

Política de Pessoal: - "Uma das Bases e Condições do Desenvolvimento Nacional"

Antonio Carlos Konder Reis

O senador Antônio Carlos (ARENA-SC) pronunciou o seguinte discurso, em plenário, durante a sessão do Senado Federal realizada no dia 23 de outubro último:

"No próximo dia 28 transcorre a data consagrada ao Funcionário Público. A ocasião é, pois, oportuna para um exame, tanto quanto possível atualizado, ainda que sucinto, da política de pessoal que o Governo do Exmo. Sr. Presidente Emílio Garrastazu Médici vem, gradualmente, executando no setor.

Preliminarmente, há que se dizer que ela representa uma das bases e condições do desenvolvimento nacional. Pela sua importância e urgência, não será exagero colocá-la na linha do plano nacional de desenvolvimento básico e do plano de desenvolvimento científico e tecnológico, iniciativas governamentais destinadas a atender às necessidades de uma nação que busca se afirmar no cenário internacional.

Do elenco de diplomas legais, que consubstanciam as providências indispensáveis à execução dessa política, cumpre destacar o Decreto-lei

n.º 200, de 1967, e a Lei n.º 5.645, de 1970, os quais vêm permitindo, no setor da Administração de Pessoal, a implantação do Sistema de Pessoal Civil na Administração Federal, do qual o DASP é o órgão central normativo e o responsável pela sua execução, no que diz respeito às medidas de ordem geral.

No momento, essa política volta-se para a implantação de um Plano de Classificação de Cargos e a construção de um Centro de Aperfeiçoamento do Pessoal Civil.

O esforço brasileiro, no sentido de racionalizar a Administração de Pessoal no Serviço Público Federal, começou, sem dúvida, com a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público — DASP, e teve como um de seus momentos decisivos a discussão, votação e a sanção, em 1958, do Projeto de Reclasseificação de Cargos.

Acompanhei a tramitação dessa matéria, na Câmara dos Deputados, e pude verificar as grandes dificuldades que se antepunham a uma solução capaz para o problema. Toda a estruturação dos Quadros de Pessoal Civil da União fora, até então, comandada por critérios empíricos. Leis esparsas e não raro contraditórias disciplinavam a organização dos Quadros de Pessoal Civil, tendo em vista necessidades e aspirações setoriais. As carreiras, de regra, estruturavam-se no âmbito de cada Ministério e, assim, comportavam-se como compartimentos estanques. Tal situação provocava injustiça, discriminações e contradições.

A iniciativa, acolhida pelo Congresso Nacional em 1958, foi o primeiro passo que obteve êxito, especialmente na supressão da situação criada com a implantação, nos idos de 1948, 1949 e 1950, das chamadas Tabelas Únicas, verdadeiros quadros paralelos que vieram tumultuar a já medíocre organização dos quadros efetivos de cada Ministério.

O Decreto-lei n.º 200 buscou estabelecer diretrizes gerais, capazes de permitir uma alteração, em profundidade, no panorama tumultuado dos Quadros de Pessoal do Serviço Público Federal. Pouco antes, a Constituição de 1967, na Seção VIII do Capítulo VII, Título I, estabeleceu regras capazes de fazer o legislador ordinário cumprir o objetivo de se dar racionalidade à matéria. Já em 1970, nas "Metas e Bases para a Ação do Governo", o assunto foi contemplado e manifestou-se, então, a preocupação com o problema de recrutamento,

mobilização, utilização, aperfeiçoamento e profissionalização dos recursos humanos indispensáveis ao esforço de desenvolvimento. Nos Quadros da Administração Pública o problema situava-se no grau de desempenho inferior aos padrões, nos custos excessivos, na rigidez e no excesso da burocracia. Essas deficiências exigiam correções drásticas e urgentes. Ao DASP coube enfrentar tal problema, assumindo a tarefa, que se soma àquelas já de sua competência, ligadas à pesquisa e ao equacionamento de questões suscitadas pela legislação em vigor, bem como as suas atribuições no campo da normalidade jurídica e técnica, como órgão supervisor e de controle dos assuntos concernentes à Administração do Pessoal Civil da União.

A partir da Lei n.º 5.645, de 1970, o DASP pôde propor uma série de atos normativos e executivos que abrangeram áreas de grande importância: cadastramento, enquadramento, recrutamento e seleção do pessoal; reorganização de sua estrutura; política salarial; assessoramento superior, equipes técnicas de alto nível, lotação ordinária de pessoal: constituição de grupos ocupacionais; provimento de cargos e empregos na Administração Federal, direta e indireta; e, finalmente, a implantação do Plano de Classificação de Cargos e as diretrizes necessárias para essa classificação. Tudo isso com o objetivo de erradicar o empirismo, as improvisações e o imobilismo no campo da Administração de Pessoal.

Permito-me, aqui, destacar, entre os resultados já alcançados, o forte-

lecimento do sistema do mérito a curto prazo, através de instrumentos de seleção dos mais capazes e atualizados, medida que possibilitará ao Governo a organização de uma força de trabalho dotada de qualificação e efetiva capacitação para a execução dos planos de Governo.

A par dessa atualização do sistema do mérito, antes só presente no momento do ingresso do funcionário, através do concurso público e, assim mesmo, não obedecido em inúmeros casos, há que se destacar o trabalho de profissionalização e treinamento permanente, mediante a realização de cursos de treinamento e atualização técnico-cultural.

Todo esse trabalho tem sido difícil, pois que ele opera sobre um quadro que, sem exagero, pode ser considerado esclerosado. Tem-se contudo caminhado e alguns resultados podem ser considerados satisfatórios.

Este ano o Congresso Nacional votou e foram sancionadas as Leis n.ºs 5.916, de 5 de maio de 1973, e 5.921, de 19 de setembro de 1973, que disciplinaram a situação do Grupo Pesquisa Científica e Tecnológica e Outras Atividades de Nível Superior.

Para se ter uma idéia das dificuldades do trabalho, basta que se examine esses dois diplomas legais: o primeiro abrange todos os pesquisadores do Serviço Público Federal de nível superior, exclusive os professores universitários que se regerão e serão enquadrados noutro grupo; o segundo diz respeito a Outras Ativi-

dades de Nível Superior e abrange os funcionários de grau universitário, médicos, médicos veterinários, engenheiros, engenheiros agrônomos, engenheiros florestais, arquitetos, químicos, enfermeiros, odontólogos, estatísticos, bibliotecários, técnicos de administração, contadores, nutricionistas, zootecnistas, meteorologistas, economistas, geólogos, atuários e outros.

Comparando-se os dois diplomas, verifica-se que, apesar de se constituírem em valiosos instrumentos de aperfeiçoamento do Quadro de Pessoal do Serviço Público Federal, necessitam, ainda, de correções.

Aparentemente, a carreira de Pesquisa Científica e Tecnológica oferece, em termos de vencimentos, justas vantagens em relação à de nível superior, pois que inicia com melhor nível (Cr\$ 3.500,00) enquanto o nível inicial do segundo é de Cr\$ 3.000,00, e termina num nível mais elevado, (Cr\$ 5.700,00), enquanto que a de nível superior finaliza com Cr\$ 5.300,00.

De fato, porém, Sr. Presidente, os médicos em todas as suas especialidades, o engenheiro, o engenheiro agrônomo, o geólogo, o zootecnista, o médico veterinário e outros têm o seu nível inicial (NS-4) fixado em Cr\$ 3.900,00, ou seja, dois níveis acima do cargo inicial do Grupo de Pesquisa Científica e Tecnológica, para o qual é exigido o grau universitário para ingresso.

O Sr. Nelson Carneiro — Permite V. Ex.^a um aparte?

O SR. ANTÔNIO CARLOS — Ouço o nobre senador Nelson Carneiro.

O Sr. Nelson Carneiro — Acompanho, com muito interesse, a oração de V. Ex.^a, mas, ainda ontem, recebi, das Associações Médicas, um apelo para que esses benefícios referentes aos médicos em exercício se estendessem também aos colegas que já estão aposentados, porque parece que a lei se esqueceu deles; fixou esses níveis para os atuais médicos, porém não tratou daqueles que já prestaram seu serviço à Administração pública. Era a contribuição que queria trazer ao discurso de V. Ex.^a e, se verdadeira essa informação, daqui dirijo um apelo ao Senhor Presidente da República, para que se preocupe igualmente com esses antigos profissionais.

O SR. ANTÔNIO CARLOS — Grato ao aparte do nobre Líder, o Sr. Nelson Carneiro. V. Ex.^a, honrando-me com a sua atenção, há de ter verificado que, no início de minhas considerações, observei que todo esse trabalho que está sendo realizado é difícil, pois que opera sobre um quadro que, sem exagero, pode ser considerado esclerosado. No momento em que, com prazer, fui interrompido por V. Ex.^a, eu fazia uma comparação entre as carreiras de pesquisadores de nível superior e outras atividades do mesmo grau e mostrava que, apesar das duas leis votadas pelo Congresso Nacional este ano representarem um avanço e um esforço de aperfeiçoamento, era necessário que se atentasse para determinadas imperfeições, cujo comentário estou fazendo, na forma de

uma colaboração sincera ao DASP, e às quais acrescento esta que V. Ex.^a acaba de enunciar, acompanhada do pedido do nivelamento da remuneração dos médicos em atividade com aqueles outros que, por tempo de serviço ou por implemento de idade, já se encontram no gozo da aposentadoria.

Grato a V. Ex.^a

Prossigo, Sr. Presidente:

Desse modo, os profissionais a que acabo de me referir — os médicos, em todas as suas especialidades; o engenheiro agrônomo, o geólogo, o zootecnista, o médico veterinário e outros, — se quiserem se dedicar à pesquisa, campo que considero prioritário, iniciarão as suas carreiras com um salário menor do que se ingressarem no outro quadro. Há, ainda, a considerar que no setor da pesquisa o acesso é lento e mais difícil.

Comparando-se os vencimentos e exigências para o acesso, inclusive tempo de serviço, no Grupo de Pesquisa Científica e Tecnológica e no Grupo Outras Atividades de Nível Superior, chega-se à conclusão de que para o primeiro o acesso é condicionado ao grau de mestrado ou equivalente e que, para o segundo, a curso de especialização ou aperfeiçoamento. De igual modo, o tempo na pesquisa é de 3 anos na classe anterior, enquanto que na de Nível Superior é de 4 anos. A desvantagem para o Grupo Pesquisa é, pois, evidente, uma vez que se lhe é exigido o nível de mestrado para nível de vencimento superior ao inicial do Grupo Outras Atividades de Nível Superior.

No Grupo Outras Atividades de Nível Superior um curso de aperfeiçoamento ou especialização é suficiente para dar ao seu titular um salário que, na carreira de Pesquisa, só poderá ser atingido após três promoções (PCT-4-Cr\$ 5.100,00), cumpridas as seguintes exigências: permanência nas classes anteriores durante um mínimo de 7 anos, grau de mestre para atingir o segundo nível e o grau de doutor para atingir o terceiro. Essa situação está a exigir, dentro da orientação que o próprio DASP está imprimindo ao problema, uma retificação imediata.

Por outro lado, devo, ainda, citar — não como censura, mas como uma contribuição que considero válida à hora em que ressalto o trabalho meritório do DASP —, o que está ocorrendo com o projeto em andamento no Congresso Nacional, ora em tramitação na Câmara dos Deputados, e que cuida de disciplinar os Grupos de Chefia e Assistência Intermediárias.

Com a atual redação, esse projeto, se sancionado, virá diminuir a remuneração dos componentes desses grupos, principalmente no quadro de autarquias.

Foi a informação que recebi, Sr. Presidente, de fonte autorizada e legítima, e que me apresso a incorporar ao discurso que estou pronunciando.

Julgo indispensável que o DASP faça um reexame da questão, para que a medida aperfeiçoadora não venha a prejudicar as chefias e cargos de assistência de nível intermediário.

De fato, o trabalho é mais que difícil: é desafiador; e a circunstância de o DASP ter aceito esse desafio é o maior elogio que se pode fazer ao órgão incumbido pelo Governo de transformar a situação dos dedicados servidores públicos civis da Nação.

O País espera e confia que a reforma administrativa prossiga, atinja todos os seus setores e escalões e possa consagrar normas que não apenas atendam no geral à melhoria dos proventos dos servidores mas, acima de tudo, cumpra a alta finalidade de fazer sempre presente os fatores de estímulo, aperfeiçoamento, seleção e aprimoramento da máquina administrativa estatal.

À frente do DASP está o Professor Glauco Lessa de Abreu e Silva, assessorado por uma equipe altamente qualificada, ao qual se devem os resultados já obtidos. O prosseguimento de seu trabalho e a confiança na orientação do Governo, sem dúvida, são a melhor mensagem que se pode dirigir, às vésperas da data que lhes é consagrada, a todos os servidores públicos de nossa Pátria”.