

ADMINISTRAÇÃO GERAL

SOB A ORIENTAÇÃO DO TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO TOMÁS DE VILANOVA MONTEIRO LOPES

PESSOAL

Promoções e Melhorias no Serviço Público Civil

RUBENS DA ROCHA PARANHOS

O SISTEMA adotado na complicada máquina administrativa dos negócios do Estado para o processamento da ascensão gradativa de seus servidores na escala das carreiras e séries funcionais é calcado em duas condições básicas: merecimento e antiguidade.

Merecimento — valor essencialmente subjetivo — medido objetivamente e calculado em pontos positivos e pontos negativos, adjudicados pelo chefe imediato do servidor.

Antiguidade — valor apurado nos atêstados de freqüência ou fôlhas de pagamento, feitos os descontos correspondentes a determinadas licenças.

Para se concluir quanto nocivo é êsse critério, basta refletir-se que está na dependência estrita de dois elementos que se afiguram principais: condições ou requisitos pessoais do julgado e condições ou requisitos pessoais do julgador.

Constata-se, à mais superficial observação, que há, entre servidores públicos, alguns que, embora destituídos de reais qualidades de caráter, e de competência, possuem uma apresentação capaz de inspirar simpatia e conseqüente tendência ao julgamento benevolente; assim também outros que, dotados de inteligência e cultura bastantes para o exercício das funções a serviço de rigorismo e intransigência nas questões de moral ou de disciplina, criam em tôrno de sua personalidade um ambiente pouco propício à influência favorável do julgamento.

Quanto à antiguidade, está o servidor à mercê da sorte, pois se a doença não o afastar do exercício êle terá a seu favor a assiduidade; se a doença que o acometer se enquadrar entre aquelas especificadas em lei, igualmente não lhe será prejudicial o afastamento; se porém a doença não se incluir naquelas, então merecerá descontos, não sômente na remuneração como ainda na classificação por tempo de serviço.

O primeiro grupo da condição — merecimento — se povoa daqueles que sorriem discretamente a qualquer pretensão com a mesma habilidade com que reverentemente dão cumprimento à mais absurda determinação superior,

embora, nos corredores ou nas mesas de café, entre expressões dúbias e maliciosa reserva, dêem publicidade e sua reprovação aos fatos ou atos inquinados.

Disciplinados e cavalheirescos, êles próprios talvez intimamente se incluam entre os abúlicos, subservientes, mansos, não passando, para os demais, de simpáticos... inoperantes.

Granjear a estima, a preferência, a confiança dos chefes, é a meta a que se atiram, olhos vendados aos superiores interesses da coisa pública e escancarados para a visão das conveniências pessoais.

Assim galgam os degraus todos da hierarquia com uma tranqüilidade invejável pela ausência de esforços, com uma suavidade displicente, progridem sem óbices, caminham para a aposentadoria sentados em confortáveis poltronas de comando... enquanto os demais trabalham realmente.

O grande Eça de Queiroz, o maior criador de personalidades de romance copiadas de indivíduos da vida real, em sua vastíssima e preciosa produção literária, imortalizou os tipos representativos dos dois complexos psicológicos — do primeiro grupo e do segundo, êste constituído daqueles que se lhe opõem como antípodas; na limpidez das idéias, na simplicidade elegante da forma e no rigorismo da análise, deu-nos à leitura a contemplação panorâmica da vida entre os homens.

Enquanto os primeiros rolam mansamente como seixos sem arestas, os segundos lutam na produção de sugestões que operem o milagre de melhorar a qualidade e a quantidade do trabalho, apontam os erros a corrigir, indicam as diretrizes acertadas, e rematam sua trajetória estiolados na impopularidade e na condenação prosaica de "mais realistas que o rei", de "reformadores da rotina", tão do sabor dos comodistas que desejam consagrá-la e eternizá-la, e com isso desagradam os chefes e chefetes a cujo arbítrio se entrega o julgamento de seus predicados morais e funcionais.

A antiguidade está na dependência de fatores que independem da vontade do servidor,

prejudicada muitas vezes por causas que êle desejaria evitar, dentre as quais sobreleva a doença, que, sobre tornar mais remota a possibilidade de promoção ou melhoria, reduz sua capacidade pela baixa do teor de saúde e onera-o economicamente por fim.

Estabelecido o privilégio para os doenças "especificadas em lei", todo o interesse do servidor está em subestimar a honestidade profissional dos médicos e tentar por todos os meios o enquadramento do diagnóstico naqueles dispositivos que venham a subtraí-lo a tantos prejuízos simultâneos.

Nossa legislação admite, implicitamente nessa exceção, que o servidor não é culpado de adquirir aquelas doenças e por isso o resguarda de quaisquer ônus pecuniários, mas o é de contrair as outras e, por tal êrro, merece o castigo.

De tudo o que ficou exposto resulta que, para o servidor público, é *melhor negócio* ser acometido de tuberculose ativa do que adquirir uma gripe, uma pneumonia, ou outra qualquer moléstia infecciosa menos grave, ou ainda uma cardiopatia embora curável, pois, no primeiro caso, terá licenças e aposentadoria com remuneração integral e sem perda da antiguidade, e no segundo, todos os ônus possíveis, imediatos e remotos.

Corrigir êsses erros é o objetivo que devemos perseguir, como ora propomos, e que consistiria:

a) no grupamento de carreiras e séries funcionais, tendo-se em vista a cultura ou a formação intelectual, *mínima indispensável ao exercício das funções próprias daquelas*;

b) na designação de cada grupo por letra a começar em A;

c) na supressão do boletim de merecimento;

d) na abolição do sistema atual de classificação de antiguidade e adoção do ora proposto;

e) na integração à remuneração mensal de 20% de 5 em 5 anos, contados êstes, dia por dia de trabalho, e a partir do início do 2.º quinquênio;

f) na consideração de quinquênios como 5 vezes 365, incluídos os domingos (52) e feriados (6);

g) a antiguidade, para efeito de promoção, de melhoria e de aposentadoria, seria contada pela soma dos dias de trabalho, tomados para êsses os pesos correspondentes aos grupos respectivos na forma do seguinte quadro:

1. Trabalho sedentário, em expediente normal — Pêso — 1.

2. trabalho noturno (integral e diário) — Pêso — 1 ½.

3. trabalho noturno (integral em dias alternados) — Pêso — 1 ¼.

4. trabalho noturno (parcial e diário) — Pêso — 1 ¼.

5. trabalho noturno (parcial em dias alternados) — Pêso — 1 ⅓.

6. trabalho sujeito à absorção de tóxicos emanantes ou à irradiação de energia nociva — Pêso — 2.

7. trabalho em permanência obrigatória ao sol ou à chuva — Pêso — 1 ¼.

8. trabalho determinante de exaustão por grande ou continuado esforço de marcha — Pêso — 1 ¼.

9. trabalho com doente contagiante ou agressivo, quando precários ou ausentes os meios de defesa — Pêso — 1 ¼.

10. trabalho extraordinário imprevisível e intrasferível, quando executado em horário excedente do fixado como normal por leis ou regulamentos, incluídas neste as prorrogações remuneradas ou não — Pêso 2.

A adoção dêsse sistema traria as seguintes vantagens:

1. A — para tôdas as carreiras ou séries funcionais, para as quais seja exigido apenas preparo *rudimentar*;

B — no caso de instrução *primária* completa;

C — secundária ginasial completa;

D — curso secundário clássico ou científico;

E — curso universitário de nível mínimo;

F — curso universitário de nível médio;

G — curso universitário de nível máximo;

H — curso universitário de nível máximo com curso de extensão ou especialização *imprescindível ao exercício da carreira ou função*;

I — as atuais carreiras ou séries funcionais especializadas, como Professor de cursos secundário e equivalentes;

J — Professor de curso superior;

K — outras carreiras ou séries funcionais especiais de nível mais elevado.

2. as funções gratificadas e os cargos em comissão teriam as designações de I a V precedidas das iniciais FG e CC respectivamente;

3. o escalonamento, como equivalência de hierarquia, passaria a significar índice de cultura intelectual;

4. desapareceria a possibilidade de intervenção da preferência ou proteção nas promoções e melhorias, que passariam a ser automáticas;

5. desapareceria a necessidade de existência de vagas para promoção ou melhoria, o que estimularia o servidor à assiduidade e pontualidade;

6. incentivaria o aprimoramento da cultura;

7. evitaria as pretensões de periódicas reestruturções e reajustamentos como meio de se aumentar a renda;

8. asseguraria ao servidor a tranqüillidade de uma remuneração compatível com o progressivo aumento do custo da vida;

9. resolveria, como meio de promoção ou melhoria automáticas, o problema das gratificações adicionais sempre em estudo e nunca solucionado.

As letras designativas dos cargos teriam os seguintes valores em Cr\$ (múltiplos de 3):

A — 1.800,00

B — 2.100,00

C — 2.700,00

D — 3.300,00

E — 4.500,00

F — 6.000,00

G — 7.500,00

H — 9.000,00

I — 10.500,00

J — 12.000,00

K — 15.000,00

As funções gratificadas de I a V (FG):

I — 600,00

II — 900,00

III — 1.500,00

IV — 2.100,00

V — 3.000,00

Cargos em comissão de I a V (CC) em Cr\$:

I — 7.500,00

II — 9.000,00

III — 10.500,00

IV — 12.000,00

V — 15.000,00

O grupamento, tendo como ponto de partida o grau de cultura, além das vantagens já assinaladas, valeria pela formação de castas intelectuais muito mais recomendável do que se verifica na situação atual, em que se nivelam servidores ao sabor do arbítrio ou se pretere o preparo subordinando-se cultos a incultos e assim remunerando-os.

Verifica-se que casos há em que servidores técnicos de formação universitária são classificados em letras ou referências inferiores a outros para cujas funções não se exige equivalente preparação, o que, sôbre não produzir o entusiasmo pelo estudo, age como quebra do estímulo àque-

les que já conseguiram vencer as inúmeras dificuldades para a obtenção de seus diplomas.

Estabelecer a igualdade entre desiguais não significa justiça, senão preterição dos valores maiores, criando o pessimismo, estimulando a revolta.

O sistema proposto, além dos aspectos de ordem intelectual e moral, assegura a todos os servidores a certeza de que, pela assiduidade e cumprimento de deveres, conquistarão através do tempo, em períodos certos, o aumento da remuneração correndo paralelamente às crescentes responsabilidades materiais.

MATERIAL

Fenômenos negativos no Sistema de Material

PLÍNIO PALHANO

O DECRETO-LEI n.º 2.206, de 20 de maio de 1940, transformou em Departamento Federal a Comissão Central de Compras, criada pelo Decreto n.º 19.587, de 14 de janeiro de 1931. Com outras medidas paralelas de caráter geral, realizou-se, assim, completamente, a estruturação do sistema de material, num sentido de unificação em todos os prismas benéfica. Ao novo departamento incumbiu a lei de adquirir *todo* o material permanente e de consumo necessário aos serviços públicos civis, a não ser os casos de compra em locais distantes da sede ou nos Estados, assim mesmo enquanto não fôsem organizadas as Agências do D.F.C.

Criou-se repartição de âmbito federal, de futuro bastante promissor, mas já com uma restrição: — ficaram excetuados os ministérios militares, restrição que só razões de ordem muito superior poderiam ter inspirado, visto como são visíveis as vantagens decorrentes da aquisição de *todo* o material de uso comum feita por *um* só órgão especializado.

Apenas uma Agência foi instituída: a de São Paulo. Com 11 anos de existência, foi êste o único fruto do D.F.C., justificativo, em parte, da amplitude da jurisdição do instituto que, segundo o artigo 15 do Decreto-lei de sua criação, se estende a todo o território nacional. Ou a experiência não deu bons resultados ou os poderes públicos se esqueceram, daí por diante, do problema de material, deixando em abandono organização que se poderia destinar a conside-

ráveis empreendimentos de satisfatórios fins econômicos.

O Decreto-lei instituidor da Agência de São Paulo é de dezembro de 1944. Desde então nada se fez pelo sistema de material. Pelo contrário, desfecharam-se-lhe golpes insanos: — a transferência da Divisão do Material do D.A.S.P. para o D.F.C., por exemplo. Daquela Divisão, como órgão do Departamento Administrativo do Serviço Público, partiam instruções coordenadoras e disciplinadoras, inclusive para o D.F.C., indispensáveis à homogeneidade do ritmo administrativo.

A amputação teve fim desastroso. A nova Divisão do D.F.C é parte nula no corpo combatido do Departamento. Nada produz, porque não pode produzir na situação em que a situaram.

Outros golpes vêm sendo dados, uns após outros, com a retirada de verbas e mesmo de repartições de sob a tutela do D.F.C., pois há o afã de fazer compras diretamente que põe a perder tudo o até aqui feito em prol da moralização e técnica das compras de material para a União, voltando importante incumbência como esta às mãos de certas comissões às vêzes inidôneas e inábeis, cujos membros geralmente se tornam milagrosamente abastados.

A fuga da sistematização, sob argumentações frouxas, vem-se dando pouco a pouco. Libertaram-se com a autonomia administrativa, o Departamento dos Correios e Telégrafos, a Estrada de Ferro Central do Brasil, o Departamento de