercado, porque devem existir no serviço público não é mesmo? – o verdadeiro líder, seja o Presidente ou um de seus diretores, é o de ser o guardião da meta, aquele que lembra a todos por onde ir, transmitindo a todos os níveis da organização legislativa o sentido do dever. Ele visita seus subordinados, transmite confiança, não impõe sua vontade a todos sobre todos os assuntos, mas permite que a criatividade dos demais servidores possa emergir em direção a um objetivo.

Muitas gestões já propuseram reformas na Câmara Municipal de Porto Alegre mas somente algumas conseguiram vingar. Porquê? A experiência mostra que os grupos dirigentes que fracassam são aqueles que não compartilham suas ideias com as demais chefias intermediárias, que não conversam com elas sobre as novas rotinas propostas, que não dialogam com os servidores da linha de frente do trabalho, que não fazem sucessivas reuniões com seus subordinados para envolve-los nos projetos do mandato, em suma, as que decidem tudo em *petit comitê* são as que mais fracassam. A razão é que as equipes dirigentes tendem a colocar os seus interesses e seus projetos de gestão acima dos interesses dos projetos institucionais em andamento construídos por todos ao longo do tempo. Imediatistas, buscam realizações ao longo de um ano e tendem a deixar uma herança frágil no legislativo; já aqueles que negociam seus interesses de gestão com os sentidos percebidos pelos servidores em comum, com os projetos de longo prazo em andamento saem fortalecidos. A razão é que a defesa do poder

legislativo une todos os atores mas a defesa de interesses de grupos específicos enfraquece a instituição.

Muitos gestores também esquecem que todos os servidores querem sentir que seu trabalho é visto como valor. Algo do qual seu Presidente, seus Diretores, sentem orgulho. A instituição prospera quando as ideias das lideranças são aceitas pelos subordinados e vice-versa, prova de que as pessoas se estimam e se respeitam. Isto é assim na Câmara Municipal de Porto Alegre porque ela é uma comunidade moral mais do que uma instituição burocrática sobre a qual se pode exercer um poder. Basta uma iniciativa mal encaminhada, uma decisão equivocada e a comunidade moral se quebra, os grupos no seu interior entram em conflito e se perde, numa palavra, a virtude do trabalho conjunto. Isso ocorre sempre quando um Presidente ou Diretor, diz, quase que sussurrando pelos corredores "os servidores não passam de vagabundos". Por mais que seja dito baixinho, a frase chegará aos ouvidos de todos, e os servidores passarão assim, a desgostar do Presidente e de seus Diretores. A razão é que a casa legislativa é o lugar da palavra e ela é sagrada. Para os vereadores no Plenário, para os servidores, no exercício do respeito.

Como solucionar conflitos estabelecidos entre administradores de plantão e servidores? É preciso que, mais do que as lideranças políticas indicarem, por partido, os Diretores da Câmara, é que saibam escolher aqueles que gozem da estima de seus subalternos e competência profissional. Por esta razão, defendem os servidores, cargos de Diretores devem ser privilégio de servidores efetivos, os mais antigos, nunca de pessoas de fora da instituição, porque aqueles conhecem a natureza do parlamento. Escolher diretores entre pessoas de fora da instituição é sempre um risco, pois podem fazer surgir diretores incapazes ou inaptos para os postos que ocupam, pois não tem o conhecimento necessário da instituição. Se forem de fora, precisam estar em alerta, serem cuidadosos, sempre buscando aprender com o servidor de plantão para contribuírem verdadeiramente com o legislativo. Esse tipo de problema pode ocorrer em qualquer instituição pública, mas o principal é que os problemas nascem nas instituições públicas legislativas quando sujeitos, uma vez

investidos em um cargo de alto poder, atribuem-se a si mesmos uma postura sagrada que os autoriza a ignorar totalmente a opinião de seus subalternos, de suas lideranças sindicais, etc.

Quer dizer, a ideia de democracia não faz sentido apenas para a sociedade: faz também sentido para o modo como organizamos as relações de poder no interior das instituições públicas, inclusive nas Câmaras Municipais. Por isto, para que os trabalhos dos grupos de poder no legislativo tenham continuidade promissora, sejam duradouros, é preciso que os seus líderes tenham a capacidade de intuir a subjetividade de seus servidores, o que pensam e sentem seus funcionários. Por todo o lado, diretores encontrarão servidores com grande inteligência, resolvendo problemas que pareciam insolúveis, além das atribuições exigidas por seu cargo, não porque tenham tido acesso a cursos de mestrado ou doutorado, mas porque possuem a experiência do trabalho legislativo que só o tempo pode oferecer. Por isso o problema que tem pessoas honestas indicadas é que o tempo revela que muitas tem dificuldades de administrar o poder. São inseguras, protelam suas decisões e tem dificuldade de ouvir os subordinados porque lhes falta a experiência de trabalho no interior de uma Câmara Municipal. O homem honesto colocado no lugar errado acaba por odiar seus subordinados.

Também é importante a boa escolha do Chefe de Gabinete. Ele tem papel especial no assessoramento do Presidente: é seu confidente, seu parceiro, a pessoa mais próxima com quem troca ideias e solicita aconselhamento. Por esta razão, o poder que pode exercer um Chefe de Gabinete é praticamente ilimitado. Se um Presidente é frágil, tem dificuldades em defender uma opinião, seja porque tem pouca experiência de mandato ou lhe falta um curso superior, maior é a possibilidade de um Chefe de Gabinete exercer influência em sua gestão. Exercendo influência sobre um Presidente, ele exerce influência sobre suas posições, o que pode observar-se nas reuniões da Mesa Diretora. E, se uma Mesa Diretora for frágil, isto é, com vereadores de primeiro mandato, ainda inseguros sobre que posição tomar, mais ainda este poder tem chance de se impor. Isso é um problema. O Presidente não sabe mas a capacidade de observação de seus subordinados é muito

grande: eles sabem quando uma iniciativa é defendida por seu Presidente ou quando este é apenas uma marionete nas mãos dos assessores de plantão. E da mesma forma, são capazes de perceber quando inclusive, a influência de um Chefe de Gabinete chega a se impor sobre a Mesa Diretora. Presidentes podem divergir de seus subordinados sempre baseados em argumentos técnicos e na defesa da justiça. Ele será respeitado por isso, mas se foi constatado que um Presidente não tem vontade própria, que não é capaz de liderar porque depende de seus assessores, ele perderá o respeito de seus subordinados. Pior, ele levará a Mesa Diretora inteira que preside junto pois nada é mais debilitante para uma instituição que ver que não apenas seu Presidente, mas sua Mesa Diretora, seu órgão soberano, cede e fica sob as mãos de poucos. Seus servidores sentirão que não tem, num momento de conflito, a quem apelar. Se sentirão sozinhos. Por isso vereadores em início de mandato não devem temer expor sua opinião se ela for justa e tecnicamente correta. São os demais vereadores da Mesa Diretora que devem estar alertas para a postura de seu Presidente, aprendendo no dia a dia a ler a linguagem do poder, a observar seus movimentos, suas ramificações. É que da Mesa Diretora depende a alma de uma Legislatura: ela precisa ser autêntica porque é a única responsável por seus atos, ela escolhe a pauta, decide os problemas do parlamento, é o verdadeiro coração legislativo. Autêntica, isto é, não pode aparentar ser comandada como se fosse um robô.

É claro que não é necessário ter o cargo formal de Chefe de Gabinete ou Diretor Geral para exercer poder, basta ser reconhecido pela autoridade como tal. Um Chefe de Gabinete, como um Diretor-Geral, deve antes de tudo, ser cuidadoso com a abordagem que faz dos problemas, dos sonhos, preocupações, ideais e expectativas das equipes de trabalho. Eles são indispensáveis à prosperidade de uma gestão. Não há líderes na história que tiveram sucesso que não conquistassem a fé de seus subordinados. Diz Francesco Alberoni em *A arte de Comandar* "os soldados devem acreditar no seu comandante, devem estar certos da sua capacidade, devem considerá-lo superior a eles, porque é das decisões dele que dependem suas vidas". Mas se um Presidente não inspira confiança, seus servidores veem suas ações como o

caminho certo para a morte e eles o renegarão. Por essa razão é tão importante seu assessor mais próximo, o Chefe de Gabinete, ser alguém realmente capaz de prestar assessoramento. Um Presidente deve escolher seu Chefe de Gabinete entre aqueles mais qualificados para a função de alto assessoramento. A razão é que um Presidente não necessita ter cursado o ensino superior, ainda que desejável, mas deve cercar-se de assessores de alta qualificação, isto é, conhecimento, o que implica também, assessores com nível superior, e se possível, pós-graduação. Bons Chefes de Gabinete não veem de instituições suspeitas, mas de universidades, centros de pesquisas e do movimento sindical. Bons auxiliares de um Presidente do legislativo vêm de altos cargos do Poder Executivo ou de organizações não governamentais, porque sua prática envolve conhecimento técnico e experiência de trabalho de alta complexidade. Não pode ser o amigo do bar ou o colega dos jogos de futebol de final de semana.

As escolhas que um Presidente faz para compor sua equipe são o cartão de visitas para seus funcionários. Os servidores precisam saber que seu Presidente, mesmo não tendo nível superior, é bem assessorado; precisam saber que não trabalha para si mesmo, mas também para eles, para a instituição, que cuida deles, que sua equipe, seu Chefe de Gabinete e seu Diretor-Geral se desdobram incansavelmente para que tudo corra bem. Os servidores querem ser amados por seu Presidente, por seus líderes. Como sentir isso quando um Presidente e seus aliados parecem ter ódio no coração?

O ódio à instituição que certos líderes deixam transparecer não é novo. Ao contrário daqueles Presidentes que cultivam a democracia na instituição, os presidentes que cultivam o ódio o fazem exatamente da mesma forma que os líderes antigos. A razão é que a democracia inventada na Grécia Antiga era um insulto daqueles que viam a ruína de uma ordem que consideravam legítima, porque autoritária, por aqueles que acreditavam na existência de uma verdadeira democracia, porque sabiam compartilhar as decisões. Quer dizer, é abominável para aqueles que querem o poder a ideia de que devem aceitar que ele deva ser repartido entre os atores de uma instituição, inclusive seus

servidores. O que tais Presidentes não querem, ou não sabem fazer, é reconhecer a necessidade de estabelecer limites para seu poder. Acreditando que, por ocuparem o cargo de Presidente, são inacessíveis, terminam por sentir as formas do ódio que não cessam de se reproduzir. Por esta razão, inclusive, os servidores precisam estar atentos para não reproduzirem em seu meio, em suas redes de relacionamento, seja nos corredores, seja nas redes sociais, também as formas do ódio. Somente para Presidentes autoritários a palavra democracia é um escândalo.

Bons Presidentes e bons Diretores-Gerais estabelecem relações humanas com seus subordinados, relações concretas e até pessoais. Fazem como aquela Presidente que no primeiro dia de sua gestão fez questão de visitar setor por setor para conhecer seus subordinados, suas necessidades. A lógica de um gabinete presidencial é imperiosa, os compromissos, complexos a partir do primeiro dia. Por esta razão, verdadeiros Chefes de Gabinete chamam a atenção de seus Presidentes para a importância do contato com seus servidores, para a importância da proximidade com seus subordinados, para a importância da gentileza para gerar confiança na gestão que se inicia, critério fundamental no cultivo do respeito entre partes.

Vejamos um exemplo. Numa gestão, pode ser uma câmara municipal em qualquer lugar do país, um Presidente é um empresário de sucesso. Ele quer ser também um empreendedor no parlamento como político, ele quer fazer as coisas que julga certas. Ele pode ter o ideal de reorganizar uma instituição, por sonho ou interesse, mas ele precisa reunir as condições para criar essa nova instituição legislativa. O que o fará diferente de um político carreirista é a sua capacidade de criar algo novo que agrade a todos: servidores, cidadãos, cargos em comissão, etc. Se ele estiver apenas interessado em conquistar uma marca para angariar votos para a próxima eleição, ele já perdeu o que deseja alcançar. O Presidente precisa estar apaixonado por um projeto para convencer seus funcionários a ajudar a construí-lo, se necessário, conversando com cada um. Nada disso faz parte da subjetividade de um Presidente autoritário, porque este impõe seu projeto de cima para baixo. Os servidores sabem quando estão diante de um mestre

político, um artista, alguém com quem podem confiar ou quando estão diante de um especulador da política, que não tem interesse nenhum pela instituição e somente vê a instituição como um objeto em sua carreira.

Isso só ocorre quando nosso Presidente esquece que os grandes empresários que conquistaram sucesso ao longo da história conquistaram seu lugar em primeiro lugar porque souberam ganhar seus trabalhadores. De Henry Ford à Bill Gates, todos sabiam as necessidades dos trabalhadores que estavam ali para os servir. Como um de seus públicos, anteciparam-se a seus desejos. Se um Presidente não consegue saber o que querem seus subordinados, como irá governá-los? Daí o papel daqueles, sejam o Chefe de Gabinete ou seu Diretor Geral, de circular, de antecipar ao Presidente aquilo que seus servidores aspiram e desejam.

Dizemos sempre que, no mercado, os produtos mudam velozmente. As mercadorias se sucedem a exaustão. Por que então conhecer a alma de meus servidores se logo terão outro Presidente? O raciocínio é exemplo da mentalidade utilitarista. Não é verdade que as mercadorias mudem: muitos produtos não mudam nunca (o garfo e faca, não é mesmo?) por que ultrapassam gerações. O mesmo pode-se dizer das condições de organização do trabalho legislativo e da política: administrar uma instituição legislativa exige, por sua natureza, certas pré-disposições de um presidente: disposição para ouvir, disposição de aceitar críticas, disposição de negociar, disposição de buscar parcerias. Um Presidente pode ter inúmeras ideias para administrar um legislativo, mas se não tiver apoios na instituição, nos seus servidores mais criativos, nas diversas chefias de setor e seção, nos demais trabalhadores, uma a uma, cada ideia cairá. Simplesmente porque não terá à sua disposição a iniciativa e o apoio de seus servidores. Criatividade de equipes, eis um capital que é preciso astúcia para conquistar.

Administrar um parlamento apresenta um grande desafio: o de produzir conexões entre serviços, setores, departamentos, servidores. Esse desafio existe porque os problemas que um Presidente e a equipe que escolheu para seu assessoramento que enfrentarão num ano não vem um de cada vez, mas veem em bandos, em grupos. O pensamento estratégico para administra-los

não nasce do pensamento de um Diretor Geral ou de um Chefe de Gabinete, mas de uma consciência coletiva que os servidores encarnam e ao qual o Presidente acessa se os servidores confiarem nele. Se um Presidente ou equipe diretora precisar de uma resposta a um problema, se tiver conexão, ligação, obterá respostas. Se houver uma predisposição contrária das equipes, sofrerá resistências. "Ele nunca me ouviu. Porque devo salva-lo agora", indaga a consciência coletiva. É a prova de que uma ligação foi perdida, fim do acesso do Presidente e sua equipe as soluções. O pior de uma gestão é ficar sem respostas, sem ideias criativas, sem iniciativas para os problemas que tem de enfrentar. Ele fica nessa condição por uma situação que ele mesmo criou: ele negou a liberdade a seus subordinados. Engana-se quem pensa que o pensamento estratégico para uma instituição está na cabeça do Presidente, seu Diretor Geral ou Chefe de Gabinete: ele está, numa palavra, na cabeça de todos.

O Presidente pode até ter nomeado um notável administrador, seja para Chefe de Gabinete ou Diretor Geral, mas se ele tiver um problema em qualquer etapa do trabalho legislativo, por exemplo, uma Licitação, ele não pode se enganar: ele acha que sua solução é a melhor, mas a melhor sempre será aquela fornecida pelo servidor com experiência na função. A razão é que administrar um poder legislativo exige um capital imaterial como assinala o sociólogo André Gorz em sua obra *Trabalho Imaterial*, um conhecimento que é valor e que só é adquirido pelo passar dos anos. Como atores externos a uma instituição centenária terão as respostas para processos de trabalho de alta complexidade como as vividas num parlamento? Não é que uma assessoria não tenha qualidade, simplesmente está fora do alcance delas. O capital humano do parlamento é conquista de seus servidores e não pode ser alienado. Um Presidente para dar continuidade ao seu projeto é obrigado a conquistar seus servidores. Veja o caso daquela administração ao qual um parecer do Tribunal de Contas apontou uma ação errada. Toda a carreira política do vereador presidente fica comprometida, sua imagem pública, maculada. A única pessoa que saberia se antecipar ao apontamento estava a sua disposição

no setor competente, mas ele nunca foi capaz de ouvi-la. Este Presidente merece ser punido.

As coisas são assim porque o pensamento estratégico simplista elimina alternativas, tira opiniões da vista. O vereador sabe que será Presidente: ele reúne-se com seus assessores de confiança, normalmente seus amigos de bairro, e constrói com eles a base de sua gestão. Mas uma coisa é pegar os assessores de seu gabinete, que administram um gabinete; outra coisa é administrar uma casa de alta complexidade. A competência que um assessor, um chefe de gabinete pode ter para administrar um gabinete pode não ser suficiente para administrar um gabinete presidencial ou mesmo uma instituição. Considerando que Câmaras Municipais podem ter gabinete com 10 servidores, mas que as próprias câmaras podem chegar a 700 funcionários e inúmeras Diretorias e Setores, tem-se a ideia do tamanho do problema. Como fazer aflorar para um Presidente a ideia certa?

Novamente, diz Alberoni "É preciso ter bem fixa na mente uma meta, colher informações, ouvir, mas depois deixar o cérebro livre". Não existem bom plano de gestão que em algum momento não tenha dado voz aos servidores. "O pensamento estratégico não é feito, portanto, só de inteligência e intuição, mas também de um imenso trabalho e de muitas qualidades práticas e morais", completa Alberoni. Grandes catástrofes advém do fato de que muitos Presidentes não foram capazes de ler os sinais da instituição, os sinais emitidos por seus servidores, os problemas pequenos na adoção de uma nova política, etc.

A pior ideia de todas: o ponto eletrônico

Ao assumir a Presidência da Câmara Municipal de Porto Alegre, Mauro Pinheiro (PT) resolveu introduzir o ponto eletrônico. Ele tinha razão quando apontava que na Câmara Municipal haviam servidores que não cumpriam sua carga horária e tinha um potencial aliado nos próprios servidores que reconheciam internamente a ilegalidade. Eram servidores, que, por uma ou outra razão, seja falta de serviço, necessidade de cumprir horas extras ou possibilidade de acúmulo de função, terminaram por fazer, sob as vistas grossas dos administradores de plantão, uma carga horária inferior à dos demais servidores. O Presidente poderia ter convocado uma reunião com os grupos de servidores envolvidos para discutir o problema, poderia ter buscado aliados nos demais servidores e buscado a regularização dessa situação. Mas preferiu ao contrário, estabelecer uma política que pune os que cumprem horário pelos que não cumprem. Quer dizer, o ponto eletrônico foi sua pior escolha.

Por quê? Porque Mauro Pinheiro pensou que o melhor estímulo para o cumprimento do horário de trabalho era o relógio ponto. Essa ideia, já nos demonstrou o filósofo Michel Foucault em sua obra *Vigiar e Punir*, está na base da sociedade disciplinar. Ela faz parte do processo que levou a consolidação do capital como poder hegemônico, ou seja, fez parte das experiências subjetivas que levaram a fixação do trabalhador no aparelho produtivo no qual "o tempo da vida está subjugado ao tempo da produção". Quer dizer, para que o capitalismo pudesse se consolidar, foi necessário a passagem de um controle do trabalhador no espaço da fábrica, para depois o controle do tempo do trabalhador, ou nas palavras de Michel Foucault, passamos de uma "fixação local para um sequestro temporal". Mauro Pinheiro não tem ideia de que hoje, a adoção do ponto eletrônico produz o fim da criatividade, quer dizer, o primitivo instrumento de organização do trabalho não serve mais para estimular produção, ao contrário, a restringe. O tempo do desejo e da criatividade, do

qual nascem todos os avanços do serviço público exige certa dose de liberdade – não muita, pequena até – que é exterminada pelos mecanismos que impõe um tempo da produção e do lucro, exatamente como o vivido pelo Mercado. Paradoxalmente, como assinala o sociólogo francês Michel Mafessoli em *O eterno retorno* é necessário certa liberdade no uso do tempo para criar, algo impensável no produtivismo do relógio ponto.

Por outro lado, Mauro Pinheiro não considerou também que o trabalho que desenvolvem naquele parlamento é determinante para a felicidade dos servidores. Cada servidor do legislativo passa metade de sua vida no serviço público e, se não tem condições de vida no trabalho dignas e prazerosas, será infeliz em metade de sua vida. Quando Mauro Pinheiro tomou a decisão de instalar o relógio ponto, provocou uma ruptura na cultura de criatividade daquele legislativo. O controle do tempo sempre existiu porque era gestionado pelas chefias de seção, que o tinham por delegação. Se um servidor tinha necessidade de acompanhar sua esposa no médico, era liberado por sua chefia sem problemas. Ele retornava no dia seguinte, cumpria suas tarefas e ainda era um servidor mais dedicado ainda. Se um servidor tinha um aborrecimento, um cano estourado em casa, bastava ligar para o serviço, pedir uma dispensa e compensar depois. Se precisava aguardar o eletricista ou qualquer outro servidor de uma empresa de telefonia ou de TV a cabo, que não tem hora certa para chegar, ele pedia uma dispensa e era liberado com o compromisso de fazer algo a mais depois. Essas relações estabelecidas pela "*espuma dos dias*", pela convivência, pela confiança, são exterminadas pelo relógio ponto, que impõe aquilo que Michel Mafessoli, em *O Conhecimento Comum*, denominou de redução utilitarista "é efetivamente mais fácil de servir-se de um pensamento assentado num só valor do que outro que jogue com múltiplos matizes". Os servidores sempre souberam que a flexibilidade de horário, o fato de ser possível adaptar-se as necessidades "da vida que passa", era o que fazia com que amassem verdadeiramente seu serviço, o que Michel Mafessoli denomina de *pluralidade funcional* "uma pluralidade que encontra seu sentido em si mesma". Isso significa que a flexibilidade é uma qualidade da gestão do tempo, não o contrário. Hoje é cada vez mais comum o

trabalho por projetos, a criatividade laboral e a paixão e o desejo de trabalhar, elementos que até então faziam parte do cotidiano dos servidores de sua instituição. É que para administrar bem, não basta uma visão burocrática, é necessário uma visão sociológica da instituição, o entendimento do discurso da instituição, ainda que esta "possa chocar, por sua incoerência" (Mafessoli). Isto significa que de nada adianta medidas que na teoria possam fazer sentido se elas desconhecem o aspecto acidentado da vida dos trabalhadores do parlamento, razão pela qual a pluralidade de razões de cada servidor para justificar certa mas limitada flexibilidade de horários é mais importante do que a dogmática estabelecida por um relógio ponto. Só uma pessoa é capaz de dar valor a esses aspectos da vida, nunca uma máquina. O relógio ponto é a prova da falta de confiança da aquela gestão da Câmara Municipal nos seus servidores.

Nicolau de Susa tem um termo que é útil para a defesa da pluralidade de valores numa instituição, é a chamada de "douta ignorância". O termo servia para defender o aspecto popular e plural das representações religiosas: o que o espirito da douta ignorância tem de importante é a defesa do politeísmo que se recusa a determinar com rigidez a efervescência da vida social. É neste campo que se situa as pequenas concessões cotidianas que aquele parlamento fazia a cada servidor e que retornavam em mais produtividade do que o tempo em que estivesse o servidor preso no legislativo. É disto que se trata: o relógio ponto atualiza no legislativo os mecanismos que transformavam a fábrica numa prisão (Michel Foucault). Você sabe o que quero dizer: um servidor público sabe compensar a instituição para além das exigências que faz seu cargo, mas com um relógio ponto, sente-se livre para atrapalhar o funcionamento de uma instituição porque se sente vítima de violência. Nunca foi uma questão de impor mecanismos de controle, mas contar com a dedicação do servidor. E isso se conquista.

Quando Mauro Pinheiro decidiu tomar de suas chefias o poder de controle do tempo, ele mudou a cultura daquele legislativo para pior. Primeiro, ficou evidente o desprezo de Mauro Pinheiro e seus diretores para com suas chefias, afinal, cabia a elas

a aplicação do controle do tempo com justiça. Esse controle era descentralizado porque somente o chefe sabia medir e estabelecer valores que justificasse um afastamento por necessidade pessoal: o servidor estava livre para atender suas eventuais necessidades particulares, visitar um parente num asilo, levar a esposa ao médico, comparecer a uma cerimônia fúnebre. Essas coisas fazem parte de nossas obrigações sociais e não podem ser desprezadas. O relógio ponto estabeleceu o fim da possibilidade de prestar uma última homenagem a um ente querido, fim da possibilidade de cumprimento de obrigações familiares, fim da vida que exige algum tempo do horário de trabalho. Elas eram eventuais, mas era preciso que o servidor soubesse que ele podia contar com a instituição quando dela necessitasse, e tinha atenção da chefia para isso, que lhe oferecia a sua compreensão, que tinha a confiança de que o servidor voltaria e seria um servidor melhor. O relógio ponto termina com a confiança institucionalmente estabelecida. A razão é que no que se refere ao cumprimento de horários de trabalho, nunca se tratou apenas de cumprir um expediente, mas de uma relação de troca. Quer dizer, na cultura daquele legislativo o tempo produtivista já tinha sido substituído pela noção de tempo útil, isto é, tempo concentrado que faz com que o servidor dê algo a mais em troca. Com a instituição do relógio ponto, mesmo com as melhores intenções, aquele Presidente regrediu às formas de organização do trabalho daquela instituição para o nível da Revolução Industrial. Nada mais danoso.

Foi por isto que o Ponto Eletrônico que Mauro Pinheiro implantou teve o efeito contrário do que pretendia seu autor. No mercado tradicional, o relógio ponto é um elemento de disciplina e controle. Ele é externo ao indivíduo e visa produzir a submissão do empregado à vontade do empregador. Não é culpa do Presidente, e é muito comum que administradores ainda tenham esta visão, pois a herdam do mercado. Você sabe, ficam lidando com trabalhadores num mercado de comunidade… Tentar controlar o tempo de um servidor tem um custo: precisa de um Diretor Geral que se disponha a fazer o papel menos honrado de "capitão do mato", recolhendo o ponto para impor a sensação de medo; precisa de um chefe de gabinete observador, capaz de

denunciar ao Presidente aqueles que vê chegarem atrasados – ele não sabe a razão dos horários alternativos de seus servidores, não lhe interessa porque não nutre nenhum respeito por eles. O problema que ele não sabe é que há muito tempo, o Ponto Eletrônico deixou de ser elemento de aumento de produtividade. Na verdade, o poder só é exercido pela sedução, já afirmamos. Pior, transforma o seu legislativo em um imenso jardim da infância, com mecanismos superficiais de controle. Então, os servidores terão duas opções: ou continuam se dedicando, como sempre fizeram, aqueles a quem o ponto não afeta; ou resistem a ele, aqueles que o ponto afeta. Estes últimos passarão o dia desmotivados, cansados de esperar a hora de ir embora. O Presidente está de parabéns: acaba de descobrir o modo de fabricação de "barnabés".

É que Mauro Pinheiro tentou impor e não negociar o relógio-ponto e só conseguiu a mediocrização da cultura cotidiana de seu parlamento. Agora, o tempo que os servidores dispunham para criar projetos, concatenar soluções, criar alternativas de trabalho é usado para passar o dia vigiando por onde anda seu Diretor Geral ou seu chefe de gabinete para não serem vistos sem trabalhar, quer dizer, sequer conseguem mais os servidores relaxar um instante porque precisam "mostrar que está todo o tempo trabalhando", o que cansa muito mais se estivessem trabalhando de verdade.

Porque isso aconteceu? Mauro Pinheiro acreditava que, como no Mercado, o tempo de trabalho administrado é que gera riqueza. Mas ele esquece justamente as qualidades da riqueza. Ela não é apenas medida em dinheiro, ela possui as qualidades de aliviar e facilitar a vida, os japoneses sabiam disso. Por esta razão, quem produz riqueza no serviço público sabe que tem de facilitar a vida de sua administração, produzir rotinas criativas e considerar que é preciso que ela produza alegria para quem trabalha. O dinheiro nunca foi o valor de medida do trabalho de um servidor público, mas sim o valor que reconhecemos nele. É só ver o caso da administração do tempo feito pelo Google. A empresa é desde 2007, uma das quatro entre as 100 melhores empresas para se trabalhar. E os funcionários afirmam que é assim porque são

felizes. E não é só pelos salários. Claro que o salário conta, mas o principal é que o Google encarou como vital motivar e reter talentos pela criação de ambientes de trabalho não convencionais. Além dos benefícios comuns de planos de saúde, a empresa faz o reembolso com despesas de educação, possui espaços para beleza e relaxamento, diversas formas de auxilio transporte, licença remunerada para os pais em caso de nascimento, além de reembolso com despesas com os filhos recém-nascidos. Mas a verdadeira riqueza da empresa é sua cultura organizacional, que copia a vida das melhores organizações americanas, no caso, a universidade. Quer dizer, o Google teve sucesso porque substituiu o ambiente de ganância e competitividade que o sistema fabril possibilita por um ambiente onde a colaboração e o desejo de mudar o mundo são estimulados. Quer dizer, para preservar talentos é preciso um ambiente em que as pessoas gostem de trabalhar, possam sonhar e são recompensadas por sua dedicação. O que o relógio ponto conseguiu foi fazer seus servidores buscarem outro lugar para trabalhar e ele perdeu seus melhores talentos. O clima de liberdade estimula a inovação, a ausência de hierarquia, potencializa a criatividade e a inovação. A base do trabalho é a colaboração. E o principal é a liberdade que se dá na escolha das horas que se vai trabalhar, se pode levar ou não seu filho para o escritório, etc. O resultado é que em 2014, a empresa faturou 15,4 bilhões de dólares. Sua lição é que a ideia de obter produtividade a qualquer custo, com a introdução de mecanismos rigorosos de registro e controle do tempo podem sugerir, na verdade trazem prejuízo a instituição e a saúde mental e física de funcionários, é portanto, ineficaz.

O erro mais comum exercido por Presidentes de parlamentos é pensar que a tomada de decisão é um ato isolado. Na verdade, não. Ele coloca em ação escolhas, atores e situações. O administrador não deve abrir mão de construir coletivamente sua política na tomada de suas decisões. A experiência mostra que as decisões ruins de gestores são aquelas que foram construídas individualmente e que as certas estavam baseadas em algumas etapas principais: a primeira é que sempre os Presidentes contatavam seus servidores para conhecer a cultura da instituição;

a segunda é que interrogavam seus subordinados, exploravam, colhiam opiniões, procuravam colocar-se no seu lugar para entender suas necessidades e prever suas reações; a terceira, é que eram sempre prudentes, evitavam o desperdício, previam dificuldades, encontrando o meio caminho entre interesses antagônicos "Não agem como um carro blindado que avança derrubando os obstáculos", diz Alberoni. Decidir algo é iniciar algo, e por isso exige ajustes, andar em zigue-zague para atingir uma meta e capacidade de mobilizar os outros e convence-los, condição para seguir em frente. Não há trabalho de um Presidente de Câmara Municipal que não implique em esforços de ambos os lados, eis a grande lição. Os japoneses representam o trabalho pela expressão *kanji*, sinônimo *de hata-raku*. "Hata" tem o significado de pessoa ao lado e "raku" é aliviar. Quer dizer, o significado do trabalho é aliviar, facilitar o próximo, por isso esse grafema é a imagem de duas pessoas se apoiando, uma pessoa ajudando outra, fazendo força para movimentar alguma coisa pesada. Se os novos gestores tiverem isso em mente, poderão ter sucesso.

O Presidente Avarento

Segundo o Catecismo da Igreja Católica, a avareza é um dos sete pecados capitais e é definido pelo medo de se perder algo que se possui. O avarento tem dificuldade de abrir mão do que tem mesmo que receba algo em troca, seu cuidado com seus pertences o faz uma pessoa egoísta: prefere abrir mão de algo valioso a perder algo de menos valor. Para o avarento, perder algo é um desastre.

O Presidente da Câmara Municipal de Porto Alegre, Mauro Pinheiro, é um avarento. Desde que introduziu o Ponto Eletrônico sua gestão se caracterizou pela avareza. O pecado da avareza é a ganância, o avarento acha que todos querem roubar seu dinheiro, nada é verdadeiro, tudo é interesse. É uma doença, pois na natureza humana nada nos obriga a contar o tempo como se fosse dinheiro. Mas basta olhar como o Presidente do Legislativo se sente com o ponto para se ter ideia da sua avareza, sua felicidade exulta com sua instalação e sofre com as sanções impostas pelo Tribunal de Contas. Pinheiro acredita que o servidor quer roubar seu dinheiro, expresso no tempo de trabalho do servidor e que qualquer atraso, por menor que seja, é uma afronta. Ele conta o tempo de trabalho do servidor como se fosse seu dinheiro. Diz que Cristo encontrou um avarento rico que, convidado para segui-lo desde que abandonasse seus bens, preferiu seguir seu caminho sem Jesus. O avarento foi noutra direção, foi triste, mas com seus bens.

Por que o Presidente da Câmara se tornou avarento? Primeiro porque obrigou os servidores a pagarem cada centavo de seu tempo, o que lhe dá prazer. Ele se compraz em ver os servidores que batem o ponto, seu esforço em cumprir rigorosamente os horários, chegando até as vezes de carro em alta velocidade e pondo em risco todos os demais: o que importa é que o ponto foi batido, que o tempo pelo qual paga o trabalho do servidor foi cumprido. O segundo motivo é a glória, vaidade advinda da fama que conquista pela imagem que transmite de moralização: agora, todos pagam pontualmente o tempo de serviço pelo que recebem. Nem um minuto a menos, eis a lei do Presidente avaro. É que o avaro não perdoa o que é humano – o atraso – e exige pontualidade do servidor, e por exigir somente isso, ele mata

toda a possibilidade de criação no serviço público. Finalmente, o avaro é alguém que não tem fé no servidor público, ele não crê que o servidor tem outras formas de compensação para as necessidades do parlamento do que a hora disponível na instituição.

Na escola aprendemos as virtudes da tolerância. O aluno pode chegar até dez minutos atrasado porque tem a tolerância do professor, ele pode ter um pequeno atraso desde que produza a altura. É a virtude da compensação. O Presidente do Legislativo, Vereador Mauro Pinheiro, sofre de *filargíria*, o apego desordenado ao dinheiro: como ele paga os salários dos servidores, faz questão de que cada segundo seja pago com trabalho e só confia em suas medidas como forma de verificação, por isso confia mais numa máquina do que no servidor. Mas a hora disponível do trabalho não significa envolvimento: eis a questão.

A doença que aflige o Presidente só tem uma cura: no serviço público a avareza só pode ser curada pela valorização do servidor, seu presidente precisa abandonar suas crenças e fixar-se nas necessidades dos servidores. Por isso as respostas encontradas na religião são ainda eficazes. Lemos na Bíblia "E por que ficar tão preocupados com a roupa? Olhai como crescem os lírios do campo". Não era exatamente assim na Câmara de Vereadores antes do advento do ponto? Todos trabalhavam a exaustão em suas tarefas e a Câmara atendia perfeitamente o público que a procurava. O que resultou com a adoção do ponto? Os servidores passam o tempo todo a se preocupar com ele, a chegar no horário, a acertá-lo - e como é difícil! - nas inúmeras tabelas de justificação e a contar os minutos em relação ao dia anterior. Fazem tudo pelo ponto, tirando tempo de trabalho pela Câmara.

A metáfora religiosa é interessante porque ajuda a entender os processos em andamento na Câmara Municipal. A preocupação de Pinheiro é a mesma do demônio, é perder as almas. Como o demônio, que criou a armadilha da preocupação, Pinheiro criou o ponto eletrônico. Agora todos os servidores se preocupam com ele, o ponto inculta nos servidores a preocupação com o controle do tempo, se cumpriu exatamente o horário que é obrigado, se pagou, cada segundo com disponibilidade de serviço e isso tem como efeito ocupar as mentes dos servidores, que ao invés de

estarem envolvidos em suas preocupações, o que fazer, que escola atender, que projeto construir, vivem com as mentes sempre olhando para o controle do tempo, pensando se seu horário vai "fechar" no futuro e além de terem de se preocupar atender o serviço da melhor maneira possível. Jesus advertiu no Sermão na Montanha: "Não vivais preocupados" e a Marta: "Andas muito inquieta e te preocupas com muitas coisas". A preocupação de Pinheiro é que cada servidor "se preocupe" com o tempo cronológico de seu trabalho e pague segundo a segundo. Não é a representação do avarento o velho magro de mãos fechadas? Como na imagem do velho avarento que cuidou tanto de sua vida que perdeu a vitalidade, Pinheiro cuidou tanto do controle do tempo de trabalho do servidor que perdeu deles o mais importante, sua dedicação, sua entrega, sua alma. Por quê? Porque Mauro Pinheiro deu-lhe com o ponto eletrônico, uma preocupação a mais.

Preocupação é uma palavra que vem do grego μέριμνα, *merimna*, merizo, que significa "dividir". O Presidente é avarento porque sua alma está dividida no esforço para exercer seu poder e manter o controle sobre o servidor. É sua prisão que transfere aos servidores, que também ficam divididos entre o que é sua obrigação, suas atividades e o tempo que precisam para administrar o ponto. E este tempo tende a aumentar. O que se opõe a avareza? A virtude da liberalidade. É preciso um ato de fé no servidor, é preciso que seu Presidente acredite que, mesmo com um horário um pouco flexível – dez minutos aqui ou ali – o servidor está fazendo justiça e fazendo o seu trabalho. Essas pequenas concessões cotidianas são o equivalente da esmola: o Presidente dá um pouco de tempo para o servidor da mesma forma socorremos os necessitados, os mais pobres. O servidor atrasou-se dez minutos para levar o filho na escola? Não tem problema, pois ele vai saber dar mais trabalho no tempo em que estiver à disposição do serviço público. Infelizmente, nem o hábito de dar esmolas hoje se preserva no tempo do politicamente correto, já que cabe ao governo políticas públicas. Fim da caridade na rua, fim da caridade nas instituições. Cumpra seu horário já! Não esqueça um segundo!

Essa tonalidade, essa ordem faz do tempo do servidor o sangue da administração, mas como tal, ele precisa circular, se não

é instrumento de morte. Novamente, é na religião que encontramos respostas: sangue e dinheiro no Talmud hebraico são a mesma palavra (*damin*). Num legislativo em crescimento, não pode haver muitos avarentos porque a mania de poupar acaba estagnando sua função. Quando cada servidor só pensa no controle do seu tempo de trabalho para verificar se "fecha" ou se "não fecha" suas 40 horas semanais, exatas, então, é o legislativo que fica estagnado. Ao contrário, o serviço público precisa de servidores empreendedores, que fazem o tempo circular, isto é, aproveitam bem o seu tempo de trabalho em projetos que criam vitalidade para o parlamento, gerando parcerias, tornando o legislativo mais dinâmico. Eis o verdadeiro lugar em que deve ser depositado o tempo do servidor, seu "sangue". Se o servidor usa bem o seu tempo no legislativo, se torna um servidor verdadeiro, diz-se que "entrega sua alma" ao serviço público; se o servidor retém seu mais precioso bem em atividades singelas como apenas controlar o seu próprio registro de tempo, o que é sua preocupação com o ponto, fica aprisionado e estagnado. O Presidente é avarento porque o ponto mostra que é um ser triste em dar tempo e sua doença só pode ser curada se reconhecer que precisa dar tempo para o servidor "existe mais alegria em dar do que em receber", não é isso que dizem a maioria das religiões?

Para administrar bem uma Câmara Municipal, além liberalidade, é preciso também sobriedade em relação ao desejo. Ser sóbrio e vigilante significa que só é rico aquele que deseja menos. O Presidente deseja controlar cada segundo de tempo de cada servidor, e por isto introduziu o ponto eletrônico: ele pensa que a riqueza de sua gestão é o controle, mas é o contrário, sua gestão é pobre porque obriga seus servidores inúmeras coisas ao invés de oferecer liberdade. Se você vê um Presidente que deseja muitas coisas num período muito curto, você vê sua pobreza de espirito, bem ao contrário daquele que sabe usar a riqueza de todos a seu favor: riqueza de uma gestão não é o número de iniciativas, mas a riqueza de almas que conseguiu para sí. Ao colocar a direção de uma administração em algo que não é adequado, a avareza tornou-se sua doença, o verdadeiro tesouro de uma administração é sempre a vontade de servir de seu servidor.

Minory Report é aqui!

A discussão durante todo o ano de 2015 na Câmara Municipal de Porto Alegre é o anúncio de que o Presidente do Legislativo tinha o objetivo de exercer controle dos servidores através do chip instalado em seu cartão ponto.

Numa espécie de *Minory Report* de bombachas, o Presidente da Câmara confunde ficção com realidade e os servidores embarcaram num processo de discussão de controle, monitoramento e vigilância. Agora, não são mais os presidiários que devem usar tornozeleiras mas quem sabe, no futuro, os servidores públicos. Não é possível deixar de ser irônico quanto ao caso.

É que existem outras opções para o Presidente do Legislativo. No anime *Psycho-Pass*, inspirado no filme *Minority Report*, na Tóquio do futuro os habitantes possuem um dispositivo tecnológico inserido no organismo, o Psycho-pass. A ideia é muito interessante porque funciona por identificação de rádio frequência e ainda monitora as taxas de hormônio e outros indicadores bioquímicos, o que possibilitaria identificar de cara, as servidoras grávidas e facilitaria na emissão de autorizações de licença-maternidade dos servidores públicos.

Esses indicadores bioquímicos também seriam facilitadores para identificar nível de depressão, alta taxa de alcoolismo: o servidor que passasse pela catraca eletrônica, como prevê o presidente, poderia ser imediatamente encaminhado para análise de psicólogos. Ainda não há equipe multidisciplinar composta por médicos e psicólogos na Câmara Municipal de 2015, mas na do futuro, quem sabe? E claro, esses aparelhos seriam todos conectados ao supercomputador da Assessoria de Informática da Câmara. Seria o novo RH 24 horas. Seu lema seria "Dentro e fora de você". Assim, como no filme, um sistema de cores identificaria aqueles indivíduos cuja personalidade fosse imprópria a transitar nos corredores do legislativo. Tudo estaria sob controle, a começar pelo humor. Não haveria pessoas críticas ao sistema. Não é o máximo?

Este sistema poderia ter uma novidade. Uma das características que tais sistemas tem em comum é calcular o "coeficiente de crime". E qual é o crime do servidor público? Não trabalhar. Como outros governos e empresas, a ideia é mapear hábitos e preferencias do servidor, quanto tempo leva para tomar o café ou quanto tempo fica no banheiro. Servidores poderão receber alertas em seus celulares por estarem usando demasiado o banheiro, por exemplo. Mais, daria informações sobre espaços pessoais dos servidores, que poderiam ser convocados a fazer propaganda das ações de seu presidente, onde quer que estivessem, exatamente como pensa a sociedade ideal de controle, descrita pelo filósofo Gilles Deleuze . Que CPF que nada, agora é a vez do chip.

Percebem aonde tais medidas querem chegar? Isso só acontece porque o Presidente da Câmara Municipal acredita que perder a liberdade e privacidade é um comportamento aceitável. Se já nos fechamos em casa para nos proteger da violência do mundo e vemos câmeras em espaços de convívio comuns, é porque, nos termos do filósofo Michel Foucault, já entramos na era da sociedade *panóptica*, aquela sociedade que acredita na ilusão da vigilância para controle de comportamento e concebe o supermonitoramento à procura de uma potencial ameaça, no caso, o servidor público faltoso. O que o Vereador Mauro Pinheiro propõe é o **parlamento panóptico**, uma criação que é só sua, é seu mérito porque ninguém imaginou antes com tanta convicção a possibilidade de um legislativo controlador. O interessante no *anima* é justamente a busca de exoneração das decisões pelo ser humano. No anime, agentes usam armas que, quando apontadas para o indivíduo, apontam seu coeficiente de crime. Algo parecido pode ser imaginado na Câmara Municipal, quando o chip do servidor passar por um escâner: se for maior que a referência estabelecida ele pode disparar, exonerando o servidor.

Ao imaginar tamanha sofisticação de controle, o Vereador Mauro Pinheiro revela o desejo de um sistema que mapeie ameaças e decida a reação. Quer dizer, na sua concepção, o servidor não é um servidor, é uma ameaça. Por isso a busca por artefatos que atuem independe da ação humana, que tomem decisões em base em algoritmos, objeto de seu investimento. O Presidente, em uma

entrevista, citou a aquisição de catracas eletrônicas, maneira de abrir o caminho para escâneres e outros equipamentos congêneres. Logo, será a vez de mapear as conversas entre servidores pelo telefone em busca de palavras chaves, que como se sabe, já é prática pela NSA, nos EUA. Se uma palavra aparecer, imediatamente a gravação é feita e um sistema avisa a administração que uma conversa deve ser analisada, como já alertou o Wikileaks.

O que estamos vendo? Trata-se do início da digitalização dos comportamentos dos servidores públicos. Isso pode avançar por que a localização não precisa ser feita pelo chip do ponto eletrônico, basta que a administração tenha o número de nosso celular e por GPS você é localizado. Uma Portaria pode obrigar aos servidores públicos, de agora em diante, oferecer os números de seus smartphones, a administração da Câmara pode construir o perfil do servidores públicos e roteiros podem ser feitos, como a ida a um médico, por exemplo. Bem-vindo ao big data legislativo!

Mauro Pinheiro sabe que o anonimato na rede é um mito e que basta um endereço de IP, telefone ou chip de ponto eletrônico que a localização de um indivíduo pode ser feita. Logo as direções da Câmara estarão navegando na deepweb para rastrear seus servidores. Minory Report é aqui!

A Educação que a Câmara Municipal precisa

Além da introdução do relógio-ponto, Mauro Pinheiro apontou que um dos projetos de seu mandato seria para beneficiar as escolas da capital. Intitulado "Parlamento Jovem", logo o projeto estabeleceu conflitos não com servidores, mas com vereadores. A razão é que outros vereadores, também reivindicavam o protagonismo da ação educativa da Câmara Municipal. O primeiro é o Projeto de Resolução nº 09/2013, de autoria do Vereador Waldir Canal, que institui o Programa Vereador Mirim na Câmara Municipal de Porto Alegre e revoga a Resolução nº 1.157. O projeto é um exemplo notável das possibilidades da ação educativa e das disputas que projetos educativos são vítimas no interior das Câmaras Municipais. O tema merece atenção da comunidade, das escolas, dos servidores e vereadores, mas, paradoxalmente, está envolto em disputas na Câmara Municipal. O problema é que o projeto do Ver. Canal não é a única proposta em andamento, já que há iniciativas do próprio legislativo e de outros vereadores em conflito. A conclusão é que os vereadores interessados no tema estão perdendo a oportunidade de focar no essencial, a construção de um projeto político-pedagógico do legislativo e atuar nos obstáculos aos projetos já em andamento na Câmara Municipal, neste campo, ou seja, a oferta de transporte para os estudantes. Se não, vejamos.

O primeiro projeto que instituiu a ação educativa na Câmara Municipal é datado de 1991, ano em que o Ver. Airto Ferronato aprovou a Resolução nº 1.157, que instituiu a Sessão Plenária do Estudante para fomentar políticas de educação. Quer dizer, há pelo menos vinte anos o legislativo já atua diretamente na educação através da transformação do parlamento em espaço de educação não escolar. O segundo projeto, do Ver. Canal, o do Vereador-Mirim, reelabora aspectos já presentes no projeto do Ver. Ferronato, mantendo como atividade central a Plenária do Estudante, renomeando-a e assim assumindo a paternidade da

iniciativa. A terceira proposta é o projeto Parlamento Jovem, do Presidente do Legislativo, Ver. Mauro Pinheiro. Apresentado através da Projeto de Resolução de Mesa nº 21/15, sua característica essencial é escolher 36 estudantes das escolas municipais para atuarem como jovens-vereadores.

Das propostas e projetos, o mais antigo é a Sessão Plenária do Estudante. Originalmente responsabilidade da Assessoria de Relações Públicas, a partir de 1998 o projeto passou a ser executado pela Seção de Memorial, que o acolheu e buscou a construção do Projeto Político-Pedagógico do Poder Legislativo. Ele nunca chegou a ser oficializado, mas orientou as ações da Seção a partir do conceito de Educação Política para oferecer diversos serviços coordenados para a comunidade escolar com vistas ao seu acesso ao legislativo. Este conceito não existe nem na proposta do Ver. Pinheiro e nem na do Ver. Canal. É que ao concentrarem-se num serviço e não em um projeto, esquecem que a política educacional própria do poder legislativo é o conjunto de ações integradas já em andamento, onde a Sessão Plenária do Estudante é o ápice de ações que tem como objetivo aproximar a escola do Legislativo: Visita-Orientada, Aula na Câmara, Câmara vai à Escola, Exposições Itinerantes e Sessão Plenária do Estudante. Infelizmente, os vereadores, na ânsia de criar algo novo, esqueceram de legalizar os demais serviços já existentes. Eles tem uma razão de ser, mediar a aproximação das escolas com iniciativas de pequena, média e grande complexidade. Graças a esta concepção sistêmica, o projeto mereceu o Prêmio José Reis de Divulgação Cientifica em 2006, concedido pelo Conselho Nacional de Pesquisas – CNPq.

Quer dizer, a Câmara Municipal de Porto Alegre possui três projetos disputando a paternidade da ação educativa, sendo um, pioneiro, e dois buscando atualizar suas propostas, refundando a ação educativa da Câmara. Ora, para mim o problema maior é que o legislativo não definiu e oficializou seu projeto político-pedagógico. Os novos projetos em andamento sobre a ação educativa do legislativo partem da noção de que a reprodução didática de uma Sessão Plenária para fins de ensino, a Sessão Plenária do Estudante, é o centro da atuação educativa de uma

Câmara Municipal. Mas não é. A Sessão Plenária do Estudante é uma estratégia de ensino, é a "sessão simulada", isto é, lugar em que os alunos aprendem pela prática. Mas não é a única. A Resolução original nº 1.157 tem dois artigos nunca respeitados: o primeiro que indica a necessidade de organizar, quando necessário, o transporte dos alunos, e o segundo, que indica que as deliberações da Sessão Plenária do Estudante deveriam ser encaminhadas às autoridades. Os projetos em andamento só atacam o segundo ponto, e o primeiro é muito mais importante: as escolas estão deixando de vir ao Legislativo devido a carência dos recursos enquanto que são devolvidos ao Executivo anualmente entre 6 e 8 milhões de reais. Por que não destinar um pequeno recurso para o transporte das escolas?

Ora, comparando-se as iniciativas em andamento na Câmara Municipal, sejam do seu Presidente, o Ver. Mauro Pinheiro, através do Parlamento Jovem, ou do Ver. Waldir Canal, através do Projeto Vereador Mirim, o que se tem na verdade é outra forma de nomear a mesma iniciativa educativa proposta pelo Ver. Ferronato. Mas o Ver. Canal, no Artigo 3º, em seu item III, do seu projeto de lei, revela a que veio: "III – possibilitar aos alunos conhecerem as propostas apresentadas pelos vereadores em prol da comunidade". Quer dizer, a novidade que o ver. Canal quer introduzir é a tentativa de usar o espaço educativo para fins de propaganda do legislativo. Eu não concordo com isso. Ora, a divulgação dos projetos de iniciativa dos vereadores é uma necessidade do legislativo, ela ocorre oportunamente na Plenária do Estudante, mas não é seu objetivo principal, que é de formação. Para mim, a ação educativa geral para a educação política não é seu espaço adequado. Esta necessidade deve ter outro projeto, de divulgação da produção, não de formação. Uma coisa é a formação geral do aluno com vistas a cidadania e a participação, outra coisa é a divulgação do que produzem os vereadores.

A proposta do Ver. Pinheiro e do Ver. Canal convergem para a institucionalização dos vereadores mirins, que passam a ser eleitos pelo período de um ano por ato da Mesa Diretora da CMPA mediante indicação das escolas. A diferença é que o primeiro inclui uma atividade de formação de professores. Ocorrida através de um

curso no passado, os professores foram unânimes em apontar o caráter excludente da metodologia. "Vai escolher alguns por escola e os outros?", perguntou um professor. A questão é: é melhor um projeto onde todos os alunos possam participar como a Sessão Plenária do Estudante já existente ou a simulação de um processo representativo incompleto na escola? A simulação é incompleta porque os alunos são indicados ao invés de eleitos, eis a questão. Para seus organizadores, isto é positivo, é o início da oficialização, é o que é possível fazer, mas os objetivos educativos estão sendo atingidos para a massa dos alunos do sistema escolar? Esta questão está em aberto.

Em realidade, tanto o projeto do Ver. Canal como o do Ver. Pinheiro apresentam de novidade apenas a ritualização do ato de nomeação, que no projeto original do Ver. Ferronato inexistia: é a diplomação e entrega de certificados de vereador mirim aos participantes e seu reconhecimento pelo legislativo, nos moldes dos projetos desenvolvidos pela Assembleia Legislativa. O problema no projeto do Ver. Canal é que o trabalho pedagógico com professores não está planejado, ao contrário do projeto do Ver. Pinheiro, que por ser mais abrangente, inclui a formação de professores, mas ambos não atingem a maioria dos alunos, e isso é um problema.

Mas o problema é mais confuso. O Projeto de Resolução de Mesa proposto pelo Ver. Pinheiro foi arquivado por que o proposto por Ver. Canal estava em tramitação e versava sobre a mesma matéria. Mas o do Ver. Canal tem vício de iniciativa porque dispõe sobre o funcionamento da Câmara Municipal, o que deve ser proposta da Mesa. Canal encaminhou à Mesa Diretora o Projeto que aprovou a instituição do Programa do Vereador Mirim, mas não é bem assim que as coisas devem ser feitas na construção de um projeto de lei. Se uma proposição é iniciativa da Mesa, são os vereadores da Mesa que devem protocolar o referido projeto, assinar e encaminhar para a tramitação nas Comissões, o que, por óbvio, tira a autoria do Ver. Canal da matéria. Com uma anotação de "aprovado pela Mesa", sem a elaboração de Projeto de Resolução de Mesa respectivo, o que se tem é um artifício para continuar tramitando. O Vereador conseguiu graças a isso aprovar

um projeto pelas comissões, mas ser aprovado pela Mesa não significa criar o projeto, eis a questão. Ficou o dito pelo não dito, esqueceu-se ao longo da tramitação a Resolução de Mesa. Quer dizer, retirou-se o projeto legal e deixou-se o ilegal e todos versam sobre práticas já existentes na Câmara. Péssima lição para as escolas, pois está-se legislando mal.

Pior, sem querer, o Ver. Waldir Canal induziu a erro as Comissões Permanentes, o que dá uma noção do quanto é preciso estar atento a tramitação dos processos no legislativo. Para mim, perdeu-se tempo para fazer o que realmente deveria ser feito, um projeto para disciplinar a ação educativa na Câmara Municipal. O Projeto Político Pedagógico do Poder Legislativo consolidaria as ações em andamento e não renomearia as existentes. Por esta razão defendemos que antes de renomear atividades já em andamento, cabe aos vereadores que tem interesse na ação educativa no parlamento, o que louvamos, legislar a fundo, isto é, oficializar as atividades existentes e resolver os problemas acumulados, principalmente do transporte dos alunos. Oficializar um Projeto-Político Pedagógico do Poder Legislativo é defender a relação do parlamento com escolas, é investir recursos em educação, assumindo até uma posição contrária a própria Procuradoria da Casa, cuja visão conservadora nega a possibilidade de investimentos do legislativo em educação no seu interior por considerar isto responsabilidade do Executivo. Para mim não é.

A negação dos direitos do funcionário estudante

Enquanto Mauro Pinheiro assenta seu mandato na defesa da educação, nos bastidores, sua política é responsável no segundo semestre de 2015 pelo fato de que três servidores tiveram de abandonar os cursos que frequentam na Universidade Federal do Rio Grande do Sul. A razão é que Pinheiro revogou, com o apoio da Mesa Diretora, a Resolução de Mesa nº 471, que regulou o afastamento dos servidores matriculados em cursos superior. O caso é um bom exemplo de como os operadores do direito, nas instituições públicas onde tem o papel fundamental de consertar os problemas da legislação local, ainda tem dificuldades para implementarem suas propostas.

O problema é mais ou menos o seguinte. O Estatuto dos Servidores da Prefeitura Municipal de Porto Alegre, que rege os servidores da Câmara Municipal, prevê a liberação do funcionário em até 1/3 de sua carga horária para estudar, contrapartida necessária do dever estabelecido ao servidor pelo Art. 196, item XI, em que diz que o funcionário deve "freqüentar cursos legalmente instituídos para seu aperfeiçoamento e especialização."

O princípio de base que é formação superior qualifica o serviço público. Facilitar o acesso a educação nunca foi um favor por que o servidor devolve o investimento na qualidade do seu trabalho. Quanto mais alto é o nível de escolaridade do servidor, mais qualificada é a prestação de seus serviços e maior é a economia do setor público. Deixar os funcionários públicos estudarem só traz benefícios para os cidadãos que usufruem de políticas públicas.

Mas o Estatuto dos Funcionários de Porto Alegre tem um problema: seu parágrafo primeiro estabelecia que a existência de curso equivalente em horário diverso do trabalho excluía o funcionário deste direito. Nunca houve consenso sobre o que significava "equivalente": era em relação ao curso ou a universidade? É aí que entram em ação os operadores do direito dos quadros da Prefeitura. Como muitos servidores matriculados

em universidades públicas foram obrigados a se transferirem para universidades privadas, eles constataram de imediato que a lei possibilitava uma injustiça. A lei abria a possibilidade para gestores fazerem uma interpretação equivocada da lei e contrária a seu espirito. Produto do trabalho criativo de operadores de direito no interior do Parlamento, a Resolução 471 solucionou o impasse na Câmara, permitindo a seus servidores terminarem seus cursos na universidade pública. Na Prefeitura, a través de procedimentos instalados na Secretaria da Administração, o problema já havia sido resolvido, adotando o procedimento de liberar o servidor público estudante em determinada parte da carga horária. Nada disso foi levando em consideração pelo Presidente do Legislativo, Ver. Mauro Pinheiro (PT) que revogou a Resolução. O problema também é político: agora, o Partido dos Trabalhadores tem um discurso em defesa da educação, na prática realiza a mais pura exclusão educacional, privando o acesso de seus servidores à universidade pública. Ela pode ter inúmeros problemas, mas ainda é aonde é fornecido um ensino de qualidade e conta com grandes professores. Isso é essencial para a qualificação de seus servidores.

O escritório de advogacia Wagner e Associados disponibizou na internet seu parecer 004/2009, que trata da legislação referente aos direitos do funcionário estudante (http://bit.ly/1TmzZqH). A análise é um instrumento importante para caracterizar, a nível legal, a importância de garantir os direitos do funcionário estudante e deve servir de parâmetro para os operadores de direito. No Parecer, seus autores apontam que a legislação não deixou espaço para a discricionariedade por parte da Administração Pública. A expressão da lei, "será concedido", significa que não se dará por mera discricionariedade. Mas o que me parece fundamental é resgatar o "espírito do legislador" que é o do apoio do poder público ao funcionário estudante, que se revela quando este vê como mérito a iniciativa do servidor em estudar. É claro que determinados requisitos legais são apontados, mas é um ato administrativo vinculado. Já apontei nas páginas do SUL 21 que quando Presidentes de Câmaras Municipais nomeiam Diretores Gerais com uma visão limitada do servidor, não é raro, este vê com preconceito o trabalhador público "servidor público

não tem que estudar", é o que normalmente dizem. Isto é um erro grave de visão de gestão pois traz prejuízos à cultura organizacional das Câmaras Municipais. O autor do Parecer lembra um ponto essencial da concepção que está na base deste direito: ela se baseia na "efetivação do direito de todos à educação, tendo como princípio o reconhecimento e a valorização das diferenças humanas e a valorização da diversidade". E o autor do Parecer ratifica a ideia de que tal direito se refere a todos os níveis, complementando "Vale lembrar que os cursos de pós-graduação, compreendendo programas de mestrado, doutorado, bem como cursos de especialização e aperfeiçoamento, são abrangidos pelo conceito de educação superior". O Parecer ainda sinaliza que a Jurisprudência do STJ já emitiu agravo regimental para o servidor estudante, afirmando que não há impedimento para que o servidor já portador de curso superior requeira o benefício para frequentar novo curso. Se até o STJ apoia o servidor estudante, como é que a Câmara Municipal nega o direito de estudar a seus servidores?

Um dos pontos sugeridos pelo Parecer é que a análise de casos concretos possibilita a resolução dos conflitos, o que significa para mim, levar em consideração não apenas as atribuições do cargo, mas a proposta de formulação formulada pelo servidor. Quer dizer, há uma saída para o Presidente da Câmara Municipal, Vereador Mauro Pinheiro (PT): a de republicar a Resolução 471, agregando a ela a necessidade de uma justificativa de parte do servidor de como pretende usar o curso no desenvolvimento de suas atribuições. Isso possibilitaria conciliar os interesses da administração e do servidor público e traria o mérito político do Presidente em não macular sua gestão com uma ofensa ao direito de acesso dos servidores à educação, algo impensável para o Partido dos Trabalhadores. Essa proposta pode ser entendida como forma de provar a contribuição ao exercício da função que tais cursos possibilitam. Mais, assinala o Parecer, a administração da Câmara Municipal de Porto Alegre deve se pautar por princípios de razoabilidade para "não dificultar sobremaneira o pedido do servidor". A Resolução 471, revogada na Câmara Municipal, é um erro de gestão que pode ser corrigido porque ela havia seguido o espirito do legislador e consolidado o direito de afastar-se em 1/3

da carga horária para fins de estudo somente. O critério de razoabilidade sugerido para justificar seu retorno deve vincular o curso às atividades para possível aproveitamento no exercício da função. O espirito de "facilitação" ao servidor estudante, que deve orientar a administração, deve ser recuperado.

O autor do Parecer refere-se ao fato de que o legislador ordinário preocupou-se em proteger o interesse do servidor estudante e o da Administração Pública, garantindo que não haja prejuizos do trabalho. Mas qual não é a melhor defesa do trabalho se não a qualificação do servidor, que possibilita ganhos de produtividade e qualidade da administração? Por isso, reconhece que é obrigação da Administração Pública investir na capacitação de seus quadros, e por esta razão, reconhecer e estimular os esforços individuais do corpo de servidores nesse campo. Isso nada mais é do que confirmar também o que o legislador constituinte de 1988, expressamente previu em seu art. 205, onde estabeleceu que educação é direito de todos e obrigação do Estado e que visa preparar o cidadão para o trabalho. Como desconhecer o direito do servidor à cidadania, e nesta, a preparação para o exercício do serviço público como o seu "trabalho"? Quer dizer, afirma o Parecer, "a flexibilização da jornada de trabalho para o servidor estudante a fim de permitir a freqüência a curso de graduação, formação e capacitação, tem o mérito de fazer confluir os interesses tanto dos trabalhadores como da própria Administração. Dessa forma, a mens legis é justamente proteger o servidor público que se dedica à sua qualificação profissional, engajando-se num projeto de estudos concomitante ao trabalho", o contrário de que fez o presidente do legislativo, vereador Mauro Pinheiro (PT). Por esta razão, adiante, o Parecer afirma que "a Administração não pode estabelecer requisitos desarrazoados e meramente burocráticos, com o único fim de protelar o exercício desse direito à jornada em horário especial. " O Parecer ainda alerta para evitar a demora na apreciação do pedido, afim de que o servidor não perca aulas, o que traz prejuízos ao estudante.

Um ponto interessante na defesa desta facilidade ao estudante é que ela retorna em eficiência para administração pública, já que eficiência envolve também o constante prestígio à

formação teórica de seus servidores, que "redundará em maior presteza na execução das tarefas diárias da Administração". O Parecer, em suas Considerações Finais, finaliza com a afirmação de que a concessão de horário especial para o servidor estudante é um direito institucional e se afigura benéfica, pois é responsável pelo aprimoramento técnico do corpo da própria Administração. A suspensão da Resolução 471 da Câmara Municipal deve ser vista pelos operadores de direito como um exemplo da forma errada de gerir as propostas de solução de problemas legais da legislação, no caso, dos direitos que os servidores públicos estudantes e de como uma administração não esclarecida pode cometer erros. Mas o mérito está em reconhece-los, eis a questão. A suspensão da Resolução deve ser objeto da repulsa pelos operadores de direito, pelo Partido dos Trabalhadores e por toda a sociedade, que deseja um Legislativo da Capital qualificado. Especialmente do ponto de vista político, deve ser visto como um atentado a tradição histórica que tem o Partido dos Trabalhadores e demais partidos de esquerda, integrantes da Mesa Diretora, que deram seu aval a retirada da Resolução 471, pois todos também tem no seu DNA o apoio à educação. Quer dizer, é lamentável que um partido como o Partido dos Trabalhadores, conhecido como defensor incansável do direito à educação, nos bastidores para seus trabalhadores, os servidores públicos, haja na contramão destes direitos, assumindo uma postura liberal e tipicamente capitalista de exploração do trabalho dos servidores e negação do direito de acesso à educação. Mas isso pode de mudar.

O poder do presidente

O caso denunciado pelo Sindicato dos Servidores da Câmara Municipal de Porto Alegre envolvendo o suposto superfaturamento na aquisição do ponto eletrônico para os servidores do legislativo da capital deve servir de exemplo para uma reflexão dos operadores de direito. A razão é que não é incomum, Presidentes de Câmaras Municipais contratarem como assessores operadores de direito na esperança de que lhes possam oferecer um caminho seguro em sua administração. Por outro lado, as Câmaras Municipais contam com profissionais do direito em cargos de alta assessoria, como Procuradores, e não é incomum, servidores públicos em cargos genéricos de nível médio e superior, terem formação em Direito. Se o Direito ocupa grande espaço na instituição legislativa, como é possível que denúncias como a que ocorreu na Câmara Municipal de Porto Alegre possam acontecer?

A razão deve ser buscada no lugar que os Presidentes de câmaras municipais deixam às suas assessorias no campo do direito. O legislativo é uma instituição complexa composta por atores, regulamentos, espaços, competências e atribuições. Cada decisão passa por inúmeros atores, entre eles, servidores que funcionam para o parlamento como operadores de direito, que tem a função de registrar em seus processos, o que manda a lei. Se um Presidente não atende aos preceitos recomendados pelos seus subordinados, especialmente aqueles responsáveis pelo ordenamento jurídico de suas iniciativas, então o Presidente terá um problema: o risco de incursionar na ilegalidade de suas proposições. Isto porque muitos presidentes, estando convencidos da importância de um projeto de gestão, acreditam estar acima da lei, ou pior, estar acima da rotina das proposições administrativas. Ocorre então o pior: avisados por seus subordinados que uma iniciativa não cumpre as etapas administrativas necessárias, e com isto, coloca em risco a decisão tomada pelo Presidente, ele não dá ouvidos às orientações técnicas de sua assessoria. Por esta razão, o resultado é que ocupará mais cedo ou mais tarde as manchetes dos jornais e os sites das entidades de classe, a título de denúncia. Isso pode ser evitado.

Por esta razão, sugere o filósofo coreano Byung Chul-Han em sua obra "Psicopolítica" (Herder, 2014) que o poder deve ser, acima de tudo, um "poder inteligente". O exercício do poder de Presidente de um corpo legislativo não pode ser impulsivo, ao contrário, precisa de bases fortes que somente os servidores, em especial os qualificados com conhecimentos de direito público, podem oferecer. Ora, o poder tem muitas formas de se manifestar e a primeira é a negação da liberdade de pensamento, razão pela qual a primeira coisa que fazem os poderosos é impor sua vontade por meio da violência aos que devem ser submetidos ao poder, o que inclui, poder sobre a argumentação dos operadores de direito. Isso é terrível. Quem ocupa um cargo de Presidente, e por uma disposição de caráter, for inflexível, tende a quebrar resistências e forçar a obediência a seus subordinados. O mal de um Presidente é querer ter o poder supremo, diz Han, poder pernicioso para a instituição porque impõe a vontade de um à letra da lei. Por isso é preciso que os operadores do direito de tais instituições, quando vítimas de tal poder, façam do cargo público que ocupam a base pela qual apresentam seus argumentos em defesa da instituição. Tais Presidentes acreditam que podem fazer tudo à revelia da lei mas esquecem que serão perseguidos pelas decisões erradas que tomarem no exercício do poder. Com as políticas de transparência, a ascensão do Tribunal de Contas e do Ministério Público de Contas, não há gestor impune. Se errou, um dia vai pagar. Se teve a oportunidade de consertar e não consertou, pior será.

A questão formulada: o que pode um Presidente fazer, tem uma resposta enigmática. Ela parece sugerir que o poder pode fazer tudo, e com isso, que é um poder supremo, quando não o é. Sempre é preciso prestar contas. Por isso, sugere Han, o verdadeiro poder de um Presidente, de alguém que detém o poder, é justamente quando ele não é tematizado, isto é, o poder é maior quando mais silenciosamente atua. Como isso pode acontecer?

É que o poder pode ser visto pelo seu exercício, mas não se resume a ele. Um Presidente pode mandar em seus subordinados, mas o poder verdadeiro não se manifesta como violência negadora, ao contrário. Os Presidentes e todos os detentores de poder tem um poder efetivo quando o assumem de uma forma permissiva,

amável, quando oferecem a seus subordinados liberdade. A razão técnica tradicional de poder, chamada pelo filósofo Michel Foucault de poder disciplinar, é próprio de sociedades das origens do capitalismo. No regime liberal você proíbe, seja na escola, na fábrica ou no hospício; no regime neoliberal, ao contrário, você seduz. Por isto o poder disciplinar é ineficiente para a sociedade atual, seja na iniciativa pública ou privada. Porque nossa época, em nosso regime neoliberal, foi adotada uma forma mais sutil, flexível e inteligente para o exercício do poder. Diz Han "Mais eficiente é a técnica de poder que cuida para que os homens se submetam por si mesmos".

Por esta razão foram contraditórias as medidas autoritárias adotadas pelo Presidente da Câmara Municipal na visão de seus servidores. Seu Presidente adotou para sua gestão a proposta de moralização do poder legislativo, significando com isto a completa absorção de seus servidores no regime de trabalho. Pensa que seus servidores não trabalham e acredita que deva administrar seu tempo. Seu poder disciplinador, tem uma visão de eficiência do parlamento geridas através de proibições, justamente daquelas características da organização do trabalho que o fazem mais produtivo: flexibilização de horários, autogestão de processos, autonomia de chefias e de instâncias no controle do tempo.

O poder inteligente, diz Han, ao contrário, é amável, não opera contra a vontade dos sujeitos, não dirige contra sua vontade mas a seu favor "É mais afirmativo do que negador, é mais sedutor do que repressor", quer dizer, o Poder é inteligente quando se ajusta a psiquê coletiva dos servidores da instituição ao invés de buscar exercer um controle. Não impõe silêncios, ao contrário, exige compartilhamento de opiniões, participação, comunicando aos servidores a opinião presidencial ao mesmo tempo que mapeia desejos, necessidades e preferências. Mesmo que um Presidente assuma um cargo numa Câmara Municipal por um ano, como ocorre na maioria das vezes, ele procura conhecer a vida dos servidores e compartilhar seu projeto. O poder amável é sempre mais poderoso que o poder disciplinador porque escapa a visibilidade, e por isto não é visto como poder. Sempre que um Presidente quer impor sua vontade a todo o custo ele produz uma

crise de liberdade institucional, isto é, ele ameaça a liberdade vivida pelos indivíduos numa instituição.

O que pode um Presidente fazer? Questão que se responde: ser inteligente, o que significa fortalecer a liberdade e a amabilidade na instituição legislativa, seduzir seus subordinados ao invés de reprimir, porque o poder que classifica e ameaça é sempre mais fraco porque não invoca alianças. O Presidente de um legislativo deve ser capaz de ler os pensamentos de sua equipe, apostar nas formas de auto-organização de seus subordinados e sua capacidade de otimizar o trabalho, única forma de não encontrar resistências. É que ser inteligente, a palavra propriamente dita, inteligência, significa "escolher entre" (inter-legere), o que paradoxalmente também significa que aquele que pensa com inteligência suas ações nunca é totalmente livre na medida que há um "entre", que significa que há opções e que deve escolher. O poder inteligente não é o exercício de um poder absoluto, autoritário, mas o exercício de um poder limitado. Esse limite da ação de um Presidente é dado pela capacidade de decisão a partir das ofertas que um sistema pode oferecer. Este sistema é a câmara municipal, com seus regulamentos, seus atores, mas também sua cultura, sua tradição. Como Presidente de uma instituição legislativa, exercer o poder de forma inteligente em seu interior é seguir a lógica do sistema, aprofunda-la, propor as mudanças possíveis a ela ou que sejam imanentes à ela. Presidentes que reconhecem seus erros e mudam suas estratégias tem mais valor que aqueles autoritários que vão até o fim da gestão com seus ideais.

A inveja no serviço público

A investigação sobre a vida cotidiana é um campo aberto à pesquisa. Ela serve aos operadores do direito como apoio teórico para determinar as causas que levam aos conflitos nas organizações em geral, e no serviço público, em particular. A pesar de inerente a natureza humana, a existência de conflitos já produziu um campo acadêmico preciso como a de Gestão de Conflitos, responsável pelas estratégias de resolução de conflitos em instituições. No campo do direito, a resolução de conflitos é a matéria prima da decisão judicial em diversos níveis, sendo o processo judicial a construção da narrativa e da argumentação dos atores em conflito.

Meu interesse, no entanto, é para as razões de conflitos no movimento organizado dos servidores públicos em geral, onde o tema é de interesse por duas razões. A primeira é que é um auxiliar na formulação das estratégias simbólicas de organização do serviço público que revelam a importância das formas de solidariedade de base na luta pela melhoria das condições de existência profissional. Por outro lado, é o campo privilegiado do exercício da dominação porque é na vida cotidiana do serviço público que são decididas as relações de subordinação, que se estabelecem os códigos secretos que submetem os livres de espírito aos de coração espúrio. Quando estas questões são resolvidas adequadamente no serviço público, os cidadãos obtém melhores serviços de suas instituições e menos conflitos serão colocados à análise dos operadores de direito do interior das instituições públicas. Fim das sindicâncias por motivos de conflitos pessoais e internos da instituição.

Um fenômeno pouco investigado na vida cotidiana do serviço público envolve o campo das relações interpessoais: é o papel que nesse meio cumpre a inveja. Sim, você leu direito: aquele provérbio que diz "a inveja mata", também pode ser aplicado ao serviço público. Você poderia imaginar todo o campo criminal de processos que se originam pelo simples fato de uma ação criminosa baseada no sentimento de inveja. Mas deixemos este interessante campo de lado para nos limitarmos aqui em especial as relações entre servidores efetivos e cargos em comissão, entre diretores comissionados e funcionários de carreira, que observo melhor.

Elas são marcadas pelas mesmas atitudes comezinhas que marcam os piores seres humanos no seu dia a dia. Imaginemos uma instituição pública qualquer composta em seu interior por cargos de carreira e cargos comissionados, isto é, servidores que tiveram acesso por concurso público e indicados pelos partidos políticos de plantão. Está dada a razão para a existência de inúmeros conflitos, já que os cargos em comissão também invejam: querem ser como os servidores efetivos, querem ter acesso aos direitos que estes servidores adquiriram por que foram, numa palavra, concursados. Servidores comissionados acreditam que servidores públicos concursados são privilegiados: na verdade, são detentores de um capital que necessita ser preservado a longo prazo o parlamento, daí sua valorização. Servidores concursados acreditam que servidores comissionados obtém seu cargo por indicação: na verdade, são detentores de um capital que só serve para quem tem o poder de indicá-los, o político. Sendo indicados muitas vezes temporariamente, sem conhecimento das rotinas de trabalho, constituem um custo para a instituição porque precisam aprender a rotina de trabalho da instituição, ao contrário dos concursados, que já detém este conhecimento. Em qualquer caso, basta a menor oportunidade para que os melhores talentos sejam perdidos. É o caso dos servidores efetivos que em muitos órgãos públicos, onde as carreiras padecem da fraqueza de planos de cargos ou remuneração, abandonam o serviço público. Acontece com muitos professores, que assumem para logo desistir, ou servidores de carreira, que disputam concursos para cargos com salários mais atraentes. A mentalidade que diz que serviço público bom é serviço público mal remunerado é tipicamente liberal. Essa mentalidade habita a consciência de parte dos servidores comissionados.

Desde que você começa a andar pelos corredores de uma instituição pública, pode ser uma Câmara Municipal, um posto de atendimento do INSS, uma repartição pública qualquer, aprende-se que há uma divisão nítida entre servidores efetivos e cargos comissionados, entre os que detém o poder e aqueles que não o detém. Aqueles que não conseguem passar num concurso público conquistam seu cargo por indicação política e por isto sentem-se frustrados em sua carreira profissional. Sabem que tudo é

temporário, que não tem a certeza da estabilidade. Trabalham, mas sentem raiva, tristeza e fúria por isso. Se não conseguem ter as vantagens dos servidores públicos, desvalorizam-nos, rejeitam suas reivindicações nas oportunidades que podem exercer um poder contrário. Esta é a raiz da inveja no serviço público.

Isso acontece sempre que pessoas são forçadas a conviver em instituições. O serviço público não é diferente. Veja o caso daquele servidor efetivo que foi prejudicado por um servidor comissionado num serviço público qualquer. Ele já foi chefe de departamento, acumulou conhecimento sobre a área, estava na expectativa de uma promoção, um cargo de chefia. Então, num processo autoritário, quando uma nova oportunidade de trabalho surge, a troca de uma diretoria, ele é preterido. "É a indicação do partido", lhe dizem. É também a inveja, em estado puro em ação, que faz com que os julgamentos sejam parciais e as escolhas, orientadas por critérios que não a experiência profissional. Ninguém, nem mesmo os servidores públicos, podem escapar a essa tragédia que é comparar e ser comparado, confrontação que põe em destaque as virtudes da experiência do servidor, a beleza de alguém que escolheu o serviço público para dedicar a sua vida. O problema de muitas de nossas instituições é que a escolha de lideranças deveria ser a justiça profissional mas é a indicação política.

O problema na maioria das vezes são os medíocres que ocupam os postos de chefias no serviço público. É claro que ali ou acolá um integrante da carreira, servidor efetivo, ocupa um cargo de poder por mérito, por seu conhecimento, por sua dedicação ao serviço público. Quando isso acontece, o serviço aprimora-se e o trabalho é feito de forma solidária. Mas a maior parte das vezes, os indicados politicamente querem ser melhores e superiores que seus colegas do serviço público, querem admiração por seu atos e não tem limites em seus impulsos. A avaliação que fazem de seus colegas efetivos é sempre para pior. Sua experiência do serviço, nula. São incapazes de valorizar a experiência anterior e nem sequer se mostram sensíveis as manifestações de seus subordinados. São profissionais que fazem de tudo para que os servidores mais antigos sejam reduzidos em seu espaço e valor. Esse ato de

desvalorização profissional domina o serviço público. É uma das formas da inveja.

A inveja existe no serviço público porque muitos servidores – efetivos, comissionados – são incapazes de aceitar as diferenças, de que há diversas competências profissionais e que nem sempre somos reconhecidos imediatamente no nosso valor. Eles são tomados por um sentimento que os impele a agir negativamente nas instâncias administrativas: o saber cede espaço ao poder sem nenhuma cerimônia. Ali seu estratagema possibilita fugir da situação que os humilha, inverter as relações interpessoais, mas, ao mesmo tempo, é um atraso para o serviço público que o sustenta. Este servidor comissionado, transformado em algoz, nunca crescerá como profissional. O problema é o que fazem para chegar aonde desejam. É aqui que mora a inveja: sua origem está naquelas aspirações mais distorcidas e repugnantes da função pública. São desejos frustrados que fazem com que chefias comissionadas no serviço público concentrem-se de forma obsessiva na destruição de direitos adquiridos de seus colegas efetivos ou, ao contrário, busquem solapar as conquistas daqueles que se encontram organizando um trabalho de valor no serviço público.

Tais profissionais são fracos de espirito no serviço público. Eles traem a confiança dos demais por postos e vantagens; submetem-se a hierarquia e ao conservadorismo, incapazes que são de ouvir a razão, fazer justiça e ouvir a manifestação de colegas: a má fé está no fato de que constroem seu espaço não por seus méritos, mas pela destruição dos direitos e méritos alheios, privando os servidores competentes de seu próprio espaço de trabalho. Projetos tradicionais e de sucesso sucumbem as prerrogativas de ocasião e a descontinuidade de políticas públicas é sua consequência nefasta mais visível. Esquecem que cada profissional do serviço público – seja efetivo ou comissionado – é responsável pelo espaço que conquista no serviço público e que não há nada mais digno do que honrar as relações de afetividade que somos capazes de construir ao nosso redor: o servidor amoral que pratica atos arbitrários é um trapaceiro que só age quando está perdendo espaço no serviço público.

Isto é péssimo para o clima de trabalho no serviço público. Como atender o cidadão, executar projetos, organizar rotinas de trabalho, isto é, criar uma cultura para a vivência da cidadania no serviço público quando todos trapaceiam com todos e não há mais em quem se possa confiar? Como estabelecer relações duradoras de trabalho, relações que só podem ser de servidor com servidor interessado no público, quando a inveja toma conta do serviço público e se sobrepõe em ações que ferem, um a um, os servidores, envenenando a vida no serviço público? Isto está sempre acontecendo em algum órgão público de sul a norte do país: se um cargo comissionado conquista uma chefia importante, ele tenderá a lutar pela redução dos direitos dos cargos efetivos. E quando os servidores efetivos são muito invejados, dia após dia, serão sufocados por aqueles que nas suas costas diminuem o seu valor. Aqui, você não tem mais colegas. Tem inimigos. A inveja no serviço público provoca uma inversão de valores: tudo o que você julga louvável torna-se objeto de zombaria. Esta é outra forma do serviço público morrer.

Não nos enganemos: o serviço público é um ambiente hostil. Ele é agressivo com seus membros e o mau cheiro chega a cada setor, de um jeito ou de outro. Os servidores de carreira sabem que, detrás da carapaça de uma chefia importante, esconde-se um profissional que é mau nas relações com seus pares. Porque os servidores invejosos também vão aos corredores e ouvem que não conseguiram empreender e que só chegaram ao seu cargo por indicação e não por mérito. Os servidores efetivos os olham com desdém por isso, eles o detestam. Esse clima organizacional é péssimo para a vida.

Vejamos outro exemplo. Num órgão público qualquer, um servidor comissionado chega a um cargo de chefia. Os demais servidores efetivos já foram seus colegas, o conheciam de um gabinete ou setor, e em outra oportunidade já até discutiram juntos. Ele inclusive já o ensinou a trabalhar em rotinas da Casa, que ele desconhecia. Porém, ao estarem de lados diferentes do balcão, não se reconhecem mais. Aqueles que eram cúmplices dos gabinetes, dos setores, que discutiam como mudar o mundo, agora se escondem sob as atribuições de chefias. O mundo, antes, era de

iguais, de colegas de trabalho e não importava se eram cargos comissionados ou efetivos. Agora, pela primeira vez, o servidor efetivo sente-se desigual. Ele sofre, chora. Mas está tudo decidido: ele não terá seu projeto aprovado. Não existe defesa, não existe sequer solidariedade de base. Numa palavra, suas ideias não são consideradas.

Um dia tudo pode vir à tona, entretanto. Um belo dia, quando o servidor comissionado abandonar a chefia, encontrará seu colega servidor efetivo. Nesse instante, olhares fugirão e as palavras serão buscadas sem sucesso. Tais profissionais não conheciam a natureza da ação que estavam realizando, e, quase como um reflexo condicionado, preferem ficar ao lado do poder e dos poderosos do que ao lado de seus antigos colegas. Nada mais covarde. O poder desmobilizador da inveja é que ela afasta as formas de sociabilidade de base em nome da preservação dos lugares estabelecidos. Ela nega antigas afetividades, é capaz de destruir, em segundos, o que foi construído em anos. É um tipo de reflexo condicionado, uma reação instintiva de sobrevivência praticada no ambiente do serviço público.

Toda vez que a inveja faz uma vítima nos corredores do serviço público, elas são vitimizadas três vezes. Ora é um servidor público efetivo que tem seus projetos recusados, ora é outro profissional que tem seus direitos desrespeitados. A primeira vitimização em tudo isso está na sentença que diz: "você é um excluído porque é melhor do que nós". Em outras ocasiões, o servidor efetivo também é diminuído: não, seus projetos não são tão bons quanto parecem, não, seus direitos não são tão certos assim quando comparados com o mercado. Em tudo isso está a segunda exclusão que diz: "somente com seu rebaixamento é que posso me afirmar". Finalmente, pode ocorrer ao servidor público que, realizando serviços afirmativos para a construção do interesse da sociedade, ainda assim, seja vítima da inveja de seus pares. Eles, principalmente quando ocupando os altos cargos da administração, são os mesmos responsáveis pela redução de direitos conquistados. A terceira vitimização ocorre porque, se você pergunta a eles " porque reduzir os direitos que conquistei?" ele não sabe responder.

Esta é a terceira vitimização, porque tais profissionais não fizeram mal algum a eles ou a instituição.

O servidor comissionado que inveja seu colega efetivo é alguém que sente um dano que ninguém praticou. O invejoso é uma vítima imaginária, uma falsa vítima da estrutura. Ele também se sente injustiçado, mas tudo é produto de sua imaginação. Se um servidor público efetivo é mais qualificado, faz melhor seu trabalho, porque ele se sente mal com isso? A resposta: porque ele é aquilo que eu deveria ser e não sou. É por isso que tais profissionais que invejam permanecem na mesma posição, seja a de chefia de um órgão público ou na posição de um diretor, se for o caso, ou na coordenação de uma área especifica. Eles se atormentam porque são incapazes de aceitar que servidores públicos efetivos são diferentes, porque diferente é o seu trabalho, sua formação e forma de acesso à função pública. Eles se atormentam porque são incapazes de aceitar a diminuição que sentem pelo sucesso do trabalho alheio, os direitos produtos da luta social de servidores públicos, etc. etc. São, ao final de tudo, processos simbólicos subjetivos que determinam as escolhas, a abertura de oportunidades de sucesso a uns ou o fechamento de oportunidades a outros.

Há, entretanto, um caminho para superar a inveja no serviço público: é quando aqueles que detém espaço de poder esquecem de pensar em seu EU e identificam-se com os objetivos da instituição pública que defendem. Se o serviço público for democrático, e seus diretores, coordenadores e dirigentes identificarem-se com seus ideais, eles seguirão alguns preceitos básicos para combater a inveja em seu meio.

O primeiro é a coragem de enfrentar situações adversas. Elas podem ser do interior da instituição, quando enfrentamos disposições que julgamos erradas estabelecidas por nossos superiores. O segundo é inverter os termos da inveja: ao invés de invejar os melhores, aprender com eles. A isto se chama emulação. Fim do mais patético dos objetivos, ser melhor, o mais poderoso agente do serviço público. O terceiro é a defesa absoluta da sinceridade e da verdade. Porque o servidor público invejoso mente, pois desvaloriza o profissional que diz que valoriza. É

preciso tirar do serviço público a má fé, a traição, a trapaça. Quer dizer, somente combatemos a inveja com a justiça.

Esta é a grande lição do estudo da inveja para uma moralidade no serviço público. Somente com a aplicação do critério racional da justiça pode-se combate-la. No serviço público significa fazer o que tem de ser feito, premiar os bons e punir os maus. Kant, a esse respeito, tem uma definição apropriada: "haja baseado na máxima que gostaria de ver adotada como lei universal". A inveja se combate no serviço público de uma forma muito simples, com muito trabalho, dedicação e sem jamais ter como meta o sucesso, fonte de inveja, preservando os melhores. Cada vez que um servidor público dedica-se mais ao seu trabalho e menos com o sucesso que obtém o seu colega, mais próximo estaremos de um serviço público cordial.

Excesso de transparência salarial

Outra medida adotada pelo presidente Mauro Pinheiro em sua gestão foi a divulgação da relação nominal dos salários dos servidores do legislativo. Ela ocorreu na mesma época em que foram divulgados dados pessoais pelo site "Tudo sobre Todos" (ZH 28/7). Que relação eles tem em comum? São expressão daquilo que Zygmund Bauman denominou de "adiaforização", isto é, apresentados como moralmente neutros ou irrevelantes, a exposição de dados pessoais na rede implica em questões morais porque resultam em monitoramento, controle, observação e classificação dos indivíduos.

A vigilância é característica de nossa época. Originado no modelo pan-óptico de prisão descrito pelo filósofo Michel Foucault, a vigilância evoluiu e transformou-se em pós-pan-óptico porque o controle dos indivíduos não é mais centralizado, é nômade: no mundo dos iPhones e Ipads, dos sites de relacionamento e páginas de transparência oficiais, todos alimentamos todos os dias a rede com informações pessoais que terminam por levar ao nosso próprio controle. De onde saíram as informações do site "Tudo sobre Todos?" Da própria internet, afirmam seus organizadores "são cartórios, decisões judiciais publicadas, diários oficiais, foros, bureaus de informação, e consultas em sites públicos" (ZH, 28/7, p. 25).

Imediatamente vieram à tona os argumentos jurídicos de que a ação viola o direito à privacidade previsto na Constituição. Esta defesa nunca veio à tona quando se tratava da divulgação nominal dos salários dos servidores públicos, como se o fato de ser servidor anulasse a ele este direito como qualquer cidadão. Na Câmara Municipal de Porto Alegre as vozes contrárias a divulgação nominal (já havia a divulgação por cargo) foram caladas por uma decisão autoritária de seu Presidente que não questionou se era moralmente certo divulgar dados pessoais de seus servidores. É o tipo de atitude que basta para que sites do tipo "Tudo sobre Todos" possam proliferar. Nunca foi uma questão jurídica somente, ela é ética: a publicização de dados pessoais é a face perversa de processos de vigilância que estão ocorrendo na

sociedade sem qualquer consideração de caráter moral. Essa exposição produz a possibilidade de cruzamento e apropriação privada dos dados fornecidos pelos cidadãos ou pelo Estado de seus servidores, seja porque foram disponibilizadas em páginas de Transparência oficiais, seja porque foram obtidas pelo preenchimento de páginas de redes sociais como Facebook ou qualquer outro site que colete informações. Quer dizer, o fato de que dados que foram informados por nós ou por terceiros na rede serem processados, analisados, concatenados com outros dados e depois "vendidos" não é um processo neutro mas moral porque os "dados pessoais" substituem a pessoa e afetam suas escolhas e oportunidades.

A lógica de classificação, organização e venda de mercadorias, por um passe de mágica, passa a fazer parte da regulação social. Agora, os indivíduos temem sofrer o controle que seus dados pessoais possam oferecer quando localizados por mecanismos de buscas pagos. Mas o pior ainda está por vir: o perigo deste mecanismo, alerta Bauman em sua obra Vigilância Liquida (Zahar, 2013), é a possibilidade que oferece ao poder de produzir exclusão social, a possibilidade de identificar indivíduos ou categorias de indivíduos na condição de sem leis e sem direitos. São sempre formas arrogantes de poder: de um lado, do mercado em dar visibilidade – é claro, cobrando por isso – por cada detalhe íntimo do cidadão, seu salário, sua rede de amigos e parentes, etc; de outro, do poder do Estado em dar visibilidade aos salários nominais de seus servidores. Fim do confronto entre Mercado e Estado, agora ambos tem um engajamento mútuo no que se refere ao novo espetáculo de "tornar visível o invisível na velocidade de um sinal eletrônico" (Baumam). O que a publicização dos salários dos servidores públicos anunciava e que a população não se deu conta é que todos estávamos sendo checados, monitorados, avaliados, apreciados e julgados porque estavam sendo colocadas, quer pelos cidadãos, quer pelo Estado, informações privadas na rede. Vigilância e Transparência andam de mãos dadas: o problema é que a transparência é uma moeda de valor que aumenta para uns e diminui para outros.

Perda do direito ao anonimato, perda do direito à privacidade, perda do direito a confidencialidade são questões que não podem ser ignoradas. Divulgar o nome do servidor público e seu salário produz o mesmo mal que divulgar os dados pessoais de qualquer cidadão. Se o Legislativo da Capital já havia divulgado salários dos cargos, para quê a relação nominal? Ela impõe uma categorização social salarial e permite ao marketing e a quaisquer outro sistema que possam tratar os dados dos servidores conforme sua capacidade de consumo. Essa "economia política das informações pessoais" possibilita dados valiosos a serem selecionados, nos classificam, nos organizam e ao mesmo tempo definem nossas possibilidades de ação. É o contrário da democracia: não é "muitos que vigiam poucos", mas "poucos que vigiam muitos".

A internet se transformou em nosso novo panóptico digital. Quando tudo é visto, tudo é registrado, tudo está on-line, não é possível mais nenhuma confiança, não é possível nenhum segredo. Se a divulgação nominal de salários pelos Portais Transparência é a prova da desconfiança do cidadão com seu Estado, a divulgação de dados pessoais capturados por sites diversos revela que não é possível confiar na internet. A confiança é um ato de fé que hoje se tornou obsoleto com a quantidade de informações disponíveis "A confiança torna possíveis as relações com os outros sem conhecimento exato deles. A possibilidade de obtenção fácil e rápida de informações é prejudicial a confiança", diz o filósofo coreano Byung-Chul Han em "A Sociedade da Transparência"(Relógio D'Agua, 2014)

Hoje a confiança cedeu lugar ao controle. Nossa vida digital é reproduzida pela rede. É o que Han chama de "protocolização geral da vida", quer dizer, uma vida sem lacunas. Esse acúmulo de informações que o site "Tudo sobre Todos" ou os Portais Transparência revelam são exemplos de que os dados expostos na internet não são por sí mesmos neutros simplesmente porque lhes falta apontar uma direção, um sentido, uma origem. Afirma Bauman "o gênio da dominação deseja que os dominados façam o trabalho dos dominadores " – e estamos fazendo. Depois do site "Tudo sobre Todos", espera-se que as pessoas tenham mais

cautela com os dados que disponibilizam na internet e que as autoridades pensem duas vezes antes de colocar dados pessoais de seus servidores na rede. CPF na nota?

Este argumento foi objeto de crítica na edição de 9/8/2015 passado do Caderno Proa. O doutor Marcelo Träsel, de forma inteligente e elegante, apontou pontos que merecem réplica. O ponto de partida é: que limite é este que o Dr. Träsel apresenta a partir do qual a sociedade torna-se proprietária das informações pessoais de seus servidores? Discordo da hierarquia que estabelece entre servidores públicos e sociedade porque aqueles não são uma realidade extra-social e política separada do social para serem hierarquizados, é o contrário, são uma expressão historicamente determinada. Quer dizer, a ideia de que os dados pessoais dos servidores são propriedade da sociedade é uma ideia populista no sentido dado por Ernest Laclau em "A razão populista" (Três Estrelas, 2013), a da construção do povo contra o seu inimigo. Quem é agora o novo inimigo? O servidor público pelos salários que recebe.

O problema é que o campo de discussão da transparência está ideologizado, pré-definido pela ideologia neoliberal que visa ao estado mínimo. A retirada do servidor público do direito à privacidade nominal de seus salários é parte integrante do desejo neoliberal de transformá-lo em objeto. O objetivo é que aceitemos a ideia de que a avaliação dos salários dos servidores públicos pode ser feita espontaneamente sem nenhuma consideração pelos Planos de Carreira, história e direitos adquiridos pelo servidor. A ideia é fazer com que se aceite como natural a avaliação salarial tomando-se como referência o que o mercado paga. Ele se aproveita da exigência de julgar que a divulgação nominal dos salários passa a impor e do sentimento de inferioridade que sente o cidadão quando compara seu salário com o que o servidor ganha. A divulgação nominal não produz uma reação lógica e racional, ao contrário, produz uma reação emocional. O cidadão passa a acusar o servidor de três culpas: "você ganha mais do que eu!", condenação social que transforma o salário do servidor em objeto de um julgamento social de valor; "não receba mais do que eu!", desvalorização do servidor pelo cidadão; "não se rebele, aceite

nosso juízo!", imposição que esquece as lutas de valorização profissional. O cidadão sente um dano que ninguém praticou denominado por Francesco Alberoni de confronto invejoso, cujo efeito é corroer a sociedade e confrontar cidadãos e servidores públicos honestos.

A defesa do fim da privacidade dos dados dos servidores é reminiscência do que há de pior na sociedade brasileira, seu sentimento escravagista para com o servidor público. O servidor tratado como "coisa" a seu dispor que não precisa de privacidade. O custo é o de destroçar o princípio ético-democrático de direito à res privatae, corroendo a relação da sociedade com os servidores públicos. A defesa do princípio populista de que a "sociedade tem direito a tudo" só reforça o lado perverso, anti-democráticos e anti-republicanos da sociedade, é numa palavra, ideia totalitária porque está ausente o princípio democrático da liberdade. O efeito é produzir um mundo dividido entre servidores sem direito algum e cidadãos com todos os direitos. A ideia de que prestação de contas à sociedade não tem limites é uma ilusão.

Cuidado com este singular "a sociedade". Pierre Bourdieu em sua obra "Sobre o Estado" (Cia das Letras, 2014) afirma que, na verdade, sociedade e estado se confundem e dá o exemplo do funcionário de banco que diz o tempo todo "você tem direito a", "você não tem direito à", exemplo que quer mostrar que hoje qualquer um "pode[rá] agir como agente de Estado "(p.46)". Então, o ponto é: o que é um servidor público? Analogamente à condição de empregados privados, servidores públicos prestam serviços profissionais ao Estado mediante remuneração em caráter continuado. A rigor, são recursos da administração pública a serviço da sociedade. Quero sugerir que, entre as opções que meu critico oferece, entre o ideal de preservar os dados pessoais dos servidores públicos e o direito da sociedade a fiscalizar seu Estado – que reconheço o mérito, por favor! - há uma terceira opção: a de submeter a divulgação nominal do salário do servidor à Lei do Acesso à Informação. Pois, se um cidadão desejar saber o quanto ganho, não tem problema: que faça um requerimento dirigido à Câmara Municipal.

Sim, sou servidor público mas confesso que ter o meu nome e salário divulgados me incomoda. A milhares de quilômetros de mim, pessoas que não conheço tem acesso a uma informação que considero privada, o valor do meu salário. Sou uma vítima à distância de uma guerra de informação e aquele que prescruta meus dados pessoais estabelece comigo uma relação desigual. Ele sabe quem eu sou, mas eu não sei quem ele é. Essa ação "projeta poder", o que significa que possibilita em si a possibilidade de me ferir. É só olhar as discussões nos WattsApp, onde as agressões passaram a tomar o salário que cada um recebe como arma. É um guerra assimétrica. É claro que tais procedimentos são legais como afirma meu critico, mas o que insisto é que é preciso desmontar o mecanismo de violência que produz contra o servidor público, a guerra da sociedade contra servidores públicos. Não é um instrumento democrático, é uma arma apontada para o servidor público honesto e integra a guerra da informação. Quer dizer, o limite existe mas é de outra natureza, o de criação de um espaço hostil em relação ao servidor e o instrumento de guerra é o salário: neste espaço o servidor é o foco de ameaças, é patrulhado pelo que recebe e o cidadão se transforma num predador pela caça que faz a informação do salário do servidor público. Pior: não se oferece aos cidadão informações, é outra coisa, o prazer de invadir a privacidade alheia.

Se os Portais Transparência introduzem simbolicamente o universo da caça na sociedade, então o único paradigma capaz de trazer equilíbrio é retornar a concepção clássica de Clausewitz, de duelo. É preciso que estejam frente a frente servidor e cidadão, única forma de recolocar a igualdade na relação. Ganho bem: sou suspeito. Só há cidadão – caçador porque o servidor se transforma em presa: é por isso que, para fugir da violência, é preciso reconhecer que o princípio que diz que a sociedade é dona dos meus dados pessoais é contingente, ela só pode dispor dos dados se considerar que o servidor não é um cidadão mas um objeto, uma coisa. Quer dizer, a divulgação nominal nada mais do que substrato escravagista de nossa sociedade vindo a tona. Por isto a soberania da sociedade precisa sim de um limite, é o da res privatae, da coisa privada que se opõe a res publica. Dizer é um "dano colateral"

(Bauman) traz o problema de que os danos não são vividos por aqueles que autorizam o acesso a tais dados ou os defendem.

Quando é suprimida a possibilidade de ver-se diante de seu acusador, quando o servidor é apontado pelos cidadãos beneficiados pela invisibilidade da rede, separação física e espacial entre o ato e suas consequências, tem-se o fim do contrato social. É porque o Estado protege seu servidor que ele tem direito de obrigá-lo a obedecer. Quando o Estado permite a guerra entre servidores e cidadãos ele expõe a vida de seus servidores, não os protege mais. Publicizar os salários dos servidores expõe suas vidas a riscos, é a "cidadania das vidas a serem expostas" .A transparência quer ser "o olho que tudo vê".

O segundo trauma da Câmara Municipal

O jornalista Túlio Milman publicou em sua coluna Informe Especial do último dia 8 de outubro de 2015 no Jornal Zero Hora a seguinte nota:

> "O Presidente da Câmara de Porto Alegre, vereador Mauro Pinheiro, aposta que as resistências à instalação do ponto eletrônico desaparecerão depois de algum tempo. Quem realmente trabalha será beneficiado, garante".

A nota é a ponta do iceberg de um debate que envolve uma instituição, servidores, vereadores, concepções de administração pública e uma interessante questão: é possível traumatizar uma instituição? A questão interessa aos operadores do direito na medida em que, quadros de assédio moral, bournot e distúrbios do trabalho passam a cada vez mais a entrar no campo juridico e exigem dos operadores de direito um conhecimento interdisciplinar que abrange interpretações da psicologia à sociologia. No âmbito das relações de trabalho, nunca tivemos tantas propostas de reorganização do universo laboral, formas de aprimoramento da produtividade, ideia de que o homem no trabalho pode ter sua produtividade ampliada, e no entanto, no campo do serviço público, nunca tantos servidores reclamaram de estar doentes, de ver seus mundos ruírem, etc. A nota de ZH refere-se ao contexto de relações de trabalho em transformação no interior da Câmara Municipal de Porto Alegre marcado pelo conflito pela introdução do ponto eletrônico e é sintoma – para usar novamente o jargão psicanalítico – de um contexto em transformação que mostra como o poder funciona nas instituições.

Para dar o contexto necessário, a nota refere-se ao fato de que os servidores do legislativo da capital debatem medidas de organização do trabalho adotadas pelo seu presidente, Vereador Mauro Pinheiro (PT). O contexto, que pode ser aprofundado consultando as notas do Sindicato dos Servidores da Câmara

Municipal, (www.sindicamara.com.br) pode ser resumido no seguinte: Mauro Pinheiro, após anunciar que um dos projetos de seu mandato é a introdução do ponto eletrônico no poder legislativo – devido a apontamento feito pelo Tribunal de Contas a partir da constatação da ausência de controle dos Cargos em Comissão do legislativo – afirma que encontrou "resistências". Que resistências são estas? A nota não indica e por esta razão é importante descrever o contexto institucional de conflito entre a administração e seus servidores. Por "resistências", a nota encobre a reivindicação dos servidores de participarem da formulação do regulamento do ponto eletrônico, um direito que reivindicam os servidores, na medida que são atingidos pela novidade e uma vez que o trabalho legislativo possui características próprias – trabalho noturno, trabalho ao final de semana, trabalho no horário do meio-dia – que um regulamento simplista não daria conta. Entre a contratação irregular do serviço amplamente divulgada pela imprensa às reuniões do Sindicato com seus servidores até a presente data, posições antagonizaram-se de lado a lado, rompeu-se o clima de harmonia institucional entre servidores e administração e diversos projetos e ações terminaram por não se realizarem no parlamento. A nota de Túlio Milmam revela apenas a reação da atual gestão à outras manifestações registradas no mesmo veículo, num contexto de debate sem vencedores e um único resultado: o trauma de instituição. A nota não revela que há outro lado de interpretar as reformas e suas consequências.

Porquê caracterizo como trauma o sentimento vivido pelos servidores do legislativo da capital como principal consequência à introdução do ponto eletrônico? A imagem veio-me a mente após participar da última reunião do Conselho de Representantes convocada pelo Sindicâmara. A pouca participação, o silêncio de uns e o clima belicoso de outros, a sensação de desânimo no ar, tudo parecia sugerir os efeitos de um trauma na instituição.

Se não, vejamos. O trauma é um conceito chave dos estudos culturais. Ele é definido como um evento que produz um abalo ou o efeito desse evento, quer dizer, no caso, o trauma que os servidores do legislativo sofrem ou a instituição traumatizada. Por quê a introdução de um aparelho destinado ao controle da

frequência pode ser traumática para uma instituição? Resposta: porque desestabiliza as relações de trabalho baseadas na confiança e impõe aquilo que Zygmunt Bauman, em sua obra "Vigilância Liquida" (Zahar), denominou de adiaforização: o problema é que a introdução do relógio ponto na Câmara Municipal é feito sem a avaliação de seus efeitos éticos, isto é, a administração parte do princípio que a técnica é neutra e ela não é. Segundo Bauman, ela tem efeitos sociais. A interface moral é clara: desapoderamento das chefias de seção, quer dizer, perda e consequênte redução do poder das chefias no controle do tempo de trabalho de seus subordinados, desumanização das relações de trabalho – "motivos pessoais não importam!" – quer dizer, eliminação da avaliação humana dos motivos de eventuais atrasos ao serviço, substituição da rotina baseada no controle por pessoas por uma rotina baseada no controle por uma máquina, etc. etc. Não se trata da instalação de um equipamento somente: se trata da mudança da vida cotidiana de servidores. Para seu Presidente, Ver. Mauro Pinheiro, este suposto prejuízo "as resistências que vão desaparecer em algum tempo" é apenas um "dano colateral" exatamente como o definido por Bauman: as "resistências" são o custo do processo e que devem ser enfrentadas, mas a imoralidade está justamente aí, porque as mudanças não são sentidas por aqueles que determinam as regras de organização do trabalho. Basta olhar o conteúdo do regulamento apresentado pela administração ao servidores: vereadores e diretores não tem as limitações que o ponto eletrônico impõe aos servidores e Cargos em Comissão tem horários diferenciados dos servidores. O que isto significa: a aceitação natural da afronta ao princípio de isonomia. Conceber "resistências" como "dano colateral " é o mesmo argumento utilizado pelos Estados Unidos para justificar a destruição de uma unidade dos Médicos sem Fronteiras: danos colaterais são suportáveis numa situação de conflito. Alguém perde. A indignidade desta afirmação é óbvia.

Para mim, a introdução do relógio ponto está traumatizando os servidores da Câmara Municipal de Porto Alegre. Trauma, etimologicamente significa "ferida" e foi ressignificada pela psicanálise para descrever os mundos em que as relações sociais

são marcadas por altas doses de violência. A violência pior nunca é a real, afirma Slavoj Zizek em sua obra Sobre a Violência (Boitempo), ela é pior quando é simbolica. É o que sentem os servidores do legislativo da capital, o sentimento de que foram vítimas de uma violência: o trauma que as políticas de seu Presidente estão lhe impondo é a violência da retirada da possibilidade de participar do processo. O que veem os servidores: eles veem os regulamentos serem expedidos de cima para baixo, veem que a administração não atende aos pedidos de seu Sindicato para discussão do regulamento, etc. Mas a psicanálise indica algo a mais na ideia de trauma, de que se trata de uma relação com uma força desestruturante: o servidor público se transforma no sobrevivente dos ataques de um mundo externo – protagonizado pela figura do administrador – e cujo efeito é ter sua identidade fragmentada. Curioso paradoxo: ao mesmo tempo que a adoção do relógio ponto é vista pela administração como mérito de sua de gestão porque coloca seu condutor como protagonista de uma reforma do serviço público – bandeira que provavelmente garantirá a recondução de Mauro Pinheiro à vereança na próxima legislatura devido ao apelo populista da medida que lembra a ideia de "caçador de marajás", quer dizer, é vivido como o seu momento de vitória política, de êxtase político, para os servidores, é a certeza de que foram violentados neste processo, que foram alienados de sua humanidade e de que foram, de uma hora para outra, reduzidos a objetos avaliados por uma máquina. Diz o filósofo Dany Robert Dufour em sua obra "Cidade Perversa" (Martins Fontes) que o Capitalismo não segue a lógica proposta por Marx, mas a lógica proposta Sade, isto é, a lógica do capitalismo não é econômica, nunca foi, sua lógica é a da criação de **políticas da perversão**. Perversão significa alterar, corromper ou por de lado comportamentos de um determinado grupo social. A definição assenta-se como uma luva ao sentimento dos servidores da política de pessoal promovida pelo então presidente do legislativo da capital.

A noção de trauma apareceu na obra de Freud de maneira irregular referindo-se a pacientes que viveram experiências "de medo, vergonha ou dor psiquica". Não é exatamente isto que os

servidores do legislativo municipal sentem às vésperas da implantação do ponto eletrônico, a certeza de que qualquer atraso pode ser fatal, sentimento que produz imensa dor psiquica por terem de se ajustar as exigências de uma máquina cujas regras não foram capazes de formular e que produz, em primeiro lugar, conflitos entre os próprios servidores? Que é a polarização observada entre servidores defensores e críticos das medidas se não a expressão, pelos servidores do legislativo, das mesmas características do trauma enunciadas por Freud? Que é o afastamento progressivo dos servidores de seu Sindicato se não a realização do período de latência que existe no trauma antes do adoecimento dos servidores? Que é a recusa do relógio ponto senão o medo de um trauma que habita o servidor sem certeza de seu futuro, de que a iniciativa é recusada por sua psiquê? O que são as manifestações nas redes sociais se não as fantasias de servidores traumatizados que emergem sob a forma de piada sobre seus superiores? Que é o susto que os servidores sentiram com anúncio, pela primeira vez, por seu Presidente, da introdução do relógio ponto, se não a sensação de serem incapazes de exercer um mínimo controle, inclusive, de exercer o direito de manifestar sua posição a respeito? Que é a diminuição da estima do servidor, que se sente desrespeitado em seus direitos de servidor pela administração quando vê a retaliação da administração? "Manifestaram-se na reunião da Mesa Diretora? Corte-se a venda de licença-prêmio! "Esta frase que se ouviu pelos corredores lembra, nos contos de Alice no País das Maravilhas, a dita pela personagem Rainha de Copas "-cortem-lhes a cabeça!" o que dá bem a tônica surreal dos tempos em que vivem os servidores do legislativo. Não se deve deixar de imaginar que devem haver até servidores que sonham com o relógio ponto, pois o sonho dos traumatizados é sempre a volta à situação traumática. São por esta razão os únicos sonhos que escapam ao princípio do prazer.

Ao presenciar a última assembleia do Sindicato, para mim, o sentimento de desamparo do olhar dos servidores do legislativo da capital não deve deixar de ser interpretado. Ele é produto da constatação do fracasso das sucessivas negativas de intervenção feitas a pedido de seu Sindicato à órgãos públicos externos. Para

os servidores emerge a sensação de cansaço por uma vitória do poder e que origina o sentimento de que os servidores estão sozinhos na sua luta pela manutenção da estrutura de seu modo de vida na instituição pública. A compulsão à repetição, apontada por Freud para a estrutura dos traumatizados, começa a reger as manifestações nas redes sociais, como no Whatsapp, que não param de tocar e repetir cenas, palavras e gestos do cotidiano da câmara e dos ensaios repetitivos dos articulistas de plantão em defesa da posição dos servidores, repetições que são a expressão de uma pulsão de morte (Freud). Isto é, frente as reformas administrativas propostas por Mauro Pinheiro, o sentimento dos servidores é de que foram condenados à morte por ser-lhes negado o direito primário de discutir as condições das regras que afetam a sua vida. Esse direito atende pelo nome de liberdade.

Não é a toa que a noção de trauma de Freud nasce exatamente durante o governo nazista na Alemanha. O ato de impor novas regras de administração do tempo é sempre autoritária porque mata a liberdade de discussão e é tão traumático que exige um período de latência para os servidores, de esquecimento temporário. Não foi o que se viu na Alemanha do pós-guerra, certo silêncio sobre seu passado? E não é semelhante a redução do público das Assembleias do seu Sindicato, a pouca participação, expressão desta latência, deste silêncio, o que não significa inexistência de trauma, ao contrário, é sua maior prova? Os servidores sabem o que sentem, eles viram gestões anteriores do Partido dos Trabalhadores como época de glória, como quando Maria Celeste (PT) visitava os setores e combinava projetos no primeiro dia de sua gestão ou Sofia Cavedon (PT), encaminhava com afinco a política cultural com todos os servidores. Os servidores tem certeza que aquela era a época de ouro do Partido dos Trabalhadores na gestão do legislativo da capital e constatam que foi sucedida por uma "catástrofe histórica" que deixará como legado a lenda de que viveu-se "um ano obscuro e trágico", exatamente porque trauma, na concepção de Freud, são as impressões que ficam na memória. No caso, na memória de servidores, na experiência que foi vivida e inscrita em sua consciência. Basta olhar o tom dos debates dos servidores, a ira no

olhar daqueles que sabem que nada mais podem fazer e que se sentem vítimas das medidas de seu Presidente, não é a própria fixação traumática nos termos de Freud?

O trauma está por todo o lado no século XX. Da violência sentida no assalto ao genocídio europeu à situações vividas no interior de instituições como a Câmara Municipal, o que pode-se resgatar é sempre o testemunho do trauma, o testemunho da vítima. Os servidores da Câmara de hoje devem reter na memória quem são o repositório do trauma da instituição e devem assumir o papel de guardião desta memória para as novas gerações de servidores. Para mim, na verdade, dois traumas marcaram profundamente a Câmara Municipal em sua história recente: em 2013, o trauma do legislativo foi ter seu Plenário invadido por jovens do Movimento Passe Livre. As cenas de invasão do plenário, de violação das galerias do Presidente e das Mulheres, com repercussão nacional, e que levaram ao fechamento do legislativo foi o primeiro trauma após a Constituição de 1988. Eu me opus a invasão – poderiam ter ocupado as galerias, o resto da Câmara, mas não o plenário. Fiquei sozinho. O segundo trauma da Câmara Municipal, é o de 2015, o trauma do legislativo pela imposição autoritária e sem discussão das regras do relógio ponto, que nada mais é do que a imposição de um processo de diciplinarização das relações de trabalho, aquilo que o filósofo Michel Foucault denominou em sua obra Vigiar e Punir de controle dos corpos. A maioria dos servidores aceita o relógio ponto, só quer discurtir suas regras – o que lhes foi negado. Eu é que sou radical porque sou viriliano. Paul Virilio, filósofo da técnica, em seus ensaios, desde "Guerra Pura" (Brasiliense), sempre revelou-se um crítico das tecnologias: o problema é sempre o que as invenções técnicas fazem das relações entre os homens "a cada invenção corresponde uma catástrofe", sentencia. Pessoalmente sou contrário ao relógio ponto pela desumanização que significa: ele nos diz que a instituição não confia nos seus servidores. Deveríamos estimular a confiança porque seriamos pessoas melhores e faríamos uma instituição melhor. "Atrasou hoje, não se preocupe, compense amanhã" Com liberdade, naturalidade, não com cálculos e limites como estipula a regulação

e uma máquina. Com o fim da confiança perdemos parte de nossa humanidade. Pode-se imaginar um futuro onde câmeras serão instaladas em todos os setores e seus servidores vigiados: parou para tomar café? Imediatamente, o cidadão ligará por telefone e ordenará "volte ao trabalho!" O relógio ponto desenha o universo orweliano no legislativo, prepara o caminho de uma nova escravidão, ela é a contramão da organização do trabalho em instituições como Google que descobriram que, ao invés de mais disciplina para produzir, o que se precisa é ambientes propícios para a criatividade e a invenção, artigo de luxo hoje na Câmara Municipal. Quer dizer, o relógio ponto é o primeiro passo para a imposição da lógica produtivista em larga escala no serviço público. É possível também imaginar o sonho do Presidente da Câmara, Vereador Mauro Pinheiro, de que um dia, o trabalho no legislativo se assemelhe ao trabalho das fábricas chinesa, intenso, repetitivo, sem parar, sem descanso, sob olhar vigilante do administrador. Ele esboçará um sorriso enquanto uma lágrima escorrerá pela face do servidor.

Mas é preciso sair do círculo vicioso que nos obriga a repetir incessantemente o caráter violento das reformas administrativas da atual gestão, nossa forma de elaborar o luto, e analisar criticamente a cena que se desenha para o futuro do parlamento. A perda do gosto pelo trabalho, a perda da iniciativa da criação dos projetos, a preocupação incessante com a administração do tempo significam o fim do serviço público como espaço do gozo, caminho em direção à loucura do trabalho, fonte de stress e mal estar na função pública que já se observam em diversos campos chega, pelas mãos de Mauro Pinheiro (PT), à Câmara Municipal. Os servidores hoje já perdem um pouco de seu amor à instituição, mas devem resgatar seu desejo e partir em direção de uma perspectiva de busca de liberdade – que pode ser noutra gestão, por outras estratégias, etc. É preciso reconhecer o sucesso da atual administração em construir uma reforma administrativa que será sua narrativa pró-eleitoral baseada na submissão do servidor, no fim da sua criatividade e estímulo, efeitos da promoção de uma gestão autoritária e antidemocratica que substitui a gestão descentralizada do tempo, mas humana, que era antes visível no controle do

trabalho feito de modo horizontal por chefias e sua substituição por uma gestão centralizada do tempo, impessoal, feita de modo vertical por máquinas. Minha sugestão ao Sindicato é denunciar publicamente o apelo populista de tal estratégia de construção de carreiras políticas baseadas na desestruturação dos modos de vida de estruturas públicas, alternativa para a ação sindical que se desenha no momento. Os servidores não são cegos. Eles sabem que, sob o disfarce de moralização do serviço público, se esconde um projeto de poder cujo único objetivo é a reeleição. Os servidores, no entanto, devem fazer a pergunta: o que sobrevive à destruição dos modos de vida do serviço público? Resposta: a necessidade de criação de novos modos de vida, de encontrar a meta-realidade oculta nos processos dos que detém o poder e e em pouco tempo são capazes de destruir a cultura que se levou anos para construir, de identificar as forças que tentam oprimir a participação democrática dos servidores, identificando as origens do processo no momento em que foi retirada, também de forma arbitária, o direito aos servidores de saírem para estudar no horário de trabalho, etc, dentro de uma lógica desestruturante perversa e obscena. Estourou um cano em sua casa: deixe a água correr e aguarde terminar o expediente para ir fechar o registro!

Para os operadores do direito que um dia venham a estudar o caso da Câmara Municipal, o que encontrarão é o exemplo do confronto entre a lógica do paradigma judiciário, definido por Foucault como aquele em que só há fatos se houver provas -" destruí a cultura do legislativo?, prove-me! "- diante da lógica do paradigma testemunhal, isto é, de que é preciso deixar de lado as provas concretas - as leis, os decretos – e dar atenção aos testemunhos e histórias de vida. Este é um poder que só o servidor tem e que deve ser guardado a sete chaves para o futuro. Os operadores do direito terão de abandonar paulatinamente o registro dos fatos em documentos para assumir que o testemunho traumático também tem valor de verdade. O poder pode ser vitorioso em seu esforço de silenciar seus servidores, mas no diálogo que entre si que fazem os servidores nos corredores se preserva a memória de seus traumas para novas gerações e se

denuncia para o público, no momento apropriado, as verdades que gestores ou políticos quererão esquecer.

O partido que nega o seu nome

No dia 3 de agosto de 2015, o Plenário da Câmara Municipal de Porto Alegre viu uma cena insólita. A esta altura, já estavam consolidadas duas posições no interior do legislativo, uma protagonizada pelo presidente, Vereador Mauro Pinheiro, e outra, pelos servidores, através de seu sindicato. Nesta data, os servidores viram em uma manifestação de plenário, um vereador negar os princípios do partido ao qual preside. O Presidente da Força Sindical do Rio Grande do Sul, vereador e presidente estadual do partido Solidariedade, Claudio Janta, propôs no Plenário do legislativo da capital o desconto da hora "parada" dos funcionários do legislativo. A "hora parada", a que se referia o vereador, era relativa a o período de uma hora que o movimento dos servidores do legislativo pararam a Casa para chamar a atenção dos vereadores para sua pauta de reivindicações. Naquele dia, eles ocuparam as galerias do Plenário da Câmara Municipal, para se manifestar em defesa de suas reivindicações. O vereador ficou incomodado com a manifestação e pediu o desconto da hora de trabalho dos servidores, a "hora parada" a que se referia o vereador, era a hora em que os servidores estavam em luta sindical no plenário!. Se não trabalham, supõe o vereador, não deveriam ganhar seu salário. O vídeo está disponível em http://bit.ly/29PqraJ.

O curioso é que o vereador Cláudio Janta sempre foi defensor dos salários dos trabalhadores. Em seu artigo "A política de cortar salários", o Presidente do Solidariedade critica o Pacote de Maldades do governo federal justamente por excluir milhares de trabalhadores ao atacar seus salários "Agora, empresas ficam autorizadas a reduzir a jornada e, proporcionalmente, os salários em até 30%", criticou o vereador (http://bit.ly/2aenPTo). A crítica, no entanto, não se aplica a defesa dos servidores da Câmara Municipal de Porto Alegre, a quem o Presidente do Solidariedade sugere justamente a "maldade" que critica, a de cortar salários. Nada mais contraditório os próprios escritos do vereador.

A proposta também contradiz a história do militante sindical. O líder do Solidariedade participou de momentos históricos importantes do pais como o movimento das Diretas Já

em defesa da democracia. Agora toma uma atitude considerada autoritária pelo Sindicato contra os servidores. Claudio Janta, que também esteve no primeiro Congresso Nacional da Classe Trabalhadora (Conclat), evento histórico para a organização sindical brasileira, parece desconhecer que os servidores públicos também são trabalhadores com direito a sua pauta de reivindicações e a organizarem suas lutas como um trabalhador qualquer.

A atitude do vereador também contradiz os princípios do Partido do qual é o Presidente no Rio Grande do Sul. No Portal do Solidariedade (solidariedade.org.br) pode-se ler" Uma das principais propostas do Solidariedade é defender quem vive e precisa do trabalho – sejam empregados ou empregadores". E, a segunda diretriz do partido é justamente a "valorização do trabalho humano", ambos princípios rasgados pelo gesto do vereador. Outra bandeira do partido é a redução da carga horária de trabalho de 44 para 40 horas semanais sem redução de salário. Se o lema do partido é a valorização do trabalho e do trabalhador, como pôde o sindicalista defender o desconto da hora para servidores em luta político-sindical?

A atitude é contrária ao próprio significado do termo solidariedade, que o partido carrega. Solidariedade é o sentimento de pessoas que se sentem unidas porque compartilham as mesmas obrigações, interesses e ideais. Quer dizer, se haviam trabalhadores em luta junto ao Plenário, a expectativa dos servidores era de que o Partido Solidariedade apoiasse estes trabalhadores, ao contrário, sugeriu sua punição. Porquê?

Porque o Solidaridade é um partido marcado pela duplicidade: para os holofotes, para a grande mídia, se diz um defensor do trabalhador, mas é incapaz de reconhecer como trabalhadores os servidores públicos. Quer dizer, o Solidariedade é um partido que nega o seu nome, que é capaz de sugerir atitudes repressivas aos trabalhadores na busca de seus direitos como se fosse um partido patronal. Nada mais contraditório. Cabe a Direção Nacional do Partido ouvir seu representante regional e tomar as medidas que achar cabíveis porque a história do partido merece uma atitude melhor de sus membros.

O Sindicâmara vem negociando sua pauta de reividicações desde 6 de maio de 2015, data de sua data base, conforme o Sindicato dos Servidores da Câmara Municipal de Porto Alegre (www.sindicamara.com.br). A pauta, produto de extenso debate do Conselho de Representantes de Classes e aprovado por uma Assembleia Geral inclui questões referentes a implantação do ponto eletrônico, a necessidade urgente de regularizar a situação das horas-extras, alterações pontuais na Lei 5811/86 (atual Sistema Classificado de Cargos e Funções), a fim de que sejam ajustadas, sem perdas aos servidores, as gratificações setoriais e as gratificações por insalubridade, reformatando as gratificações para cada um dos três níveis de escolaridade dos cargos efetivos, a fim de minimizar as diferenças existentes. Por fim, e não menos importante, a pauta incluía o reajuste de maio realizado conforme acordado no ano passado. Se o Solidariedade quiser ser mesmo solidário, seria bom que valorizasse os trabalhadores do legislativo, ao invés de assumir uma posição patronal e leonina contra seus membros.

O descaso com espaços da Câmara

As artes plásticas tem estado no centro de importantes debates. Politica cultural para as artes é um tema amplo, que costuma possibilitar a oportunidade de mostrar os compromissos dos governos com a formação de seus cidadãos. Em 2006, o PLL 61 do Vereador Raul Carrion determinou que edificações com área adensável superior a 2.000 metros seriam obrigadas a ter no seu interior obras de arte. Em 2009, o PLL 237 do Vereador Bernardino Vendrúsculo dispôs sobre a retirada e a instalação de obras de arte no espaço público e gerou um grande debate. Há no entanto, um outro campo a ser regulamento e que merece atenção: o das obras de arte nos espaços do serviço público.

Há vários exemplos sugerindo a necessidade de uma política a respeito. Em 2000, depois de quase 25 anos de esquecimento, foram localizados uma galeria de quadros no Hospital do Fundão, ligado a Universidade Federal do Rio de Janeiro. Estavam no depósito do hospital que reunia telas de Henrique Bernardeli, Belmiro de Almeida e Rodolfo Amoedo. Havia inclusive, telas de pintores franceses como Auguste Petit, que chegou ao Brasil em 1864 e do italiano Gustavo Dall'Ara, que veio para o Rio em 1890. Na maioria retratos, seu valor histórico para a instituição era inestimável. Em 2003, reportagem do *Jornal do Brasil* da jornalista Jaqueline Paiva apontava a existência no sexto subsolo da sede do Banco Central em Brasília de um acervo avaliado em US$ 200 milhões em pinturas do modernismo brasileiro, com quadros de Di Cavalcanti, Alfredo Volpi, Ismael Nery, Tarsila do Amaral e Vicente do Rego Monteiro. Diz a jornalista: "elas são vistas apenas quando deixam o prédio para alguma exposição. No dia a dia estão acessíveis a poucas pessoas", diz. No ano seguinte foi a vez do INSS, onde foi encontrada, por acaso, uma mulher desenhada por Pablo Picasso, passando os dias debaixo de luzes florescentes de uma repartição do governo federal.

A sensibilidade para a arte nem sempre foi o forte da administração pública. Em Porto Alegre, o caso mais famoso

envolve a Câmara Municipal e a Prefeitura da Capital pela propriedade de duas obras de arte. A menor, intitulada Casario – originalmente chamada de Rua Riachuelo – foi pintado em 1973 por Gastão Hofstetter (1917-1986). A maior, Vista do Guaíba, foi pintada por Giovani Falconi (18?-s/d) por volta de 1893. A primeira apresenta o detalhe de velhos casarões do centro da capital em cores marcantes. A segunda impressiona por suas dimensões (0,97 m x 1,97m) e é notável pela atenção a vida cotidiana da capital. Ambas obras tem valor inestimável porque retratam aspectos da vida da cidade às vésperas de sua transformação em metrópole. Os autores são de grande importância para a história das artes da capital. Hofstetter foi gravador e pintou desde os anos 30, quando participou da Exposição do Centenário Farroupilha em 1935 enquanto garantia o sustento como capista e cartazista da Livraria do Globo, cargo que exerceu até 1941. Participou do Clube da Gravura de Porto Alegre nos anos 50 e foi co-fundador da Associação Rio-Grandense de Artes Plásticas Francisco Lisboa. Em 1951 ingressa como desenhista no Departamento Nacional de Estradas e Rodagem (DNER) sempre dedicando-se a pintura. Premiado em inúmeros congressos e salões de arte, entrou para o Salão de Arte Contemporânea Brasileira ao lado de mestres como Di Cavalcanti e Djanira, entre outros. Diz Renato Rosa e Décio Presser, em Dicionário de Artes Plásticas no Rio Grande do Sul "Encarnava o mito do artista moderno do pós-guerra, boêmio e romântico. Amou Porto Alegre, retratando-a com muita sensibilidade, documentando os antigos casarões que demoliam ou se transformavam em cortiços "(p.167). Um artista do século XX.

A contrário, Giovani Falconi era um artista do século XIX. Um dos mais versáteis pintores de sua geração, foi também cenógrafo, decorador e paisagista, pintando a óleo e aquarela. O italiano chegou a Porto Alegre em 1892, e diferente de artistas como Gulherme Calegari, trouxe na bagagem apenas os instrumentos de seu oficio e não uma obra acabada, motivo que o levou pintar cenas locais, o que logo chamou a atenção de todos. Expôs na famosa Casa Gertum, e após, no Salão do Café Pátria, em Porto Alegre, vendendo inúmeras peças inspiradas na paisagem

da cidade. Pintou diversos gêneros, de paisagens à figura humana e soube relacionar-se com a opinião pública através da imprensa, em especial através do Jornal O Mercantil, que anunciava seus leilões e obras na capital. Diz Athos Damasceno Ferreira em Artes Plásticas no Rio Grande do Sul " Tirando todo partido possível das simpatias que inspirava, Giovani Falconi viveu vários anos entre nós [mas] nem por isso deixava de evidenciar qualidades ponderáveis em sua arte (p. 303). Dois artistas com uma trajetória ligada a Capital.

A história destas obras merece atenção. A primeira vez que registros do legislativo revelam o apontamento das obras artísticas existentes na Câmara Municipal de Porto Alegre foi no Processo 877/91. Elaborado para a exposição do legislativo "A Porto Alegre que eu Vejo", o processo registra o levantamento feito pela Equipe do Acervo Artistico da PMPA que apontava a existência de 10 peças de inestimável valor de propriedade da Prefeitura nas dependências do parlamento. Obras de Giovani Falconi, Torquato Bassi, Rodolfo do Couto, Libindo Ferraz, Angelo Guido, Gastão Hofstetter, Manoel Paraguassu e Pedro Weingartner, distribuídos em espaços nobres da Casa como a Presidência, Salão Nobre e Salão Adel Carvalho, compunham a paisagem do legislativo. À época, a Chefia do Setor de Patrimônio questionou, pela primeira vez, os registros da Secretaria Municipal de Cultura que afirmavam que tais obras pertenciam ao acervo das Pinacotecas Municipais. Ali afirma taxativamente: "nossos registros apontam as obras como bens patrimoniais deste legislativo". É verdade, reconhece, que a lotação de obras no espaço do legislativo nunca foi uma "ciência exata" porque era comum a transferência, sem comunicação ao setor competente do legislativo, de muitas obras entre as salas. Iniciava-se uma luta pela posse de quadros de grande valor histórico.

Regra geral, as obras de arte no serviço público ficam acessíveis apenas a poucas pessoas. Na Câmara Municipal, era o caso da obra Rua Riachuelo, localizada no Salão Nobre, vista apenas nos momentos de reuniões da Mesa Diretora, enquanto que Vista do Guaíba, localizada na época no Salão Adel Carvalho, era vista quando estudantes visitavam o local. Muitas vezes a origem

das obras se perde na memória dos funcionários que passam pelas repartições. Foi o caso do acervo do Banco Central, oriundos nos anos 70 pela falência de bancos como o Português, o Halles e o grupo Aurea, informação que estavam com a funcionária mais idosa da instituição. Na Câmara Municipal, cerca de 13 obras de valor histórico da mesma época estavam espalhadas pelo Legislativo e também sua origem se pedia no tempo e nas falhas do registro, já as especificidades dos registros para obras de arte só ficariam mais claras ao final dos anos 90. Foi o que aconteceu no caso das duas obras. Em 1992, o então Prefeito Olivio Dutra, através do Of. 337/GP retomou a questão do retorno das obras em posse da Câmara Municipal à Prefeitura pelo Processo 1106/92, solicitando a sua devolução, já que as mesmas, segundo ela, encontravam-se em condições que "não obedecem aos pressupostos básicos no tocante a conservação, quais sejam: iluminação, climatização adequada, exposição a fumantes, entre outros itens". A questão foi retomada pela área patrimonial da Casa no ano seguinte pelo Processo 933/94, quando, alegando que problemas como falta de registros e arquivos incompletos como justificativa da falta de prova da propriedade pelo legislativo, aquela Chefia constatou que "o tombamento [pelo Executivo] baseava-se na simples alegação de que estariam emprestados a longa data mas que eram da Pinacoteca Aldo Locatelli". As obras tinham então propriedade duvidosa.

Não era a primeira vez que isso acontecia no legislativo. Uma outra obra, "Gaúcho Chimarreando", de Pedro Weingartner, havia sido encaminhada pelo legislativo ao MARGS pelo Processo 1436/93 para fins de restauro pelo então Presidente Wilton Araújo. No ano seguinte, o Processo 933/94 registra que o mesmo terminou por ser encontrada na "sala do próprio secretário (sic), sem que nenhuma comunicação fosse feita a esta Casa". Pelo oficio 536/94, o então Presidente Luiz Braz solicitou ao então Secretário Municipal de Cultura Luiz Pilla Vares a devolução da obra Vista do Guaíba, de Giovani Falconi. O Secretário, através do Of. 213/94, solicitou desculpas pela confusão dos registros, garantindo que "todas as medidas cabíveis já foram tomadas para retirá-la de

um equivocado tombamento nos registros de nosso acervo artístico".

Mas a obra não chegou a retornar ao Legislativo e nem o equívoco reparado e as obras permaneceram no Acervo Aldo Locatelli. Em 2006, durante o Governo José Fogaça é lançado o Catálogo Oficial das Pinacotecas Aldo Locatelli e Rubem Berta onde as obras foram incluídas. A Câmara parecia então ter aceitado a situação e sido convencida pelos técnicos da Equipe. Ledo engano. Em 16 de abril de 2014, a funcionária Nara Maria Jurkitz localizou os Processos 1027/73 e 711/714, dados como desaparecidos pelo Arquivo Histórico da Câmara Municipal de Porto Alegre e iniciava-se novamente o debate entre a Câmara e a Prefeitura Municipal de Porto Alegre: afinal, realmente de quem são os quadros Rua Riachuelo, de Gastão Hoffsteter e Vista do Guaíba, de Giovani Falcone? Era a retomada do questionamento por parte do Legislativo de obras envolvidas num imbróglio de propriedade no arenoso campo das artes plásticas. A razão é o interesse da Câmara nas obras, já que depois de anos, reformou seu principal espaço museológico, o Salão Adel Carvalho.

Diferente do previsto por Marx, nem sempre a história se repete como farsa. Os dois processos encontrados mostram que as obras que a Prefeitura sempre alegou serem sua propriedade são de fato, da Câmara Municipal. E recuperam a história de sua aquisição, o que é uma novidade desconhecida inclusive, da Equipe de Acervo Artístico. Pelo processo 1027/73 ficamos sabendo que foi o Diretor Geral da Câmara daquele ano que encaminhou a aquisição da obra do renomado artista Gastão Hoffsteter, então com o título Rua Riachuelo – que passaria a constar dos registros como Casario: quem e porquê o seu nome foi mudado continua um mistério. Esclarece também a origem da obra: ela havia sido escolhida pelo Vereador Glênio Peres para completar a decoração do Salão Nobre. Isto é novo. No ano seguinte, o Processo 711/74 prova foi o Presidente do Legislativo da época, o Vereador José César de Mesquita, que aprovou em reunião da mesa a aquisição da obra "Vista do Guaíba", de Giovani Falconi. Até agora não sabia-se sua origem, o fato de que a obra foi oferecida para compra pela Câmara Municipal pelo então advogado e pesquisador

Leandro Silva Telles. E descobrimos a razão disso: é que devido ao tamanho, Teles não tinha condições de guardá-la, razão pela qual pedia a Câmara 15 mil cruzeiros – "metade do valor real" – uma pechincha, diria-se à época. A obra foi avaliada pelo Professor Joel Amaral e ambos os quadros foram adquiridos e passaram a compor o Salão Nobre da Câmara Municipal.

A verdade é que é difícil estabelecer o momento exato em que se constituiu, entre os dois poderes, uma luta pelas obras. O que o caso revela e que merece reflexão é o que produz a falta de uma politica adequada de registro e acesso das obras de arte no espaço do serviço público. Regra geral, cedidas entre os órgãos públicos com o objetivo de adorno, com a crescente profissionalização do mercado artístico, das políticas de direito ao acesso do público às obras de arte, do nascimento da museologia e disciplinas afins, o que se vê é que esta cultura do passado de tratamento das obras de arte exige mudanças em nome da transparência e da acessibilidade. Nas obras em tela, de fato por anos, o Legislativo nunca teve as condições de provar sua propriedade, o que agora os dois processos localizados permitem. Se o fará é outra história. A inauguração da Pinacoteca Aldo Locatelli em seu novo prédio, elevou o patamar da disputa entre os dois poderes: com uma instituição e recursos de primeiro mundo, é ainda o melhor lugar para a guarda do acervo. Mas sendo a Câmara sua real proprietária e com novos espaços, não deveriam as obras retornar ao legislativo? Com certeza , mas sobre isso, nem mesmo as equipes da Câmara se entendem: se área de memória defende o retorno dos bens, a área jurídica afirma que todos os bens da Câmara são da Prefeitura. O debate não acabou. O processo 1005/2014, sugere pedido de devolução ao legislativo, mas aguarda decisão desde 6 de maio de 2015. Até o final do ano da gestão do Vereador Mauro Pinheiro, nada foi feito pelo acervo. Talvez outros processos, no futuro, mostrem que demais obras, originalmente da Câmara e levadas para o Executivo sempre foram do parlamento. Cabe ao Presidente do Legislativo buscar a solução do impasse e quiçá, promover um debate sobre as obras de arte no espaço do serviço público na capital, que promova o mapeamento das peças nas repartições em Porto Alegre e lance as bases para

uma política para seu acesso. As peças só retornaram ao parlamento no ano seguinte, na gestão do Presidente Vereador Cássio Trogildo.

O abandono da política cultural

O Sindicato dos Servidores da Câmara Municipal de Porto Alegre apontou em sua página (www.sindicamara.com.br) suposto superfaturamento na contratação de serviços para o ponto dos servidores do legislativo. Orçados em R$ 360 mil, o Sindicato revelou que a Assembleia pagou pelo serviço 55 mil, ou seis vezes menos. Mas as notícias ruins do Legislativo não ficam apenas aí. No último dia 9 de julho de 2015, o Sindicato dos Artistas e Técnicos de Espetáculos de Diversões do Estado do Rio Grande do Sul SATED/RS, criticou na Tribuna Popular da Câmara o fato de que a Mostra do Teatro Glênio Peres até o momento não foi realizada. Foi a primeira denúncia apontando o abandono da cultura pela atual administração do legislativo. E é apenas a ponta do iceberg.

Pouca gente sabe mas a Câmara Municipal de Porto Alegre tem diversas iniciativas no campo da ação cultural que são exemplos para os demais parlamentos. O Edital de ocupação do Teatro Glênio Peres possui recursos orçamentários de R$ 160 mil para grupos de teatro, dança, música e circo; o Edital do Concurso Fotográfico Sioma Breitman disponibiliza R$ 44 mil em premiações para fotografias sobre Porto Alegre; a Semana de Consciência Negra disponibiliza outros R$ 44 mil para projetos de difusão da cultura afro e a Câmara é apoiador da Feira do Livro de Porto Alegre com recursos na ordem de R$ 160 mil para espaço e estande. Ao todo são aproximadamente R$ 400 mil em recursos próprios que encontram-se parados, aguardando decisão política. Além disso, o legislativo disponibiliza seus espaços para exposições, dispõe de um teatro para espetáculos, salas para eventos e ações educativas para escolas. Entre os motivos, problemas burocráticos mal resolvidos, conflitos de concepção sobre o papel cultural do parlamento, ânsia na redução de recursos a qualquer custo, posição conservadora da Procuradoria que opõe-se a investimentos em Cultura e o projeto político do seu Presidente, Ver. Mauro Pinheiro (PT), mais preocupado em moralizar o parlamento do que dar continuidade a projetos da

Casa, estão entre as razões que estão emperrando as políticas culturais do legislativo

Uma forma de ver como o legislativo chegou a esta condição é observar o estado em que se encontram os processos internos responsáveis por sua realização. Fazendo sua tramitação entre as diversas áreas da Casa, eles contém não apenas o chamado Projeto Básico que dá as características de cada ação cultural, como também passam pelas diversas diretorias envolvidas na sua realização. O gargalo é sempre a Direção Geral/Presidência/Mesa Diretora: cabe ao Diretor Geral encaminhar os projetos de ação cultural para apreciação do Presidente ou da Mesa Diretora para aprovação. O que não é sempre fácil, em função da agenda do Presidente, das atividadades e reuniões da Mesa Diretôra, das polêmicas em que a Câmara se envolve, e, principalmente, da visão de gestão conduzida pela Presidência. Regra geral, os processos culturais terminam na Direção Geral, aguardando deliberação.

É o caso do processo 457/2015 que encontra-se desde 3 de abril com a Direção Geral aguardando encaminhamento para a criação da Comissão Organizadora do Concurso Sioma Breitman de Fotografia. Regido pela Resolução 6128/88, já deveria estar com a Comissão Organizadora formada e com os trabalhos em andamento pois prevê exposição das fotografias premiadas e selecionadas no mês de setembro, mês de aniversário da Câmara. O mesmo ocorre com o Processo 42/2015, que solicita a inclusão da Comissão Permanente que Organiza a Mostra de Artes Cênicas e Música do Teatro Glênio Peres no Inc. II, do Art. III, da Ordem de Serviço nº 15/2015, que está na Direção Geral desde 6 de janeiro de 2015 para iniciar os trabalhos do Edital de Ocupação do Teatro. Além disso, a Câmara Municipal é apoiadora da Feira do Livro há cerca de seis anos. Atividade tradicional de divulgação da Casa, o processo 342/2015, que solicita a constituição da Comissão Organizadora para a participação da Câmara na Feira do Livro de Porto Alegre de 2015 encontra-se com a Direção Geral desde 1º de junho de 2015. A primeira decisão, favorável à sua realização, encontra-se novamente em análise. Com os prazos correndo, para as equipes de trabalho ficará impossível realizar seus trabalhos no

exíguo espaço de tempo. Não é responsabilidade de seu Diretor somente: o motivo é a demora na tomada de decisão da Casa.

Mas não é apenas no campo dos projetos culturais que as decisões emperram. É também no campo da infra-estrutura da ação cultural e educativa. O processo 1747/2014 solicita a contratação de empresa de ônibus para o transporte de estudantes para os projetos educacionais encontra-se na Direção Geral desde 7 de janeiro de 2015. Com uma política educativa responsável pelo atendimento de escolas que vem observando queda de público, a iniciativa tem o objetivo de colaborar com a rede de ensino pública, oferecendo um número limitado de ônibus para o transporte de alunos. Os espaços de visita também estão com problemas. A atual gestão transformou o Espaço Multiuso Adel Carvalho, previsto para reuniões, exposições e visitas de estudantes na Presidência da Vereadora Sofia Cavedon (PT) em Salão Nobre da Presidência para reuniões da Mesa Diretora. Abandonando a infra-estrutura prevista para visitação de estudantes, deixou de adquirir uma ampla mesa de reuniões museológica, substituída por uma mesa modesta e barata. O processo 1152/2015 solicitou a suspensão da licitação para a aquisição da mesa, justificando que o projeto original foi desenhado pelo arquiteto que projetou o Legislativo, Carlos Araújo. Parece que nem o PT se entende quando se trata de continuidade de projetos.

O desmonte também situa-se no campo legal. O processo 796/2014, que propõe emenda à Lei Orgânica com o objetivo de justificar os investimentos da Casa em projetos de educação e cultura encontra-se parado na Procuradoria desde 14 de abril de 2015. E, a depender do Sr. Procurador, terá parecer contrário, eliminando de uma vez por todas qualquer chance de investimento do legislativo no campo da cultura. Finalmente, o descaso também relaciona-se com seu acervo. Pelo processo 1005/2014, uma servidora localizou processos que comprovam propriedade de obras artísticas da Câmara Municipal em posse da Prefeitura e sugere pedido de devolução ao legislativo, mas aguarda decisão da Direção Geral desde 6 de maio de 2015.

O Legislativo que devolve cerca de 8 milhões por ano para a Prefeitura e está com seus principais projetos culturais parados,

deixando de investir em cultura. Seus servidores se esforçam para manter vivo o espaço da cultura na Casa, mas sem apoio de seu Presidente, sem apoio da Mesa Diretora, sentem desencanto. Agora que o estrago está feito e sem tempo agora para cumprir prazos legais, resta ao Presidente Mauro Pinheiro (PT) ao menos o compromisso de que deixará a próxima gestão em condições de retomar os projetos que não realizou. Com tantos recursos devolvidos, custa desembolsar uma parcela para apoiar a cultura? Com a palavra, o Presidente do Legislativo.

A redução dos espaços culturais

A Sala Adel Carvalho é um espaço nobre do poder legislativo. Por essa razão, foi objeto de inúmeros processos relativos à sua destinação. O primeiro deles, de autoria da então Diretora Geral Dercy Furtado, pelo processo 1672/1992, propôs diversas regras para o uso do Plenário Otávio Rocha, o então Plenarinho e dos Salões Adel Carvalho e Teatro Glênio Peres. O Legislativo havia sido então transferido em meados da década de 80 para seu prédio novo, oriundo do Prédio da Prefeitura Nova e o termino da obra ainda levaria cerca de cinco anos. Três anos depois, o Grupo de Qualidade Total, presidido pela então funcionaria Alceste Maia Menezes, pelo processo 2668/1995, também requisitou à Presidência da Casa que o espaço do Salão Adel Carvalho fosse objeto de reformas, mas sua solicitação terminou por ser arquivada.

No ano de 2002, a então coordenadora do Memorial, Maria de Fátima Carapeços, através do processo 2215/2002, solicitou novamente a Direção Geral que o espaço fosse reformado. O Engenheiro Chefe do Serviços de Obras e Manutenção sugeriu a construção de um mezanino, ideia que foi incorporada por esta seção (p. 02), mas que, em função da escassez de recursos, não pode ser realizado. A época, o mezanino foi estimado em R$ 22.304,00. O objetivo era dotar a casa da construção de um espaço para exposições temporárias de natureza histórica e um espaço para a exposição permanente relativa a história do poder legislativo. Esse é o procedimento técnico básico na organização de museus e memoriais de instituições públicas. O projeto foi arquivado por falta de recursos.

No ano seguinte, a direção do Memorial reiterou o pedido da construção do mezanino, através do processo 932/03, em função do aniversário de 230 anos do legislativo. O novo projeto bem mais detalhado e preciso foi feito, e as páginas 15, do referido projeto, foi detalhado a justificativa da obra:

> "A Seção de Memorial administra a Sala Adel Carvalho. Naquele espaço organiza as exposições da Casa, de iniciativa dos

> vereadores e desta seção. Esta seção defende nesse período a ideia da construção de um mezanino na sala Adel Carvalho. O objetivo é dotar a seção de um espaço de exposições permanentes no local, que hoje abriga somente exposições temporárias. O espaço de exposição permanente é necessário para realizar um dos projetos da Seção, a criação de uma exposição permanente sobre a História da Câmara Municipal de Porto Alegre".

O novo projeto, mais detalhado, orçou a obra em R$ 67.976,00 e está anexado como Memorial Descritivo do referido Mezanino. Ao final do ano, o projeto foi novamente arquivado em função da carência de recursos. O mesmo processo, retornou no ano seguinte, solicitando novamente autorização para a sua construção. Desta vez, a seção embasou detalhadamente a parte técnica: é que constatávamos que o Salão Adel Carvalho havia se transformado em espaço misto, contrariando a regra museológica de separação de espaços para fins diversos. É que ali havia ao mesmo tempo uma exposição permanente de móveis antigos e exposições itinerantes. Isso não era cabível museologicamente por que trazia prejuízos a integridade conceitual de cada exposição. Não foi incomum móveis antigos do parlamento conviverem com exposições sobre a Copa do Mundo e sobre índios, contrariando a regra museologia. As exposições confundiam-se no espaço. Os visitantes não entendiam.

A construção era ainda justificada por uma nova questão: tratava-se de aprofundar a função historiadora do parlamento, isto é, a função que diz que o parlamento é responsável pela manutenção de sua história, que somente um espaço próprio para sua exposição permanente justificaria. Ora, a produção cultural do legislativo, já em estado avançado, também era composto por exposições itinerantes que necessitavam espaço reservado próprio. Nesse período, a Sala Adel Carvalho grande programação, como se pode depreender das tabelas abaixo que precisava de espaço:

TABELA 1
Exposições da Sala Adel Carvalho (1991-2005)

Exposição	Processo/Ano
Exposição de Pinturas Porto Alegre que eu vejo	796/1999
Exposição Histórica do Cinquentenário de Julieta Battistioli	1180/1999
Exposição Histórica "Apesar dos 500 anos"	1100/2000
Exposição Fotográfica "As várias faces do Por do Sol do Guaíba"	1672/2000
Exposição de Pinturas da Cooperativa Crescer	2619/2000
Exposição de trabalhos do Grupo de Estudos Filsóficos GERF	2755/2000
Exposição do Banco de Arte	540/2001
Exposição da Associação Gaúcha de Pintura Artística	2483/2001
Exposição de Pinturas de Gisele Federizi	2820/2001
Exposição de Trabalhos dos Alunos do Colégio Alberto Pasqualini	4058/2001
Exposição de Pinturas "A vida começa aqui"	4359/2001
Exposição histórica "A copa do mundo de futebol"	1511/2001
Exposição "História da Administração Municipal"	288/2002
Exposição da Semana de Consciência Negra	3192/2002
Exposição da Associação Gaúcha de Pintura Artística	464/2003
Exposição Coletiva de Artistas	491/2003
Exposição História de Anita Garibaldi	502/2003
Exposição individual do artista plástico Raul Campani	524/2003
Exposição coletiva de Artistas	573/2003
Exposição coletiva de artistas	576/2003
Exposição artística "Os 7 pecados capitais"	578/2003
Exposição de pinturas de Islei Prauchner	580/2003
Exposição de pinturas de Adelaide Mertens	581/2003
Exposição de pinturas de Gilnei Flores	583/2003
Exposição de pinturas de Marcia Souza	839/2003
Exposição de pinturas de Anelise Krug	841/2003
Exposição de fotos sobre Porto Alegre	2715/2003
Exposição da Associação Atlética Banco do Brasil	606/2004
Exposição de pinturas de Eliane Abreu	811/2004
Exposição do Instituto Histórico e Geografico	887/2005

TABELA 2
Lançamentos de livros na Sala Adel Carvalho

Sem fronteiras	2914/1997
Jantar dos Inocentes e Imigração Judaica	1100/1998
Roda dos Ventos	2210/1998
A guerra brancaleone	2026/1999

A ideia do mezanino da Sala Adel Carvalho proposta pela Seção começou a avançar quando o Processo 3946/2010 do Setor de Obras encaminhou o projeto de arquitetura e reforma da Diretoria Legislativa, da Assessoria de Informática e do Acesso de

Pedestres, de autoria do Arquiteto Cláudio Araújo. O processo inicialmente não incluía a Sala Adel Carvalho. Foi somente quatro meses após sua tramitação, que o Arquiteto Carlos Araújo, em 9 de dezembro de 2010, apresentou o projeto de Reforma da Sala Adel Carvalho, que passou a ter um Salão de Convivência e um Memorial. O contrato político, à época, firmado pela vereadora Sofia Cavedon, então Presidente da Casa, esta Seção e Escola do Legislativo para solicitação ao arquiteto Cláudio Araújo era de elaboração do Projeto de arquitetura envolvia as necessidades de espaço da Presidência, da Escola do Legislativo e do Memorial, daí a origem do Espaço de Convivência –Multiuso proposto pelo arquiteto original do projeto deste legislativo. Em 17 de março de 2011 foi assinado o Contrato 220/2011, que às fls 64 e seguintes, descreve, no Projeto Sala de Convivência/Multiuso e às páginas 68, arquiteto propôs a confecção de mesas museológicas ondem pudessem ser colocadas documentos de valor histórico.

A ideia de espaço multiuso, preservando a capacidade museológica da Sala Adel Carvalho, atendia ao que era solicitada pela Seção de Memorial e justificado nos processos anteriores que deram origem a ideia de mezanino, as necessidades da Casa, da Presidência, e de setores envolvidos. Pela planta A04 em sua planilha imobiliária, à página 96, do Volume I do referido processo, o Código M2 é claro e estabelece 10 mesas retas com tampo de vidro, no tamanho 150x60cm, em estrutura de pés em MDF com sapatas niveladoras e acabamento laminado, o que é descrito, nas folhas 98, corte 2, à esquerda. Este layout é o que foi aprovado pela Seção de Memorial através do Memorando 116/2011, e não o projeto que foi desenvolvido conforme o processo 2895/2014 que sugerimos que fosse recolhido. É este processo que solicitamos seja recolhido e refeito no que se refere a descrição das mesas. Como se pode verificar nos autos do processo, à página 113 e seguintes, o processo de reforma da Sala Adel Carvalho e suas mesas contém as assinaturas desta Chefia, de acordo, confirmando o que foi acertado em reunião com a Presidente Sofia Cavedon. O novo pedido de mesas não contem nem o visto da Seção de Memorial, nem de acordo do arquiteto Cláudio Araújo.

Lembramos que, nos termos do Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia, pela Resolução 221 de 29 de agosto de 1974, dispõe sobre o acompanhamento do autor e co-autor do projeto de execução de obras, onde afirma, pelo Art. 1º que

> "autor, autores ou co-autores de projeto é assegurado o direito de acompanhar a execução da obra respectiva de engenharia, arquitetura ou agronomia, de modo que, a seu termino, possam ser emitidos declarações de que a mesma foi realizada de acordo com o projeto ou com as alterações aprovadas pelas partes interessadas (grifo nosso)"

A Lei 9610, de 10 de fevereiro de 1998, reforçou a legislação no que se refere aos direitos autorais, em seu item X, inclui Artigo 7, Capitulo I, das Obras Protegidas, no Título "Das obras Intelectuais" inclui a proteção ao projeto de arquitetura e as mesas fazem parte do projeto. È importante salientar que no processo das obras da Sala Adel Carvalho foi apensado o processo 4204/2000, desta Seção, que encaminhava as necessidades do Salão Adel Carvalho em termos museológicos, razão da reforma da sala. Neste processo, em seu item 2, novamente reitera, nos termos do projeto original do arquiteto e da combinação com a então Presidente, dentro da técnica museológica, que o Salão Adel Carvalho seria composto por 2 espaços – 1 para exposição permanente e outro para exposição temporária, à página 2 e no mesmo processo, justifica tais necessidades (item 5) e expõe as necessidades de espaço para as exposições itinerantes produzidas pela seção. Foi a Seção de Memorial que defendeu, a partir da ideia do arquiteto, a noção de Espaço Multiuso para atender as demandas da Casa por espaço de reuniões.

Retomando, para isso, o projeto do arquiteto estabeleceu, como consta no projeto original anexado, às páginas 3 " I - adaptações para fixação de banners na parede com iluminação para afixação de exposições temporárias" e II – Mesas e cadeiras para realização de eventos, em formato de "U", entre 30 e 60 lugares. As mesas deverão possuir adaptação para múltiplo uso museológico, o que significa serem capazes de serem usadas como

expositores (grifo nosso) "(...) e III – equipamentos multimídia para projeções". Por esta razão, as mesas foram orçadas em um total de R$ 1.860,00 a peça, num total de R$ 18.600,00. Mas é verdade que houve problemas.

O primeiro pregão eletrônico número 48/2014, resultou fracassado o lote número 1 onde encontrava-se a mesa. Na verdade, tudo aconteceu porque a amostra apresentada pela empresa, nos termos da Ata da Sessão de Pregão Eletrônico (p. 167), não foi aprovada pela Seção de Obras. Na verdade, depoimento do Chefe do Setor afirmou a esta Chefia de Seção que não foi aprovada "por detalhe, que a empresa tinha condições de consertar". Em e-mail datado de 4 de abril de 2014, a direção de obras informa que foram apontadas 6 caractersticas da mesa apresentada que diferiam do projeto original "Foi solicitada uma amostra de cada no projeto básico, no entanto, por se tratar de peças únicas, não é viável que os fornecedores executem uma peça e entreguem correndo o risco de perde-la no caso de compra não efetuada " conforme a chefia do setor de obras. Em 24/4/2014, a Direção Geral autorizou a repetição da licitação para o lote 1, e que pela ata do pregão referente ao edital 42/2014, resultou novamente deserto.

Ora, o que ocorreu é que, com o novo processo, a direção de obras encaminhou a aquisição de uma mesa nova, sem considerar o projeto do arquiteto, sem considerar as demandas da Seção de Memorial e desrespeitando o que foi apontado pela Procuradoria da Casa em Parecer. Quando, esta Seção solicitou em um de seus pedidos de construção do mezanino, autorização para captar recursos na iniciativa privada, o Parecer 932/2003, da Procuradoria da Casa apresentou diversos obstáculos a empreitada: usando o caso dos problemas oriundos da publicidade dada ao Banrisul no prédio da Casa, o Sr. Procurador questionou as contrapartidas que seriam oferecidas, bem como a forma de chamamento. E alertou para o seguinte:

> "a realização de obras que modifiquem a estrutura do prédio desta casa, há que ser precedida de projeto completo e detalhado, cuja elaboração, em face da proteção legal dos direitos de autor, deve

> ser inicialmente submetida ao profissional responsável pelo projeto do prédio desta Câmara" (p. 19).

Quer dizer, o processo 1698/2013, do setor de obras procurou resolver o problema da mesa para a sala, mas não sem problemas. Ela desprezou a aquiescência dos setores envolvidos, desprezou o conceito proposto de Salão de Convivência pelo arquiteto Carlos Araújo, desprezou o Parecer da Procuradoria que alertava para a necessidade do aceite do arquiteto, reduzindo as possibilidades de uso da Sala, especialmente para o público escolar, beneficiado pelos projetos da Seção de Memorial. O espaço previsto ficaria adequado ao projeto Parlamento Jovem do Presidente Mauro Pinheiro, com espaços disponíveis para atividades educativas e museológicamente estruturado para atender estudantes.

O petismo conservador

Parece com um episódio de *House of Cards* mas aconteceu na Câmara Municipal de Porto Alegre. No seriado, Frank Underwood é o político que assume a presidência mas que só tem inteligência para atacar seus inimigos e tem dificuldades imensas para se defender. Auxiliado pela vilã em menor grau, Claire, ambos terminam ao longo dos episódios por não perceberem coisas debaixo de seu nariz e perderem completamente o tato social.

Alguma coisa parecida ocorreu no primeiro semestre do legislativo de Porto Alegre. Tudo começou quando seu presidente, Ver. Mauro Pinheiro, do Partido dos Trabalhadores (PT), resolveu marcar o seu mandato pela moralização do legislativo e escolheu o ponto eletrônico como instrumento. Sempre assessorado por um funcionário da Cia de Processamento de Dados do Município de Porto Alegre, Procempa, empresa já denunciada por casos de corrupção, iniciou com a empresa um processo de contratação de serviços para o parlamento. Apesar dos alertas de seus subordinados para o fato de que etapas legais importantes não terem sido cumpridas, conforme se observa no Processo 1604/2015, o contratou a aquisição do registro eletrônico chegou a cerca de R$ 360.000,00 para 5 relógios para 1.000 funcionários.

O Sindicato dos Funcionários da Câmara Municipal foi atrás dos custos do processo na Assembleia Legislativa e registrou em sua página (www.sindicamara.com.br) porque a Assembleia não contratou a Cia de Processamento de Dados do Rio Grande do Sul – PROCERGS empresa congênere para o mesmo serviço. Na Licitação da Assembleia, os preços das demais empresas variaram entre R$ 54.850,00 a R$ 66.599,49, 15% do valor da PROCEMPA. O Sindicato pergunta: porque a Câmara pagará pela solução da sua empresa "parceira" seis vezes mais do que o valor de mercado? Porquê a pressa? A denúncia chegou à imprensa local, sendo divulgada por Zero Hora, Sul 21, entre outros veículos. Internamente, os funcionários reivindicam a regulamentação do ponto, uma verdadeira incógnita. O caso é a ponta de um iceberg de desmandos, posturas autoritárias e recuo de direitos, que mostram que, pelo menos no Rio Grande do Sul, o Partido dos

Trabalhadores está se transformando num partido conservador. E a Câmara Municipal, é o lócus privilegiado dessa transformação.

Mauro Pinheiro foi eleito pelo Partido dos Trabalhadores em 2012 com 5.984 votos. Começou na política em 2000, participando das campanhas de 2002 do PT ao governo do estado e em 2004, conquistou a quarta suplência na Câmara Municipal, assumindo algumas vezes o mandato. Chegou para seu primeiro mandato em 2008 e reelegeu-se em 2012. Empresário, proprietário de um mercado no bairro Jardim Leopoldina, na zona norte da capital, fundou a Associação dos Minimercados de Porto Alegre. Pinheiro é o nono vereador do Partido dos Trabalhadores que chegou a Presidência do Legislativo da capital. Essa trajetória só tem sentido quando comparada com a trajetória do PT em Porto Alegre e na Câmara. Depois de ocupar a Prefeitura por 16 anos, o PT perdeu o governo para José Fogaça (PMDB) em 2004. Já na Câmara Municipal de Porto Alegre, a trajetória do Partido dos Trabalhadores foi contínua e remonta a 1981, quando assumiu a Presidência do Vereador Antônio Hohlfeldt. Ele foi seguido por Clóvis Ingenfritz (1997), João Motta (2000), José Fortunati (2002), Margareth Moraes (2004), Maria Celeste (2007) e Sofia Cavedon (2012). Quer dizer, o PT perdeu a capital e refugiou-se no Legislativo.

Segundo Leôncio Martins Rodrigues, em seu estudo "*A Composição Social dos Políticos do PT*", a principal característica do PT é o fato de ter sido criado "de baixo para cima", porque foi uma criação dos movimentos sociais e do movimento sindical. Ainda que os próprios estudiosos estejam divididos quanto a origem social do partido, domina a ideia de que a classe média e sindicatos são sua base social. Não é o que observamos na trajetória de Pinheiro. Como empresário dono de um mercado na zona norte da capital, seu perfil sugere estar mais associado à elite das camadas comerciais de Porto Alegre do que o proletariado ou movimento sindical. Ao contrário, os demais presidentes do PT sempre estiveram ligados as classes de origem do partido: professores (Antonio Hohfeldt, Margareth Moraes, Maria Celeste, Clovis Ingelfritz e Sofia Cavedon) sindicais (José Fortunati) e advogados (João Motta) foram presidentes do Legislativo pelo PT.

Considerando que professores e advogados podem ser incluídos, nos termos de Rodrigues, na classe média local, apenas Mauro Pinheiro destoa do perfil dos vereadores do Partido dos Trabalhadores na Câmara Municipal que ocuparam a Presidência. Quer dizer, nossa hipótese é que o Partido dos Trabalhadores, ao menos no Rio Grande do Sul, a medida em que incorporou em seus quadros militantes de outras camadas sociais não identificados diretamente com sua base social, possibilitou a emergência de uma agenda conservadora petista no sul do pais.

Como isso foi possível? É que a gestão petista de Mauro Pinheiro foi diferente das anteriores. Em primeiro lugar, sua gestão não é conservadora por uma preocupação com as coisas do passado, mas justamente pelo seu desejo de viver integralmente o presente, o seu curto mandato de um ano na presidência do legislativo. Enquanto a gestão de João Motta (PT) organizou um concurso público legando a Casa recursos humanos para o futuro, as vereadoras Margareth Moraes e Sofia Cavedon (PT) investiram suas gestões no aprimoramento da ação cultural e educativa do legislativo, apoiando inclusive a formação de servidores e o uso de espaços culturais, os Vereador Clóvis Ingelfritz e José Fortunati (PT) tiveram uma relação com servidores baseada na transparência e no respeito. Todos os presidentes do PT sempre acrescentaram ao parlamento avanços porque sua preocupação era com o futuro da instituição e não com suas carreiras políticas.

Porque a gestão de Mauro Pinheiro (PT) é conservadora? Para mim a primeira característica que se sobressai em sua gestão é a defesa intransigente da obediência de seus servidores. É característico da mentalidade política conservadora o ceticismo em relação às reinvidicações feitas em nome dos indivíduos (Scruton, p. 75) caso elas entrem em conflito com a obediência necessária para implementar programas e projetos. É o que ocorreu com a decisão da primeira medida a ser adotada, a implantação do relógio ponto. Apesar dos servidores (www.sindicamara.com.br) questionarem a ausência do regulamento e da discussão da sua implantação, Mauro Pinheiro (PT) vem reiterando que é uma decisão irrevogável e que sua elaboração é competência de "instâncias superiores", atitude bem diversa da tomada pela ex-

vereadora Maria Celeste (PT), que no primeiro dia de seu mandato como Presidente do Legislativo de Porto Alegre procurou visitar todos os setores formular seu projeto de gestão compartilhada com os servidores. Afirma com razão o Sindicato que, sem regulamentação, sem respeito a tradição e sem respeito aos horários dos servidores – há aqueles que trabalham no horário noturno por causa do plenário - o que se tem é uma prática autoritária estranha a tradição petista. Convocado para uma explicação ao Partido, Mauro Pinheiro não compareceu.

Entendo que o conservadorismo petista em "estado nascente" na Câmara Municipal de Porto Alegre é tão liberal quanto o implementado pelo partido conservador na Inglaterra. Como se sabe, o modelo de organização para o serviço público feito pelos conservadores é o mercado, daí a fé que deposita na moralização administrativa através do ponto eletrônico, a defesa do investimento em educação e cultura – quem não lembra a medida de Tatcher tirando o leite das crianças? Iniciou-se no Parlamento da capital uma guerra da informação: enquanto que o seu Presidente afirma que são os servidores que recusam o controle, o seu sindicato afirma que os funcionários nunca o rejeitaram, só desejam que fosse colocado democraticamente as regras de seu uso, o que não ocorre. Ora, como se sabe, o controle do tempo é a premissa fundamental do processo de trabalho no liberalismo clássico, mas o que distingue o conservadorismo deste PT local do conservadorismo tradicional é que até os próprios conservadores sempre garantiram que mudanças fosse feitas de forma espontânea, orgânica, sedimentada, prudente, nunca de forma radical como pretende o atual presidente. Mauro Pinheiro (PT) é, numa palavra, hiperconservador.

Por outro lado, manifestações do Presidente Mauro Pinheiro (PT) e de seus diretores pelos corredores do legislativo, referindo-se a seus servidores como "inúteis" e "vagabundos", revela a relação que constrói no cotidiano do legislativo. Para o servidor, a individualidade é um artefato, é uma conquista que exige respeito. O fato de que os servidores, sejam homens ou mulheres definirem como valor o seu trabalho no parlamento, tornou a valorização do servidor uma etapa necessária de qualquer gestão. Por esta razão,

no Dia do Servidor Público, inúmeras homenagens eram feitas a estes funcionários pelas administrações petistas, o que dificilmente ocorrerá na atual gestão. Isso ocorria com tranquilidade porque todos os servidores se sentiam participantes de uma comunidade, a Câmara Municipal, que todos reconhecem como seu "lar". A este sentimento, Michel Maffesoli deu o nome de "proxemia", *paixão pelo lugar*. Ao ofender seus servidores, Mauro Pinheiro (PT) não se deu conta do fato de que nas instituições, a individualidade sempre ameaça a autoridade. Por isso devem nascer sempre de mãos dadas, desde o início da gestão, com Presidentes procurando seus servidores, criando empatia, buscando trocar e negociar, exatamente como funciona a política, por que a função de um Presidente é respeitar a natureza do legislativo, o exatamente o que não está ocorrendo na gestão petista sobre sua autoridade na visão do sindicato. Se os servidores são conservadores porque entendem que uma mudança radical é maléfica à administração, o PT que dirige a Câmara Municipal é conservador por outra razão, por defender no legislativo que não é sua obrigação proteger seus servidores. Por isso a zombaria e a falta de respeito que os indignam.

Outro fato que caracteriza a Presidência de Mauro Pinheiro (PT) como conservadora é a recusa dos contratos implícitos selados pelas administrações anteriores petistas, não apenas quanto aos horários de seus servidores, mas também com relação a seus direitos. É que os presidentes antecessores do Partido dos Trabalhadores na Câmara tinham feito, em algum ponto, uma escolha e deliberado sobre as consequências dos direitos concedidos a seus servidores nas gerações seguintes de Presidentes, fazendo que se constituísse uma troca de promessas (Scruton, p. 69). Tais acordos tácitos foram respeitados inclusive por Presidentes não petistas. A ideia de que deve haver em todo o governo petista no legislativo um respeito ao servidor, a idéia de que "deve haver" no âmago dos integrantes do partido respeito por acordos feitos entre as presidências anteriores, servidores, cargos em comissão sobre os mais diversos aspectos da vida do legislativo, algo que surgiu antes que Mauro Pinheiro (PT) assumiu e que deveria respeitar, é prova do padrão de pensamento como

conservador. Por esta atitude, mais do que nenhuma outra, mostra que, nos termos da expressão kantiana, Mauro Pinheiro (PT) desrespeitou a regra básica de que todos devem ser submetidos à regra da justiça, o que quer dizer, que devem ser tratados como um fim e não um meio.

Porque os servidores sentem que são tratados como um fim e não como um meio? È que eles percebem que o que deseja Mauro Pinheiro(PT) com estas ações é tornar-se em evidência no Partido como possível candidato à Vice-Prefeito numa candidatura à Prefeitura de Porto Alegre. Entendem que, para o Presidente, nunca esteve em primeiro lugar o parlamento e a comunidade que ele representa, mas sim sua carreira politica individual. O conflito no Legislativo de Porto Alegre, entre seus servidores e seu presidente petista, mostra que também o Partido dos Trabalhadores, ao menos no Rio Grande do Sul, já está tratando seus servidores como um fim e não como meio, o que significa, desrespeitando sua liberdade, descumprindo contratos, usurpando direitos sem dar nada em troca. Isso é extremamente conservador.

O fato de que o Presidente do legislativo de Porto Alegre se revelar um político conservador significa que o próprio PT está se transformando, também ele, num partido conservador, simplesmente porque o conservadorismo não precisa de qualquer partido, basta que políticos professem em suas práticas suas crenças. Cabe aos Diretórios do PT do Rio Grande do Sul e aos demais vereadores petistas da Câmara Municipal de Porto Alegre mostrar que estou errado.

Conclusão
O servidor como bode expiatório

O sentido figurado utilizado para definir a expressão "bode expiatório" é a de alguém escolhido arbitrariamente para levar a culpa de uma calamidade, crime ou qualquer evento negativo, embora não o tenha cometido. Atitude irracional que responsabiliza pessoas por algo que não cometeram, a utilização de "bodes expiatórios" é uma das mais poderosas ferramentas de propaganda política. Ao longo da história, diversos exemplos mostram sua utilidade como é o caso dos judeus durante o nazismo e que foram apontados como culpados dos problemas econômicos da Alemanha.

A origem do "bode expiatório" remonta a tradição do Torá e a visão cristã. O Torá narra a história do sacrifício que era parte do ritual *korban* (sacrifício) no Templo de Jerusalém, tentativa do pecador em se aproximar de Deus. Dois bodes e um touro eram levados para um templo e um dos bodes era sorteado para ser queimado no sacrifício com o touro. O segundo bode era o "bode expiatório" porque o sacerdote confessava os pecados do povo de Israel e o bode os levava ao ficar ao relento na natureza. Na visão cristã o bode expiatório é encarnado por Jesus por causa de seu sacrifício pelos pecados da humanidade mas há na versão bíblica do bode que, abandonado no deserto, representa o demônio. A ideia cristã é que não existe expiação "sem derramamento de sangue" e, da mesma forma que no Torá, para que alguém expurgue seus pecados, é preciso do sangue de uma vítima inocente.

A imagem é interessante para criticar os discursos que, em nome da necessidade de modernização do serviço público, ocultam a estratégia de transformar servidores públicos honestos em bode expiatório. Por todo o lado, iniciativas de reduzir direitos adquiridos justos adquiridos pelos servidores públicos para o exercício de suas funções, reajustes salariais de categorias profissionais como professores, retirada da concessão de direitos adquiridos revelam que políticos de plantão tem interesse em

alavancar suas carreiras políticas com o discurso da moralização do serviço público cuja base é a transformação do servidor em "bode expiatório". São políticos que assumem altos cargos e vem paulatinamente revogando o direito do servidor de estudar, desapoderando chefias e recusando negociar com sindicatos pautas de reivindicações. Todas estas iniciativas pelas quais o discurso político reivindica a modernidade de gestão representam um ataque a natureza da instituição pública porque transformam o bom servidor em "bode expiatório" da sociedade.

Os servidores públicos honestos sofrem uma perseguição semelhante à caça às bruxas, que, no passado, levava suas vítimas à fogueira. As "novas bruxas" são caçadas por uma opinião pública superexcitada por veículos de comunicação dominantes com nítidas vinculações com o Capital. Elas promovem uma cultura persecutória contra bons e honestos servidores públicos, transformando-os em "bode expiatório". Perseguições contra setores sociais como esta ocorrem sempre em períodos de crise, como a Revolução Francesa, porque nestes períodos se veem o enfraquecimento de instituições e dos discursos em defesa dos direitos. Com a crise no pais e contra o direito adquirido dentro da lei se formam multidões que agora não se reúnem mais em praça pública, mas são arregimentadas por políticos de plantão pelas redes sociais e pelos meios de comunicação ligados ao Capital movidos por interesses que nem sempre correspondem ao interesse público.

A perseguição sofrida pelos servidores é semelhante as sofridas por outros grupos e povos ao longo da história. Esse processo produz vítimas que a sociedade desconhece. A primeira vítima é próprio processo de trabalho no serviço público. O sentimento da perda radical da sua natureza, o fim das regras previamente estabelecidas por consenso, faz com que o servidor reduza sua capacidade de atender a instituição pública. Essa perda das regras da natureza das instituições públicas pode ser vista em vários exemplos. Se antes, se as instituições necessitassem que seus servidores ultrapassem o horário normal de trabalho de oito horas, realizavam acordos entre chefias que garantiam que não faltariam servidores para dar conta do trabalho no horário extra expediente.

Hoje, quando gestores apresentam o ponto eletrônico como "solução moderna" para o controle dos servidores das instituições públicas, a regra do jogo altera-se com a imposição de horário de registro do ponto eletrônico e a obrigação de "bater" ponto substitui a solidariedade para com o serviço. A consequência é que o servidor sente-se à vontade para não estar disponível para trabalhar quando a necessidade de serviço exigir noite a dentro.

Depois dos processos de trabalho, a segunda vítima dos processos de perseguição é sempre o servidor honesto que trabalha. Os bons pagam pelos maus porque a perseguição é indiferenciada. A perseguição modifica para pior os modos de trabalho que antes eram funcionais: a cultura institucional onde o servidor dedicado buscava qualificação para exercer sua função é substituída por um aspecto monstruoso onde as relações funcionais produzem a indiferença do servidor para com o trabalho. Não se exige mais qualidade do trabalho porque sequer o servidor é autorizado a estudar. Vejam os casos de professores que tem negado pelo Estado o direito de afastarem-se para cursar programas de mestrado e doutorado. Ou os servidores que tem por Lei direito a estudarem em instituições públicas e que de uma hora para outra, são obrigados a estudar na universidade privada. Que incentivo terá para estudar, para aprimorar-se em sua função? O efeito é a mediocrização da mentalidade de trabalho, o servidor sente-se como uma engrenagem de uma máquina, não se está mais num sistema de trocas, de uma cultura funcional, mas de relações negativas e hostis. Diz o filósofo René Girard, em sua obra clássica sobre o tema, "O bode expiatório" (Paullus, 2004) "As pessoas, sem distinção de estado ou de fortuna, são afogadas por uma tristeza mortal. Tudo se reduz a uma extrema confusão"(p.21).

A perseguição que lideranças políticas na busca incessante da cassação dos direitos dos servidores representa fonte de infelicidade para o servidor e encurvamento egoísta do político sobre sí mesmo. O efeito é produzir um jogo de lutas e represálias entre os atores envolvidos que tem como consequência a crise da instituição. Quando a moralização não é real, isto é, não retira "excessos" mas "direitos", ela produz "danos colaterais" (Bauman): o estereótipo da moralização projeta seus efeitos

produzindo o "bode expiatório": **alguém tem que pagar para que eu, o político gestor, seja julgado pela sociedade como um político de valor. E quem paga a conta é o bom servidor**. O serviço público se eclisipa neste processo: é preciso distinguir as medidas que são anunciadas para a opinião pública como exemplo de moralização e que realmente produzem efeitos significativos sobre a máquina pública daquelas que ocultam em seu interior a instalação de um modelo persecutório dotado de uma lógica que une todas as medidas entre sí num projeto político cujo objetivo é alimentar os piores estereótipos sobre o serviço público em geral. Projetos que, apesar do enorme sucesso para o público sedento de sangue, ocultam no fundo um processo de desestruturação das instituições.

O espaço que tais gestões conquistam junto mídia burguesa acontece porque no momento em que a sociedade vive um momento de crise – crise econômica, das relações de trabalho, do recuo de direitos sociais consagrados – a tendência da sociedade *é explica-la por razões morais*. Diz novamente Girard a respeito: "Todavia, mais do que reprovar a sí próprio, os indivíduos tem forçosamente a tendência de reprovar tanto a sociedade em seu conjunto, o que não os compromete com nada, como outros indivíduos que lhes parecem particularmente nocivos por razões fáceis de desvendar. Os suspeitos são acusados de crimes de um tipo particular"(p.22). Maus gestores e políticos de ocasião fazem de tudo para que este lugar de sujeitos nocivos seja ocupado no imaginário pelo servidor público e procuram em todo o lugar os indícios suscetíveis de reforçar o estereótipo persecutário sobre o qual se baseia seu projeto de administração.

Os motivos de acusação que transformam os servidores públicos em "bode expiatório" são bastante diversos. Eles se baseiam no estereótipo que toma os salários que são pagos aos servidores como equivalente da condição de servidor público, e esta, como violência à sociedade. Daí a necessidade de publicação de relações nominais salariais, excesso quando muitos órgãos já tem a divulgação por cargos, que responsabiliza o servidor pela crise do Estado, excesso que desresponsabiliza o administrador ou político de plantão. Como nos episódios bíblicos, sempre são os

mais fracos e mais desarmados que sofrem a violência da transformação em "bode expiatório", equivalente atual as crianças prestes a serem sacrificadas. A lei imaginária que diz que o servidor não tem direito à nada deixa subentender que "o político pode tudo". Por esta razão, não é incomum que autoridades sequer reconheçam o direito dos servidores a serem ouvidos em suas reivindicações. Esta é a condição atualizada do "bode expiatório": acusado por um crime que não cometeu, por sua remuneração e pela reivindicação do cumprimento de direitos produtos de Planos de Cargos e Salários. Mas pagar o salário justo não pode ser considerado um crime pela sociedade e nem seus servidores, criminosos pelos salários que recebem, ou pelos direitos a que fazem jus, simplesmente porque sem Planos de Cargos e Salários, não há serviço público; os servidores submeteram-se a um concurso público, maneira justa de terem acesso a cargos públicos e faz parte de seu contrato diversas vantagens. O que a sociedade não consegue entender e os servidores não encontram espaço para expressar – excetuando-se as páginas de SUL21 - é que o verdadeiro crime é mudar as regras, exatamente o objetivo perseguido pela política neoliberal, a de que nenhuma categoria tenha direito algum, e se possível, que sejam todas as funções públicas terceirizadas. Precarizar as instituições públicas, o novo gozo do Capital e elemento do projeto neoliberal é que origina o ataque aos servidores, para no futuro, privatizar os serviços públicos.

O que perturba a multidão é o fato de servidores ganharem acima da média do mercado, tomando de assalto a "emoção pública" de que nos fala o filósofo Paul Virilio. O que deseja a ideologia de mercado é que nunca seja apontado que quem paga mal é o mercado, que explora a mão de obra, provocando o desvio do verdadeiro alvo de ataque. Os direitos do servidor público deveriam ser de todas as categorias, e de certa forma, sua queda progressiva já é a vitória da onda neoliberal, a iniciar pela estabilidade de emprego. Ora, como negar o direito a justa remuneração à servidores da Fundação Estadual de Produção e Pesquisa em Saúde do Estado, a maioria com pós-graduação, formação colocada à disposição da instituição? Como negar o

direito a justa remuneração por tempo de serviço, quando este é a experiência acumulada a serviço do trabalho? A multidão que se expressa pela opinião pública não consegue agir sobre causas legais, sempre procura a causa que "satisfaça seu apetite de violência". A mídia burguesa constrói na opinião pública uma imagem do servidor pelo uso da sua potência, isto é, do sonho que tem a opinião pública de purificar a comunidade dos elementos que considera impuros e que a corrompem, no caso, os servidores públicos. Mas esta generalização mata os servidores públicos bons e honestos.

As acusações estereotipadas contra os servidores públicos são equivalentes as acusações que se faziam no passado contra judeus ou outros bodes expiatórios. Produto de uma busca por culpados, a opinião pública procura criminosos com corpo material, daí a insistência na divulgação nominal dos salários dos servidores, no controle físico pelo ponto eletrônico, mas ainda há uma diferença. Enquanto que os persecutores imaginavam no passado formas de envenenar realmente seus bodes expiatórios, hoje o veneno transformou-se e adecuou-se a nova época da informação: o veneno agora é a mentira dita como verdade. Esta é a nova forma do veneno, o comentário malicioso com o objetivo de fascinar as massas, envenena a opinião pública contra os servidores. Lança-se a responsabilidade dos gastos excessivos na conta de servidores, altera-se frente ao público detalhes de informações processuais, dá-se interpretações generalistas sobre a realidade de servidores e graças a esse "veneno" lideranças políticas conseguem persuadir o público em geral de que servidores são nocivos para a sociedade. Diz Girard: "O veneno é, portanto, ao mesmo tempo menos mítico e também tão mítico quanto as acusações anteriores ou até o puro e simples "mau olhado", graças ao qual se pode atribuir a qualquer indivíduo a responsabilidade de não importa qual desgraça"(p.25).

Os servidores públicos são como as antigas bruxas: não é necessária sua presença real para o estabelecimento da prova de que são culpados. Mas esse não é o único estereótipo envolvido. Outro estereótipo apontado por Girardi é o fato de que perseguidores tendem a procurar grupos específicos como

minorias étnicas e religiosas: hoje foi apenas acrescido a categoria dos servidores públicos. Estes pagam o preço por serem grupos distintos do social e o efeito é o tornar mal integrados a sociedade: com a política de estado que reduz recursos das políticas públicas os servidores não conseguem realizar seu trabalho para a sociedade. Não é a toa você vê cada vez mais médicos pagando de seu próprio bolso para terem os materiais para atenderem seus pacientes, servidores para terem material de escritório, professores para terem material escolar e outras formas com que outras categorias de servidores públicos financiam o estado. Isto tem um nome: precarização.

Os critérios dominantes do processo vitimário sempre passaram por aspectos culturais e físicos, como doença ou loucura, que determinavam o caráter persecutório. O que surpreende é reconhecer que hoje salário é o critério que polariza os perseguidores: agora não é mais a anormalidade física que serve de pretexto para perseguir alguém. A anormalidade agora é salarial, os servidores públicos devem ser perseguidos porque possuem um *handicap* (vantagem). Desde quando um adicional de periculosidade é considerado vantagem? O servidor está adquirindo ao longo do tempo danos em sua saúde e não tem direito a nada? É a pequeneza da sociedade, o fato de ela sentir-se a vontade para tomar medidas contra o servidor que reforça a polarização vitimaria: a opinião pública tem dificuldade de reconhecer as diferenças que a prestação de um concurso público impõe. A estabilidade decorrente é a garantia de que o servidor não será vítima de pressão porque os servidores públicos estão longe de serem os verdadeiros marginais, que são os ricos e poderosos, que tem todas as proteções e privilégios que precisam que o servidor público se corrompa para usufruir benefícios. Daí a pressão de políticos para agir ao arrepio da lei. Para isso, o que recebem os servidores públicos não está acima da média salarial considerada justa pelo Diese, que aponta que o salário mínimo real deveria estar na faixa de R$ 3.000,00 (três mil reais) enquanto que a política neoliberal deseja que tudo esteja "ao nível do mar".

Antigamente eram os ricos e privilegiados que tinham maiores riscos de morte violenta nas mãos da multidão

descontrolada: hoje este lugar é ocupado pelos servidores públicos de média remuneração. A morte não é real, é simbólica, pelo fim da valorização da condição de serviço público como algo de valor. Políticos que adotam como mote de campanha a moralização do serviço público o fazem porque buscam alimentar o imaginário popular para usufruir votos na próxima eleição. Esta política de pessoal atrai a indignação da sociedade e manipula grosseiramente os extremos frente ao poder público.A política que faz com que a sociedade se contraponha a servidores públicos honestos, que autoridades legitimamente eleitas construam uma estratégia cultural baseada na produção de violência coletiva contra servidores só pode ser considerada exemplo de má política. Das autoridades legitimas se espera agir com base na virtude. Quando uma autoridade deseja influir na multidão para que ela persiga seus servidores públicos, algo está errado. As diferenças entre empregados privados e servidores públicos podem ser legitimas e necessárias. Finaliza Girardi: ""Os estereótipos da perseguição são indissociáveis, e a maioria das línguas não os dissociam. É verdadeiro a respeito do latim e do grego, que nos obriga a recorrer sem cessar, no estudo dos estereótipos, a termos aparentados, como crise, crime, critério, critica, que remontam todos a mesma raiz, ao mesmo verbo grego *krino*, que significa não só julgar, distinguir, diferenciar, mas acusar e condenar uma vítima"

Fonte dos textos

Reformas administrativas e cultura das organizações. Seminário Modernização da Gestão Pública promovido pela Fundação de Desenvolvimento e Recursos Humanos - FDRH, Outubro de 2010. Publicado em filosofia francesacontemporanea.blogspot.com em 11/11/2010.

Como não administrar uma Câmara Municipal publicado no Jornal OSUL21 em 8,20 e 26 de julho de 2015

A educação que a Câmara Municipal precisa publicado no Jornal OSUL21 em 9/6/2015

A negação dos direitos do funcionário estudante publicado no Jornal O Estado de Direito em 6/11/2015

O poder do Presidente publicado no Jornal O Estado de Direito em 23/7/2015

A inveja no serviço público publicado no Jornal O Estado de Direito em 15/7/2015

O excesso de transparência salarial. Caderno PROA, ZH, 1/8/2015

O segundo trauma da Câmara Municipal publicado no Estado de Direito em 13/10/2015

A política cultura da Câmara no Banco dos réus publicado na Revista Voto, 15/10/2015

O partido que nega o seu nome. Publicado no Jornal O Estado de Direito em 2/9/2015

O descaso com as obras da Câmara, publicado no Jornal OSUL21 em 13/10/2015

O petismo conservador publicado no Jornal O Estado de Direito em 4/11/2015

O servidor não é escravo. Publicado no Jornal OSUL21 em 12/11/2015

O servidor como bode expiatório. Publicado no Jornal SUL21 em 5/12/2015

O Presidente Avarento. Jornal Lamula, 8/12/2015

Bibliografia

ABRUCIO, Fernando Luis, LOUREIRO, Maria Rita & PACHECO, Regina Silvia. **Burocracia e política no Brasil: desafios para o Estado democrático no século XXI**. São Paulo: FGV, 2010

AGAMBEM, Giorgio. **Nudez**. São Paulo: Autêntica, 2014.

ALBERONI, Francesco. **A arte de comandar**. São Paulo: Rocco, 2004.

BAUDRILLARD, Jean. **As estratégias fatais**. Lisboa: Estampa, 1992.

D'ARAUJO, Maria Celina. **A elite dirigente do Governo Lula**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, s/d.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir**. Petropolis: Vozes, 1987.

GORZ, André. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

HELLER, Agnes. **O cotidiano e a história**. São Paulo: Paz e Terra, 1990.

GUIRARD, René. **O bode expiatório**. São Paulo, Paullus, 2015.

LUHMANN, Nicklas. **Teoria política em el estado de bienestar**. Espanha: Aliança, 1994.

LAMOUNIER, Bolivar & FIGUEIREDO, Rubens. **A Era FHC**. São Paulo: Cultura Editores Associados, 2002

MAFESSOLI, Michel. **O tempo retorna: formas elementares da pós-modernidade**. São Paulo: Forense Universitária, 2014

_____**O conhecimento comum: introdução à sociologia compreensiva**. Porto Alegre: Sulina, 2010.

MOUFFE, Chantal. **Sobre o político**. São Paulo: Gradiva, 2015.

RODRIGUES, Leôncio Martins. A composição social das lideranças do PT. In: **Partidos e sindicatos: escritos de sociologia política**

[online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. pp. 1-26.

SCRUTON, Roger. **O que é conservadorismo**. São Paulo: É Realizações, 2015.

ZIZEK, Slavoj. **Bem vindo ao deserto do real**. São Paulo, Boitempo, 2002