

Deputado Dayl de Almeida
(na Câmara):

“O DASP Está no Rumo Certo”

A política de recursos humanos da administração federal levada a efeito pelo Governo Médici foi favoravelmente analisada pelo Deputado Dayl de Almeida (1.º Secretário da Câmara dos Deputados), em discurso que pronunciou, durante a sessão realizada na tarde de 23 de outubro último.

Falando em homenagem aos servidores públicos que teriam comemorado quatro dias após a data que lhes é dedicada, em nome da Liderança do Governo naquela Casa do Congresso Nacional, assim manifestou-se o deputado:

“Sr. Presidente, Srs. Deputados, a Revolução de 64 encontrou a Administração de Pessoal no Serviço Público sem diretrizes seguras e sem objetivos definidos, ao atuar multidirecionalmente, aprofundando, a cada medida, o desequilíbrio a que fora levada pelo sistema da Lei n.º 3.780/60.

Visando à correção desse estado de coisas, uma nova filosofia foi fixada no ato de Diretrizes para a Reforma Administrativa, com que se procuraria dar à máquina da Administração condições de maior eficácia funcional, tendo em vista a valorização e a dignificação da função pública.

Por outro lado, os programas ligados ao Plano Nacional de Desenvolvimento exigiram da Administração elevada capacidade de adaptação e atendimento

a uma série de necessidades emergentes e ela só poderia integrar-se no seu papel de instrumento básico do processo desenvolvimentista dispondo de pessoal preparado, atualizado e motivado a nele participar.

É claro, portanto, que, a partir desse enfoque, inúmeras providências revisoras deveriam ser tomadas.

Em 1970, foram aprovadas por lei as novas diretrizes sobre a matéria, de natureza a mais relevante para os programas governamentais.

Essas diretrizes, compreendendo o acionamento de diversos princípios, objetivam, em última instância, a profissionalização do servidor e a colocação da função pública no plano elevado, que lhe cabe.

Só um tratamento justo, visando a globalidade e não a classes ou grupos, baseado em princípios uniformes dinamizadores e em dispositivos interligados, daria à Administração condições satisfatórias, não apenas na manutenção do ritmo do desenvolvimento, como também na sua aceleração.

Atualização de Métodos e Técnicas

No acentuado dinamismo desse processo, questões as mais variadas e complexas apresentaram-se cada passo, exigindo modelo adaptável às necessidades e pessoal sempre atualizado com os métodos mais modernos e as técnicas mais flexíveis e realísticas. A missão do homem desenvolve-se hoje em dia em contexto altamente mutável, quer quanto aos meios, quer quanto aos fins em razão da influência direta e permanente da evolução tecnológica e da mudança social.

De fato, exposta, atualmente, sobretudo à constante variação do esquema meios-fins, a Administração necessita atualizar permanentemente seus recursos humanos, elementos propulsor de todo o sistema.

A execução da política traçada está diretamente condicionada à deflagração conjugada das atividades básicas da Administração de Pessoal, desde a organização e atualização de registros de dados fundamentais para o equacionamento dos problemas até a instituição de estímulos capazes de manter o funcionário a serviço da Administração Pública.

O processo decisório só pode desenvolver-se sobre dados que reflitam a realidade que se precisa mudar.

Cadastro Permanente e Lotação

Esta lacuna está hoje suprida pelo Cadastro Permanente dos Servidores Civis que representa, em termos quantitativos, a totalidade dos Quadros do Serviço Público quando à força de trabalho, atividade, composição, distribuição, denominação e custos, realidade sobre a qual se precisa trabalhar.

Cuida-se já de montar a necessária unidade de processamento eletrônico para analisar esses dados, a fim de operar a correção de distorções que venham a ser localizadas.

A situação global sintetizada no Cadastro é detalhada nos registros de lotação.

Fato importante para a Administração e para o Funcionário é o estabelecimento, pela primeira vez no Serviço Público, em caráter de obrigatoriedade, desse tipo de registro: — a lotação. Isto porque a determinação das necessidades de pessoal, em termos de qualidade e quantidade, para o atendimento das atribuições de cada uma das unidades administrativas que compõem o conjunto da repartição interessa, tanto à Administração quanto ao Funcionário, sob duplo aspecto: no que se refere à Administração, concorre para a elevação do rendimento do trabalho sob os ângulos qualitativo e quantitativo; e, no que respeita ao funcionário, sentir-se-á melhor ajustado em seu trabalho, pois estará executando as tarefas atinentes ao seu cargo, sem subutilização ou superutilização relativa à sua situação funcional, ao tempo em que terá maiores probabilidades de progresso funcional,

na medida em que a lotação, contendo ou fazendo expandir o Quadro de Pessoal às suas justas proporções concorre para a garantia dos interesses de seus integrantes.

A forma tradicional de estruturação de carreiras em pirâmides, as diversas classes constituídas de percentuais rígidos sobre o total dos cargos, está sendo abandonada em favor da estruturação realista, diretamente subordinada às necessidades dos serviços. Poderá, em alguns casos, apresentar-se a pirâmide, mas o "funil" que angustiava o funcionário com oportunidades cada vez menores de promoção já não será uma constante em sua vida.

Retomada do Sistema do Mérito

Assim, submetida a realização de programas ao nível de qualidade e quantidade do pessoal necessário a sua execução, o Aperfeiçoamento assume importância capital para o funcionamento do sistema. Por essa razão é ele, no novo Plano de Classificação de Cargos, o fator condicionante do progresso funcional.

Nesse sentido preocupa-se o Governo com a montagem de um sistema de ensino especializado, utilizando recursos do próprio Serviço Público, ou, ainda, da rede educacional, mediante convênio. Agora com caráter obrigatório, articulado diretamente com o sistema de progressão e ascensão funcionais, o Aperfeiçoamento terá em vista, como recomenda a boa técnica, exclusivamente as finalidades da repartição em que se verifica e as atribuições inerentes ao cargo ocupado

pelo funcionário, ou àquele que está em sua linha de desenvolvimento funcional, atuando como meio de adequação permanente e precisa dos recursos humanos aos programas estabelecidos. O funcionário vai, agora, estudar com objetivos determinados, relativamente à sua carreira. Haverá, dessa forma, um investimento de energias, com o aproveitamento máximo das potencialidades de cada um, a que corresponderá, por acoplamento com o sistema de progressão e ascensão, uma elevação, também, da condição funcional. É um aspecto da retomada do sistema do mérito, retomada com características irreversíveis.

O Centro de Aperfeiçoamento

No caminho da formação funcional atuará um bem estruturado Centro de Aperfeiçoamento, cuja construção já iniciou. Esse Centro vai preparar a reserva de valores humanos indispensáveis ao assessoramento superior da Administração Civil.

Dessa forma, as atividades de recrutamento e seleção, relativas à conquista dos melhores no mercado de trabalho, serão desenvolvidas dentro das estritas necessidades reais, de modo a melhorar seu grau de precisão.

O cidadão brasileiro, que desejar ingressar nos quadros do funcionalismo civil, poderá fazê-lo, mas conscientizado de que vai exercer a profissão para a qual se preparou, cujas atribuições estarão perfeitamente definidas em seus vários níveis de complexidade e cujas linhas de acesso estarão fixadas. Esses parâmetros servirão de base às provas de seleção, de

modo que nelas se apurem os conhecimentos de que o candidato vai necessitar realmente para exercer o cargo, ao invés de conhecimentos gerais não relacionados às tarefas que vai executar.

Inovação significativa, embora de caráter mais restrito nesse campo, é a ampliação, até 40 anos, da faixa etária de recrutamento para atividades de nível superior, faixa que permanecia inaproveitável e foi reconhecida como potencial de produção importante aos objetivos desenvolvimentistas.

A FILOSOFIA DO PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS

O Plano de Classificação de Cargos, documento e instrumento básico de toda a política governamental nesse setor, foi concebido com a finalidade de dotar a Administração de meios para atender a seus programas nas diversas áreas, mas também objetivando a integração do funcionário.

O homem só tem condições de produzir consciente do valor de seu trabalho, integrado à sua comunidade, atendido em suas necessidades, confiante nas suas possibilidades, confiante nas suas possibilidades de progredir.

Por outro lado, o sistema que lhe oferece tudo isso deve proporcionar à Administração aquela possibilidade de harmonização ao contexto que caracteriza a dinâmica administrativa moderna. Daí precisar ser simples, maleável, mutável e corrigível, a fim de corresponder sempre às suas finalidades.

Para esse efeito, com base na análise dos encargos das diversas repartições, definiram-se os tipos de tarefas executadas no Serviço Público, e estas foram englobadas ao máximo possível em Grupos de Atividades segundo sua natureza e o nível de conhecimentos exigidos.

Tais Grupos compreendem, até o momento, o seguinte, nos termos do quadro abaixo:

GRUPO — LEI FIXA VAL, VENC.

Direção e Assessoramento Superiores — n.º 5.843, de 6-10-72 (D.O. de 6-12-72).

Serviços Auxiliares — n.º 5.845, de 6-12-72 (D.O. de 7-12-72).

Diplomacia — n.º 5.846, de 6-12-72 (D.O. de 7-12-72).

Serviço de Transporte Oficial e Portaria — n.º 5.886, de 31-5-73 (D.O. de 4-6-73).

Polícia Federal — n.º 5.883, de 24-5-73 (D.O. de 28-5-73).

Pesquisas Científicas e Tecnológicas — n.º 5.916, de 5-9-73 (D.O. de 10-9-73).

Artesanato — n.º 5.914, de 31-8-73 (D.O. de 3-9-73).

Outras Atividades Nível Superior — n.º 5.920, de 19-9-73 (D.O. de 20-9-73).

Além desses Grupos, já estão enquadrados os dos Serviços Jurídicos —

Mensagem 320, de 20-9-73 (D.O. de 24-9-73), e o de Direção e Assistência Intermediárias — Mensagem 347, de 10-10-73 (D.O. de 11-10-73).

Já foi submetido, também, ao Congresso Nacional, através da Mensagem n.º 322, de 21 de setembro último, o projeto de lei que “dispõe sobre retribuição dos membros do Ministério Público”.

Finalmente, está concluída, na prática, a elaboração dos anteprojetos relativos aos grupos Magistério. Outras Atividades de Nível Médio, e Tributação, Arrecadação e Fiscalização, estes dois últimos com sua estrutura já divulgada.

Retomando o sistema do mérito, a passagem, para novos quadros, de funcionários não concursados, se fará através de processo seletivo, que, quando aplicado sob a forma de prova, será precedido de treinamento intensivo, efetuado no horário de trabalho. Essa passagem oferece ao funcionário a possibilidade de buscar colocar-se ao nível de sua formação profissional, concorrendo a cargos de atribuições diversas daquelas em que se encontram, desde que isso interesse, também, à repartição.

Essa pluralidade de perspectivas de progresso dentro dos quadros funcionais é característica marcante do Plano, pois está presente na grande maioria dos Grupos de Atividades.

Outra inovação que o documento introduz é a oportunidade de o funcionário concorrer, ainda mais duas vezes, à passagem para novo quadro,

em vagas que ocorram, e o ensejo de disputar vagas em outros Grupos de Atividades, juntamente com a clientela externa, mediante concurso público, porém com classificação à parte. Quer isto dizer que a Administração abrirá oportunidades especiais a seus servidores, em condições jamais estabelecidas anteriormente.

Devo dizer, ainda, que, para mais rápida e uniforme implantação do novo Plano de Classificação de Cargos em toda a Administração Pública Federal Civil, o DASP vem ministrando intensiva e permanente orientação aos órgãos do Poder Executivo e, sempre que solicitado, dá sua assistência especializada aos setores competentes do Poder Legislativo e do Poder Judiciário.

Avaliação de funções e política salarial

Outra manifestação importante da política valorizativa do servidor é o sistema de avaliação, que deixou de ser aleatório para ser lógico e integrado, com base na consideração das características dos cargos, das exigências necessárias ao seu desempenho e das condições especiais de exercício de cada um, de acordo com as premissas fixadas para a política salarial, marcada pela uniformidade de critério.

É certo que o salário não é tudo, mas é certo também que, em termos práticos, é ele que materializa para o funcionário o resultado final do tratamento de que é destinatário.

Isso, do ponto de vista administrativo, é fator de atração e fixação do profissional a seu serviço, contribuindo para a formação de equipes capa-

citadas, obstando a evasão para a esfera empresarial, que vinha preocupando os Governos há vários anos.

Essas escalas de vencimentos relacionados globalmente, mas independentes entre si, já que aplicadas a cargos diferentes em suas especificações, possibilitará ajustamento de profissões cuja evolução assim o exija, de modo que o Serviço Público permaneça como um efetivo competidor no mercado de trabalho.

Nessa reforma profunda e total do Serviço Civil, todo o disciplinamento das relações funcionário-Serviço Público está sendo reformulado de modo a ajustar-se à nova concepção de Administração dinâmica para adaptação, como dissemos, no início deste pronunciamento, a uma realidade que varia subtaneamente.

Apoio Orçamentário

Todo esse trabalho de valorização do homem, entretanto, perderia sentido se não tivesse correspondência na estrutura organizacional e nos métodos de execução, e se lhe faltasse apoio orçamentário que permitisse sua concretização prática.

A organização não tem existência por si mesma: ela se manifesta por meio do homem e do seu trabalho, isto é, através de *quem* e de *como* é impulsionada.

Atento a esse ângulo da questão, o Governo condicionou a aplicação no

Plano de Classificação de Cargos à prévia reforma administrativa da repartição, à fixação de suas necessidades de recursos humanos em razão de sua finalidade e do volume de trabalho exigido por setor, bem como à existência de disponibilidade orçamentárias. Disso decorre, necessariamente, uma implantação gradualista do processo.

Dentro desse gradualismo, o estabelecimento de prioridade é o caminho que permitirá, em cada situação, o atendimento, em grau satisfatório, das necessidades dos inúmeros setores que o Governo precisa acionar, na sua tarefa de promotor do bem comum.

É uma posição realista e responsável, como realistas e responsáveis são as posições da Revolução de 64.

Há um caráter especial que penetra e interliga todas essas medidas que, articuladas, consubstanciam a política de pessoal do Governo — o caráter de Justiça.

O DASP, procurando valorizar e dignificar a função pública, buscando fazer Justiça, está no rumo certo, dentro das coordenadas políticas do benemérito e eficiente Governo atual.

Esta a nossa homenagem, sincera e devida, em nome da Liderança do Governo nesta Casa do Congresso Nacional, ao servidor do Estado, cuja data se comemora dia 28 próximo."