

## ***A MEDIDA PROVISÓRIA nº 1.548-37 E OS GESTORES GOVERNAMENTAIS***

*Luiz Alberto dos Santos* \*

*Darci Bertholdo* \*\*

### **Antecedentes**

A criação da Gratificação de Desempenho e Produtividade é corolário de um processo que se desenvolve, para os Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, após a desastrosa tentativa de extinção da Carreira por meio de sua incorporação à Carreira de Orçamento, levada a cargo pela Lei nº 8.216, de agosto de 1991.

Na ocasião, a medida foi acompanhada pela criação da Gratificação de Orçamento, Finanças e Controle, no valor de 80%, e que representou, de fato, uma expressiva melhoria salarial, atenuando os efeitos da perversa política de arrocho salarial implementada pelo Governo Collor, a qual reduziu o valor real da remuneração da classe inicial da Carreira, em apenas 18 meses, a 33% do seu valor real de março de 1990. A melhoria resultante da criação daquela gratificação foi capaz de assegurar, em valores atuais, uma remuneração de R\$ 2.600,00 para a classe inicial e de R\$ 4.100 para a classe final. Esse ganho relativo, à época expressivo, serviu para alguns de consolo em face da falta de perspectivas de retomada do projeto de inserção da Carreira.

Por sua vez, a criação, em dezembro de 1991, por meio da Lei nº 8.270, da Carreira de Planejamento e Orçamento mediante a transformação de cargos de Analista de Orçamento, Técnico de Planejamento e Pesquisa e Técnicos de Planejamento, operou como um elemento atenuante da violência praticada com a extinção abrupta da Carreira, em face da maior afinidade entre as atribuições da Carreira de EPPGG e as imaginadas como adequadas a uma carreira para as atividades de planejamento (políticas públicas) e orçamento.

Esses movimentos em relação à Carreira, é bom recordar, foram justificados pelo governo Collor e seu Ministro Carlos Garcia em face da intenção de "unificação das carreiras da área econômica". Inobstante, limitações de ordem constitucional acabaram por inviabilizá-los, decorrendo disso, dentre outros motivos, a recriação da Carreira já em 1992.

A continuidade do processo inflacionário reduziu a pó em menos de 6 meses a recomposição remuneratória então operada pela criação da Gratificação (em abril de 1992 a remuneração da carreira já valia novamente apenas 36% daquela do início do governo Collor). Quase simultaneamente, a declaração de inconstitucionalidade pelo STF da transposição de cargos para a nova carreira na ADIN 722, impetrada pelo Ministério Público a pedido da Carreira Orçamento, serviu como um catalisador das dúvidas e inconformidades dos EPPGG quanto à legitimidade e adequação daquelas medidas. Não foi por outro motivo que, ao final, se conseguiu a recriação da Carreira, já em setembro de 1992, recompondo-se, inclusive, o quantitativo total de cargos e a reconstituição integral da Lei nº 7.834/89.

Dessa conjuntura restaram a aproximação entre as Carreiras então fundidas, associadas à Carreira Finanças e Controle, identificadas com a idéia de atuarem em "áreas estratégicas" da Administração, e com as quais o governo assumiu compromisso de assegurar tratamento remuneratório uniforme.

E foi a luta conjunta e a permanente articulação dessas carreiras na busca de uma remuneração digna que permitiu que, em 1993, a então Secretaria da Administração Federal condicionasse a criação de gratificação de desempenho específica para a Carreira Finanças e Controle, então em fase final de decisão política mediante alteração ao Projeto de Lei nº 2.180/91, à sua extensão às carreiras cujas atribuições se vinculasse à gestão de recursos públicos, questão abordada pelo Secretário-Adjunto da SAF, Paulo Sandroni, em maio de 1993, nos seguintes termos:

*"Evidente, portanto, a necessidade de considerar-se como partes de um todo os encarregados da arrecadação dos recursos públicos e os responsáveis pela qualidade da gestão destes recursos que atuam nos sistemas de orçamento, planejamento, controle e*

*avaliação. É nestes "locus" que se dá a formulação das políticas, que se definem as prioridades e a destinação do que é arrecadado e se fiscaliza e avalia sua correta aplicação. Para o emprego eficaz dos recursos públicos e a avaliação dos resultados é, assim, além de sua adequada formulação, essencial a contínua revisão dos programas e projetos mal dimensionados."*

Surgia aí a idéia do "Ciclo de Gestão dos Gastos Públicos", unificadora na concepção mas igualmente valorizadora das distinções entre as diversas carreiras. No entanto, a mudança de comando na SAF com a nomeação do General Romildo Canhim tornou-se um enorme obstáculo a ser superado.

Enquanto a SAF promovia a chamada "isonomia", decorrência da pressão de certos setores por melhores salários (especialmente os militares), demandas como a dos servidores das carreiras do Ciclo de Gestão eram deixadas de lado pelo Governo Itamar, contribuindo para a evasão de quadros qualificados em áreas estratégicas e para o desmantelamento de sistemas vitais para a governabilidade. A falsa isonomia pretendida - nivelção geral e por baixo das remunerações - teve como produto mais visível, a par do colapso de alguns setores, a realização de greves sempre mal resolvidas, como a que, entre fevereiro e março de 1994, paralisou a revisão da proposta orçamentária do Governo, e que somente se encerrou após a reiteração do compromisso de que, até novembro de 1994, seria concedida a equiparação entre as carreiras de Finanças e Controle, Orçamento e Gestores Governamentais com os Fiscais da Receita, Previdência e Trabalho, compromisso que desde 1991 vinha tendo seu atendimento adiado.

A pretensão acabou por ser contemplada, em parte, ao final de 1994, mediante a edição da Medida Provisória nº 745, de 2 de dezembro de 1994, que instituiu a Gratificação de Desempenho e Produtividade das atividades de Finanças e Controle, Orçamento e Planejamento, devida aos ocupantes de cargo servidores efetivos das carreiras de Finanças e Controle, Planejamento e Orçamento, Gestores Governamentais, Técnicos de Planejamento e servidores do IPEA em exercício de atividades de elaboração de planos e orçamentos públicos. Essa medida provisória somente foi editada, no apagar das luzes do governo Itamar Franco, após vencidas as resistências opostas pelo Ministro Canhim, que por todos os meios buscou obstruir a melhoria salarial das carreiras, protelando enquanto pôde o seu aval à medida e buscando reduzir o seu valor, o que ao final obteve: a MP 745 foi insuficiente para cumprir o compromisso firmado em 1993 pelo então Ministro da Fazenda Fernando Henrique Cardoso de assegurar, ainda no Governo Itamar, a equiparação remuneratória das carreiras do "Ciclo" com as carreiras fiscais.

Tanto quanto a instituição de vantagens para os Policiais Federais, Engenheiros Agrônomos e Químicos do Ministério da Agricultura, Técnicos de Proteção ao Vôo, Carreiras da Advocacia Geral da União, Técnicos do INCRA, servidores da área de Inteligência do Governo Federal e servidores da CVM e SUSEP, a Gratificação de Desempenho e Produtividade - GDP foi uma das muitas demandas reprimidas pelo projeto de isonomia levado a cabo no Governo Itamar.

Apesar da melhoria salarial resultante, a insuficiência das medidas adotadas fez com que, a partir da sua edição de nº 867, em março de 1995, a MP sofresse alteração que permitiu elevação dos valores de gratificação. O percentual então fixado, no entanto, ficou ainda abaixo do necessário, fato produzido em parte pela não aceitação, pelo Ministério da Fazenda, dos requisitos de qualificação então propostos pela Secretaria de Recursos Humanos do MARE como vinculados ao aumento da gratificação.

A partir de agosto de 1995, foi inserido dispositivo instituindo, aos servidores da Carreira de Diplomata, a Gratificação de Desempenho Diplomático - GDD, a ser paga nos mesmos valores da GDP, na forma de regulamento, observadas as mesmas restrições aplicáveis ao pagamento da GDP para os demais beneficiários.

Em outubro de 1995, novas alterações foram implementadas, desta vez para modificar as regras de concessão da vantagem relativamente aos ocupantes de cargos ou funções de confiança e requisitos para ingresso em algumas das carreiras contempladas com a vantagem, destacando-se a previsão de que os concursos de ingresso deveriam exigir conhecimentos em "nível de pós-graduação".

A utilização de medidas relacionadas à reorganização dos sistemas, atividades e carreiras do "Ciclo de Gestão" tem sido, assim, comumente atrelada à implementação de reestruturações remuneratórias. Tais reestruturações, contudo, não têm surtido efeitos duradouros, da mesma forma como as medidas de reorganização das carreiras e sistemas não tem se mostrado válidas para o aperfeiçoamento das suas atividades, dado o elevado grau de descontinuidade e inadequação das mesmas em relação às reais necessidades da Administração e do seus integrantes.

## **A Medida Provisória nº 1.548-36/37**

Finalmente, a partir da 37ª edição (MP 1.548-36, de 2 de outubro de 1997), foram promovidas radicais mudanças nas carreiras do Ciclo de Gestão, atingindo-se, em especial, a Carreira de Gestão Governamental.

A par de pequeno aumento (13%) no valor da Gratificação de Desempenho e Produtividade, foram alteradas as regras para a sua concessão (instituindo-se novas regras restritivas para concessão da GDP a servidores cedidos) e para o seu cálculo (inserindo-se novas regras quanto à avaliação de desempenho individual), ao mesmo tempo que foram alteradas substancialmente as atribuições das carreiras, incorrendo em inconstitucionalidade.

No plano remuneratório, mais uma vez, e diferentemente do caso da CVM, SUSEP, das Carreiras da AGU, da Polícia Federal e, especialmente, do Banco Central, as Carreiras do "Ciclo" não tiveram seus pleitos atendidos, persistindo defasagem remuneratória injustificável em face do discurso do atual governo.

A GDP, cujo valor foi aumentado exclusivamente para os cargos de nível superior, passa a ser atribuída na forma de regulamento e obedecido o limite de 475,35% sobre o maior vencimento básico aplicável aos servidores, sob a forma de pontuação variável conforme aferição de desempenho individual e institucional dos servidores e dos respectivos órgãos. Somadas, a GDP e a Gratificação de Atividade (160%) permitem aos servidores em final de carreira beneficiados perceberem remunerações de aproximadamente R\$ 3.850,00, enquanto, na classe inicial, a remuneração estipulada será de R\$ 3.128,00. Inobstante, o aumento da GDP não foi estendido à Carreira de Diplomata, resultando que, em valores brutos, as carreiras contempladas com o aumento passam a perceber remuneração praticamente idêntica à dos Diplomatas, uma vez que esses servidores têm direito a Gratificação de Habilidade Profissional não percebida pelos demais.

Esta é, portanto, a segunda ocasião em que o percentual da GDP sofre correção, mas em ambos os casos o reajustamento foi inferior ao necessário, deixando o compromisso original ainda pendente de atendimento. Além disso, desde o último reajustamento a inflação acumulada já supera os 37%. A situação atual é, portanto, pior do que a que vigente em março de 1995. A alteração ora processada, além de insuficiente, pode vir a ser mesmo um obstáculo para que seja atendido o patamar remuneratório reivindicado.

Agora, associa-se elevação remuneratória - ainda que irrisória - a um conjunto de modificações na estrutura das carreiras que poderá ter graves repercussões no seu exercício profissional. Embora via de regra, por força dessa associação, ocorra um processo de acomodação ou mesmo de cooptação dos gestores e demais carreiras envolvidas, onde os efeitos financeiros imediatos superam as questões de fundo, tal efeito não é duradouro, gerando ele mesmo o seu refluxo. O arrocho salarial eclipsa, num primeiro momento, qualquer preocupação com princípios ou com os efeitos perversos e contraditórios das medidas. Por isso, corre-se o risco de admitir-se ou permitir-se a consumação de um desvirtuamento da carreira, mas, num segundo momento, mas não tarda muito a que os efeitos perversos destas medidas gerem o seu próprio antídoto.

Em função desses elementos, a análise das medidas ora adotadas exige espírito crítico e visão prospectiva, e evidencia serem absolutamente questionáveis algumas medidas adotadas:

- a. no caso do art. 1º, a redação estabelecida pela Medida Provisória tem conteúdo contraditório: se por um lado estipula que a GDP será devida aos integrantes da Carreira de Finanças e Controle, da Carreira de Planejamento e Orçamento e do IPEA em razão das atividades inerentes aos cargos, no caso dos casos dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (inciso III), diz o artigo que a GDP somente será devida quando em exercício nos órgãos em que haja previsão de lotação. O exercício fora dessa condição (órgão com previsão de lotação, ou em órgão diferente do de lotação) só será possível mediante cessão, o que vincula a mobilidade à ocupação de cargo de confiança. Essas medidas são tendentes a reduzir a capacidade de aproveitamento dos servidores, assim como contradizem a sua natureza generalista e a mobilidade necessária a esse aproveitamento, impedindo, na prática, que o exercício se dê em órgãos ou entidades que não estejam, a priori, contempladas em ato do Presidente da República que irá definir a distribuição dos cargos da Carreira.
- b. Qualquer movimentação para um órgão onde não haja essa previsão somente se dará mediante cessão para exercício de cargo em comissão, e ainda assim com prejuízo do pagamento da GDP no caso de cargos de nível inferior a DAS-4. Caso a cessão se dê para um órgão ou entidade onde não

- haja previsão de lotação, o exercício, caso autorizado pelo Ministro de Estado a que estiver subordinado o servidor, se dará com prejuízo de parte substantiva da remuneração. Com isso, cria-se condições não somente para o engessamento da Carreira como também para a diferenciação entre as seus integrantes, no tocante à GDP, em decorrência de situações que, a rigor, somente podem vir a ocorrer com base em iniciativa do próprio Poder Executivo ou em razão do interesse público.
- c. O valor atribuído à GDP, ainda que atingida a pontuação máxima proposta pela Medida (2.238 pontos) não permitirá que as carreiras contempladas possam alcançar equiparação com as carreiras fiscais. As remunerações ficariam na faixa até de R\$ 3.850, enquanto os Auditores Fiscais e outros, face à legislação atual, poderão atingir até R\$ 4.700, sendo R\$ 4.200 de Gratificação. Não se contorna, assim, o grave problema da evasão de quadros atual, que a criação da vantagem visa superar, nem se assegura a competitividade necessária a esses cargos no serviço público federal. O Gráfico abaixo demonstra a evolução dessas remunerações, evidenciando a inversão de hierarquia remuneratória verificada desde 1988.
  - d. A fixação por meio dos incisos do art. 6º; de limite numérico de servidores que poderão perceber a gratificação acima de 90 % (20%) e entre 90% e 75% (60%) do seu valor, a título de pontuação individual, assim como a obrigatoriedade de que pelo menos 20% fiquem abaixo de 75% revela-se, além de impróprio para os fins buscados pela GDP, também anti-isonômica. Outras categorias do serviço público que percebem gratificações similares não se sujeitam a esta espécie de limitação, como é o caso das categorias que percebem a Retribuição Adicional Variável - RAV, a Gratificação de Estímulo à Fiscalização e Arrecadação - GEFA, o prolabore de êxito e outras. Mesmo a Gratificação de Desempenho Diplomático, prevista no art. 4º; da presente Medida Provisória não sofre esta limitação legal (art. 12 da MP). Quanto aos servidores que percebem a RV-CVM e RV-SUSEP, retribuições variáveis devidas também pelo desempenho aferido mensalmente, a sua regulamentação prevê que quarenta por cento dos seus beneficiários poderão percebê-las em percentual acima de 80%, a título de desempenho individual.
  - e. Embora as faixas de distribuição impliquem num potencial aumento da média de GDP individual a ser atribuída (89%, contra 84% da redação anterior), na verdade a tendência é que a média seja reduzida, não apenas porque pelo menos 20% dos membros da Carreira sofrerão redução salarial (o que é inconstitucional) como porque o § 2º do artigo 6º prevê que "caso o número de servidores nas respectivas faixas de pontuação" acima de 75% "exceda em até 20% o limite máximo de servidores previsto para cada uma", a GDP será paga no valor de 75% do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho a todos os beneficiários. Isso implica em penalizar os servidores pelo seu desempenho superior, já que não há mecanismo que obrigue servidores sujeitos a avaliadores diferentes a terem suas avaliações "equalizadas" ou ajustadas em face de um fator externo e imposto "burocraticamente".
  - f. A MP contempla restrições ao pagamento da GDP aos servidores cedidos em dois artigos (7º e 8º), de modo que apenas quem exerça DAS 5, 6 ou Cargo de Natureza Especial a perceberá integralmente, Quem ocupar DAS-4, mesmo em órgãos da Presidência da República, receberá 75 %, não sendo devida a Gratificação aos cedidos para exercer DAS-3 ou inferiores. Como apontado no item "b", isso significa que, para um EPPGG fazer jus à GDP, deverá exercer o cargo comissionado em órgão em que esteja lotado; caso seja cedido para órgão ou entidade onde não haja previsão de lotação, sofrerá redução de até 100% no valor da GDP conforme o nível do cargo comissionado. A regra gera distorções várias, em prejuízo do servidor regularmente cedido no interesse da Administração para o exercício de cargo em comissão, ferindo mesmo o direito adquirido dos atualmente cedidos. A solução correta e compatível com a natureza do regime jurídico único é a supressão destas restrições e definir como situações que dão direito à Gratificação as contempladas como de efetivo exercício pelo art. 102 do RJU. Assim, quando couber, será procedida a avaliação de desempenho dos servidores afastados, para efeito de atribuição da Gratificação, conforme preveja o regulamento. Quanto aos atualmente cedidos, trata-se de, à medida que retornem aos respectivos órgãos, serem mais criteriosamente cedidos para cargos em comissão, evitando-se a fuga dos servidores de seus quadros. No caso dos EPPGG, a utilização do mecanismo de cessão é um contra-senso que se ajusta à noção de lotação descentralizada, engessando a mobilidade da Carreira e neutralizando a capacidade de ampla utilização de seus integrantes para o exercício de atividades de direção e assessoramento superiores.
  - g. No artigo 11, § 2º, a presente MP inova ao determinar que seja aplicada, a todos os cargos e carreiras de que trata, a estrutura de classes e padrões da Tabela de Vencimentos da Lei nº 8.460/92. A adoção das Tabelas da Lei nº 8.460/92 a esses servidores trouxe prejuízos em relação à sua situação

comparativa anterior, as carreiras resultaram prejudicadas frente a outras, tais como a de Diplomata, cujo enquadramento na tabela de vencimentos deu-se a partir da Classe B-I, e da Procuradoria da Fazenda Nacional, cujo enquadramento deu-se a partir do padrão B-IV. No caso das Carreiras de Ciência e Tecnologia (Lei nº 8.691/93) foi fixado enquadramento a partir do padrão C-IV. Com isso, os vencimentos iniciais dessas carreiras são superiores ao do padrão D-I, proposto pela Medida Provisória. Especialmente quanto à Carreira de Gestor Governamental a medida provisória modifica a sua estrutura, extinguido a atual estrutura em classes. Há, em decorrência disso, um rebaixamento do padrão de vencimento da classe inicial, e um prolongamento do curso da Carreira que não poderá ser afastado senão por lei. O curso da carreira, definido hoje em decreto como de 19 anos, com promoção classe a classe e sem padrões, é inadequado ao perfil da Carreira, e desde 1990 a ANESP vem lutando para reduzir o interstício classe a classe de modo a que se recupere a concepção original de um curso de carreira de cerca de no mínimo 10 anos até a classe final. Com a inclusão da Carreira no "tabelão", o curso da Carreira será de, no mínimo, 19 anos, já que há 19 padrões a serem perseguidos. Ignora, assim, a estrutura já vigente para a Carreira dos Gestores Governamentais, assim como o perfil de ingresso das demais carreiras e também os regulamentos de promoções vigentes. Não prevê regra de enquadramento naquela Tabela, ignorando diferenciações mínimas que exigem solução diversa, o que poderá acarretar graves e imediatos prejuízos aos integrantes da Carreira que se acham às vésperas da promoção para a Classe III. Enquanto isso, o MARE vem dando entendimento diferenciado a situações semelhantes (EPPGG x Diplomatas) e apoiando medidas em que carreiras tem, ao contrário, passado do "tabelão" para tabelas específicas, sem padrões e com curso de carreira mais rápido (policiais federais e carreiras jurídicas). Assim, para corrigir esta distorção, é necessária a adoção de uma nova estrutura de vencimentos, aplicando-se para as Carreiras do "Ciclo" apenas classes, mantendo-se a atual estrutura da Carreira de Gestão Governamental.

- h. Os artigos 21, 22, 23 e 24 da Medida Provisória incorrem, de maneira disfarçada, em provimento derivado de cargos públicos, à medida que alteram a natureza e as atribuições de carreiras existentes. No caso do art. 21, reduzindo-se as atribuições da Carreira de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental; no caso do art. 22 e seguintes, ampliando-se as atribuições das demais carreiras e cargos, a fim de conferir-lhes atribuições antes específicas dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, criando por essa via novas carreiras mediante transposição dos ocupantes de cargos de outras carreiras já existentes, mas com atribuições menores. O Supremo Tribunal Federal já declarou inconstitucionais tentativas anteriores com o mesmo sentido, dada a fraude que essa tentativa representa contra a exigência do concurso público para ingresso em cargo público, definido como conjunto de atribuições cometidas a um servidor. Esta medida revela grave incompreensão quanto à natureza da Carreira, investindo numa abordagem defasada que vê os servidores efetivos da alta administração como meros coadjuvantes no processo de formulação de políticas. A concepção adota a tese do conflito agente x principal e fortalece a dicotomia política x administração, ignorando o caráter técnico-político dos EPPGG como corpo de servidores do Estado. Com base na concepção de que as políticas públicas são formuladas pelas Câmaras do Conselho de Governo e pelos Ministros e seus auxiliares imediatos, a alteração demonstra intenção de reduzir o papel potencial da Carreira no processo de formulação de políticas e no exercício de atividades de direção e assessoramento. Combinadas, essas medidas significam na prática a extinção dos gestores governamentais como foram concebidos, convertendo-se em meros cargos técnicos de nível superior, sem quaisquer prerrogativas que lhes assegurem condições de cumprir a missão e as atribuições que lhes foram reservadas e para as quais foram selecionados e formados em Escola de Governo.
- i. O artigo 25, em seus parágrafos, determina a lotação dos cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental nos órgãos ou entidades do Poder Executivo em que ocorrer a nomeação, conforme distribuição feita pelo Presidente da República do quantitativo global dos cargos da Carreira. São alteradas as regras quanto à lotação dos cargos, que passam a ter lotação por órgão ou entidade, mediante ato do Presidente da República. A mudança de órgão de exercício dependerá de que o servidor seja redistribuído, mediante a troca de cargos entre os órgãos. Isso significa, na prática, a extinção da prerrogativa de mobilidade da carreira, uma vez que não poderá a Administração livremente dispor desses servidores e alocá-los onde seja mais conveniente. Os cargos ficam, até que seja publicado o ato presidencial, lotados no MARE, mas os servidores serão lotados nos órgãos para os quais sejam designados após a nomeação. Isso cria um paradoxo: a lotação se dará no momento da nomeação, à medida que os cargos forem providos, mas a distribuição dos cargos, inclusive os vagos, será feita em ato do Presidente da República a ser editado antes disso. Há

um conflito entre conceitos e normas: se o cargo não está lotado, mas já está distribuído, não poderá ser redistribuído, pois redistribuição é "o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder", e ocorrerá ex-officio para ajustamento de lotação e da força de trabalho às necessidades do serviço. Assim, só poderão ser redistribuídos cargos providos na Carreira, pois apenas estes estarão lotados, restrição que não se aplica a nenhuma outra carreira no serviço público federal.

- j. Além disso, abre-se brecha para, mediante "lotação" nos órgãos, possibilitar-se o enquadramento de servidores de outros cargos e carreiras como EPPGGs, bastando que seja aplicada de forma "generosa" a flexibilidade prevista no art. 7º da Lei nº 8.270/91, pois os cargos de EPPGG poderão ser considerados paradigma para enquadramento de servidores redistribuídos. Com essa fixação de lotação em cada órgão, tendem a se produzir situações que, na prática, descaracterizam essa Carreira como agente de mudança e melhoria da gestão governamental, com a corporativização de seus quadros, o engessamento da Carreira e a perda da capacidade de adaptação e da natureza e perfil generalista de seus membros.
- k. São criados, ainda, órgãos supervisores das Carreiras, responsáveis pela definição da lotação inicial dos habilitados em concurso público e outras competências relativas ao recrutamento e formação dos seus integrantes. No caso dos gestores, o órgão supervisor será o MARE, situação que é apontada como meio para reduzir os efeitos perversos da lotação descentralizada, mas que não será suficiente para assegurar tratamento uniforme aos membros da Carreira sob qualquer ponto de vista, nem tampouco para permitir que haja uma política harmônica e coerente para o seu aproveitamento (já que competirá a cada Ministro titular decidir sobre as situações de cessão) ou uma interlocução adequada entre a Carreira e o governo, dada a fragmentação decorrente da lotação descentralizada.

A medida provisória demonstra, assim, com nitidez, tentativa de descaracterizar a Carreira dos Gestores Governamentais, ato que é flagrantemente contraditório com a própria retomada do processo de recrutamento e formação dos EPPGG no atual governo.

Um outro cenário que parece cada vez mais claramente colocar-se possível é o da unificação das Carreiras do Ciclo de Gestão. Essa parece ser a lógica adotada, ou seja, para tornar possível uma futura unificação, há que se introduzir elementos unificadores de atribuições, o que exige, antes de mais nada, que a Carreira de EPPGG perca suas prerrogativas e especificidades e que as demais sejam a ela aproximadas em termos de conteúdo atributivo – a gestão governamental. Essa tentativa, segundo palavras do Sr. Ministro em ocasiões em que a Diretoria da ANESP com ele esteve reunida, baseia-se na idéia de que é necessária somente uma carreira para as atividades de suporte à formulação de políticas e à gestão governamental, e de que no Home Civil Service britânico haveria um reduzido número de carreiras, satisfazendo-se as necessidades da administração por meio de um único corpo de generalistas. Ainda que o paradigma apontado tenha de fato essa tradição generalista, isso não significa que no serviço civil britânico não haja carreiras especialistas, ou que haja, como diz o Ministro, apenas 5 carreiras. Longe disso, corpos especialistas convivem com os generalistas, cada qual em seu espaço profissional e com atribuições próprias. Mas, para o Ministro Bresser, a existência de 3 carreiras no Núcleo Estratégico é desnecessária, e por isso a unificação das carreiras seria o passo seguinte do processo.

Essa unificação, contudo, nos leva de volta ao começo, quando em 1991 os gestores foram "fundidos" com os analistas de orçamento, e estes posteriormente com os técnicos de planejamento. Naquela ocasião, o STF pronunciou-se declarando inconstitucional tal medida. Hoje, passados seis anos e após a realização de dois novos concursos, com o ingresso de mais de uma centena e meia de novos gestores à Carreira, a ANESP cumpre o seu dever de colocar em debate o caminho a ser trilhado com vistas à institucionalização da Carreira, à identificação dos obstáculos para tanto e as estratégias a serem implementadas para que seja transpostos.

A realização, em 11 de outubro de 1997, do Primeiro Encontro Nacional dos EPPGG, o elevado nível de integração entre os membros da Carreira e a existência de um expressivo consenso quanto aos problemas identificados e soluções possíveis autoriza a ANESP a buscar, junto ao MARE e demais órgãos do Governo a interlocução possível para satisfazer tais aspirações. Esperamos, mais do que nunca, poder contar com a abertura por parte do Ministro Bresser para que essas discussões se façam em nível elevado e cooperativo, como convém àqueles que têm a pretensão de implementar reformas decisivas para a sociedade e o Estado brasileiros.