

# O Sistema de Pessoal em vigor no Serviço Público Federal comporta uma Política Dinâmica de Enquadramento?

## III — Discussão Final

DONALD R. HARVEY

(Tradução de *Mary Cardoso*)

*Donald R. Harvey é técnico de pessoal do Departamento de Aeronáutica Civil e presidiu as reuniões anteriores, em que o presente tema foi debatido. Já trabalhou em numerosos serviços federais e exerceu, inclusive, o cargo de Diretor de Pessoal do Serviço de Informação de Guerra.*

**E**STA reunião tem por finalidade resumir as duas discussões anteriores e examinar, mais detidamente, certos aspectos que foram focalizados. Em resumo, e correndo, talvez, o risco de uma exegerada simplificação, podemos dizer que o ponto principal, salientado pelas discussões, foi o de que é difícil realização de programas dinâmicos de enquadramento, nos órgãos governamentais, dada a natureza restritiva das normas e regulamentos do Serviço Civil.

Embora as opiniões diferissem a propósito do grau de iniciativa a ser reconhecido aos órgãos de serviço, no desenvolvimento dos respectivos programas, foi, não obstante, admitida a existência de um problema, nesse particular, problema bastante complexo, a ponto de desafiar a capacidade de todos aqueles que se interessam pelos assuntos de pessoal na administração pública. Um dos representantes da Comissão do Serviço Civil expressou a opinião de que os deveres do especialista em enquadramento, na forma pela qual estão definidos nos registros da Comissão, podem ser bem desempenhados dentro do esquema geral apresentado pelas normas e regras vigentes, desde que os serviços se disponham a vê-los assim executados. Funcionários, representando os órgãos de serviço, deram a impressão de estar de acôrdo na aceitação do conceito do técnico de enquadramento, dentro da definição oficial. Entretanto, opinaram

no sentido de que os esforços dêses técnicos são frustrados, em vasta proporção, em consequência da rigidez do sistema e da forma pela qual é o mesmo pôsto em prática.

Salientou-se, também, que a avaliação mais quantitativa do que qualitativa das qualificações torna difícil a consecução de resultados em termos de habilidade real e de eficiência. Um dos pontos ventilados que parecem merecer atenção cuidadosa foi a afirmação de que a rígida aplicação das normas traz, como corolário, o desperdício de tempo em esforços para a abertura de exceções, capazes de permitir êste ou aquêle enquadramento desejado. Em relação ao assunto, afirmou-se que na maioria dos casos os órgãos de serviço conseguem que se abram tais exceções, mas depois de esforços fatigantes, que envolvem trabalho penoso de apresentação de casos e subseqüentes negociações, nos vários níveis hierárquicos da Comissão, até que se obtenham os resultados visados.

Parece, assim, importante, que se faça análise cuidadosa, pela qual seja possível saber até que ponto lucrarão os objetivos de eficiência, se maior autoridade fôr delegada aos órgãos de serviço. Um dos representantes da Comissão disse que, para êle, a solução do problema estava em ampliar a Comissão do Serviço Civil seus interêses no campo da administração de pessoal, promovendo maior delegação de competência aos órgãos governamentais, à base de adequado contrôle da ação dêses órgãos, pelo qual pudesse a Comissão verificar se a competência delegada estava sendo usada convenientemente.

(In "Personnel Administration", vol. 10, n.º 6, julho, 1948).