

O Novo Plano de Classificação de Cargos

NEWTON MENDES DE ARAGÃO

Assistente Jurídico e Professor de Cursos de Treinamento do DASP

EXPERIÊNCIA E OBSERVAÇÕES COLHIDAS

Durante o último semestre do ano transato, o DASP intensificou suas atividades, notadamente na área da competência de sua Coordenação de Aperfeiçoamento, visando, em especial, ao treinamento das equipes técnicas que se incumbirão, sob a supervisão das equipes de alto nível da administração direta e das autarquias, de proceder aos levantamentos preliminares, bem como de realizar os estudos e análises indispensáveis à implantação do novo Plano de Classificação de Cargos.

Desse modo, pôde o DASP, ao final daquele semestre, atingir seu objetivo, logrando ver treinados perto de seiscientos funcionários, na Capital da República e no Estado da Guanabara, onde ainda se concentra grande número de servidores federais.

Note-se que o treinamento se endereçou a funcionários já especializados em pessoal, selecionados pelas equipes de alto nível, e que acudiram à convocação, procedentes de todos os pontos do território nacional, por mais longínquos, de norte a sul, todos conscientes da importante tarefa que lhes está reservada.

Em se tratando de especialistas de pessoal, não se deteve o DASP, ao treiná-los, na revisão de noções básicas da teoria e técnica de classificação de cargos, partindo do pressuposto de que todos os treinandos já reuniam, em tese, condições mínimas para o acompanhamento do curso. Em verdade, o nível

das turmas treinadas correspondeu, em geral, à expectativa, contribuindo para o bom resultado do empreendimento.

O autor destas linhas teve oportunidade de integrar a equipe de instrutores do DASP que ministraram, em Brasília, o referido curso de treinamento, atuando na área referente à classificação de cargos e empregos.

Seria ocioso dizer ainda da importância, do alcance, dos objetivos do referido treinamento, a esta altura já compreendidos e reconhecidos por todos nós, especialmente os que labutam, no dia-a-dia, com os problemas da classificação de cargos.

Parece, porém, altamente conveniente, a nosso ver, que os conhecimentos ali divulgados não se circunscrevessem às equipes auxiliares e pudessem mesmo, num autêntico encadeamento, no verdadeiro sistema da "bola de neve", ser difundidos, retransmitidos em todas as áreas ministeriais ou autárquicas. Para isso, os técnicos já treinados deveriam ser incumbidos de orientar os órgãos de pessoal regionais das repartições mais distantes, quanto ao procedimento a ser adotado com vistas ao novo Plano de Classificação de Cargos.

Não obstante a experiência vivida durante o curso ministrado, pudemos fazer algumas observações importantes que nos ensejaram lições inestimáveis para o futuro, bem assim as conclusões registradas neste trabalho.

A primeira observação, válida como premissa maior de silogismo que seguimos em nosso raciocínio, relaciona-se ao nível, em regra, elevado da clientela que recebeu treinamento, por isso mesmo incompatível a primeiro exame com o grande número de perguntas formuladas aos instrutores, algumas sobremodo simples e outras variáveis até os extremos da mais alta indagação.

Nossa perplexidade é atenuada, tendo em vista que o novo Plano de Classificação de Cargos, em sua filosofia e técnica, é algo de inédito e extraordinário que vai ser introduzido no serviço público civil de nossa terra, sem precedentes na história administrativa brasileira e sem a importação comodista de soluções alienígenas quase sempre inadequadas aos problemas nacionais.

E por isso mesmo, os especialistas em pessoal, por mais experimentados, têm dúvidas, muitas dúvidas, e formulam indagações, algumas de aparência simplista mas que trazem em seu bojo intensa carga de objetividade.

Anotamos a grande maioria, senão a totalidade, das perguntas apresentadas. Muitas repetidas pelos treinandos das turmas que se sucedem, outras formuladas isoladamente, ou com pequena freqüência.

De qualquer modo, as dúvidas suscitadas pelas equipes já treinadas levam-nos, é impossível negar, à irrecusável verdade: a grande massa dos servidores públicos civis pouco sabe do novo Plano de Classificação de Cargos.

É oportuno, portanto, a nosso ver, e nada contra-indica tal procedimento, que as respostas dadas, em aula, aos quesitos dos funcionários treinados sejam reproduzidas neste trabalho com o propósito de esclarecer, sempre e cada vez mais, o servidor público, considerando, sobretudo, o extraordinário veículo de divulgação e penetração que é, sem dúvida alguma, a Revista do Serviço Público.

A ordem seguida é apenas a cronológica, sem preocupação de avaliar e aferir a importância das perguntas a fim de ordená-las desta ou daquela maneira.

PERGUNTAS ANOTADAS COM VISTA AO NOVO PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS

1ª) Por que o DASP não centraliza a implantação do novo Plano de Classificação de Cargos como o fez com o da Lei nº 3.780, de 1960? Seria o modo de evitar desuniformidade de critérios e prevenir possíveis distorções ou privilégios de classificação para alguns cargos.

— Porque hoje existe o Sistema de Pessoal Civil de Administração Federal criado pelo Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970, e do qual é o DASP o órgão central. Para assegurar a uniformidade de orientação dos trabalhos de elaboração e execução do Plano de Classificação de Cargos, haverá uma Equipe Técnica de alto nível, sob a presidência do dirigente do órgão de pessoal de entidade de administração direta ou indireta, que manterá com o órgão central o Sistema de Pessoal os contatos necessários para a correta elaboração e implantação do Plano.

2ª) Como se farão a transposição ou transformação dos cargos atuais para as categorias funcionais a serem criadas nos chamados quadros em aberto?

— Serão feitas gradativamente, de acordo com as necessidades e conveniências da Administração. Se ocupados, po-

rém, os cargos, serão aplicados critérios seletivos a seus ocupantes, mediante treinamento intensivo e obrigatório.

3ª) Todos serão compulsoriamente submetidos aos critérios seletivos?

— Não. Haverá direito de opção. Quem não desejar ingressar no quadro em aberto permanecerá em Quadro Suplementar, sem prejuízo de promoções e acesso.

4ª) Qual o motivo da exigência indiscriminada de nova seleção para ingresso no quadro em aberto, desprezado até o fato de que muitos ingressaram no serviço público mediante concurso público realizado pelo próprio DASP?

— A Reforma Administrativa preconiza, em seus princípios básicos, a valorização, dignificação, profissionalização e aperfeiçoamento do servidor público, a par do fortalecimento do Sistema do Mérito. Para esse fim, o ingresso no quadro em aberto, que traduz, em última análise, a situação ideal objetivada pela lei da Reforma Administrativa, deverá reservar-se aos mais capazes, aos mais habilitados, aos de maior experiência.

5ª) É certo que os cargos do quadro em aberto serão em número bem mais reduzido do que os atuais?

— Em verdade, o novo Plano deverá estabelecer, globalmente, nos termos das diretrizes legais vigentes, número de cargos inferior ao dos atualmente existentes. Entretanto, este número não será fixado a esmo e sim após o levantamento da chamada lotação ideal de cada unidade administrativa.

6ª) Haverá concurso de provas para todos os que optarem pelo ingresso no quadro em aberto?

— Os processos seletivos serão fixados mediante decreto do Presidente da República e a seu critério, não sendo lícito se façam previsões. As soluções deverão ser, porém, uniformes; se houver exigência de prova, deverá atingir a todos, mas, em casos especiais, poderão ser precedidas de cursos intensivos de treinamento.

7ª) É certo que os novos vencimentos serão bem mais vantajosos?

— Dentro do princípio de que urge valorizar o servidor público, é válida a expectativa de que os vencimentos serão mais compatíveis e fixados levando em conta vários fatores inclusive em função dos salários correntes nas empresas privadas para atribuições correspondentes.

8ª) Quais os objetivos desses vencimentos mais compatíveis?

— Acompanhando-se as oscilações do mercado de trabalho, previne-se o aliciamento e a evasão de valores para as empresas particulares; incentiva-se o servidor público e criam-se atrativos para a composição do quadro em aberto.

9ª) O que se deve entender por plano flexível e maleável de classificação de cargos?

— O novo Plano de Classificação de Cargos comportará sempre aprimoramento. Novos grupos, além dos dez que a lei instituiu, poderão ser criados ou desmembrados dos existentes. Este fato é que caracteriza sua flexibilidade, sua maleabilidade.

10ª) A Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, delega ao Poder Executivo a faculdade de elaborar e expedir o novo Plano de Classificação de Cargos mediante decreto. Não poderá constituir a medida instrumento inconveniente, por facilitar sobremodo alterações freqüentes do Plano?

— A implantação do Plano e suas modificações, por via de decreto, serão sempre precedidas de estudos técnicos dos órgãos componentes do Sistema de Pessoal Civil, o que lhe empresta, em tese, certa garantia contra quaisquer injunções.

11ª) É também propósito do novo Plano contribuir para a elevação do nível de eficiência do funcionalismo?

— A resposta é afirmativa, eis que um dos objetivos últimos do novo Plano é ensejar melhores índices de eficiência na prestação dos serviços públicos para o que se instalará sistema obrigatório de treinamento dos servidores, destinado a assegurar-lhes permanente atualização e permitindo-lhes ascensão e progressão funcionais de acordo com critérios seletivos prefixados.

12ª) Não poderá haver privilégios para certas categorias funcionais prestigiosas, em face das prioridades a serem estabelecidas pelas equipes de alto nível?

— Em princípio, não. As prioridades não serão fixadas ao alvedrio das equipes de alto nível. Os critérios preferenciais inseridos na Lei nº 5.645, de 1970, terão que ser cumpridos, levando-se em conta preponderantemente a implantação prévia da reforma administrativa, o estudo quantitativo e qualitativo da lotação dos órgãos e a existência de recursos orçamentários suficientes.

13ª) O que objetiva a lei quando se refere a que cada "Grupo terá sua própria escala de nível"?

— Pelo Plano de Classificação de Cargos aprovado pela Lei nº 3.780, de 1960, havia uma única escala de vencimentos aplicável a todos os Grupos Ocupacionais, a todas as séries de classes e classes singulares. Hoje, por força do estatuído na Lei nº 5.645, de 1970, deverão ser fixadas várias escalas de níveis de vencimentos, cada uma alusiva especificamente a determinado grupo de cargos, sem nenhuma correlação entre elas.

14ª) É exato que a lei nova revogou o Plano de Classificação de Cargos criado pela Lei nº 3.780, de 1960?

— Não. O Plano então vigente foi considerado extinto. À medida que for sendo implantado o novo Plano, os cargos remanescentes passarão a constituir Quadros Suplementares destinados à supressão. Houvesse revogação expressa ou tácita por incompatibilidade entre os dois Planos, teríamos, por algum tempo, situação indefinida, até mesmo caótica, enquanto não se concretizasse a implantação do novo sistema.

15ª) Que estimativa se poderá fazer quanto ao prazo necessário para a definitiva implantação do novo Plano?

— É da própria índole do novo Plano, conforme temos visto, a maleabilidade, a flexibilidade. Será, portanto, sempre em aberto, comportando constante aperfeiçoamento, criações, modificações, desmembramentos e supressões de Grupos de Cargos. Não há, conseqüentemente, a preocupação de se concluir a implantação do Plano, de maneira taxativa e definitiva; ao contrário, deverá seguir processos gradativos, sempre em atenção aos interesses superiores da Administração.

16ª) Há possibilidade de funções de direção, até determinado grau, virem a constituir atribuições de cargos de provimento efetivo?

— Sim. Na conformidade das razões contidas na Exposição de Motivos nº 168, de 22 de outubro de 1970, assinada pelo Ministro Extraordinário para Assuntos do Gabinete Civil da Presidência da República e pelo Ministro do Planejamento e Coordenação Geral e submetida à aprovação do Excelentíssimo Senhor Presidente da República, em que se propôs o estabelecimento de diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e Autarquias Federais, o assunto foi tratado, merecendo especial relevo as disposições do projeto acerca da matéria. Desse modo, o funcionário que ascender ao nível final de sua categoria funcional poderá ter, como conseqüência,

a responsabilidade das funções de direção, até determinado grau.

CONCLUSÕES

Desnecessário dizer que nenhum outro propósito nos moveu senão o de reunir, neste artigo, as considerações reputadas de maior importância, colhidas na oportunidade da realização dos recentes cursos de treinamento do DASP, visando sobretudo à maior divulgação da matéria, por sua natureza tão do interesse da numerosa classe dos servidores públicos.

PAULO S. DE ABADIA LIMA

Professor de Direito de Casadouras

INTRODUÇÃO

§ 1º — De Reforma Administrativa e seus objetivos.

§ 2º — A extinção dos buracos de marinha como medida de interesse à Reforma.

A Reforma Administrativa, cujas bases foram lançadas pelo Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, se propõe a simplificar e aperfeiçoar o funcionamento da máquina administrativa federal de modo a proporcionar-lhe maior economia e mais rendimento.

Entre as várias medidas programadas a zero fim, tem especial relevo não só aquelas concernentes à racionalização da técnica do processo administrativo, onde se tem a atuação de componentes administrativos indispensáveis à formação da vontade do Estado (agências de planejamento, coordenação e execução), como também a própria extinção de certos serviços e repartições que, mantidos até hoje por mera tradição consuetudinária, já se mostram inúteis e desconhecidos à população da coisa pública.

Alinhando-se com esse espírito, o presente trabalho vai tentar demonstrar a inutilidade de se manter no domínio da União Federal os chamados buracos de marinha, quer porque a manutenção desses aparatos vazios de natureza política, econômica ou estratêgica, quer porque, longe de constituir um fator de desenvolvimento econômico, representa um fator a mais de peso à gravar o funcionamento do aparelho burocrático federal.

