

## Classificação de Cargos

A CLASSIFICAÇÃO de cargos é a base necessária em que se deve apoiar um bom programa de administração de pessoal. Esta afirmação é corrente (e constitui mesmo um "chavão") entre aqueles que se dedicam aos problemas de pessoal. O professor Leonard D. White assim se expressa a respeito: "A atual administração de pessoal apoia-se em duas principais bases: provas de aptidão e classificação de cargos. Sem depreciar outros importantes setores da administração em aprêço, são estes os dois fatores essenciais. Falando qualquer um destes, faltará a necessária base ao sistema de administração respectivo de qualquer grande organismo, base esta que serve de ponto de apoio à maioria dos setores de atividade na administração de pessoal".

E por que motivo é a classificação de cargos tão importante para a administração de pessoal? Porque, segundo Ismar Baruch, entre outros motivos, agrupando diversos cargos em uma só classe e definindo os seus deveres e responsabilidades, permite sejam os mesmos tratados de modo semelhante, pois, de outra forma, seria impossível identificar, através de uma miríade de detalhes, direta ou indiretamente relacionados com uma massa de cargos individuais, quais aqueles que mereceriam idêntico ou diferente tratamento.

Com efeito, as duas grandes fontes de estímulo material — o plano de pagamento e o de promoção — estão na dependência direta do plano de classificação de cargos. Embora não seja o único fator a ser levado em consideração, não poderá haver justiça em um plano de pagamento que se não assentar em uma classificação de cargos elaborada com base nos deveres e responsabilidades. Sem esta, jamais será possível, em uma grande organização, obedecer-se ao princípio, mundialmente consagrado, de igual pagamento para trabalho igual. E como determinar, com acerto, as linhas de acesso ou promoção, sem o conhecimento exato dos elementos constitutivos do cargo — os deveres e responsabilidades inerentes ao mesmo?

A classificação de cargos, com base nos deveres e responsabilidades, é um instrumento administrativo de real valor na seleção de pessoal. Realizando um exame científico e imparcial dos cargos e agrupando-os, contribui para evitar o tratamento pessoal do trabalho e permite a elaboração de um só grupo de provas para classes de cargos e não um grande número de provas para cada um dos cargos, os quais, muitas vezes, têm diferenças irrelevantes entre si.

A classificação dos cargos, com base nos deveres e responsabilidades, lidando com grupos de cargos ou classes, possibilita o uso de uma nomenclatura uniforme, facilitando, assim, a compreensão e o entendimento nas diversas relações entre órgãos e autoridades incumbidas da administração de pessoal.

Além das fases da administração de pessoal citadas acima, a classificação de cargos auxilia, ainda, o recrutamento, o treinamento, a transferência, o estágio probatório, a apuração da eficiência, a colocação etc.

É, por outro lado, um precioso elemento de auxílio nos levantamentos estatísticos, na elaboração do orçamento e no controle das despesas com pessoal.

Mas o que vem a ser classificação de cargos? Griffenhagen nos fornece uma boa definição, que é a seguinte: "Classificação de cargos é o processo de descobrir, pela verificação e análise dos fatos, quais os diferentes grupos de cargos existentes no serviço, que exigem tratamento diverso em administração de pessoal e de arrumar, de modo sistemático, os grupos encontrados, bem como os cargos que os compõem".

Consoante a maioria dos nossos estudiosos do assunto, o plano de classificação de cargos compreende quatro fases distintas, que são: Preparação — Aprovação — Instalação e Administração.

A fase de Preparação é, sem dúvida alguma, a mais importante e a mais complexa de todas. Consiste ela nas seguintes operações: estudo da organização e funcionamento dos serviços; levantamento e análise dos cargos; interpretação dos dados colhidos; estabelecimento do esquema geral de classificação; constituição das classes e especificações das classes.

A fase de Aprovação consiste em submeter à aprovação da autoridade competente a tarefa concluída na fase precedente, que constitui, em última análise, o plano de classificação.

Uma vez aprovado o plano, surge a fase de Implantação, a qual nada mais é do que a execução prática do mesmo, ou seja, o enquadramento ou ajustamento dos cargos existentes nas classes estabelecidas.

E, finalmente, aparece a quarta e última fase, a de Administração. Esta fase prende-se à necessidade de manter-se o plano perfeitamente atualizado, a fim de que, em qualquer tempo, ele reflita exatamente a realidade dos fatos. Os cargos sofrem modificações em virtude do desenvolvimento e das transformações havidas nos serviços. Além do mais, novos setores e funções irão surgindo na estrutura da organização e os cargos que os vão integrar devem ser ajustados ao plano estabelecido. Daí a necessidade da administração deste último, que, do contrário, em pouco tempo se tornaria obsoleto. Essa tarefa, no consenso unânime dos autores, deve ser confiada a um órgão central especializado no assunto, não só por causa da imprescindível uniformidade de orientação, como, também, pelas evidentes vantagens econômicas que tal órgão apresenta.

Conforme salienta Ismar Baruch, não é propósito da classificação de cargos prescrever ou corrigir operações individuais segundo as quais devam ser executadas as tarefas ou processos de trabalho, nem estabelecer padrões específicos de produção e respectiva qualidade, porquanto ela aceita os cargos como eles são e não pretende dizer o que deviam ser. Assim — sentecia aquela autoridade — há que distinguir a classificação de cargos realizada no Serviço Público de alguns aspectos ou utilização da análise do trabalho tal como é empregada na indústria (estudo dos tempos e dos movimentos).

Por isso, nem o administrador nem o empregado devem temer a classificação de cargos, pois ao contrário do que muitos possam pensar, ela não interferirá com as rotinas e os métodos de trabalhos adotados e julgados adequados pelos seus executores e responsáveis.

É este problema que assume, no momento, para nós, maior importância e significação, face ao dispositivo introduzido no novo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, ora em discussão no Congresso Nacional, que determina a elaboração de um Plano de Classificação de Cargos, com base nos deveres e responsabilidades, no prazo de dois anos.

A elaboração de um completo e eficiente Plano de Classificação de Cargos é tarefa árdua e complexa, que exigirá a colaboração, não só daqueles a quem estará afeta a sua execução e planejamento, como, também, de todos aqueles que por ele forem abrangidos.

Isto, porquanto, estando os inúmeros cargos a serem classificados espalhados por todo o extenso território nacional, difícil será a análise direta e individual de cada um deles, dado que tal trabalho demandaria muito tempo e exigiria um número de analistas bem treinados, que, de certo, não possuímos.

Assim, possivelmente, será adotado o questionário individual, a ser preenchido pelos ocupantes dos diversos cargos a serem classificados e revisto pelos chefes imediatos e, quiçá, mediatos.

Desta forma, o êxito do plano repousará, em grande parte, na sinceridade e na eficiência empregadas no preenchimento do questionário. E não há porque temer a classificação de cargos, pois ela não virá prejudicar ninguém, nem afetará os direitos adquiridos.

Nem se temam injustiças, porquanto o ajustamento dos cargos existentes no novo plano aprovado deverá ser feito com grande publicidade, facultando-se a todos, de modo amplo e por prazo razoável, as reclamações, a fim de serem sanados, imediatamente, os lapsos porventura ocorridos.

Esperamos, pois, que dos esforços conjugados de todos aqueles que labutam no Serviço Público Civil Brasileiro, possa surgir um eficiente plano de classificação de cargos, que, sem dúvida alguma, muito contribuirá para aperfeiçoar a nossa administração de pessoal e consolidar, de modo definitivo, o Sistema do Mérito.