

# O DASP e a Reforma Administrativa

GLAUCO LESSA DE ABREU E SILVA

Diretor-Geral do DASP

Conferência pronunciada pelo Prof. Glauco Lessa de Abreu e Silva, Diretor-Geral do DASP, a convite da Procuradoria-Geral da Justiça do Distrito Federal e dos Territórios e da Associação do Ministério Público do Distrito Federal, a 15 de abril de 1970, em Brasília, intitulada "O DASP e a Reforma Administrativa". O trabalho do Prof. Glauco Lessa de Abreu e Silva que a REVISTA DO SERVIÇO PÚBLICO divulga, com exclusividade, na presente edição, examina com rigorosa objetividade, embora de maneira sucinta, um aglomerado de problemas inter-relacionados, cuja importância seria ocioso encarecer, versando, precisamente, a problemática da reorganização integral do DASP no quadro da Reforma Administrativa em andamento. Os estudiosos e servidores possivelmente interessados encontrarão na conferência um documento de valor permanente e alta categoria, embora naturalmente conciso e adstrito aos aspectos essenciais da multiplicidade dos temas focalizados com incontestável sobriedade e senso de oportunidade.

Ex.<sup>mo</sup> Sr. Dr. José Júlio Guimarães Lima, DD. Procurador-Geral do Distrito Federal e Territórios,

Ex.<sup>mo</sup> Sr. Dr. José Dilermando Meirelles, DD. Presidente da Associação do Ministério Público,

Demais Autoridades,

Senhoras e Senhores.

Honrado com o convite do Ex.<sup>mo</sup> Sr. Procurador-Geral, aqui estamos para, congratulando-nos com V. Ex.<sup>as</sup> pelo 10º aniversário da organização judiciária do Distrito Federal e Territórios, trazer a colaboração do DASP à "SEMANA DO MINISTÉRIO PÚBLICO". Fazemo-lo prazerosamente já pela significativa oportunidade, já pela seleta audiência, como — por que não dizê-lo — pelo tema que aqui nos traz: "O DASP E A REFORMA ADMINISTRATIVA".

O tema é, realmente, dos que empolgam o administrador que lhes fala, e o enfoque nôvo de idéias antigas é sempre oportuno para sua disseminação e aprimoramento.

Desejamos, portanto, em primeiro lugar, agradecer a distinção que nos faz o Ministério Público, propiciando-nos o ensejo de semear em tão fértil terreno.

Para iniciar, recordemos que o "Govêrno Revolucionário de 30" lançou as bases do Estado Administrativo, como conseqüência da nova concepção das atividades do Estado, que deixou, assim, de ser eminentemente policial para ser o agente prestador de serviços.

Anteriormente a êsse movimento, já se reconhecia como condicionante do desenvolvimento do País, em têrmos de igualdade com a ordem pública, com a estabilidade da moeda, com o equilíbrio do orçamento e com o aparelhamento econômico, a reorganização do funcionalismo.

De então a 1960, várias medidas reformistas foram surgindo:

- a criação, em 1930, da Comissão Permanente de Padronização de Material;
- a inscrição, em 1934, do Sistema do Mérito na Constituição;
- a instituição, em 1936, de normas básicas da Administração de Pessoal e de um sistema de classificação de cargos, além da criação do Conselho Federal do Serviço Público Civil, transformado, em 1938, no Departamento Administrativo do Serviço Público, para materializar, em nosso País, pioneiramente, conhecimentos de Administração Científica;
- sob a égide do DASP, foi decretado, em 1939, o primeiro Estatuto do Funcionário, substituído, em 1952, pela Lei nº 1.711, que, elaborada com a participação do DASP, vige até hoje.

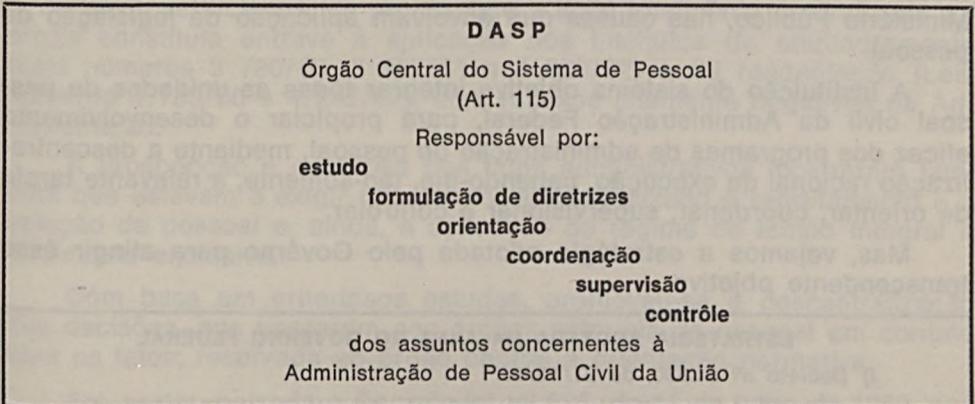
Da atuação do DASP até 1964 diremos, apenas, que, tendo conhecido fases de ascensão e de declínio, ao sabor das crises políticas que pontilharam a vida nacional ao longo das últimas décadas, os alicerces que construiu, em sua própria estrutura e na de todo o Serviço Público, sustentaram a instituição no contexto da vida administrativa do País, com saldo significativamente positivo.

Em 1967, visando, mais uma vez, a diminuir o descompasso entre a capacidade operacional da máquina administrativa e as crescentes solicitações do desenvolvimento econômico e social do País, o Govêrno deu início a um processo reformista, promulgando as diretrizes para a Reforma Administrativa. Volta o DASP — agora com a denominação de Departamento Administrativo do Pessoal Civil — à posição real de órgão de assessoramento imediato do Presidente da República, competindo-lhe prestar assistência direta e imediata ao Chefe do Govêrno nas questões de política e administração do Pessoal Civil.

Erigidas em forma de sistema as atividades de pessoal, foi o DASP também investido na condição de órgão central do mesmo sistema, ficando, em consequência, responsável pelo:

- estudo;
- formulação de diretrizes;
- orientação;
- coordenação;
- supervisão; e
- controle

dos assuntos concernentes à administração do Pessoal Civil da União.



De acordo com o moderno conceito de orçamento, que o vincula a programas, foram as atividades globais da especialidade acertadamente transferidas do DASP ao Ministério do Planejamento e Coordenação Geral, em cuja área se inserem.

As atividades de administração de edifícios públicos e instalações foram adjudicadas ao Ministério da Fazenda.

O DASP ficou, assim, com atuação jurisdicional específica na área de Pessoal, a qual foi, todavia, acentuadamente fortalecida. Em síntese, inscrevem-se na competência do DASP:

- a) cuidar dos assuntos referentes ao Pessoal Civil do Poder Executivo, submetendo ao Presidente da República anteprojetos de lei e os projetos de regulamentos indispensáveis à execução das normas legais que dispõem sobre a função pública e os servidores civis da União;
- b) zelar pela observância dessas leis e regulamentos, orientando, coordenando e fiscalizando-lhes a execução, bem como expedindo normas gerais obrigatórias para todos os órgãos;
- c) estudar e propor sistema de classificação e de retribuição para o serviço civil, administrando-lhes a aplicação;
- d) orientar, fiscalizar e controlar a realização do recrutamento e da seleção dos candidatos aos cargos da Administração Direta e Autarquias;

- e) manter o cadastro dos servidores civis, inclusive os da Administração Indireta, bem como orientar e controlar as respectivas lotações;
- f) zelar pela criteriosa aplicação dos princípios de administração de pessoal e promover medidas para o bem-estar social dos servidores civis da União e
- g) articular-se com as entidades nacionais e estrangeiras que estudem administração de pessoal.

Além de supervisionar a aplicação de outras medidas, igualmente importantes, compete ainda ao DASP cooperar com as Comissões Técnicas do Poder Legislativo, nos assuntos de sua competência, e com o Ministério Público, nas causas que envolvam aplicação da legislação de pessoal.

A instituição do sistema objetiva integrar tôdas as unidades de pessoal civil da Administração Federal, para propiciar o desenvolvimento eficaz dos programas de administração de pessoal, mediante a descentralização racional da execução, cabendo-lhe, tão-sòmente, a relevante tarefa de orientar, coordenar, supervisionar e controlar.

Mas, vejamos a estratégia adotada pelo Govêrno para atingir êsse transcendente objetivo.

#### **ESTRATÉGIA ADOTADA NA ÁREA DO GOVÊNRO FEDERAL**

- I) Decreto nº 61.930, de 21/12/67

O DASP é subordinado à supervisão do Ministério do Planejamento e Coordenação Geral, para os efeitos da Reforma Administrativa.

- II) Decreto nº 64.335, de 9/4/69

Cria a Comissão de Reforma do Pessoal Civil, para realizar estudos referentes a:

- **Nôvo Plano de Classificação de Cargos e Empregos**
- **Nôvo Estatuto do Servidor Civil Federal**
- **Reorganização do DASP**

O Secretário-Executivo da Comissão responde pela Diretoria-Geral do DASP durante a fase de sua reorganização.

A 21 de dezembro de 1967, pelo Decreto nº 61.930, foi delegada ao Ministério do Planejamento, responsável pela implantação da Reforma Administrativa, a supervisão do DASP. Isso enquanto se processassem os trabalhos e estudos relativos à revisão da legislação, ajustando-a aos princípios norteadores da política de pessoal preconizados no Decreto-lei nº 200/67.

A 9 de abril de 1969, considerando o relevante papel reservado ao servidor no progresso econômico do País, a necessidade de corrigir a atual situação do Serviço Público e a de criar condições satisfatórias de estímulo à dedicação com exclusividade, o Decreto nº 64.335 instituiu a Comissão de Reforma do Pessoal Civil, cometendo-lhe a realização dos estudos referentes à adoção de um nôvo Plano de Classificação de Cargos e Empregos e de um nôvo Estatuto do Servidor Civil Federal. Atri-

buiu-lhe, também, a tarefa de reorganizar o DASP, que se encontrava em defasagem tecnológica quase que total.

Estabeleceu, igualmente, o decreto citado, que o Secretário-Executivo daquela Comissão responderia pela Direção-Geral do DASP, durante a fase de reorganização do Departamento.

Nessa qualidade investidos no cargo de alta direção do DASP, procuramos, de logo, identificar os pontos de estrangulamento e estabelecer medidas que os eliminassem, de modo a acelerar o ritmo de andamento do órgão e colocá-lo em condições de acompanhar o trabalho exigido pela eclosão da Segunda Revolução Industrial.

Assim, verificamos, de pronto, que a ação totalmente centralizada do órgão constituía entrave à aplicação dos institutos do enquadramento (Leis números 3.780/60, 3.967/61 e 4.069/62) e da readaptação (Leis números 3.780/60 e 4.242/62), com reflexos altamente negativos na Administração.

A prospecção e a análise dos fatos administrativos mostraram também que estavam a exigir tratamento descentralizado o recrutamento e a seleção de pessoal e, ainda, a aplicação do regime de tempo integral e dedicação exclusiva.

Com base em criteriosos estudos, promoveu-se a descentralização das decisões, que passaram aos órgãos setoriais de pessoal em contato com os fatos, reservada ao órgão central a orientação normativa.

Foi, assim, baixado o Decreto-lei nº 625, de 11 de julho de 1969, que veio propiciar melhor distribuição da carga de trabalho e dar a cada órgão as funções compatíveis com sua finalidade e hierarquia, possibilitando-lhes, efetivamente, o exame e a decisão da totalidade dos processos de enquadramento e de readaptação.

#### PLANO DE AÇÃO NA ÁREA DO DASP

- I) Descentralização para fora  
(fortalecimento das decisões dos órgãos setoriais)

Primeiros Resultados

##### A) Readaptação

1962 a 31/3/64 .....	3.863
abril/64 a 12/6/69 .....	37.839
12/6/69 a 13/3/70 .....	10.640

52.342

##### B) Enquadramentos

Cargos a serem enquadrados definitivamente	
em 31/3/64 .....	357.239
em 13/3/70 .....	55.601

- II) Assistência direta aos Órgãos de Pessoal

- III) Reuniões de Coordenação  
(política de valorização)

- IV) Boletim "Diretrizes"  
(política de integração)

Os primeiros resultados dessa política demonstraram o seguinte:

**READAPTAÇÕES:**

1962 a 31-3-64 .....	3.863
abril/64 a 12-6-69 .....	37.839
12-6-69 a 13-3-70 .....	10.640
	<hr/>
	52.342

A tarefa que antes parecia impossível, de readaptar cêrca de 10.640 funcionários em apenas nove meses e meio, sòmente ocorreu graças à descentralização da aplicação de provas de suficiência. Estas passaram a ser realizadas pelas próprias repartições interessadas, sempre que dissessem respeito a classes ou a séries de classes privativas. Ao DASP passou a caber, sòmente, a realização daquelas relativas às classes ou às séries de classes comuns a tôdas as repartições. Aplicou ó DASP, diretamente, 4.200 provas em todo o território nacional, com 2.667 habilitados.

O fato dispensa maiores comentários, se nos lembrarmos de que o assunto **readaptação**, que se arrastava havia 9 anos, encontra-se em fase de conclusão, graças a um trabalho racional, de pouco mais de nove meses.

Quanto aos enquadramentos, havia:

Em 31-3-64 .....	357.239 cargos a enquadrar
Em 13-3-70 restavam ...	55.601 apenas.

A assistência do DASP aos dirigentes de pessoal para a decisão das questões de enquadramento e readaptação, como para todos os demais assuntos referentes a pessoal, passou a ser prestada diretamente e mesmo com o deslocamento de técnicos do órgão central para as unidades que necessitassem de orientação ou aconselhamento especializado.

Também a adoção do regime de tempo integral e dedicação exclusiva foi muitíssimo simplificada através do Decreto nº 64.925, de 5 de agosto de 1969, que outorgou aos Ministérios a competência para sua aplicação e fiscalização. O mesmo ato executivo prorrogou, até nova regulamentação, as tabelas aprovadas para 1969. Êsse ato limitou as alterações de tabelas às situações provenientes de modificação de estruturas e sistemas relacionadas com a aplicação da Reforma Administrativa.

O recrutamento e a seleção de pessoal, que até então eram executados exclusivamente pelo DASP, condicionando erradamente à programação dêste os interesses das repartições carentes de pessoal, foram, a seu turno, objeto de tratamento adequado, tendo sido expedido o Decreto-lei nº 797, de 27 de agosto de 1969, que atribuiu aos Órgãos de Pessoal dos Ministérios e às Autarquias de grande porte o processo seletivo, sob contrôle do DASP, ao qual incumbe a responsabilidade pela permanente verificação do cumprimento das leis e dos regulamentos sôbre a matéria.

A implantação da nova e corajosa política de autoridade com assistência e **com responsabilidade**, embasada na confiança recíproca, estava desencadeada.

Como esperavam as autoridades governamentais, essa política mostrou-se, desde logo, altamente rentável e positiva: o órgão central tornou-se acessível e passou, em contrapartida, a ter acesso mais fácil a todos os órgãos integrantes do sistema.

Segundo os fundamentos que presidiram às diretrizes para a Reforma Administrativa, estabeleceu-se a realização sistemática de reuniões com os chefes e dirigentes de Órgãos de Pessoal. Visava-se a conhecer as opiniões e sugestões dos agentes da reforma no campo da Administração de Pessoal, no sentido de que as soluções dos problemas urgentes tivessem viabilidade e fôssem tomadas dentro da realidade, de modo a atender, de fato, às unidades operacionais.

Já foram realizados dois encontros: um, em agosto de 1969, para primeira tomada de contato e divulgação direta da política a ser implantada; outro, em outubro do mesmo ano, já com a coleta de sugestões sobre questões objetivas referentes aos seguintes temas:

- Sistema de Pessoal;
- Subsistema de Cadastro;
- Organização do Recrutamento e Seleção de Pessoal;
- Subsistema de Treinamento.

O novo método de tratar os assuntos de pessoal revelou-se altamente positivo e contagiou de entusiasmo os dirigentes de pessoal, interessando-os em participar e colaborar com o valor de suas idéias. Esse manancial de conhecimentos e de experiência que até então estava sendo marginalizado e desperdiçado foi recuperado, mostrando-se superiormente prestadio para a Administração.

Outro elemento de informação e atuação coordenadora instituído foi o boletim "Diretrizes — Legislação e Orientação Administrativa", com características de Boletim Informativo Especial. Entrosa êle permanente e estreitamente os componentes do sistema com o órgão central, proporcionando-lhes o conhecimento imediato da jurisprudência, da legislação e das normas básicas de orientação administrativa indispensáveis ao seu funcionamento.

"Diretrizes" é — pode-se dizer — a assistência do DASP, presente, em uma de suas formas, em todos os órgãos de pessoal, a tempo e hora, e contribuindo para a efetiva uniformização de tratamento da casuística, dentro da orientação preconizada, evitando-se dispersão de esforços e diversificação de soluções.

No sentido de poder-se estudar e fixar a política indicada para o pessoal civil, procurou-se obter, fidedignamente, os dados essenciais a êsse procedimento, a fim de que as questões referentes ao assunto fôssem equacionadas e solucionadas em bases concretas.

É sabido que a formulação ou revisão da política de pessoal de uma empresa de grande envergadura — qual o Estado — depende, preponderantemente, da existência de controles e assentamentos de elementos básicos da vida funcional de seus servidores, e de fatos ou atos a ela ligados.

Visando a obter êsses elementos, condicionantes do conhecimento globalizado dos servidores civis, quer na administração direta, quer na indireta, foi proposta ao Governo a instituição de um cadastro permanente, tendo sido baixado a respeito o Decreto nº 64.564, de 22 de maio de 1969.

### CADASTRO

#### Resultados Preliminares

Quantos somos ?

Até 1968: . . .  
Em 30/6/69: **735.118**

O que somos ?

Até 1968: . . .  
Em 30/6/69: **somos**

<b>452.911</b>	estatutários
<b>1.657</b>	temporários especialistas
<b>15.374</b>	temporários
<b>5.951</b>	de obras
<b>189.943</b>	CLT (prazo indeterminado)
<b>9.049</b>	CLT (prazo determinado)
<b>59.550</b>	pagos por recibo
<b>683</b>	assessoramento superior

V) Descentralização para baixo

(Implantação dos princípios de Organização)

A primeira fase desse trabalho — levantamento numérico — revelou que o Serviço Público tem um total de 735.118 servidores, assim distribuídos:

452.911 — em regime estatutário;  
15.374 — temporários;  
1.657 — especialistas temporários;  
5.951 — de obras;  
189.943 — CLT (prazo indeterminado);  
9.049 — CLT (prazo determinado);  
59.550 — colaboradores pagos mediante recibo;  
683 — assessoramento superior.

#### CARGOS ESTATUTÁRIOS

existentes . . . . .	687.021
ocupados (cadastro) . . . . .	452.911
Vagos . . . . .	<u>234.110</u>
Enquadrados . . . . .	631.420
A enquadrar . . . . .	<u>55.601</u>
	<u>687.021</u>

A metodologia utilizada é a da computação eletrônica, em convênio com o SERPRO, e o trabalho, conquanto denominado de cadastro, constituirá — mais do que isso — um registro integrado e multirrelacionado dos elementos essenciais ao exercício de tôdas as funções de administração de pessoal.

Atualmente, cuida-se de estabelecer a estrutura do sistema, a comunicação ou intercomunicação entre as suas diversas peças, o contrôlo dos atos, a instrumentação a ser utilizada e os elementos a serem fornecidos.

Com base nesses elementos, serão analisados: a situação atual dos quadros funcionais, os regimes jurídicos e a política salarial vigente, para que se possa traçar a linha de ação a ser adotada, no sentido da correção de distorções, quer em matéria de lotação, quer em matéria de retribuição.

Os princípios que ditaram a descentralização exógena — aquela que se projeta para fora — prevaleceram também para a descentralização endógena, interior, mediante inúmeras delegações de competência aos diretores dos órgãos componentes e vinculados. Reservou-se à alta direção o papel que lhe confere a Ciência da Administração: planejar, programar, comandar, supervisionar, coordenar, decidindo casuisticamente apenas as questões controversas.

O êxito desse procedimento levou à sua adoção como filosofia, agora consubstanciada no recente Decreto nº 66.222, de 17 de fevereiro de 1970, pelo qual o DASP se situa na sua exata posição de órgão de gestão normativa, coordenadora e controladora, liberado de atividades meramente executivas e incumbido, em contrapartida, de produzir instrumentos de trabalho e soluções para os problemas administrativos.

A transferência da gestão executiva para os órgãos de pessoal ministeriais e autárquicos, a par de lhes reforçar a autoridade decisória, permite-lhes resolver eficazmente, com pleno conhecimento de causa, os assuntos que lhes estão afetos.

O nôvo DASP compõe-se de cinco Coordenações e de um Centro de Documentação e Informática, além do Centro de Aperfeiçoamento, órgão que lhe é vinculado.

Com essa estrutura simples de superfície, mas altamente funcional, o Departamento tem condições de, adaptando-se às necessidades dos programas emergentes, atender plena e oportunamente à Administração, através da criação de Grupos-tarefas no âmbito das Coordenações, com finalidade e duração diretamente vinculados a projetos específicos.

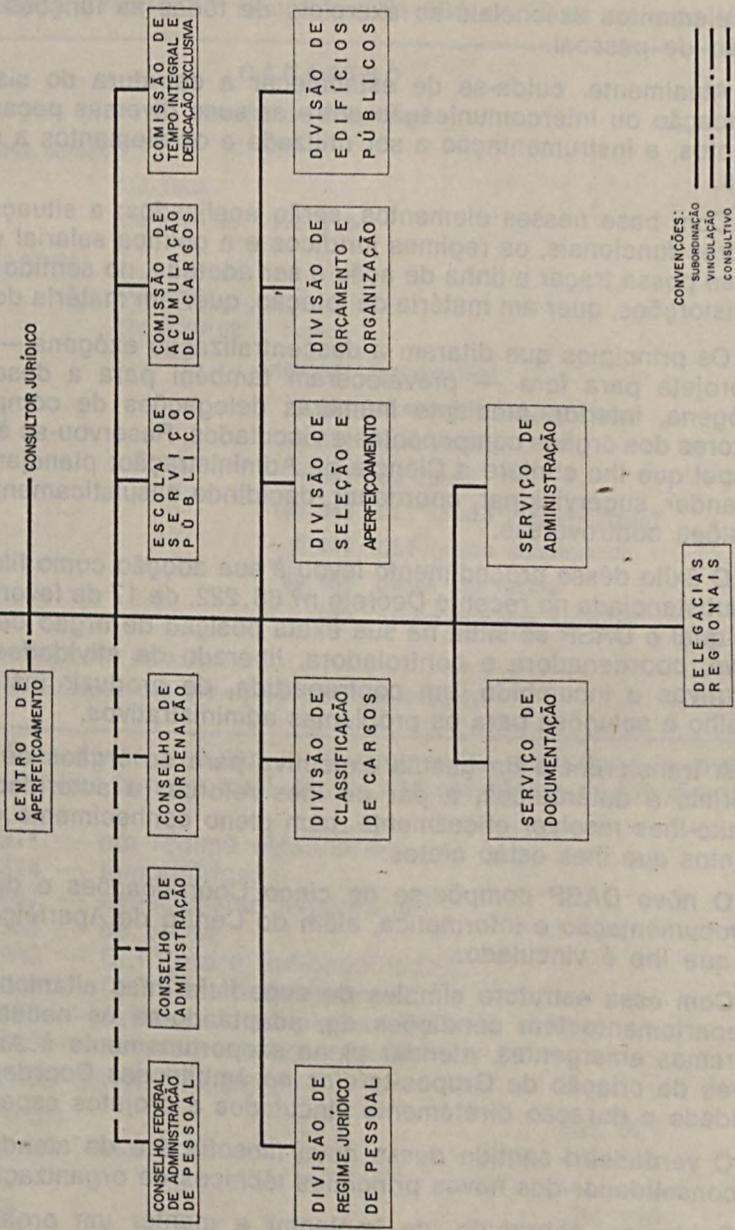
O verdadeiro sentido dessa nova filosofia é o de atender a imperativo consolidador dos novos princípios técnicos de organização.

Cuidou-se, sobretudo, de implantar e manter um organismo administrativo de alta operacionalidade e eficácia.

Complementando a nova estrutura do DASP, será institucionalizado o Sistema de Pessoal, a fim de que tôdas as unidades que lidam com os recursos humanos funcionem harmônicamente, mediante descentralização

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA  
DASP - ORGANOGRAMA

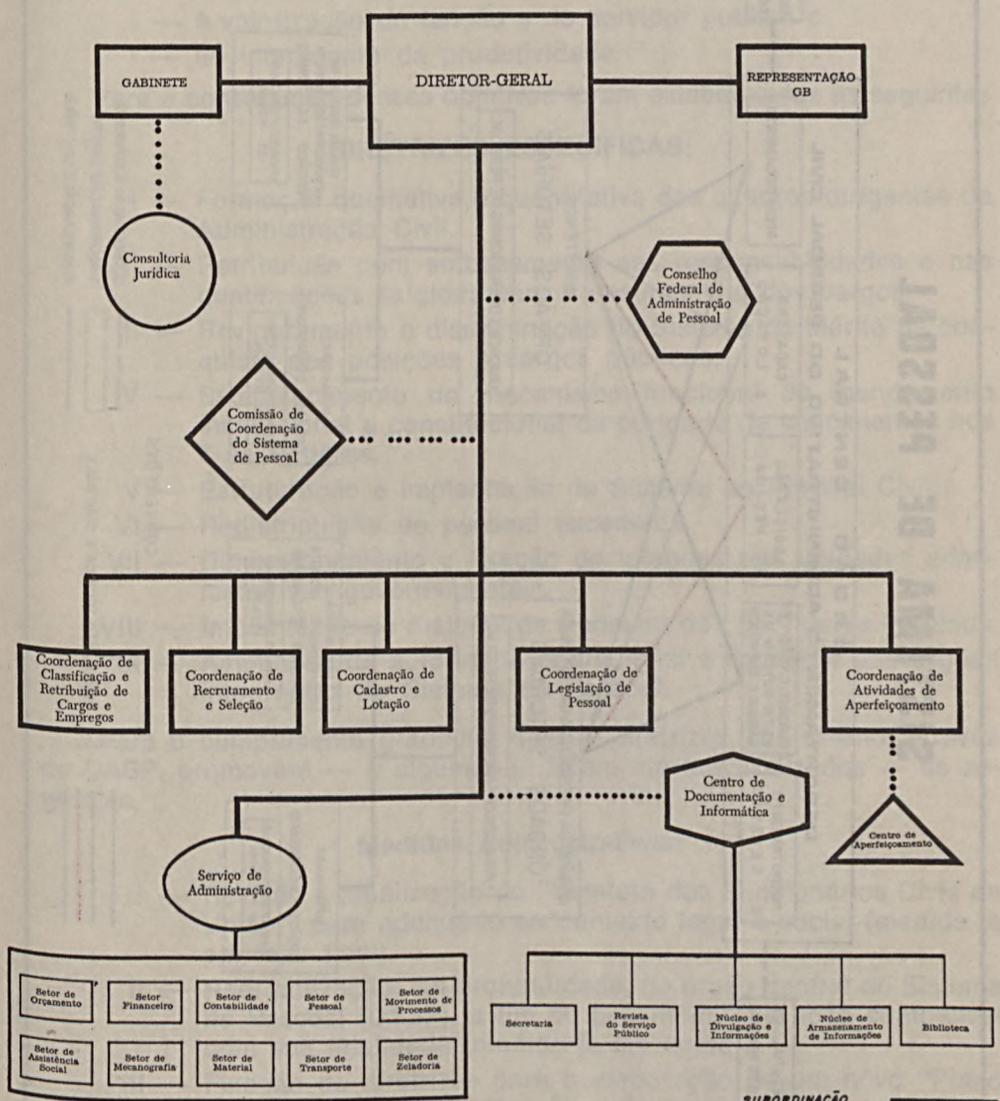
DIRETOR - GERAL



CONVENÇÕES:  
 ————— Subordinação  
 - - - - - Vinculação  
 - · - · - Consultivo

dasp

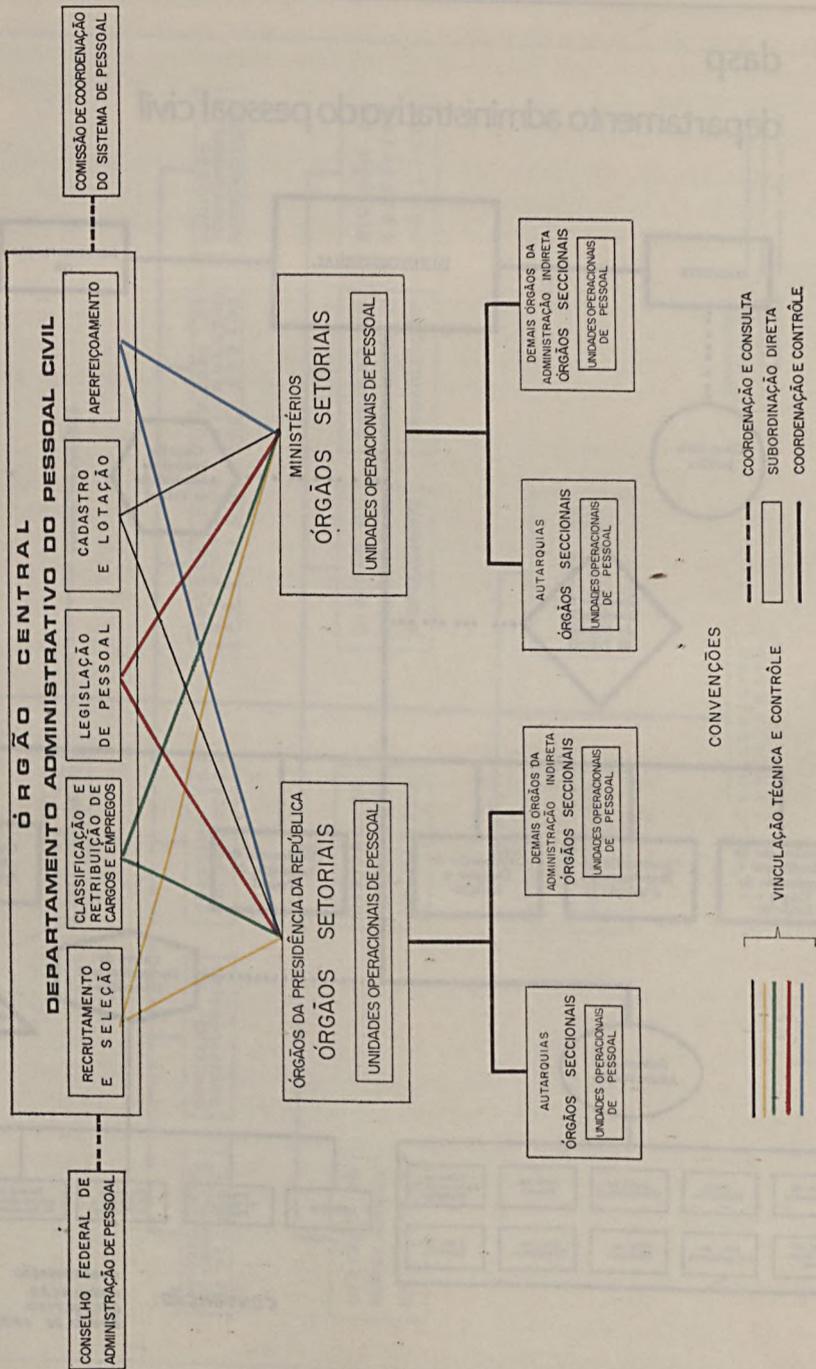
# departamento administrativo do pessoal civil



**CONVENÇÃO:**

- SUBORDINAÇÃO: —————
- VINCULAÇÃO: ..... (dotted line)
- CONSULTIVO: ..... (dotted line)
- ORÇÃO DE APOIO: ..... (dotted line)

# SISTEMA DE PESSOAL



da execução e sob a orientação normativa do órgão central. Dêse modo, os programas se desenvolverão uniforme e aceleradamente, sem desperdício de tempo e, também, dos dinheiros públicos.

Os resultados promissores dessa política levaram o DASP ao estabelecimento de um extenso plano de trabalho para o quadriênio 1970/1973, visando, em síntese,

- à valorização da função e do servidor público e
- ao incremento da produtividade.

Para a consecução desses objetivos foram estabelecidas as seguintes

### **DIRETRIZES ESPECÍFICAS:**

- I — Formação qualitativa e quantitativa dos quadros dirigentes da Administração Civil.
- II — Retribuição com embasamento nas responsabilidades e nas qualificações exigidas para o desempenho dos cargos.
- III — Revigoreamento e disseminação do Sistema do Mérito na conquista das posições e cargos públicos.
- IV — Estabelecimento do mecanismo funcional do mandamento institucional e constitucional da paridade de vencimentos nos Três Podêres.
- V — Estruturação e implantação do Sistema de Pessoal Civil.
- VI — Redistribuição de pessoal excedente.
- VII — Dimensionamento e fixação de lotações das unidades administrativas governamentais.
- VIII — Implantação do Sistema de Cadastro dos Servidores Públicos.
- IX — Ampliação da autoridade operacional e decisória dos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal.

Para o cumprimento gradativo dessas diretrizes, o Govêrno, através do DASP, promoverá — e algumas já foram até materializadas — as seguintes

### **Medidas Administrativas:**

- I — Revisão e atualização do “Estatuto dos Funcionários Civis da União”, para adequá-lo ao contexto legal e social (medida já em fase final).
- II — Reorganização, em profundidade, do órgão central do Sistema de Pessoal (DASP), a fim de possibilitar-lhe ação compatível com sua finalidade (medida já em curso).
- III — Fixação de diretrizes para a elaboração de um novo “Plano de Classificação de Cargos e Empregos”, considerado medida imperativa para equacionar realisticamente uma situação cada dia mais tumultuada, e, por isso mesmo, cada vez mais difícil de ser corrigida (medida já concluída).
- IV — Elaboração de um “Plano de Retribuição”, com vistas a ordenar a política salarial, ajustando-a aos comandos constitucio-

# D A S P

## PLANO DE TRABALHO PARA 1970/1973

- 1 · Valorização da função pública.
- 2 · Incremento da produtividade.
- 3 · Formação qualitativa e quantitativa dos quadros dirigentes.
- 4 · Retribuição com embasamento nas responsabilidades e nas qualificações exigidas para os cargos.
- 5 · Revigoreamento ou disseminação do Sistema de Mérito.
- 6 · Paridade de vencimento.
- 7 · Estrutura e Implantação do Sistema de Pessoal Civil.
- 8 · Redistribuição de pessoal excedente.
- 9 · Dimensionamento e fixação de lotações.
- 10 Implantação do Sistema de Cadastro.
- 11 Ampliação da autoridade operacional e decisória dos dirigentes de órgãos integrantes do Sistema
- 12 Instituição do Contencioso Administrativo

### DIRETRIZES FUNDAMENTAIS

- 1 · Revisão e atualização do Estatuto.
- 2 · Reorganização do órgão central do Sistema.
- 3 · Fixação de diretrizes para o Novo Plano de Classificação de Cargos e Empregos.
- 4 · Elaboração de um Plano de Retribuição
- 5 · Levantamento sistemático da carga de trabalho das unidades administrativas e fixação das lotações correspondentes.
- 6 · Organização do Sistema de Pessoal.
- 7 · Realização de um Plano Técnico-pedagógico para orientação na formação e no treinamento de pessoal para chefia e assessoramento
- 8 · Consolidação da legislação de pessoal vigente.
- 9 · Implantação do Cadastro Permanente.
- 10 Elaboração de ante-projeto de lei dispondo sobre a criação do Contencioso Administrativo

nais e legais vigentes, e corrigindo desigualdades e distorções (estudos em andamento).

- V — Levantamento sistemático da carga de trabalho das diferentes unidades administrativas, fixação de lotações correspondentes e instituição de normas para absorção de pessoal considerado excedente, de forma a conter o ingresso de pessoal nos justos limites.
- VI — Organização do "Sistema de Pessoal", situando-se os diversos órgãos administrativos que o compõem em conjunto funcional, relacional e comunicacional.
- VII — Realização de um "Plano Técnico-Pedagógico" para orientação na formação e no treinamento de pessoal destinado ao exercício de cargos de direção e chefia ou trabalhos de assessoramento superior (estudos em andamento).
- VIII — Consolidação da legislação de pessoal vigente.
- IX — Implantação do "Cadastro Permanente dos Servidores Civis" (em realização).

Algumas dessas providências já foram adotadas, como se assinalou. As demais estão sendo objeto de estudos, para sua materialização a curto e a médio prazos.

Estes enfoques que fizemos dizem de forma sumária, mas expressivamente objetiva, do que **foi o DASP no tempo** e do que **é o DASP do nosso tempo**: O DASP em novo tempo **instituição concebida em moldes modernos, que desejamos todos seja bem equipada para funcionar como peça de significativo relêvo no honrado e atuante Governo do Presidente Emilio Garrastazu Médici. E é do conhecimento geral que Sua Excelência está vivamente interessado em estabelecer uma política de pessoal humana, justa e responsável, objetivando, com isso, elevar concomitantemente o nível de vida do servidor e o padrão de eficiência dos serviços públicos.**

Temos pela frente, irrecusavelmente, uma tarefa desmedida. **A reforma do que aí está, com anos e anos de hiato tecnológico, desafia certamente a nossa capacidade, mas desafia, sobretudo, o nosso espírito cívico.**

**Aceitamos destemidamente e com tranqüillidade o desafio que nos faz o Brasil Grande.** Bem ponderada a latitude dos desafios, entendemos que não nos seria lícito, no que nos diz respeito, fugir ao desafio que a Grande Administração de Pessoal modernamente nos lança de modo permanente e contínuo.

**Estejam certos os funcionários que a Revolução de 64 não está menos convencida que a de 30 de que a Reforma do Serviço Civil com a dignificação do servidor público e a adoção de novos métodos e processos de trabalho condiciona o futuro deste País. Com uma diferença: é que a Revolução de 64 vai realizar essa reforma, ou melhor, já começou a realizá-la.**

O DASP apresenta-se novamente como reformista pioneiro.

Os princípios salutareos que o Governo decidiu implantar na Administração Pública estão entre nós em franca e efetiva aplicação, pois entendemos que **a nós compete dar o exemplo. E não vamos perder essa liderança; o que vamos é dar ao Governo os instrumentos de ação rápida de que êle necessita para a consecução dos seus objetivos.**

Estamos fazendo essa reforma como deve ser feita, isto é, reformando-nos a nós mesmos em primeiro lugar. E cada diretor, cada chefe, cada funcionário que faça como nós: reforme-se a si mesmo para poder reformar o conjunto.

**Em condições bem melhores que aquelas em que o recebemos é como vamos entregar êste País aos jovens que o esperam para conduzi-lo ao futuro, a um futuro digno da sua grandeza.**

Finalizo esta palestra afirmando-lhes convictamente que **o DASP também estará presente ao ansiado encontro do Brasil com o seu grande Destino.**