

# Cargo de aluguel

JERSON KELMAN

Qualquer instituição, Governo ou empresa, deve organizar o conjunto de normas que regem os direitos e obrigações dos funcionários tendo em vista as metas que pretende alcançar. No Japão, o modelo mais comum é o de garantia de estabilidade total no emprego, prerrogativa retribuída pelos funcionários com lealdade também total. Nos Estados Unidos, não há garantia de estabilidade, mas paga-se mais a quem mais produz. Em ambos os casos, a "máquina" funciona bem. Entre nós, os chamados planos de cargos e salários de alguns governos estaduais, auxiliados pelas sucessivas campanhas favoráveis à "isonomia", conseguiram reunir o pior dos dois mundos: os funcionários têm estabilidade total mas não manifestam, em sua maioria, nenhuma lealdade com a causa pública. Pior ainda, a minoria que trabalha arduamente, para compensar a inoperância da maioria, não é em geral recompensada pelo papel relevante que desempenha.

Esta situação de descalabro não tem origem em algum perverso componente cultural da Nação brasileira. Trata-se na realidade do resultado de um conjunto de leis elaborado por legisladores complacentes a interesses corporativistas, ao arrepio do interesse geral da população. Para não ficarmos em generalidades, vamos focar uma situação existente no Estado do Rio de Janeiro, analisando uma possível carreira de funcionário.

O sr. Z tem diploma superior e é funcionário do estado há 12 anos. Imaginemos que o sr. Z tenha feito uma carreira normal. Recebe o vencimento de R\$ 400 mais quatro triênios, correspondentes a 25% do vencimento, totalizando R\$ 500. Como o sr. Z tem a sorte de trabalhar num órgão que foi algum dia considerado relevante para a administração estadual, incide sobre os R\$ 500 um adicional de 70%, correspondente a uma chamada "gratificação por encargos especiais". Portanto a remuneração bruta

do sr. Z será de R\$ 850.

Não é muito. O mais provável é que o sr. Z sinta-se frustrado pela dedicação ao serviço público em troca de remuneração tão baixa. Esta frustração pavimentará ideologicamente o caminho para o exercício de outras atividades, que lhe propiciem a complementação do orçamento doméstico. Com o tempo, as atividades externas vão lhe consumindo cada vez mais a energia e o sr. Z já quase não aparece na repartição.

Ainda no primeiro terço de sua jornada profissional, encara a remuneração como se fosse uma aposentadoria precoce. Seu chefe não tem condições de impedir esse estado de coisas. Seja porque vive situação similar, seja porque não é considerado in na administração pública qualquer tentativa de dispensar funcionário gazeteiro. Despido dos

## ...um conjunto de leis elaborado por legisladores complacentes com interesses corporativistas

princípios éticos com que havia iniciado a carreira, o sr. Z decide aumentar seus rendimentos pagos pelo estado. Para isto, inicia por ocupar algum cargo de chefia de responsabilidade moderada, que lhe oferece um adicional de R\$ 40 mensais. Se não tiver disponibilidade para o real exercício do cargo, por falta de tempo ou de interesse, o sr. Z poderá encontrar alguém que "alugue o cargo" para ele, em troca dos míseros R\$ 40. O que importa ao sr. Z é contar o tempo de serviço no exercício de um cargo de chefia. Depois de sete anos e meio nesta situação, o sr. Z estabelece os vínculos políticos para conseguir exercer uma chefia de alta responsabilidade, que lhe propiciará uma gratificação chamada de VP, nem que seja por um curto intervalo de tempo, não inferior a seis meses.

Sua aspiração é facilitada pela

aceitação não declarada de um sistema de "rodízio" para o exercício destes cargos. Suponhamos que o sr. Z consiga exercer o cargo de diretor por seis meses. Durante este período o sr. Z tem que se dedicar efetivamente à repartição, e em troca recebe o adicional de R\$ 2.478,62, correspondente à gratificação VP1, e mais 35% de VP1, correspondentes aos seis triênios que, a esta altura, com quase 20 anos de serviço o sr. Z já tem direito. Isto é, durante os seis meses, a remuneração bruta do sr. Z sobe de R\$ 918 para R\$ 4.264,14, um extraordinário aumento de 365%. Se o leitor está chocado, prepare-se para o pior: ao abandonar os seis meses de seu período como diretor, que coincide com 20 anos de serviço, o sr. Z "incorporará" aos seus rendimentos a gratificação de VP1. Isto é, o sr. Z iniciará uma nova fase em sua vida em que, exercendo ou não cargo de chefia, tem garantida uma remuneração bruta de  $R\$ 3.158,62 \times (1,1 + (n-1) \times 0,05)$ , onde "n" é o número de triênios.

Suponhamos que o sr. Z tenha sido um bom diretor e que haja interesse em conservá-lo no cargo. A não ser que o sr. Z tenha sido retomado por um espírito cívico, provavelmente recusará a proposta. Em primeiro lugar porque permanecer no cargo implicaria a violação da regra não declarada do "rodízio". Em segundo lugar porque o sr. Z já conseguiu do estado tudo o que poderia conseguir. Ele agora está pronto para retomar suas atividades particulares.

Não adianta ficar com raiva. Adianta isto sim pressionar os deputados para rever legislação tão prejudicial ao interesse público, que corrompe éticamente os srs. Z da vida. No exemplo acima, bastaria assegurar a incorporação da média ponderada das gratificações que o funcionário exerceu ao longo dos oito anos, em que os pesos seriam os tempos de permanência em cada função, em vez da maior gratificação, como ocorre hoje. Simples, não?

Jerson Kelman é diretor da Fundação Superintendência Estadual de Rios e Lagoas (Serla).

Conselho Consultivo  
Francisco Graeff  
Luiz Paulo J. Vasconcelos

**O GLOBO**  
EMPRESA JORNALÍSTICA BRASILEIRA LTDA.

Diretor Adm. Financeiro: Arthur de Almeida  
Diretor de Marketing: Luiz Eduardo Vasconcelos  
Diretor de Tecnologia: Paulo R. Novaes de Oliveira  
Diretor de Planejamento e RH: Nelson Savioil

25/06/95