

Classificação de Cargos na Prefeitura do Distrito Federal

CARLOS EDUARDO DE OLIVEIRA VALLE

Há precisamente setenta anos que o tema "classificação de cargos" é objeto de estudos. Na América, pelo menos, o emprêgo da expressão, com referência ao sistema de pessoal civil do governo, data de 1883, com o Civil Service Act. Tornou-se comum, mais tarde, nos setores governamentais dos Estados Unidos quando, em 1912, a municipalidade de Chicago implantou o esquema que foi denominado de "classificação profissional" de seus servidores.

Entre nós, a idéia de reajustar o contingente do funcionalismo segundo o teor de deveres e responsabilidades dos respectivos cargos e funções vulgarizou-se a partir de 1934. Não foi outro, estamos certos, o interesse e a tendência que nortearam a conduta dos elaboradores da Lei n.º 284, de 28 de outubro de 1936. E' verdade que esse documento não consultou todos os princípios já consagrados em trabalhos da mesma natureza. Deu, porém, aos quadros de servidores públicos da União uma sistemática cujo precípua objetivo era o de organizá-los segundo as características profissionais de seus inúmeros grupos, hierarquizando-os, além disso, em termos de vencimentos e salários, no âmbito de carreiras.

A evolução da burocracia brasileira não obedeceu, todavia, nos dezessete anos que se seguiram à promulgação do ato de 1936, à diretriz implicitamente formulada na época, isto é, de pôr em prática, sem solução de continuidade, as providências complementares da grande reforma que se implantava no país e cujo aspecto mais importante seria, no fim de tudo, a classificação de cargos como remate à obra de aperfeiçoamento estrutural e funcional da administração pública iniciada com a aludida Lei n.º 284.

Em vez disso, as sucessivas revisões das tabelas de vencimentos e salários, assim como as reestruturações singulares e parciais ou a desordenada metamorfose da legislação de pessoal — em que pese a pluralidade de condições estatu-

tárias de funcionários, extranumerários amparados, extranumerários não amparados, interinos, etc. — importou em inverter-se o ritmo da máquina. Quando tudo indicava um progresso decisivo, tivemos o retrocesso.

Hoje, porém, domina a administração e o governo o intuito de recuperar a força inicial que estimulou os Poderes Executivo e Legislativo no passado e de retomar o rumo da renovação de alta expressão técnica que há de elevar o padrão do serviço civil do Brasil ao nível que já teria atingido se fôsse criteriosas as posteriores etapas de seu progresso, em seguida ao estatuto de outubro de 1936.

O interesse do governo municipal do Rio de Janeiro na atualidade também se manifesta agora no sentido de reorganizar em bases sólidas a sua administração, desde que sua lei orgânica dispõe sobre o cumprimento dessa mesma tarefa classificadora. Nesse sentido, o Prefeito DULCÍDIO DO ESPÍRITO SANTO CARDOSO propôs à Câmara do Distrito a medida de nomear uma comissão para classificar os cargos do serviço civil local e rever seus níveis de salários, o que mereceu a acertada concordância do legislativo carioca e resultou na constituição de uma equipe encarregada de estudar o necessário plano. Dêsse organismo é membro o autor do presente artigo, Dr. CARLOS EDUARDO DE OLIVEIRA VALLE cuja notável contribuição para a "Revista do Serviço Público" teve início em fevereiro dêste ano com o trabalho intitulado "Treinamento para governos municipais nos Estados Unidos". Hoje, presta êle aos cultores da ciência política o valioso serviço de informá-los sobre a experiência de que participa na municipalidade do Rio de Janeiro e cujo conhecimento mormente agora, quando o governo federal também se acha empenhado em programa semelhante, poderá conter úteis advertências e estimular até a cooperação, o conselho e a crítica construtiva de pessoas capazes e instruídas na matéria.

NO trabalho que publicamos no número de fevereiro último da "Revista do Serviço Público" (*) depois de equacionarmos alguns dos

(*) V. *Classificação de Cargos ou revogação do artigo 40 da Lei Orgânica do Distrito Federal* — C. E. Oliveira Valle — in "Revista do Serviço Público", fevereiro de 1953, páginas 61-62.

angustiantes problemas de pessoal que exigem urgente solução do Executivo local, tivemos ocasião de concluir por que a alternativa para a Prefeitura do Distrito Federal, para corrigir a situação, só poderia ser esta: classificação de cargos ou revogação do artigo 40 da Lei Orgânica.

Dissemos, também, que a revogação do princípio, de que para cargos de iguais atribuições, de-

veres e responsabilidades, deverá corresponder a mesma remuneração, princípio êsse já universalmente consagrado, inclusive pelo Brasil, na 1.^a Conferência das Nações Unidas sobre Administração de Pessoal, sem que ao menos se tentasse *iniciar* o plano de classificação de cargos, poderia deixar margem à conclusão de que, tanto o Executivo como o Legislativo, não têm competência para atacar a pesada tarefa, por não terem os conhecimentos — um e outro — evoluídos como os do resto do mundo, na conquista dos princípios de Administração de Pessoal, ou não compreenderam a importância básica do conceito que é, inclusive, como vimos, uma das normas mestras a que se deve jungir a própria noção de classificação de cargos. O alcance do valor intrínseco dessa norma de justiça primária foi, aliás, recentemente prestigiada com o surgimento do novo Estatuto dos Funcionários Cíveis da União que, em suas disposições transitórias, (alínea "a" do artigo 259), ao traçar o roteiro para o plano de classificação de cargos, recomenda como regra primária, justamente que

"aos cargos isolados de funções e responsabilidades iguais, na mesma localidade, caberá igual vencimento ou remuneração".

Felizmente, porém, compreendeu o atual Governo da cidade a verdadeira significação da medida. Uma das primeiras providências do Prefeito DULCÍDIO DO ESPÍRITO SANTO CARDOSO consistiu, precisamente, na proposta ao Legislativo da instalação imediata de uma Comissão cuja incumbência seria planejar a classificação de cargos e rever os níveis de vencimentos do tumultuado quadro de pessoal da Prefeitura. Os mesmos louvores que de justiça cabem ao atual Chefe do Executivo Municipal devem ser dirigidos à Câmara Legislativa do Distrito Federal que, aprovando sem restrições o empreendimento, permitiu fôsse êle concretizado em lei.

Assim é que, pela Portaria n.º 172, de 11-3-53, foram designados os funcionários Júlio César Catalano Secretário-Geral de Administração, José Fernando de Carvalho Seabra, Diretor do Departamento do Pessoal, Sílvia de Oliveira Barbosa, Chefe do Serviço de Planejamento, o autor dêste artigo, atual Chefe do Serviço Legal, Ademar de Sá Carvalho, Chefe do Serviço de Expediente e Luís Monteiro Salgado Lima, Técnico de Administração, para, sob a presidência do primeiro, constituírem a Comissão encarregada de dar execução à incumbência determinada no artigo 10 da Lei n.º 769, de 16 de fevereiro de 1953, que é exatamente esta :

"Art. 10. O Prefeito do Distrito Federal designará dentro de 30 (trinta) dias uma comissão com incumbência de organizar um plano de classificação de cargos e funções na PDF, com base nos deveres, atribuições e responsabilidades e de revisão dos níveis de retribuições correspondentes".

"§ 1.º A Comissão a que se refere êste artigo, que funcionará sob a presidência do Secretário-Geral de Administração, será constituída de 5 (cinco) membros, dois (2) dos quais serão, obrigatoriamente, o Diretor do Departamento do Pessoal e o Chefe do Serviço de Planejamento da Secretaria-Geral de Administração".

ATIVIDADES DA COMISSÃO

Os questionários

A tarefa principal e de maior alcance atribuída à Comissão é, no dizer do seu Presidente, a de organizar o plano de classificação dos cargos que compõem os quadros de Pessoal da Prefeitura, objetivando a medida não só o *ajustamento* dos servidores nas funções que desempenham, mas, também, que o número dêesses servidores e os cargos existentes ou que venham a ser criados correspondam às exatas necessidades dos serviços, afetos aos diferentes setores da Prefeitura. Para consecução dêesse objetivo a Comissão elaborou um *questionário* que foi enviado aos demais órgãos diretamente subordinados ao Prefeito. Tem por finalidade o questionário permitir, de acôrdo com os elementos a serem fornecidos, a exata determinação dos deveres, atribuições e responsabilidades concernentes a cada um dos diferentes cargos que serão futuramente fixados.

O questionário foi assim elaborado (V. páginas 81 e 82).

CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS

Já se acha praticamente atingida a primeira etapa no que diz respeito a êsse mister. E' claro que se trata, apenas, de trabalho feito de acôrdo com o pensamento da maioria dos membros da Comissão, o que não significa, conseqüentemente, obra definitiva, já que inúmeras circunstâncias, inclusive o pronunciamento da Secretaria-Geral de Finanças, e — o que é o principal — a apreciação do plano por parte do Sr. Prefeito, poderão ditar modificações no todo ou em parte, até no concernente ao critério geral adotado. O que se segue, portanto, representará, tão-somente, matéria votada e aprovada pela Comissão, mas susceptível ainda de revisão e de conseqüentes alterações.

No Quadro Permanente foram grupados os cargos que apresentam a mesma equivalência, no atinente aos requisitos exigidos para ingresso e desempenho, atribuindo-se aos *grupos* — e não aos cargos, isoladamente — determinada faixa de vencimentos.

Pretende-se, dessarte, obter além da igualdade da remuneração para cargos de idêntica valorização no mercado de trabalho, uma certa estabilidade no plano de salários, uma vez que, alterado o vencimento de determinado cargo ficar-se-ia obrigado a alterar os de todo o respectivo grupamento. Dessa forma, as reestruturações de caráter isolado — cujas conseqüências têm sido funestas à Prefeitura — estarão definitivamente espancadas, evitando-se, assim, disparidade de tratamento para situações iguais, e o tumulto delas decorrentes, como sói acontecer, qualquer que seja o sistema de Administração de Pessoal.

O *esboço* do anteprojeto, a ser submetido à autoridade superior, sugere que, dentro de um certo prazo, será regulamentada a lei, fixando-se, então, discriminada e minuciosamente, os deveres,

QUESTIONÁRIO

ESPECIFICAÇÃO PARA AVALIAÇÃO DO CARGO

Título do cargo:

Descrição das atividades inerentes ao cargo:

REQUISITOS NECESSÁRIOS AO DESEMPENHO DO CARGO	JUSTIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO	
		GRAU	PONTO
1) Instrução: Universitária <input type="checkbox"/> Secundária <input type="checkbox"/> Ginásial <input type="checkbox"/> Primária <input type="checkbox"/>			
2) Especialização			
3) Há necessidade de estágio probatório?			

REQUISITOS NECESSÁRIOS AO DESEMPENHO DO CARGO	JUSTIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO	
		GRAU	PONTO
4) Iniciativa			
5) Responsabilidade: 1 — por aquisições <input type="checkbox"/> 2 — por equipamento <input type="checkbox"/> 3 — por material <input type="checkbox"/> 4 — monetária <input type="checkbox"/> 5 — por pareceres e informações <input type="checkbox"/>			
6) Riscos			
7) N.º de horas de tra- balho diário			
8) Esfôrço físico			
TOTAL			

OBSERVAÇÕES: *a)* Na descrição das atividades inerentes ao cargo deverá ser levado em conta aquilo que se deva exigir de seu ocupante para que os serviços sejam prestados com a eficiência necessária. A descrição deverá abranger todos os deveres, atribuições e responsabilidades. O questionário a ser devolvido à Comissão deverá ser preenchido pelo responsável pelo órgão diretamente subordinado ao Prefeito cujas conclusões a respeito de cada cargo em particular, constituirão o resumo das descrições fornecidas pelos setores menores;

b) No preenchimento na coluna «Requisitos necessários ao desempenho do cargo» dos itens 1 e 5 assinalé com uma cruz (+), o quadrado que deve prevalecer;

c) A coluna «Avaliação» será preenchida pela Comissão. Deixe-a em branco;

d) Este questionário deverá ser preenchido à máquina.

as atribuições e as responsabilidades pertinentes a cada cargo, que não deverão — *se acatada a proposta* — figurar no contexto da lei, para permitir maior flexibilidade à administração do plano de classificação de cargos.

Para tornar mais objetiva nossa explicação, vamos mostrar a seguir como deveria ficar constituído o Quadro Permanente do Pessoal da Prefeitura, segundo o entendimento da Comissão. Seria assim :

GRUPO A

PADRÃO : CP 11

Subgrupo A1 — Atividades técnicas ou científicas, de nível superior, para cujo ingresso é exigido diploma de nível universitário, ou defesa de tese, e concurso de provas e títulos :

Agrônomo.
Arquiteto.
Engenheiro.
Médico.
Veterinário.
Contador.
Desenhista.
Farmacêutico.
Químico.
Técnico de Administração.

Subgrupo A2 — Atividades de magistério normal e de orientação de ensino para cujo ingresso é exigido diploma da Faculdade de Filosofia, e Concurso de provas e títulos :

Professor de Ensino Normal.
Técnico de Educação.

GRUPO B

PADRÃO : CP 10

Atividades de magistério secundário para cujo ingresso é exigido diploma da Faculdade de Filosofia e Concurso de Provas :

Professor de Ensino Secundário.

GRUPO C

PADRÃO : CP 9

Atividades de Magistério Complementar, para cujo ingresso é exigido diploma especializado :

Professor de Educação Física.
Professor de Educação Musical e Artística.
Professor de Curso de Aperfeiçoamento.

GRUPO D

PADRÃO : CP 8

Subgrupo D1 — Atividades técnico-profissionais para cujo ingresso é exigido o nível secundário e certificado de habilitação profissional:

Técnico de Motomecanização.
Bibliotecário.
Cartógrafo.
Desenhista.

Enfermeiro.
Discotecário.
Estatística.
Técnico Rural.
Guarda-livros.
Topógrafo.
Assistente Social.
Técnico de Laboratório.

Subgrupo D2 — Atividades administrativas, fiscais e de controle, para cujo ingresso é exigido o nível secundário:

Oficial Administrativo.
Oficial de Fiscalização.
Oficial de Vigilância.
Agente Mercantil.
Redator.

Subgrupo D3 — Atividades de magistério primário, ou especializado para cujo ingresso é exigido diploma do Instituto de Educação ou diploma ou certificado de conclusão de curso normal ou especializado, em estabelecimento oficial ou oficialmente reconhecido, estadual ou municipal, ou diploma oficial de licenciado em Educação Física, devidamente registrado no M.E.S.:

Professor de Curso Primário.
Professor de Curso Primário Supletivo.
Professor de Música e Canto Orfeônico.
Professor de Recreação e Jogos.

Subgrupo D4 — Atividades para cujo desempenho é exigido certificado de Mestre de Banda de música militar, devidamente registrado :

Mestre de Banda.

GRUPO E

PADRÃO : CP 7

Subgrupo E1 — Atividades de Ensino Profissional para cujo ingresso é exigido nível ginásial :

Professor de Artesanato.

Subgrupo E2 — Atividades especializadas para cujo ingresso é exigido o nível primário e prova de habilitação profissional :

Mecânico de Veículo Automóvel-Mestre.
Artífice-Mestre.
Maquinista-Mestre.

Subgrupo E3 — Atividades especializadas para cujo ingresso é exigido certificado de mestre de banda de música militar, devidamente registrado :

Contramestre de Banda.

GRUPO F

PADRÃO : CP 6

Atividades auxiliares, para cujo ingresso é exigido nível ginásial ou certificado de habilitação :

Prático Rural.
Prático de Farmácia.
Prático de Laboratório.
Prático de Engenharia.
Visitador Social.

Auxiliar de Enfermagem.
 Arquivista.
 Datilógrafo.
 Escriturário.
 Almoхарife.
 Fiscal.
 Fiscal de Vigilância.
 Fiscal de Higiene.
 Inspetor de Alunos.
 Fiscal de Tráfego.
 Mecânico de Veículo-Automóvel-Contramestre.
 Artífice e Contramestre.
 Maquinista Contramestre.
 Músico.
 Zelador.
 Fotógrafo.

GRUPO G

PADRÃO : CP 5

Subgrupo G1 — Atividades de transmissão, transporte, manutenção e artesanato, para cujo ingresso é exigido o nível primário e carteira profissional, quando fôr o caso:

Motorista.
 Mecânico de Veículo-Automóvel.
 Maquinista.
 Contínuo.
 Telefônista.
 Artífice.
 Gráfico.
 Magarefe.

GRUPO H

PADRÃO : CP 3

Atividades de conservação, vigilância, transmissão e transporte (auxiliar):

Guarda-vida.
 Servente.
 Trabalhador.
 Foguista.
 Vigia.
 Guarda.

CONSTITUIÇÃO DAS CARREIRAS

Sistema do mérito para o acesso

A Comissão, procurando permitir possibilidade de acesso ao funcionário, que não a decorrente de sua simples permanência no mesmo cargo, propôs a criação de *Carreiras*, com base, porém, em conceitos diferentes dos atualmente mantidos a tal respeito no Serviço Civil Brasileiro. Essa verdadeira revolução, no que se refere ao entendimento até aqui preconizado, tem por fundamento único e exclusivo o sistema do mérito. Serão assim as *carreiras* composta de dois ou mais cargos isolados, de atividades afins, o que permi-

tirá aliar as vantagens dos aumentos por tempo de serviço ao acesso a cargo de maiores deveres e responsabilidades, e, conseqüentemente, de maior vencimento.

Assim, por exemplo, os cargos isolados abaixo enumerados constituiriam as carreiras escalonadas da seguinte maneira:

1. Artífice, Artífice-Contramestre, Artífice Mestre.
2. Auxiliar de Enfermagem (atendente), Enfermeiro.
3. Correntista, Guarda-livros, Contador.
4. Escriturário, Oficial Administrativo, Téc. de Administ., Datilógrafo.
5. Fiscal, Oficial de Fiscalização.
6. Guarda, Fiscal de Vigilância, Oficial de Vigilância.
7. Maquinista, Maquinista Contramestre, Maquinista Mestre.
8. Prático de Farmácia, Farmacêutico.
9. Prático de Laboratório, Técnico de Laboratório.
10. Prof. de C. Primário, Téc. de Educação, Dir. de E. Primária.
11. Prof. de C. Prim. Supletivo, Prof. de C. de Aperfeiçoamento.
12. Prof. de Ensino Secundário, Prof. de Ens. Normal.
13. Prof. de Música e C. Orfeônico, Prof. de Educ. Mus. e Artística.
14. Prof. de Recreação e Jogos, Prof. de Educação Física.
15. Servente, Contínuo, Zelador.
16. Visitador Social, Assistente Social.
17. Marinheiro, Patrão, Contramestre Marítimo.

O acesso dentro das carreiras far-se-ia *através de concurso* entre os ocupantes do cargo imediatamente inferior para preenchimento de 50% das vagas, quando seriam também considerados, inclusive, dentre outros fatores, os *cursos de especialização ou aperfeiçoamento*. Esse é, sem dúvida, um ponto que merece reparo. Os cursos de aperfeiçoamento, apesar das vantagens óbvias que oferecem, nem sempre têm atraído clientela numerosa e isto porque representando, embora, utilidade para o serviço público, não proporcionam em troca benefício imediato aos funcionários. Quando muito são levados à conta do merecimento, para uma problemática serventia em futuras promoções. Assim — no novo sistema proposto — os cursos de especialização, além de cumprirem suas finalidades no campo do treinamento funcional, iriam provocar o interesse real do funcionalismo porque estaria êle agora consciente do valor objetivo desses cursos com relação ao acesso aos cargos de maiores responsabilidades.

As restantes vagas — correspondentes à outra cota de 50% — seriam reservadas a concurso público, de maneira a permitir o ingresso de elementos novos — de "sangue novo".

Nesta ordem de idéias, com aumento periódico e o acesso a cargos de maior responsabilidade, ficaria instituído na Prefeitura o critério misto de promoção — horizontal e vertical — que, segundo se observa nos sistemas de administração de pessoal dos governos mais progressistas, é o que melhores vantagens apresenta tanto para o serviço público como para o funcionalismo.

veres e responsabilidades, deverá corresponder a mesma remuneração, princípio êsse já universalmente consagrado, inclusive pelo Brasil, na 1.^a Conferência das Nações Unidas sobre Administração de Pessoal, sem que ao menos se tentasse *iniciar* o plano de classificação de cargos, poderia deixar margem à conclusão de que, tanto o Executivo como o Legislativo, não têm competência para atacar a pesada tarefa, por não terem os conhecimentos — um e outro — evoluídos como os do resto do mundo, na conquista dos princípios de Administração de Pessoal, ou não compreenderam a importância básica do conceito que é, inclusive, como vimos, uma das normas mestras a que se deve jungir a própria noção de classificação de cargos. O alcance do valor intrínseco dessa norma de justiça primária foi, aliás, recentemente prestigiada com o surgimento do novo Estatuto dos Funcionários Cíveis da União que, em suas disposições transitórias, (alínea "a" do artigo 259), ao traçar o roteiro para o plano de classificação de cargos, recomenda como regra primária, justamente que

"aos cargos isolados de funções e responsabilidades iguais, na mesma localidade, caberá igual vencimento ou remuneração".

Felizmente, porém, compreendeu o atual Governo da cidade a verdadeira significação da medida. Uma das primeiras providências do Prefeito DULCÍDIO DO ESPÍRITO SANTO CARDOSO consistiu, precisamente, na proposta ao Legislativo da instalação imediata de uma Comissão cuja incumbência seria planejar a classificação de cargos e rever os níveis de vencimentos do tumultuado quadro de pessoal da Prefeitura. Os mesmos louvores que de justiça cabem ao atual Chefe do Executivo Municipal devem ser dirigidos à Câmara Legislativa do Distrito Federal que, aprovando sem restrições o empreendimento, permitiu fôsse êle concretizado em lei.

Assim é que, pela Portaria n.º 172, de 11-3-53, foram designados os funcionários Júlio César Catalano Secretário-Geral de Administração, José Fernando de Carvalho Seabra, Diretor do Departamento do Pessoal, Sílvia de Oliveira Barbosa, Chefe do Serviço de Planejamento, o autor dêste artigo, atual Chefe do Serviço Legal, Ademar de Sá Carvalho, Chefe do Serviço de Expediente e Luís Monteiro Salgado Lima, Técnico de Administração, para, sob a presidência do primeiro, constituírem a Comissão encarregada de dar execução à incumbência determinada no artigo 10 da Lei n.º 769, de 16 de fevereiro de 1953, que é exatamente esta :

"Art. 10. O Prefeito do Distrito Federal designará dentro de 30 (trinta) dias uma comissão com incumbência de organizar um plano de classificação de cargos e funções na PDF, com base nos deveres, atribuições e responsabilidades e de revisão dos níveis de retribuições correspondentes".

"§ 1.º A Comissão a que se refere êste artigo, que funcionará sob a presidência do Secretário-Geral de Administração, será constituída de 5 (cinco) membros, dois (2) dos quais serão, obrigatoriamente, o Diretor do Departamento do Pessoal e o Chefe do Serviço de Planejamento da Secretaria-Geral de Administração".

ATIVIDADES DA COMISSÃO

Os questionários

A tarefa principal e de maior alcance atribuída à Comissão é, no dizer do seu Presidente, a de organizar o plano de classificação dos cargos que compõem os quadros de Pessoal da Prefeitura, objetivando a medida não só o *ajustamento* dos servidores nas funções que desempenham, mas, também, que o número dêesses servidores e os cargos existentes ou que venham a ser criados correspondam às exatas necessidades dos serviços, afetos aos diferentes setores da Prefeitura. Para consecução dêesse objetivo a Comissão elaborou um *questionário* que foi enviado aos demais órgãos diretamente subordinados ao Prefeito. Tem por finalidade o questionário permitir, de acôrdo com os elementos a serem fornecidos, a exata determinação dos deveres, atribuições e responsabilidades concernentes a cada um dos diferentes cargos que serão futuramente fixados.

O questionário foi assim elaborado (V. páginas 81 e 82).

CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS

Já se acha praticamente atingida a primeira etapa no que diz respeito a êsse mister. E' claro que se trata, apenas, de trabalho feito de acôrdo com o pensamento da maioria dos membros da Comissão, o que não significa, conseqüentemente, obra definitiva, já que inúmeras circunstâncias, inclusive o pronunciamento da Secretaria-Geral de Finanças, e — o que é o principal — a apreciação do plano por parte do Sr. Prefeito, poderão ditar modificações no todo ou em parte, até no concernente ao critério geral adotado. O que se segue, portanto, representará, tão-somente, matéria votada e aprovada pela Comissão, mas susceptível ainda de revisão e de conseqüentes alterações.

No Quadro Permanente foram grupados os cargos que apresentam a mesma equivalência, no atinente aos requisitos exigidos para ingresso e desempenho, atribuindo-se aos *grupos* — e não aos cargos, isoladamente — determinada faixa de vencimentos.

Pretende-se, dessarte, obter além da igualdade da remuneração para cargos de idêntica valorização no mercado de trabalho, uma certa estabilidade no plano de salários, uma vez que, alterado o vencimento de determinado cargo ficar-se-ia obrigado a alterar os de todo o respectivo grupamento. Dessa forma, as reestruturações de caráter isolado — cujas conseqüências têm sido funestas à Prefeitura — estarão definitivamente espancadas, evitando-se, assim, disparidade de tratamento para situações iguais, e o tumulto delas decorrentes, como sói acontecer, qualquer que seja o sistema de Administração de Pessoal.

O *esboço* do anteprojeto, a ser submetido à autoridade superior, sugere que, dentro de um certo prazo, será regulamentada a lei, fixando-se, então, discriminada e minuciosamente, os deveres,

QUESTIONÁRIO

ESPECIFICAÇÃO PARA AVALIAÇÃO DO CARGO

Título do cargo:

Descrição das atividades inerentes ao cargo:

REQUISITOS NECESSÁRIOS AO DESEMPENHO DO CARGO	JUSTIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO	
		GRAU	PONTO
1) Instrução: Universitária <input type="checkbox"/> Secundária <input type="checkbox"/> Ginásial <input type="checkbox"/> Primária <input type="checkbox"/>			
2) Especialização			
3) Há necessidade de estágio probatório?			

REQUISITOS NECESSÁRIOS AO DESEMPENHO DO CARGO	JUSTIFICAÇÃO	AVALIAÇÃO	
		GRAU	PONTO
4) Iniciativa			
5) Responsabilidade: 1 — por aquisições <input type="checkbox"/> 2 — por equipamento <input type="checkbox"/> 3 — por material <input type="checkbox"/> 4 — monetária <input type="checkbox"/> 5 — por pareceres e informações <input type="checkbox"/>			
6) Riscos			
7) N.º de horas de tra- balho diário			
8) Esfôrço físico			
TOTAL			

OBSERVAÇÕES: a) Na descrição das atividades inerentes ao cargo deverá ser levado em conta aquilo que se deva exigir de seu ocupante para que os serviços sejam prestados com a eficiência necessária. A descrição deverá abranger todos os deveres, atribuições e responsabilidades. O questionário a ser devolvido à Comissão deverá ser preenchido pelo responsável pelo órgão diretamente subordinado ao Prefeito cujas conclusões a respeito de cada cargo em particular, constituirão o resumo das descrições fornecidas pelos setores menores;

b) No preenchimento na coluna «Requisitos necessários ao desempenho do cargo» dos itens 1 e 5 assinalé com uma cruz (+), o quadrado que deve prevalecer;

c) A coluna «Avaliação» será preenchida pela Comissão. Deixe-a em branco;

d) Este questionário deverá ser preenchido à máquina.

as atribuições e as responsabilidades pertinentes a cada cargo, que não deverão — *se acatada a proposta* — figurar no contexto da lei, para permitir maior flexibilidade à administração do plano de classificação de cargos.

Para tornar mais objetiva nossa explicação, vamos mostrar a seguir como deveria ficar constituído o Quadro Permanente do Pessoal da Prefeitura, segundo o entendimento da Comissão. Seria assim :

GRUPO A

PADRÃO : CP 11

Subgrupo A1 — Atividades técnicas ou científicas, de nível superior, para cujo ingresso é exigido diploma de nível universitário, ou defesa de tese, e concurso de provas e títulos :

Agrônomo.
Arquiteto.
Engenheiro.
Médico.
Veterinário.
Contador.
Desenhista.
Farmacêutico.
Químico.
Técnico de Administração.

Subgrupo A2 — Atividades de magistério normal e de orientação de ensino para cujo ingresso é exigido diploma da Faculdade de Filosofia, e Concurso de provas e títulos :

Professor de Ensino Normal.
Técnico de Educação.

GRUPO B

PADRÃO : CP 10

Atividades de magistério secundário para cujo ingresso é exigido diploma da Faculdade de Filosofia e Concurso de Provas :

Professor de Ensino Secundário.

GRUPO C

PADRÃO : CP 9

Atividades de Magistério Complementar, para cujo ingresso é exigido diploma especializado :

Professor de Educação Física.
Professor de Educação Musical e Artística.
Professor de Curso de Aperfeiçoamento.

GRUPO D

PADRÃO : CP 8

Subgrupo D1 — Atividades técnico-profissionais para cujo ingresso é exigido o nível secundário e certificado de habilitação profissional:

Técnico de Motomecanização.
Bibliotecário.
Cartógrafo.
Desenhista.

Enfermeiro.
Discotecário.
Estatística.
Técnico Rural.
Guarda-livros.
Topógrafo.
Assistente Social.
Técnico de Laboratório.

Subgrupo D2 — Atividades administrativas, fiscais e de controle, para cujo ingresso é exigido o nível secundário:

Oficial Administrativo.
Oficial de Fiscalização.
Oficial de Vigilância.
Agente Mercantil.
Redator.

Subgrupo D3 — Atividades de magistério primário, ou especializado para cujo ingresso é exigido diploma do Instituto de Educação ou diploma ou certificado de conclusão de curso normal ou especializado, em estabelecimento oficial ou oficialmente reconhecido, estadual ou municipal, ou diploma oficial de licenciado em Educação Física, devidamente registrado no M.E.S.:

Professor de Curso Primário.
Professor de Curso Primário Supletivo.
Professor de Música e Canto Orfeônico.
Professor de Recreação e Jogos.

Subgrupo D4 — Atividades para cujo desempenho é exigido certificado de Mestre de Banda de música militar, devidamente registrado :

Mestre de Banda.

GRUPO E

PADRÃO : CP 7

Subgrupo E1 — Atividades de Ensino Profissional para cujo ingresso é exigido nível ginásial :

Professor de Artesanato.

Subgrupo E2 — Atividades especializadas para cujo ingresso é exigido o nível primário e prova de habilitação profissional :

Mecânico de Veículo Automóvel-Mestre.
Artífice-Mestre.
Maquinista-Mestre.

Subgrupo E3 — Atividades especializadas para cujo ingresso é exigido certificado de mestre de banda de música militar, devidamente registrado :

Contramestre de Banda.

GRUPO F

PADRÃO : CP 6

Atividades auxiliares, para cujo ingresso é exigido nível ginásial ou certificado de habilitação :

Prático Rural.
Prático de Farmácia.
Prático de Laboratório.
Prático de Engenharia.
Visitador Social.

Auxiliar de Enfermagem.
 Arquivista.
 Datilógrafo.
 Escrivão.
 Almojarife.
 Fiscal.
 Fiscal de Vigilância.
 Fiscal de Higiene.
 Inspetor de Alunos.
 Fiscal de Tráfego.
 Mecânico de Veículo-Automóvel-Contramestre.
 Artífice e Contramestre.
 Maquinista Contramestre.
 Músico.
 Zelador.
 Fotógrafo.

GRUPO G

PADRÃO: CP 5

Subgrupo G1 — Atividades de transmissão, transporte, manutenção e artesanato, para cujo ingresso é exigido o nível primário e carteira profissional, quando for o caso:

Motorista.
 Mecânico de Veículo-Automóvel.
 Maquinista.
 Contínuo.
 Telefonista.
 Artífice.
 Gráfico.
 Magarefe.

GRUPO H

PADRÃO: CP 3

Atividades de conservação, vigilância, transmissão e transporte (auxiliar):

Guarda-vida.
 Servente.
 Trabalhador.
 Foguista.
 Vigia.
 Guarda.

CONSTITUIÇÃO DAS CARREIRAS

Sistema do mérito para o acesso

A Comissão, procurando permitir possibilidade de acesso ao funcionário, que não a decorrente de sua simples permanência no mesmo cargo, propôs a criação de *Carreiras*, com base, porém, em conceitos diferentes dos atualmente mantidos a tal respeito no Serviço Civil Brasileiro. Essa verdadeira revolução, no que se refere ao entendimento até aqui preconizado, tem por fundamento único e exclusivo o sistema do mérito. Serão assim as *carreiras* composta de dois ou mais cargos isolados, de atividades afins, o que permi-

tirá aliar as vantagens dos aumentos por tempo de serviço ao acesso a cargo de maiores deveres e responsabilidades, e, conseqüentemente, de maior vencimento.

Assim, por exemplo, os cargos isolados abaixo enumerados constituiriam as carreiras escalonadas da seguinte maneira:

1. Artífice, Artífice-Contramestre, Artífice Mestre.
2. Auxiliar de Enfermagem (atendente), Enfermeiro.
3. Correntista, Guarda-livros, Contador.
4. Escrivão, Oficial Administrativo, Téc. de Administ., Datilógrafo.
5. Fiscal, Oficial de Fiscalização.
6. Guarda, Fiscal de Vigilância, Oficial de Vigilância.
7. Maquinista, Maquinista Contramestre, Maquinista Mestre.
8. Prático de Farmácia, Farmacêutico.
9. Prático de Laboratório, Técnico de Laboratório.
10. Prof. de C. Primário, Téc. de Educação, Dir. de E. Primária.
11. Prof. de C. Prim. Supletivo, Prof. de C. de Aperfeiçoamento.
12. Prof. de Ensino Secundário, Prof. de Ens. Normal.
13. Prof. de Música e C. Orfeônico, Prof. de Educ. Mus. e Artística.
14. Prof. de Recreação e Jogos, Prof. de Educação Física.
15. Servente, Contínuo, Zelador.
16. Visitador Social, Assistente Social.
17. Marinheiro, Patrão, Contramestre Marítimo.

O acesso dentro das carreiras far-se-ia *através de concurso* entre os ocupantes do cargo imediatamente inferior para preenchimento de 50% das vagas, quando seriam também considerados, inclusive, dentre outros fatores, os *cursos de especialização ou aperfeiçoamento*. Esse é, sem dúvida, um ponto que merece reparo. Os cursos de aperfeiçoamento, apesar das vantagens óbvias que oferecem, nem sempre têm atraído clientela numerosa e isto porque representando, embora, utilidade para o serviço público, não proporcionam em troca benefício imediato aos funcionários. Quando muito são levados à conta do merecimento, para uma problemática serventia em futuras promoções. Assim — no novo sistema proposto — os cursos de especialização, além de cumprirem suas finalidades no campo do treinamento funcional, iriam provocar o interesse real do funcionalismo porque estaria ele agora consciente do valor objetivo desses cursos com relação ao acesso aos cargos de maiores responsabilidades.

As restantes vagas — correspondentes à outra cota de 50% — seriam reservadas a concurso público, de maneira a permitir o ingresso de elementos novos — de “sangue novo”.

Nesta ordem de idéias, com aumento periódico e o acesso a cargos de maior responsabilidade, ficaria instituído na Prefeitura o critério misto de promoção — horizontal e vertical — que, segundo se observa nos sistemas de administração de pessoal dos governos mais progressistas, é o que melhores vantagens apresenta tanto para o serviço público como para o funcionalismo.