



ASIBAMA-TO

Associação dos Servidores do IBAMA no Estado do Tocantins

102 Norte, Conj. 01, lote 10 – Centro - Palmas - TO Fone: 3219.8400.

RESPONSABILIDADE CO-PARTILHADA

A história, corroborada por estudiosos do assunto, tem demonstrado que as relações entre gestores e funcionários no ambiente de trabalho são determinantes para que as empresas e as instituições alcancem os resultados almejados, determinando-lhes seu crescimento ou sucumbência. Aponta, ainda, que os recursos humanos representam o real patrimônio corporativo, de maneira que o “valor da empresa” é significativamente definido por esse capital, que representa o conhecimento, a ação, a motivação e, conseqüentemente, o sucesso ou insucesso corporativo. Mesmo distinguindo-se o setor privado do setor público essencialmente por suas finalidades, onde o primeiro visa auferir resultados econômicos (lucros) e o segundo almeja atender a demanda advinda da sociedade (políticas públicas com dividendos políticos), observa-se que em ambos é perfeitamente aplicável esse paradigma.

As instituições governamentais e seus integrantes, freqüentemente, são alvos de críticas pejorativas oriundas tanto da sociedade em geral quanto das empresas privadas ao se sentirem insatisfeitas ou prejudicadas em função dos serviços prestados por aquelas. Situação que se agrava nos casos em que o organismo de governo desempenha ações regulatórias ou possui poder de polícia. No entanto, exemplos recentes, Polícia Federal e Ministério Público Federal dentre outros, indicam que a gestão organizacional pode reverter tal pressuposto, tornando-as reconhecidas e respeitadas pela sociedade. Mas, infelizmente há muitas que persistem em sentido contrário, utilizando métodos ultrapassados e comprovadamente ineficazes.

Em “Teoria da Administração e Gerenciamento para a Nova Era”, de 1993, Garland já expressava a necessidade de que os gestores da “Nova Era” deveriam conceber e adotar uma postura mais abrangente nas questões das relações do trabalho, reconhecendo seus comandados, de forma mais ampla, como pessoas, e que, como tal, também possuem e necessitam de ser contemplados em seus anseios para, então, dentro de um ambiente íntegro, harmônico, participativo e promissor produzirem cada vez mais e melhor, dentro de suas capacidades e competências.

A essência do bom gerenciamento está na utilização consciente e hábil dos recursos financeiros, materiais e humanos, cujo objetivo é produzir resultados concretos, e o enfrentamento dos problemas só é possível numa organização estruturada, motivada e operacionalmente centrada em seus fins.

O Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – IBAMA, em sua representação no Tocantins, padece de evidente descrédito público decorrente de desgastes institucional originários, particularmente, de questões internas pendentes de soluções adequadas, demonstrando a falta de comprometimento administrativo em relação aos seus usuários quer internos (servidores), quer externos (contribuintes). Diversos fatos confirmam tal afirmativa, a exemplo do “isolamento” e “desmoralização” institucional perante as demais instituições governamentais ou não governamentais, inclusive as integrantes do SISNAMA – Sistema Nacional do Meio Ambiente, em razão da falta de compromisso para com os mesmos; da desagregação e desarticulação setorial interna; da ausência de motivação funcional devida às barreiras administrativas e financeiras; da morosidade na tomada de decisões, quando não, executadas de forma arbitrária, inoportuna ou equivocada, denotando a falta de metodologia e critérios, imperando a vontade pessoal de gestores.

É sabido que, respeitados os limites legais, nas organizações governamentais, determinados postos de trabalho são ocupados por pessoas advindas de livre nomeação. Contudo, essa representação externa a preocupação emanada por seus representados quanto aos percalços ocorridos na gestão do IBAMA/TO. Compreende-se que a melhor expectativa institucional se volta para a égide do comando (Superintendência e Chefias de Divisões) ser desenvolvido por pessoas altamente comprometidas com o organismo e seus fins; que conquistem a confiança e o respeito por parte dos comandados, e que os incentivem ao maior esforço no alcance dos objetivos institucionais, comungando os resultados.

Entende-se que é dever, e necessário urgentemente em Tocantins, optar por significativas transformações na gestão do IBAMA, para que se possa reduzir o déficit institucional, alcançando mais eficiência, eficácia e efetividade, através da transparência, participação, responsabilidade e comprometimento das partes.

Nesse momento, em que se evidenciam e urgem as mudanças institucionais, e crendo que ainda há tempo para resgatar o papel do IBAMA/TO perante a sociedade, a ASIBAMA-TO roga o legítimo direito de seus representados, em participar das discussões relativas às nomeações para os cargos de direção e assessoramento superiores (DAS) disponíveis nesta unidade estatal.

NA BUSCA PELA UNIDADE E INTERESSE COMUNS PARA O BEM DA SOCIEDADE.

JOEL ALVES GOMES
Presidente da ASIBAMA/TO