

A Classificação de Cargos na Mensagem Presidencial

A CLASSIFICAÇÃO de cargos, na base dos deveres e responsabilidades, é tão importante para a administração de pessoal, que a sua ausência, no consenso geral dos mais conceituados estudiosos do assunto, impede o estabelecimento de uma boa política de pessoal.

De fato, sem uma definição minuciosa dos deveres e responsabilidades de cada cargo, falta a base técnica necessária para permitir uma justa distribuição de salários pelos diversos grupos profissionais e impossível, também, será determinar quais os cargos que devem ter a mesma remuneração. Mas a classificação de cargos não tem a sua influência limitada ao plano de remuneração, pois ela é um elemento precioso em quase tôdas as outras fases da administração de pessoal tal como a promoção, a seleção, a colocação, o treinamento, etc.

Ressaltamos, inicialmente, a importância da classificação de cargos no plano de pagamento porque sem a primeira jamais, quer no serviço público como em qualquer grande organização, se encontrará solução satisfatória para o problema da justa remuneração. Essa afirmativa é corroborada pela prática. Tanto no serviço civil federal brasileiro, como no de outros países, a idéia de adotar-se um plano de classificação de cargos surgiu quando se procurava resolver a questão da remuneração. Com efeito, quando em 1935 ficou patenteado ser indispensável a concessão de um reajustamento geral de salários, as várias Comissões encarregadas dos respectivos estudos, verificaram, desde logo, que, se quisessem oferecer solução honesta para o assunto, não teriam que enfrentar apenas o simples problema de aumentar percentualmente cada salário, porquanto isso corresponderia a manter uma situação de desestímulo e iniquidades. Tiveram, então, oportunidade de constatar que a regra, no tocante à criação de cargos e fixação de salários, era a improvisação e, não raro, a arbitrariedade. Era óbvio que êsse estado de coisas não poderia perdurar.

Entre outras providências que foram tidas como necessárias, avultou a de criar-se um sistema onde pudessem ser enquadrados todos os cargos devidamente identificados e diferenciados, ou seja — um plano de classificação de cargos. Em consequência desses estudos foi promulgada a Lei n.º 284, de 28 de outubro de 1936, que é, sem dúvida, a pedra angular da administração de pessoal do serviço civil federal brasileiro, a qual instituiu o plano de classi-

ficação de cargos ainda vigente. A lei em foco adotou o princípio geral da formação de carreiras. Essas carreiras foram escalonadas em pirâmide, isto é, com um maior número de cargos na base, decrescendo esse número à proporção que os cargos se fôssem aproximando do ápice. As carreiras, juntamente com os denominados cargos isolados (assim chamados por não integrarem carreiras) constituíam o Quadro, que era a mais ampla divisão do plano.

O plano de classificação de cargos adotado pela Lei n.º 284, fixou, acertadamente, apenas, princípios gerais, deixando para regulamentação posterior a fixação das atribuições de cada carreira e cargo isolado. Mesmo na sua forma primitiva, embora não se queira negar o seu extraordinário valor, o plano carecia de aperfeiçoamento e de correção de algumas falhas. Mais do que isso, porém, necessitava o plano, como aliás todo sistema, de ser mantido em seu conjunto. Não se poderia modificar uma peça do sistema sem se atentar para a influência que essa modificação teria no conjunto, a fim de que a unidade e o equilíbrio do mesmo sistema não fôssem afetados.

Infelizmente, o equilíbrio do sistema instituído pela Lei n.º 284, não foi mantido até hoje, mercê de muitas reestruturações e alterações isoladas, que não atentaram para a unidade do conjunto que deveria ter sido mantida.

Está, no entanto, o Governo atento a estes fatos e sàbiamente procura uma solução definitiva para o assunto no sentido de remediar os erros cometidos.

A Mensagem enviada pelo Excelentíssimo Senhor Presidente da República ao Congresso Nacional, quando da abertura da sessão legislativa de 1952, focaliza o problema com rara felicidade e propõe a solução adequada no seguinte trecho:

“Procurando rearticular, no transcorrer de 1951, as diversas peças do sistema de administração de pessoal, verificou, também, que não mais era possível limitar os horizontes ao simples restabelecimento do sistema de 1936. Impõe-se, indubitavelmente, revitalizá-lo à luz daqueles mesmos princípios inscritos na Lei n.º 284. Mas impõe-se considerar tal iniciativa como simples processo transitório, destinado primariamente a reordenar os assuntos de pessoal e, assim, a proporcionar sólida e estável base para objetivo mais amplo, qual seja o de elaborar um plano de Classificação de Cargos, que atenda aos deveres e responsabilidades a estes inerentes”.

Esta é de fato a solução que a boa técnica aconselha e, portanto, resta-nos, apenas, aguardar tranqüilos a ação do Governo.