

O Perigo das Soluções Isoladas em Administração de Pessoal

NADA concorre mais para tumultuar e dificultar a administração de pessoal do que a diversidade de critérios no trato dos respectivos problemas. Daí, a necessidade, universalmente reconhecida, de legislação uniforme e geral, pela qual se possam orientar os responsáveis por êsse setor tão importante da administração — tão importante e tão delicado — uma vez que lida com o elemento humano, pela própria natureza o mais variável, o mais sensível e o mais delicado. Leis isoladas, que beneficiam determinados grupos, sem consideração pelos demais, criarão sempre, inevitavelmente, um clima de descontentamento e provocarão, fatalmente, por todos os lados, outras tantas medidas, igualmente isoladas, que cada vez mais agravarão a situação.

Neste último decênio, foi o que se verificou no serviço público civil brasileiro. Desde os primeiros atentados, em 1945, contra a Lei 284, de 1936, quando reestruturações isoladas de carreiras foram realizadas sem a mínima consideração pelo princípio da igualdade de direitos entre os servidores civis, cada vez mais se tem avolumado a onda de medidas dessa ordem, criando-se um clima que, todos reconhecem, não pode perdurar sem grave perigo para a administração.

O número de projetos de lei apresentados no Congresso propondo soluções isoladas para esta ou aquela carreira ou mesmo para êste ou aquêlo cargo isolado, evidencia, à saciedade, a necessidade de uma providência urgente e radical, que ponha côbro a tal situação. Daí, a oportunidade do plano de classificação de cargos e do plano de pagamento, propostos pelo Executivo e que esperamos sejam consubstanciados em lei dentro do mais breve prazo.

Em matéria de classificação de cargos estamos, atualmente, na mesma situação dos Estados Unidos da América até 1923, antes da promulgação da Lei de Classificação (Classification Act), que estabeleceu para o serviço civil, no Distrito de Colúmbia, um plano de classifi-



cação de cargos, na base dos deveres, atribuições e responsabilidades, tal como se pretende agora fazer no Brasil.

Convém, a propósito, lembrar que o fenômeno a que nos referimos inicialmente, das soluções isoladas, das leis específicas, que beneficiam alguns esquecendo os demais, não é privilégio nosso. Basta recordar que, em um de seus relatórios anuais, assim se expressava a Comissão do Serviço Civil dos Estados Unidos da América :

“Periódicamente são apresentados projetos de lei propondo escalas de vencimentos para os cargos de determinadas unidades ou de determinadas carreiras... Ao considerar o mérito de tais projetos, é essencial encarar-se o serviço público como um todo e não como um simples aglomerado de unidades ou grupos independentes. A necessidade de uma remuneração justa não se restringe a determinadas partes do serviço... Pelo contrário: diplomas legais que se apliquem apenas a alguns setores criarão condições que dificultarão, cada vez mais, a solução do problema. O estabelecimento de escalas de vencimentos para determinados grupos limitados de servidores, que pleiteiam leis especiais em benefício próprio, representa apenas parte mínima desse problema de âmbito tão amplo, qual o da implantação e administração de um plano uniforme e equitativo de remuneração... Leis isoladas criam novas injustiças que, por sua vez, darão lugar a novos projetos de leis isoladas... O problema tem que ser encarado em conjunto... Leis isoladas nada solucionam...”

A situação é de tal modo idêntica à que ora se observa no serviço público brasileiro, que nada mais nos caberia acrescentar, à guisa de comentário, senão, apenas, fazer votos para que, dentro em breve, se concretizem em lei os planos cuidadosamente elaborados pela Comissão Especial, antes que venham eles a perder sua atualidade.