

Novos Rumos na Administração de Pessoal

O PLANO de Classificação de Cargos, ora em discussão no Congresso Nacional, é, por sua própria natureza, o empreendimento mais significativo, mais racional, mais seguro, mais condizente com as modernas concepções de administração de pessoal que já se empreendeu no Brasil desde a reforma administrativa de 1936.

As nossas experimentações técnicas em quase dois decênios decorridos desde a Lei 284, de 28 de outubro daquele ano; a criação do Conselho Federal do Serviço Público Civil, três anos mais tarde transformado no atual Departamento Administrativo do Serviço Público; a introdução do sistema do mérito; a sistematização dos métodos e processos de trabalho, baseada na pesquisa das realizações de outros países; tudo isso contribuiu para colocar-nos em condições de conquistar etapa decisiva em matéria de administração, qual seja a racionalização do serviço civil, mercê de um plano sistemático de classificação de cargos.

Na hora atual, com o desenvolvimento do país em todos os quadrantes de sua vida pública, os métodos e processos de administração de pessoal, em vigor entre nós, se bem que evoluídos, já não correspondem inteiramente às necessidades do serviço público. Impôs-se, daí, a necessidade de assimilarmos as teorias técnicas mais avançadas, adotadas nas grandes democracias, como a nossa. Perseguindo tais objetivos, chegaram os técnicos à conclusão, através de observações e estudos demorados, de que a classificação de cargos era providência inadiável, aliás, reconhecida pelo Congresso Nacional em dispositivo legal anterior.

A obra realizada e que ora se encontra em exame no Congresso Nacional, não é uma cópia servil de trabalhos exóticos, impingidos à administração brasileira. Assimilaram-se os métodos científicos de racionalização do serviço civil acaso praticados além-mar, adaptados, porém, às nossas condições de vida e peculiaridades culturais, para chegar-se a um plano satisfatório de sistematização dos nossos problemas de administração de pes-

soal, pondo termo às inevitáveis desarmonias que os regimes ultrapassados acarretavam.

Com o plano de classificação de cargos que se pretende implantar, não mais haverá lugar para a pleora, que ora se verifica, de reivindicações isoladas, de reestruturações de carreiras visando a atender a um pequeno número de privilegiados, uma vez que todo o sistema de pessoal será disciplinado racionalmente, na base dos deveres, atribuições e responsabilidades dos cargos que o compõem.

Mas é preciso não esquecer que, elaborado, aprovado e implantado o plano de classificação de cargos — vencidas essas primeiras etapas tão importantes do processo adotado — muito ainda restará a fazer. O Plano de Classificação de Cargos deve sempre retratar a situação real dos quadros do funcionalismo. Êstes, acompanhando, como acompanham, a evolução do país, modificam-se, ampliam-se, adaptam-se, conforme as necessidades. O Plano não pode, por conseguinte, permanecer estático. Terá que conservar-se dinâmico, para seguir o ritmo do desenvolvimento e do progresso da nação. Para isso, impõe-se uma boa administração, fase final, definitiva e permanente de todo plano de classificação. Essa a tarefa que agora terão que enfrentar os técnicos que já se saíram galhardamente da primeira parte de sua missão e é o que esperamos que se faça, para que não venhamos a retroceder no caminho percorrido à custa de tanto trabalho e sacrifício.