

Valorização e aperfeiçoamento

Marcondes Mundim Guimarães (*)

A Secretaria de Pessoal Civil vem desenvolvendo uma política de valorização e aperfeiçoamento dos servidores civis da União nos seus diversos grupos e categorias funcionais.

Estamos preparando, na Secretaria de Pessoal Civil, as bases para uma reforma completa na administração do pessoal civil da União e, na Câmara IV da Comissão Geral da Reforma Administrativa, estamos desenvolvendo estudos objetivantes da elaboração de propostas referentes ao Novo Estatuto, ao Plano de Classificação e Funções, ao Plano de Previdência e Assistência ao Funcionário Público e ao plano de Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos.

Muitas medidas sem pressupostos bem anunciados, em relação ao servidor público, foram tomadas nestes últimos anos.

Não se instituíram, para as áreas de pessoal da Administração Pública Federal, instrumentos com um mínimo de consistência, coerência e validade desejadas, o que acabou por promover distorções inevitáveis.



Chegou-se ao ponto de não haver um só funcionário público que não esteja reivindicando algo, à vista de decisões ambíguas e mal definidas do próprio Governo, inclusive no sentido de beneficiá-lo.

Ao assumirmos a Secretaria de Pessoal Civil do DASP, a palavra de ordem do Ministro Aluizio Alves foi, exatamente, no sentido de que introduzíssemos significativas mudanças na administração de pessoal, especificamente na área de desenvolvimento de recursos humanos, o que vem sendo feito através dos estudos que estão sendo elaborados pelas comissões implantadas para a Reforma Administrativa.

Tais estudos visam, em última análise, à valorização do servidor público e à dignificação da função pública, a partir da análise de políticas, modelos, instrumentos, técnicas e métodos até agora utilizados, objetivando criar os espaços necessários à consecução de vários objetivos, dentre os quais se inserem o Novo Estatuto do Pessoal Civil do Poder Executivo, um Plano de Cargos e Salários adequado às novas necessidades, de modo a

poder levar a contento o nosso propósito de recrutar, selecionar, desenvolver e manter o servidor dentro da organização, permitindo-lhe o constante crescimento individual e, por conseqüência, o crescimento da própria Administração Pública.

Hoje, podemos registrar que a Reforma Administrativa já está em pleno funcionamento.

E isto porque, é nossa opinião, uma reforma desse porte não se faz do dia para a noite; nem se estabelece marco para o seu início. Mais importante do que as propostas que estão sendo elaboradas, nos parece, é o desafio de introduzirmos profundas mudanças nas pessoas a ela ligadas, direta ou indiretamente, sem o que não vemos outra forma de torná-la viável. É preciso, portanto, e antes de tudo, que todas as pessoas participem do processo, ativa e conscientemente, para que, juntos possamos encontrar as melhores soluções para os nossos problemas.

É com esta filosofia que os trabalhos estão sendo desenvolvidos. Já no mês de fevereiro, a Comissão do Plano de Cargos ultimarás as diretrizes que serão encaminhadas para discussão junto a todos os órgãos e associações representativas de classes profissionais, a fim de colhermos as necessárias críticas e sugestões calcadas na realidade atual.

Paralelamente aos trabalhos de diagnóstico e elaboração de propostas concretas, que vêm sendo desen-

(*) Marcondes Mundim Guimarães é secretário de Pessoal Civil do Ministério da Administração e presidente da Câmara IV da Comissão de Reforma

volvidas nas diversas comissões da Câmara IV, a SEPEC desenvolve uma linha de ação estratégica, visando, basicamente, a facilitar a aplicação do elenco de propostas que estão sendo elaboradas.

É o caso, por exemplo, do recente Decreto-lei N.º 2280/85, que pretende regularizar a situação funcional de mais de 130 mil servidores ocupantes de tabelas especiais de empregos e assemelhadas, disfunção que vinha se arrastando ao longo dos anos e que impedia a aplicação de uma política equânime de pessoal, sem falar do descaso que o fato vinha ensejando com relação ao princípio do sistema do mérito.

• O Plano de Classificação de Cargos

Do ponto de vista da administração de pessoal, o Plano de Classificação de Cargos representa, por assim dizer, a base vital de sistematização e ordenamento das atividades e funções de qualquer organização, devendo, por consequência, ser instrumento facilitador de toda a ação política de recursos humanos que se pretenda por em prática.

Se atentarmos para a filosofia de concepção do atual PCC, a que alude a Lei n.º 5.645/70, e para os demais instrumentos complementares de sua implantação, iremos verificar que o mesmo Plano a despeito de contar com pouco mais de 10 anos de existência, já apresenta flagrantes e consideráveis sinais de inadequação aos objetivos propostos quando de sua instituição.

Dentre as principais causas e conseqüências dessa inadequação, podemos enfatizar:

- a) Classificação de cargos e empregos divorciada das estruturas organizacionais dos diversos órgãos da Administração, resultante de categorias funcionais que, não refletindo nas classes que compõem sua estrutura a divisão do trabalho da organização que integram, impediam a elaboração de especificações que refletissem as reais atribuições de cada classe, transformando a Progressão Funcional em mero instrumento de melhoria salarial, sem qualquer

vinculação com o crescimento profissional do servidor;

- b) Tratamento diferenciado entre os servidores dos diversos órgãos, em face do princípio do "gradualismo" introduzido pela Lei n.º 5.645/70, configurando situações de privilégio, através de obtenção de benefícios do novo Plano, por grupo de servidores, em determinados momentos;
- c) Excessiva rigidez na fixação de lotações, o que resultou na constituição de quadros de pessoal quantitativamente aquém das efetivas necessidades dos órgãos, forçando a contratação indireta de mão-de-obra para recompor a sua força de trabalho, à revelia do sistema de mérito;

Do ponto de vista da administração de pessoal, o Plano de Classificação de Cargos representa, por assim dizer, a base vital de sistematização e ordenamento das funções e atividades de qualquer organização, devendo, por consequência, ser um facilitador de toda a ação política de recursos humanos que se pretenda por em prática efetiva.

- d) Ausência de institucionalização e dinamização de programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos vinculados aos objetivos organizacionais e de crescimento individual, ausência essa evidenciada pela existência de grande contingente de servidores sem a necessária capacitação para o exercício de suas atribuições, culminando na queda qualitativa e quantitativa dos padrões de desempenho funcional. Essas disfunções, por si só, se nos afiguram suficientes para justificar a implantação de um novo Plano de Classificação de Cargos.

É nosso pensamento que o novo Plano deva criar os espaços necessários para assegurar efetivas condições de profissionalização do servidor público, através de sua formação, de desenvolvimento e aperfeiçoamento funcional, em sintonia com os objetivos da organização.

Há que se criar um sistema de classificação de cargos que permita, aos servidores, reais possibilidades de carreira, o que somente será possível, cremos, articulando-se classificação de cargos e estruturas organizacionais, tendo como núcleo conceptual o estabelecimento integral do sistema do mérito, como único princípio democrático capaz de permitir o desempenho eficaz da administração pública.

Impõe-se, para tanto, o estabelecimento de um sistema voltado para o ingresso e para o treinamento permanente, contemplando e amparando as diferenças individuais de pontencialidades e incentivando, de maneira adequada, o comprometimento consciente do servidor com os objetivos da organização e vice-versa. Estas são as linhas básicas que devem nortear a concepção do novo Plano de Classificação de Cargos.

Anteprojeto do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União

A proposta do Novo Estatuto dos Servidores Civis da União está sendo elaborada a partir das diretrizes aprovadas pela Comissão Geral de Reforma Administrativa, na Sessão Plenária de 12/09/85, e levará em conta a definição da Organização da Administração Federal, cujos estudos são da competência da Câmara I da Comissão da Reforma.

Resumidamente, as diretrizes do anteprojeto do Novo Estatuto apontam para os caminhos da valorização do funcionário e da dignificação da função pública, não só através da melhoria das condições de trabalho, como também da ênfase ao sentido da missão e da responsabilidade social do servidor público, assegurando-lhe condições de efetiva profissionalização, por meio de sua formação e desenvolvimento funcional, permitindo-lhe o crescimento na organização, mediante um sistema de carreira.

IDÉIAS

Fundamentalmente, o estabelecimento integral do sistema do mérito será a tônica sobre a qual repousarão as bases de uma administração eficiente, com a qual se legitima a ação política.

O Novo Estatuto deverá, ainda, proclamar a identidade do princípio da isonomia, na sua plenitude com o espírito da democracia.

A proposta deverá, também, incorporar as conquistas do funcionalismo, tanto as reconhecidas na legislação, quanto as proclamadas pela jurisprudência administrativa e dos tribunais.

Um único regime jurídico, a partir da vigência do Novo Estatuto, é o cerne de toda a questão e permitirá a adoção de todas as medidas que se pretende pôr em prática, ora objeto de estudos na Câmara IV da Reforma da Administração.

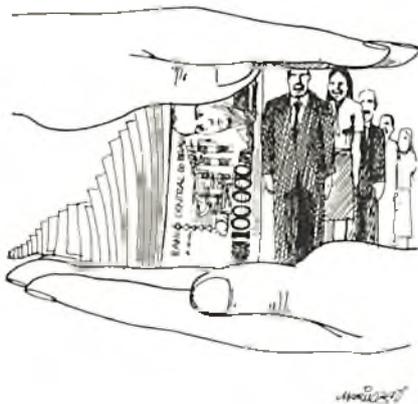
Plano de Previdência e Assistência ao Funcionário e à Sua Família

Inserir-se na proposta do Novo Estatuto a implantação de um sistema de previdência e assistência social, extensivo a toda a família do servidor. É um sistema que, pela sua relevância, vem sendo objeto de estudo à parte, confiado à Comissão de Previdência e Assistência ao Funcionário Federal e à sua Família.

Essa comissão tem por finalidade elaborar um diploma jurídico consolidador de toda a legislação vigente e incorporador das vantagens e benefícios que vêm sendo concedidos pela jurisprudência administrativa e pretoriana, de sorte que possa propiciar aos destinatários, amparo securitário e assistencial condignos.

O Plano de Retribuição de Cargos e Funções

Arelado ao Plano de Classificação de Cargos, o Plano de Retribuição de Cargos e Funções está sendo, preliminarmente, objeto de estudos a partir da análise do atual Plano de Salários que, reconhecidamente, não há como prevalecer numa Administração que pretende, sobretudo, valorizar o funcionário e dignificar a função pública, através do sistema do mérito e do princípio da equidade de tratamento.



É preciso valorizar o funcionário e dignificar a função pública, através do sistema do mérito e do princípio da equidade de tratamento. As distorções salariais atualmente existentes, privilegiando determinados grupos de categorias funcionais, e as disfunções causadas por reposicionamento são, entre outros, aspectos que têm de ser corrigidos.

As distorções salariais atualmente existentes, privilegiando determinados grupos de categorias funcionais, o elenco de gratificações e as disfunções ocasionadas por reposicionamentos sem qualquer planejamento global são, entre outros, aspectos negativos que se pretende corrigir.

Outro destaque que se pretende corrigir, no que se refere à diferenciação salarial entre os diversos empregos (atualmente inexistente), é a necessidade de observância das diferenças de potencialidades individuais, como um dos parâmetros para remuneração.

É preciso estabelecer mecanismos que premiem os mais capazes e esti-

mulem os menos capazes a uma reciclagem constante.

Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos

A capacidade de invoção de qualquer organização, seja ela pública ou privada, está intimamente ligada ao desenvolvimento de seus recursos humanos.

Se a proposta da Nova República é a de criar eficácia no desempenho das atribuições no âmbito da Administração Pública, como um todo, é necessário, antes de tudo, desenvolvermos um sistema para recrutar e selecionar servidores que se sintam desejados, seguros, significativamente engajados no seu trabalho e verdadeiramente interessados nos objetivos da organização.

O Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos que se pretende por em prática, em linhas gerais, ultrapassará a conotação de aprendizagem a partir da simples transmissão de conhecimentos, para atingir a dimensão mais profunda da formação de atitudes desejáveis ao processo de integração de pessoas à tarefa e, por consequência, às metas organizacionais.

O papel do treinamento que se pretende instalar é aquele que o caracteriza como instrumento de que se vale a instituição para intervir no sistema organizacional, com o objetivo de melhorar sua eficácia.

Será o Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos, antes de tudo, um esforço planejado e consciente, utilizando os conhecimentos existentes, devidamente adequados à nossa realidade, levando-se em conta, outrossim, os valores, as aspirações, os interesses e os objetivos dos indivíduos, acoplados aos objetivos da organização.

A partir destas e outras medidas que estão sendo estudadas na Câmara IV da Comissão da Reforma Administrativa, estaremos certos de levar nossa contribuição aos pressupostos básicos da Reforma, que, entre outros, ressaltam a restauração da cidadania, a revitalização do serviço público, a valorização de seus servidores e a melhoria dos padrões de desempenho, em benefício da sociedade a que servimos.