

CARÊNCIA DE PESSOAL E AUSÊNCIA DE POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS NA FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO DO RIO GRANDE DO NORTE – FUNDASE

Márcio Fernandes Ribeiro

Frank da Silva Felisardo

RESUMO

O sistema socioeducativo Potiguar é gerido e executado pela FUNDASE/RN – Fundação de Atendimento Socioeducativo do Rio Grande do Norte, que desde o ano 2014 está sob intervenção judicial, por apresentar problemas estruturais e carência de recursos humanos. Esse estudo objetiva discutir a contratação de pessoal, através de concurso público, visando garantias de renovação e qualificação profissional. Observa-se que atualmente a Fundação está com carência de pessoal efetivo, o que impacta diretamente na qualidade e na efetiva continuidade do atendimento socioeducativo, bem como na qualidade de vida do profissional que atua na socioeducação. Serão usados alguns conceitos de gestão e de capacitação em recursos humanos, conforme dispõem a legislação vigente no ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente e no novo Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações da FUNDASE. A metodologia utilizada nesse estudo foi a pesquisa bibliográfica e a documental, priorizando o método experimental, o qual foi base para a escolha do tema e delimitação da investigação. Considerando os problemas constatados nesse estudo se destaca, primordialmente, a necessidade de garantir mecanismos de valorização e capacitação profissional, possibilitando a efetividade atrativa da carreira socioeducativa.

PALAVRAS-CHAVE: Serviço público. Carência de pessoal. Valorização. Capacitação.

1 INTRODUÇÃO

O atendimento socioeducativo no Rio Grande do Norte é gerido pela Fundação de Atendimento Socioeducativo do Rio Grande do Norte – FUNDASE/RN, que executa as atividades socioeducativas nas medidas de internação provisória (Medida Cautelar de 45 dias), internação e semiliberdade, dispostos nos artigos 108, 121 e 120, respectivamente do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (BRASIL, 1990). A FUNDASE mantém unidades nos municípios de Natal, Caicó, Parnamirim e Mossoró. Há ainda duas unidades, exclusivas para atender adolescentes do sexo feminino, nas três medidas socioeducativas, localizadas em Natal.

É bem perceptível que, a situação da atual gestão da FUNDASE continua fragilizada, pois, ainda está com seu quadro de pessoal – qualificado/especializado – deficitário, com isso os problemas estruturais só aumentam na medida em que os anos se encerram, primordialmente, no que tange ao contingente de efetivo de profissionais para atuarem diretamente nas unidades socioeducativas que custodiam adolescentes sentenciados pela justiça, no cumprimento de medidas restritivas de liberdade no Estado do Rio Grande do Norte. O que, provavelmente, seja reflexo da ingerência observada no período anterior à judicialização empreendida com o Termo de Ajustamento de Conduta – TAC, firmado entre o Ministério Público Estadual – MP/RN e o Governo do Estado, formalização judicial validada no ano 2014. Porém, sua implementação só ocorreu mediante ação pública, determinada pelo poder judiciário, através da Terceira Vara da Infância e da Juventude da Comarca de Natal/RN.

Hoje, a FUNDASE se encontra em processo de intervenção judicial, no entanto, ainda não conseguiu sanar muitos dos problemas denunciados e judicializados pelo MP/RN. Observando-se que tal processo vem sendo implementado, ou seja, se realizando lentamente em algumas das orientações indicadas no TAC, no que tange, primordialmente, ao melhoramento do atendimento socioeducativo no Estado.

E, se baseando nas recomendações descritas no TAC, que alinhando-se a algumas ações implementadas pela nova gestão da FUNDASE, pode-se propor como possíveis melhorias do sistema socioeducativo Potiguar, as metas a seguir: garantir o reordenamento da gestão de recursos humanos, que exige a realização de concurso público para preenchimento de vagas ociosas no quadro de pessoal permanente; a formação de corpo técnico-administrativo com qualificação de pessoal; e, propor investimentos financeiros capazes de efetivar as ações de estruturação de pessoal especializado para atuar nas unidades socioeducativas da Fundação, visando garantias de renovação e qualificação de recursos humanos. Que, tudo isso possibilite aos servidores que atuam na área socioeducativa um serviço voltado para a qualidade de vida, a valorização profissional, e o reconhecimento da carreira socioeducativa, contribuindo assim para a permanência do profissional, evitando por ventura, um processo de “*brain-drain*” (evasão de cérebros), e continuidade das ações que estão sendo implementadas, e as que vislumbram-se se implementar até o término dessa gestão estadual.

Na medida em que, a Lei Complementar nº 614 (RIO GRANDE DO NORTE, 2018) está sendo implementada, decerto, tende a gradativamente haver o fortalecimento da carreira socioeducativa, bem como o próprio atendimento socioeducativo tende a ser favorecido, já que, possivelmente beneficiará todos os envolvidos no processo. Destaca-se que o cumprimento da legislação, trará a minimização de erros, desnivelamentos no reconhecimento profissional, melhoria na estruturação organizacional, os quais favorecerão não somente o profissional, mas, também o poder público direta e indiretamente. Além disso, percebe-se a priorização da saúde mental e corporal do servidor da FUNDASE, que atualmente está bastante vulnerável a conflitos relacionais e altas cargas de estresses.

Esse estudo tem como objetivo geral discutir a gestão de pessoal que tem como base a realização de concurso público, visando garantir a renovação e a qualificação de recursos humanos, possibilitando assim a efetividade de suas ações, implementações. Bem como, observar a carência de pessoal na FUNDASE; verificar a proposta de qualificação de recursos humanos da FUNDASE; observar a aplicabilidade do Plano de Cargos e Carreiras na Fundação; e, garantir a realização de concurso público para preenchimento de cargos vagos na FUNDASE. **Como garantir a gestão de recursos humanos por meio de estímulos atrativos à contratação de pessoal, e tornar atrativa a carreira socioeducativa, para ocupação de cargos ociosos e vagos na Fundação?**

A necessidade de se implementar uma proposta sociopedagógica eficiente e eficaz de rede multidisciplinar de atendimento socioeducativo, alicerçado na qualidade das atividades executadas junto aos adolescentes em conflito com a lei, internados nas unidades da FUNDASE, ratifica a exequibilidade desse estudo, e dá sustentação ao objetivo ora apresentado, baseando-se em conceitos e argumentos investigativos explicitados na literatura, referentes ao conhecimento e desenvolvimento de gestão de

pessoas, que atualmente pode ser interpretado como o *nó górdio* (dificuldades enfrentadas pelo sistema socioeducativo Potiguar, necessitando renovar os recursos humanos, a iniciar-se pelo seu quadro de pessoal, visando melhorar e minimizar em curto prazo os problemas que persistem na Fundação) enfrentado pelo sistema socioeducativo Potiguar.

2 BREVE HISTÓRICO DA FUNDASE

Criada nos idos da década de 70, como ente federado, denominado de Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor – FUNABEM, depois já na década de 80, é estadualizada, e recebe o nome de Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor – FEBEM/RN. Com responsabilidade de atender o adolescente que estando em conflito com a lei foi sentenciado ao cumprimento de medida socioeducativa de internação provisória e ou de internação, em privação de liberdade, e de semiliberdade.

A FEBEM, bem como suas antecessoras, executava as medidas cabíveis e aplicadas aos menores de 18 anos de idade, que eram acusados de cometerem crimes violentos contra a população, conforme dispunha o Código de Menores (BRASIL, 1979), criminalidade essa que se desenvolvia de maneira que já preocupavam órgãos governamentais que atuavam na repressão e encarceramento de infratores da lei.

Dessa época, início dos anos 1980 até o início do século XXI, parece ter havido pouca ou nenhuma mudança em relação ao cumprimento da privação de liberdade para menores infratores, e alguma mudança de fato só veio a emergir no judiciário, e no cenário dos direitos fundamentais da criança e do adolescente já em 2006, em discussões promovidas por entidades de direitos e por conselheiros que vislumbram uma política pública mais agressiva, e bem mais eficaz quanto ao atendimento das garantias estabelecidas em lei; muito embora já havia ocorrido a gestação do ECA. (BRASIL, 1990).

Mesmo havendo a implementação do ECA (Lei Nº 8.069/90) o processo de redefinição estrutural, pensando-se a atuação eficiente na então FUNDAC ficou a desejar, porque o atendimento ainda continuou carente de políticas e de ações efetivas para o cumprimento das medidas de atendimento ao adolescente infrator, e essa percepção precária do atendimento na Fundação remonta, talvez, há idos dos anos 1980, desde a criação da FEBEM, pelo Decreto nº 7.819, de 29/01/1980, e, que com o advento da Lei nº 6.682, de 11/08/1994, passa a denominar-se Fundação Estadual da Criança e do Adolescente – FUNDAC. Em substituição à Fundação do Bem-Estar Social do Menor-FEBEM, herdeira da Fundação Estadual do trabalho e da Ação Comunitária – FETAC/Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor – FUNABEM, conforme os dispositivos legais instituídos pelo Código de Menores (BRASIL, 1979).

Portanto, passados três décadas a FUNDASE, que ao longo de sua história já sofreu inúmeras mudanças, sobretudo de nomenclatura, busca efetivar políticas e ações direcionadas exclusivamente para o adolescente, de ambos os sexos, acusado de cometer ato infracional, que estejam sentenciados conforme o disposto no Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (BRASIL, 1990), concomitante à Lei do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo – SINASE (BRASIL, 2012), recentemente aprovada e já em vigor, e, sobretudo, atos infracionais análogos aos dispositivos do Código Penal Brasileiro – CPB (BRASIL, 1940).

O surgimento do SINASE se deu a partir da recomendação do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente-CONANDA (BRASIL, 2006), como suporte mais esmiuçado do ECA, mas que ganha estruturação e acolhimento ideal para reconhecer falhas e corrigir erros históricos, alicerçando um caráter digno e novos enfrentamentos às questões conflituosas e complexas que houve, há e haverão de existir no trabalho socioeducativo como um todo.

Muito embora, até o ano 2013, não se podia mensurar a abrangência real da responsabilidade social da FUNDAC, pode-se inferir, conforme diversificados termos de ajustamento de condutas, celebrados entre determinações orientadas pelo Ministério Público do Rio Grande do Norte e Fundação Estadual da Criança e do Adolescente, de que atualmente era e é competência exclusiva da FUNDASE, atender através da internação provisória e da internação no atendimento socioeducativo para adolescentes, de ambos os sexos, que esteja em conflito com a lei.

Hoje, denominada de FUNDASE/RN, em substituição à FUNDAC, instituída pela LC nº 614 (RIO GRANDE DO NORTE, 2018), possui missão de prestar assistência socioeducativa visando a (re)socialização do adolescente infrator, no âmbito do Estado do Rio Grande do Norte. No ano 1995, a FUNDAC agregou os servidores da extinta Fundação de Assistência e Promoção Social – FASP.

Sancionada no dia 06 de janeiro de 2018, a LC nº 614 (RIO GRANDE DO NORTE, 2018) dispõe sobre a Lei Orgânica e o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR da FUNDASE, processo esse que esperasse melhorar substancialmente, não somente a gestão de pessoal a partir da aplicabilidade do novo plano que se torna vigente a partir de agosto, com efeitos retroativos a fevereiro de 2018. Espera-se com isso, que gradativamente a organicidade da Fundação iniciará sua nova etapa histórica, no processo de qualificação profissional, assim como, ascensão de postos de gestão da FUNDASE.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 CARACTERIZANDO O ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO POTIGUAR

A dinâmica observada na gestão de recursos humanos na FUNDASE tem se fragilizado drasticamente ao longo das últimas duas décadas, o que tem afetado o atendimento socioeducativo que, crítica e aparentemente, tem instalado o caos no que tange à formação de pessoal no âmbito do sistema socioeducativo Potiguar.

Os entraves políticos e sua estruturação refletem negativamente na dimensão social e pedagógica, e na atenção necessária ao adolescente em conflito com a lei, que uma vez internado, subentende receber o devido atendimento socioeducativo, alinhado as abordagens de gestão defendidas por Fleury e Fleury (2001); Chiavenato (1999; 2009) e Davel e Vergara (2009), que ao longo de suas discussões sugerem ideias com novos modos de gerenciamento e construção do conhecimento para aquisição de competências.

É bom destacar que os autores Zanini (2007) e Ponchirolli (2010), propõem um modelo de gerenciamento baseado na confiança, modelado por um processo de recrutamento e formação de recursos humanos, os quais poderiam ser aplicados no

modelo de gestão da FUNDASE, a qual necessita implantar uma dinâmica estruturante e, assim, colaborar com o projeto de socialização do socioeducando.

O trabalho de gestão vai muito além das estruturas físicas e formais, seguras e duradouras, há necessidade de se trabalhar a confiança entre as equipes de profissionais e o socioeducando, de maneira a desenvolver mecanismos capazes de resistir aos atos agressivos (por vezes, tomados por meio de sentimentos de revoltas) que os adolescentes estão sujeitos a incorporarem em comportamentos conflituosos.

Fica evidente que administrar os conflitos internos, quer esses surjam de natureza e ordens profissionais e/ou entre socioeducandos é um trabalho que requer, sobretudo, controle e equilíbrio emocionais bastante direcionado justamente visando atingir o ótimo de eficiência. Ademais, executar um atendimento de qualidade, tanto na exequibilidade quanto nos resultados, que sejam exitosos e, com razoabilidade no tocante à eficácia, só garantirá a competência acentuada na medida em que as etapas refletem o bom andamento do processo como tem sugerido Ponchirolli (2010) e Zanini (2007).

Nas duas últimas décadas têm se percebido aumento considerável na criminalidade oriunda de revoltas, protagonizadas por indivíduos jovens (envolvidos em situações conflituosas no estado do Rio Grande do Norte), com ênfase para a violência praticada por adolescentes, conforme dados de apreensões do Centro Integrado de Atendimento ao Adolescente – CIAD. Percepção que exige do Estado maior presença no combate à criminalidade, requerendo do poder público um trabalho preventivo mais eficiente e eficaz, na atenção ao processo de socialização do adolescente infrator, através da rede de atendimento socioeducativo, (re)construindo capacidades e valores sociais que parecem ter se perdido ao longo dos caminhos trilhados pelos jovens envolvidos na criminalidade violenta.

O CIAD Natal atende principalmente os infratores apreendidos na Região Metropolitana de Natal, e nos últimos anos vem enfrentando sérios problemas de estruturação e de gerenciamento, principalmente no tocante deficiência de recursos humanos qualificados, muito embora esteja havendo tímidas reposições (incipientes na verdade), funcionando mais como “remendos”, com base paliativa no recrutamento de pessoal temporário, através de seleção pública, por tempo determinado.

Os aspectos referentes ao gerenciamento de pessoas ainda carece de discussões, junto a FUNDASE, já que, hoje fica evidenciado a falta de um processo de reordenamento orgânico, baseado primordialmente nas competências no serviço público, que tem sido discutido e defendido por Davel e Vergara (2009) e por Fleury e Fleury (2001). Estes estudos norteiam uma política de valorização e capacitação educacional e profissional, os quais podem ser analogamente replicados para aplicação junto ao servidor que atua diretamente com o adolescente em conflito com a lei, internado em unidades do Sistema Socioeducativo.

A política de gestão na FUNDASE, comparado ao que sugerem Fleury e Fleury (2001) e Zanini (2007), está bastante distante do ótimo gerencial, tendo em vista que ela não dispõe de certa excelência organizacional, tampouco, propõe uma política de gestão compatível com o nível proposto pelo SINASE (BRASIL, 2012).

Percebe-se ainda a necessidade de implementar melhorias na qualidade de vida (primordialmente com relação ao cuidado com o seu recursos humanos) e no

atendimento socioeducativo (trabalho socioeducativo mais humanizado, reflexo positivo e indireto do executado pela CRH), que possivelmente tendem a fortalecer os vínculos econômicos, sociais, *familiares e comunitário (grifo do autor)*, propostos por Cattani (2009), e alinhados a um grau de reconhecimento progressivo no formato administrativo e de recursos humanos, como tem sugerido Chiavenato (2009).

A FUNDASE precisa seguir os dispositivos do novo plano de cargos, propondo melhor qualificação e progressões de carreiras, como propõe Fleury e Fleury (2001), e assim fortalecer, conforme Davel e Vergara (2009) uma política de valorização profissional em que haja o devido desenho de cargos, visando otimizar a formação dos seus recursos humanos.

A implementação do novo plano de carreiras ainda propõe estruturação e reconhecimento da carreira socioeducativa, visando os três pilares estruturantes no serviço público no que tange à gestão por competências, baseando-se na eficiência, na eficácia e na efetividade do processo legal, garantindo a otimização e aplicabilidade da Lei Complementar nº 614 (RIO GRANDE DO NORTE, 2018).

Ribeiro (2012) evidencia que a FUNDASE se encontra desde então com sua estrutura organizacional precária, devido a diversos fatores, dentre os quais carência de recursos humanos, motivada pelo quadro de pessoal envelhecido, o que de certa forma impacta negativamente no produto fim desse processo, que é justamente otimizar o atendimento socioeducativo aos adolescentes em conflito com a lei, se baseando no Art. 37, Inciso II, da Carta Magna (BRASIL, 1988), redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 05/06/1998.

Ribeiro (2012) ainda evidencia que, a então FUNDASE possuía, no ano 2012, um quadro de pessoal composto por aproximadamente 1.200 (um mil e duzentos) servidores e, que, esse quantitativo só foi reduzindo a cada ano, e, que segundo dados do RH da própria Fundação, em junho de 2014, essa contava apenas com 829 (oitocentos e vinte e nove) servidores ativos.

Hoje, dada a demanda de aposentadoria, exonerações, falecimentos e outros, esse quadro resumiu-se a apenas 430 (quatrocentos e trinta) servidores ativos e efetivos, o que implica um enorme déficit de pessoal, indo de encontro ao que propõem Chiavenato (1999) e Fleury e Fleury (2001).

Ribeiro (2012) ao fazer um trabalho de pesquisa que teve como parâmetro, a análise de respostas do questionário aplicado aos servidores da então FUNDAC, ficou evidenciado certo processo de declínio dos recursos humanos da Fundação, problema que é corroborado pela necessidade de uma política de gestão de pessoas defendida por Chiavenato (1999; 2009) e Pires (2005).

Ainda, citando o questionário aplicado por Ribeiro (2012), as perguntas foram elaboradas de acordo com o momento vivenciado pelos servidores, que no ano da pesquisa, eram detentores dos mais baixos salários, que houve um percentual referente à reposição salarial, no entanto, continuou com salários abaixo da inflação da época, e que hoje mesmo tendo sido aprovada a lei nº 614, a qual também institui o plano de cargos e carreiras da FUNDASE, os salários teriam leve reposição do período 2014-2018, porém, não foi cumprido o que está aprovado e sancionado na lei.

Esse questionário observou a qualidade de vida e como o servidor se sentia em relação ao ambiente de trabalho, como meio de condução mais utilizada para se deslocar

de casa ao trabalho; objetos eletro e eletrônico que dispunha em casa; como ele usava o tempo livre para o lazer com a família; de quais instrumentos de lazer ele mais se beneficia com a sua família; se o salário recebido mensalmente contemplava suas necessidades básicas e de lazer e qualidade de vida etc. Que essa sendo uma das perguntas do questionário, as respostas foram variadas, principalmente, conforme o grau de escolarização do servidor questionado, porque quase todas as perguntas estavam direcionadas indiretamente e atreladas ao salário que recebiam na então FUNDAC.

A pesquisa de Ribeiro (2012), ainda constatou que uma boa parcela dos 78 (setenta e oito) respondentes, 81% deles estavam com 45 anos e mais de idade, e outros 15% na faixa etária de 25-44 anos, o que reflete o envelhecimento dos recursos humanos já nesse período. Quanto ao tempo de serviço se constatou outro dado alarmante, 77% desse total tinha obtido os 25 e mais de anos de tempo de contribuição ao órgão previdenciário do Estado do RN. Por outro lado, é observável uma demanda muito expressiva de indivíduos jovens, que recém-formados e/ou em processo de formação acadêmica, ingressa hoje no sistema socioeducativo Potiguar, e que por não criar laços efetivos nem vínculos parentais com suas áreas de formação, acabam por não dar continuidade ao processo seletivo, principalmente, para o cargo de Agente Socioeducativo – AGS (RIO GRANDE DO NORTE, 2018), antigo cargo de AED-Agente Educacional, conforme previa a Lei Complementar estadual nº 7.100/1997.

Com a implementação da nova lei orgânica, que também instituiu o plano de cargos e carreiras da FUNDASE, já se percebe leve melhoria, principalmente nas exigências para assunção de cargos públicos nessa legislação vigente a partir de agosto desse ano, 2018. Tendo como uma de suas exigências, que o candidato ao cargo público de AGS comprove que é detentor de diploma de graduação - ou licenciatura plena - em qualquer área do conhecimento, percebendo-se que algo já avança no que se refere ao reordenamento e gerenciamento por competência no recrutamento de pessoal, de acordo com sugestões de Fleury e Fleury (2001), Davel e Vergara (2010) e Zanini (2007).

É importante destacar que a Lei nº 7.100 culminou no lançamento do Edital nº 01/98-FUNDAC, criando 40 (quarenta) cargos públicos efetivos, com ingresso por meio de concurso público de provas e de provas e títulos. Vale ressaltar que, esse foi o único concurso público realizado pela FUNDASE desde a sua criação.

Pode-se perceber que o agente socioeducativo, é o profissional de maior necessidade para o desenvolvimento das atividades junto aos adolescentes em conflito com a lei, mas, também é a profissão mais vulnerável comparando-se aos demais cargos existentes no organograma das carreiras da Fundação. Subentende-se que, se não houver a devida valorização do profissional, inclusive, o assistindo no aspecto saúde mental, conforme propõe a devida valorização do servidor, nos artigos 39, 40 e 41, da LC nº 614/2018, haverá senão rápido, mas gradativamente certa fragilidade no processo de recrutamento por via concurso público, gerando descontentamento, desmotivação, que mais adiante afetará diretamente na incompatibilidade, reflexos distorcidos do que têm sugerido Fleury e Fleury (2001) e outros pesquisadores dessa temática.

A continuidade dessa situação só retarda o processo, e reflete a reprodução inversa, com perceptível retrocesso no setor de Recursos Humanos da FUNDASE, que só contradiz com as afirmações de Fleury e Fleury (2001) que investigam a gestão de pessoal, e sua eficiência, eficácia e efetividade no âmbito do serviço público, como vem avaliando Davel e Vergara (2009) e Chiavenato (1999).

Pensando na qualidade de recrutamento e formação de recursos humanos, Chiavenato (2009, p.72) e Davel e Vergara (2009, p.278) atribuem o bom desempenho, no caso da FUNDASE, do servidor público à “valorização do talento humano” e na “administração de relações” dentro do ambiente de trabalho, respectivamente.

Fleury e Fleury (2001) sugerem que é justamente através da construção de competências, que a dinâmica no cotidiano profissional no sistema socioeducativo é que, de fato, possibilitará a efetivação dos projetos e das políticas necessárias para o desenvolvimento das ações otimizando com a implantação da lei orgânica da FUNDASE, e as etapas propostas pelo Livro II, da Lei Complementar nº 614 (RIO GRANDE DO NORTE, 2018), decerto, subsidiarão as competências reais que necessita o atendimento socioeducativo como um todo.

Em complementação as analogias, Pires (2005) afirma que, “o desenvolvimento de competências profissionais ou humanas”, no caso do sistema socioeducativo como serviço público, é alimentado pelo rigor e eficiência na atuação das equipes de profissionais, requerendo muito mais do que apenas aprendizagem como suprimento gerencial, mas, sobretudo, equilíbrio e capacidade de controle emocional, instrumento de resiliência, capaz de lidar com conflitos de diversas formas e naturezas possíveis.

Decerto, tais competências serão garantidas na qualidade em recrutar e formar, associada à valorização e à administração de relações se torna favorável e fortalecida pela existência de um plano de cargos, carreiras e remunerações bem definido e plenamente executado, a contento no que diz respeito ao processo de compensação funcional da organização.

3.2 DISCUTINDO A ATUAL SITUAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS NA FUNDASE

A temática discutida nesse estudo prioritariamente aborda o grau de percepção a respeito do atendimento socioeducativo, em que o processo sociopedagógico representa, não somente uma visão sociológica problematizada, mas um modelo curricular inclusivo e interacionista/intervencionista, o qual abrange tanto o caráter pedagógico quanto a formação e o desenvolvimento socializado e socializador presumível na solidez e no fortalecimento e reconhecimento do profissional que atua no atendimento ao adolescente em conflito com a lei, o que necessita de pessoal qualificado e representa melhorias estruturais/gerenciais, visando a otimização do sistema socioeducativo Potiguar.

Ainda na década de 90, com necessidade de aumentar o seu quadro de pessoal, a FUNDAC agregou ao seu quadro funcional, por redistribuição, os 567 (quinhentos e sessenta e sete) servidores da extinta Fundação de Assistência e Promoção Social – FASP, por meio do decreto nº 12.655, de 07 de julho de 1995, conforme dados coletados na FUNDASE (www.fundase.rn.gov.br/Index.asp).

A qualificação de recursos humanos certamente está relacionada à aplicabilidade do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR, Livro II, da LC nº 614, de 05/01/2018, gerando confiança profissional defendida por Zanini (2007) e muitos outros pesquisadores que, decerto, impacta diretamente no desempenho do servidor público do quadro de pessoal da FUNDASE.

Havia desde o ano 2015, minuta de projeto de lei de reestruturação da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Estado – FUNDASE (Minuta de Anteprojeto de Lei – Poder Executivo – Estado do Rio Grande do Norte), referente ao reordenamento da lei orgânica e o novo plano de cargos, com propósito de otimizar a nova estruturação do trabalho socioeducativo Potiguar. O que parece ter ocorrido somente a partir do segundo semestre de 2017, período que coincide com a decisão do governo em amadurecer o diálogo com os servidores, através do Sindicato dos Servidores Públicos da Administração Indireta do Rio Grande do Norte – SINAI, e assim acelerando o encaminhamento da minuta para a apreciação dos deputados na AL/RN-Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Norte.

Após o poder executivo estadual sancionar a LC nº 614/2018, com alguns artigos vetados, destaco aqueles que compõem o Livro II, do plano de cargos. Os vetos causaram enormes desconfortos e descontentamentos por parte dos servidores, pois esses foram duramente afetados, gerando sentimentos de traição, não somente pelo governo, mas também pela figura do próprio interventor judicial, pessoa indicada pelo poder judiciário, que não somente lhes prometeram, mas afirmaram garantir um plano viável e merecedor de credibilidade, pois acreditava-se que esse lhes traria reconhecimento profissional e solucionaria distorções remuneratórias substanciais (históricas) para os servidores da FUNDASE.

Desse modo, a referida lei foi contestada e rejeitada pelos servidores, representados pelo SINAI. Em consequência disso, não teve sua implantação efetivada, culminando no retorno à Assembleia Legislativa para nova avaliação pela Comissão de Constituição, Justiça e Redação da Casa legislativa – CCJR, a qual, aprovou a permanência dos artigos vetados, o que gerou nos servidores um sentimento de vitória, nesse primeiro embate.

Todo esse impasse entre o poder executivo e os servidores da FUNDASE, representados pelo SINAI, e tendo como mediador o poder legislativo estadual, imerge da arbitragem por parte do governo em aprovar o Plano, parte da Lei Complementar nº 614, que posteriormente foi mantida/promulgada pela assembleia Legislativa do RN (RIO GRANDE DO NORTE, 2018), sob a forma de remunerações por subsídios, além de outros vetos, como: formas de valorização e de promoções o que decerto, e, provavelmente, afeta toda a carreira profissional dos servidores do quadro efetivo da Fundação.

Os servidores empreendem “luta”, visando receber suas remunerações por vencimentos, defendendo a forma atual de promoções, legalmente estabelecida na Lei Complementar nº 361, de 18 de setembro de 2008, lei essa que rege o Plano de Cargos e Carreiras até então vigente na FUNDASE. Destaca-se que o Governo do Estado contestou as emendas votadas e aprovadas no legislativo, concedendo os pleitos dos servidores. E que pela segunda vez os vetos governamentais retornaram à Assembleia a fim de serem apreciados.

No dia 22 de maio de 2018, novamente a CCJR analisou os vetos, novamente aprovou os pleitos dos servidores da FUNDASE. Etapa essa que ocorreu justamente no último dia 07 de junho de 2018, após ser colocado em votação dois vetos distintos, um por interesse do Poder Executivo estadual, o outro se tratando de sua rejeição após ter sido colocado em discussão na CCJR. Mais uma vez, saiu vitoriosa a categoria dos

servidores, representada pelo seu Sindicato, obtendo assim a aprovação da Lei Complementar por unanimidade.

É importante relatar que, pela terceira vez, após os deputados estaduais derrubarem todos os vetos governamentais, no dia 18 de junho de 2018, o governador decide promulgar a lei mantendo os textos vetados, através de publicação em DOE/RN-Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte, de nº 14.195, de 19/06/2018, só que essa parte da LC nº 614, foi republicada no DOE nº 14.196, do dia 20/06/2018, por equívoco no nº da Lei.

Hoje, a estratégia aplicada pela FUNDASE contraria as sugestões de Chiavenato (1999), de Davel e Vergara (2009), de Ponchirolli (2010) e de Zanini (2007), já que a política de gestão de pessoas da Fundação tem “atropelado” etapas, principalmente, no que se refere à contratação, à qualificação e à valorização (promoção) dos servidores que compreendem o quadro de pessoal do ente público fundacional.

A dinâmica utilizada pela FUNDASE hoje é a de contratação temporária, por meio de seleção pública por tempo determinado, ou seja, por contrato temporário de 12(doze) meses, prorrogado por igual período, regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, ao invés da aplicação do contrato através de concurso público de provas e de provas e títulos, e regido pelo Regime Jurídico Único – RJU. (RIO GRANDE DO NORTE, 2002).

Recentemente foi aprovada a Portaria nº 096/2018 – GP, datado de 25.07.2018, publicada no DOE nº 14221, de 28.07.2018, que institui a comissão de análise e avaliação dos integrantes do quadro de pessoal permanente (efetivo) da FUNDASE, que tem como meta gerenciar e implementar o desenvolvimento funcional dos servidores, conforme dispõe o Art. 40, Inciso II, § 1º, da Lei nº 614/2018.

Mesmo que a FUNDASE possua lei específica, que trata sobre o plano de carreiras e cargos, desde o ano 2008, com a implementação da LC nº 361, está parcialmente implementada, deixando para trás muitos ganhos remuneratórios e, consequentemente, sociais.

Na teoria, o plano em vigor foi implementado ignorando muitos benefícios compensatórios essenciais, como sugerem Davel e Vergara (2009) e Zanini (2007), a real implantação de uma política de gestão de pessoal, baseada na reciprocidade autônoma, no reconhecimento profissional e no feedback organizacional.

4 METODOLOGIA

A metodologia que foi aplicada nesse estudo baseou-se nas sugestões de Prodanov (2013) e de Severino (2007), ao detalhar a estruturação e apresentação de Trabalho de Conclusão de Curso, em formato de artigo científico.

O caminho metodológico da pesquisa se deu através de consultas bibliográficas, com base em Alyrio (2009), e também buscou suporte nas investigações empíricas, quer dedutivas e/ou indutivas, e ainda por análise documental e experiências práticas propostas por Prodanov (2013), bem como seguiu orientações descritas nas normas técnicas da ABNT, no que tange à elaboração e estrutura textual. Alyrio (2009) propõe que o investigador produza seu estudo se baseando no conhecimento adquirido por ele

no ambiente de trabalho, o qual deverá ser construído e delimitado no próprio ambiente profissional.

Uma vez definido o tema e o objeto da pesquisa, compete tão somente ao pesquisador que, conforme Alyrio (2009), decerto conhece o ambiente da investigação e tem experiência com o objeto, consequentemente, devendo a partir dessa intimidade com o objeto estudado encontrar um problema de pesquisa, apresentando nova(s) proposta(s) para o conhecimento científico.

Considerando que o pesquisador tem experiência e prática no campo de estudo proposto, possibilitou-se a delimitação do objeto, favorecendo assim o alcance de resultados mais precisos e melhor viáveis a futuras pesquisas na área estudada, evidentemente com suporte investigativo e analítico de documentos referentes ao objeto de estudo pesquisado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os objetivos expostos, espera-se com esse estudo corroborar com a garantia mecanismos de valorização e capacitação profissional, com a abertura de concurso público de provas e de títulos, visando suprir vagas no âmbito dos serviços públicos prestados pela FUNDASE, e possibilitando a otimização do atendimento socioeducativo na sua totalidade.

Primordialmente por estar em processo de reordenamento estrutural, com fins também de garantir melhorias salariais com a promulgação da LC nº 614, instituindo o novo Plano de Cargos e Carreiras e Remunerações, além de outras características funcionais, possibilitando o reajuste dos salários dos servidores que atuam no sistema socioeducativo Potiguar.

Mesmo com a implementação das garantias propostas na LC nº 614/2018, ainda há algumas distorções no que se referem ao desenho e às atribuições de cargos ausentes, destaca-se: advogado, médico e psicólogo e/ou psicanalista ou psicoterapeuta. Tais ausências provavelmente impacta na qualidade da sua composição organizacional, já que, visam atender demandas de saúde ocupacional, e acima de tudo, as condições funcionais que os servidores da FUNDASE estão submetidos, tais como: ações jurídico-administrativas e a altas cargas de estresses durante a execução das tarefas diárias no exercício profissional.

Tais distorções tendem a ser solucionadas, ao passo que houver, de fato, a implementação da LC nº 614. Sua execução facilitará reparos e, com isso, melhoramentos tanto no reordenamento e arranjo, desenho dos cargos e de suas tarefas executadas, facilitará ainda corrigir os erros históricos que ainda refletem negativamente na gestão de recursos humanos da FUNDASE.

A implementação e aplicabilidade da Lei nº 614, certamente, possibilitará o real reordenamento organizacional no que concerne à estruturação administrativa da FUNDASE, garantindo maior reconhecimento e respaldo do trabalho socioeducativo executado pela Fundação.

Esse reconhecimento socioeducativo, indiscutivelmente, passa pela aplicabilidade prática do Plano de Carreiras, o qual visa capacitar, valorizar e reconhecer o profissional do sistema socioeducativo, partindo dos dispositivos contidos

no Livro II da legislação, fluindo a contento as garantias jurídicas e sociais compatíveis com o desejo de otimização, com isso, também, se espera maximizar o atendimento a adolescentes internados nas unidades socioeducativas do Estado.

A LC nº 614, tem ainda como propostas viáveis garantir melhorias da qualidade de vida dos servidores, ao passo que, melhorará substancialmente o atendimento ao adolescente em conflito com a lei, público-alvo da FUNDASE. Conclui-se que se faz mais do que necessário a realização de concurso público, de provas e de títulos, exigindo, do futuro servidor, uma boa qualificação, e em contrapartida, proporcionando estabilidade e garantias no que tange à qualidade de vida, possibilitando melhores condições de qualidade de vida no trabalho do setor público.

Persistindo essa situação torna-se quase impossível promover um resultado do trabalho funcional com eficiência e eficácia, pretendido pela organicidade e pelo plano de carreiras, propostos a partir da LC nº 614/2018. O atual gestor de Recursos Humanos da FUNDASE, admite haver, hoje, aproximadamente 350 (trezentos e cinquenta) servidores ativos do seu quadro efetivo, o que agrava ainda mais a situação de redistribuição entre as unidades socioeducativas, bem como gerenciar e atender ao ótimo do reordenamento e organicidade da Fundação.

Estima-se que o ideal para suprir a carência de pessoal na Fundação, mesmo que sendo para a contratação, por concurso público, visando reposição por substituição de temporários por efetivos, substituição por aposentadorias ou falecimentos, seria de aproximadamente 550 (seiscentos) servidores convocados após aprovação em concurso, sendo desse total 280 (duzentos e oitenta) agentes socioeducativos para atuarem no atendimento direto aos socioeducandos internados nas unidades socioeducativas do Rio Grande do Norte. Além de pessoal técnico nas áreas de pedagogia, serviço social, psicologia, etc.

Que, esse artigo possa contribuir com novos estudos que tenham como proposta-base a investigação social dessa temática, quanto ao gerenciamento de pessoal, propondo a valorização profissional e a promoção dos servidores da FUNDASE, garantindo a aplicabilidade prática do Livro II, da LC nº 614, e assim otimizando a progressão e o reconhecimento da carreira socioeducativa.

REFERÊNCIAS

ALYRIO, Rovigati Danilo. **Métodos e técnicas de pesquisa em administração**. volume único. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009.

BRASIL. **Código de Menores**. Lei nº 6.697, de 10 de outubro de 1979. Publicado no Diário Oficial da União, 11.10.1979.

_____. **Código Penal Brasileiro**. Decreto-Lei Nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Publicado no Diário Oficial da União, 31.12.1940. Rio de Janeiro, 119º da Independência e 52º da República.

_____. Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo, **Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente**, Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Brasília: CONANDA / SEDH, 2006.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, Publicado no Diário Oficial da União, 05.10.1988.

_____. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Lei Federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990, e legislação correlata. 13 ed. Brasília: Edições Câmara, Câmara dos Deputados. (Atualizada em 19/03/2015).

_____. **Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo**. Lei Federal nº 12.594, de 18 de janeiro de 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. (ogs.). **Gestão com pessoas e subjetividade**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competências. **RAC**, Edição especial, pp.183-196, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>> Acesso em: 04 ago 2018.

PIRES, Alexandre Kalil et al. **Gestão por competências em organizações de governo**. Brasília: ENAP, 2005.

PONCHIROLLI, Osmar. **Capital humano: sua importância na gestão estratégica do conhecimento**. 1 ed. 4 reimpr. Curitiba: Juruá, 2010[2005].

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2 ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIBEIRO, Márcio Fernandes. **Relatório de questionário aplicado no dia 1º de março de 2012, durante assembléia dos servidores da Fundação Estadual da Criança e do Adolescente (FUNDAC/RN): organização e promoção do sindicato dos servidores públicos da Administração Indireta do Rio Grande do Norte (SINAI/RN)**. Natal, 2012.

RIO GRANDE DO NORTE. Lei Complementar nº 361, de 18 de setembro de 2008 - **Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações da Fundação Estadual da Criança e do Adolescente**. Governo do Estado do Rio Grande do Norte. Palácio de Despachos de Lagoa Nova, em Natal, 18 de setembro de 2008, 187º da Independência e 120º da República.

_____. Lei Complementar nº 614, de 05 de janeiro de 2018 - **Lei Orgânica e o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Quadro de Pessoal da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Estado do Rio Grande do Norte (FUNDASE/RN)**. Palácio de Despachos de Lagoa Nova, em Natal/RN, 05 de janeiro de 2018, 197º da Independência e 130º da República.

_____. Parte promulgada e mantida pela Assembleia Legislativa do Rio Grande do Norte. Lei Complementar nº 614, de 05 de janeiro de 2018 - **Lei Orgânica e o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Quadro de Pessoal da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Estado do Rio Grande do Norte (FUNDASE/RN)**. Palácio de Despachos de Lagoa Nova, em Natal/RN, 05 de janeiro de 2018, 197º da

Independência e 130º da República. *[Publicações no D.O.E/RN, nº 14.195, de 19.06.2018 e nº 14.196, de 20.06.2018, corrigindo equívoco].

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23 ed. rev. e atual. 5 reimpr. São Paulo: Cortez, 2007.

ZANINI, Marco Tulio. **Confiança**: o principal ativo intangível de uma empresa: pessoas, motivação e construção de valor. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.