

## “Turnover” e Administração Pública

**R**EAUZOU, há tempos, o Instituto de Administração de São Paulo um trabalho que, sobre constituir um exemplo de progresso da técnica de administração em nosso país, ainda oferece considerações oportunas no tocante à situação de numerosas carreiras do serviço público federal. Trata-se de uma pesquisa de “turnover” na Administração de Pessoal da Guarda-Civil de São Paulo.

Todos sabemos que o problema de “turnover” é o da mobilidade anormal de pessoal nas organizações de trabalho. Isso significa que êle só existe em meio de atividade humana, diferenciado e numeroso; por outro lado, o ingresso ou o afastamento de um empregado não caracteriza o fenômeno. Não há organização que, possuindo número considerável de empregados, não sofra desfalque de trabalhadores por motivo de falecimento, férias, licenças, acidente do trabalho, absenteísmo, e outras causas que, normalmente, atuam no meio de trabalho. Mas, o elemento por assim dizer “teleológico” do “turnover” é a “mobilidade anormal”, é o “entre-e-sai” de trabalhadores, em referência a determinadas emprêsas ou, no caso do serviço público, em relação a determinadas carreiras ou certas repartições. Neste sentido, vale mencionar a pesquisa realizada pelo Instituto de Administração de São Paulo. A área de estudo foi, como acima dito, a Administração da Guarda Civil de São Paulo. E, na realidade, dirigiu-se a investigação ao exame das causas de mobilidade anormal, de pessoal da guarda, no período de 1943 a 1946. De início, suscitara o estudo o fato de que, naquele período, a Guarda-Civil de São Paulo passou por séria crise de falta de homens para completar seu efetivo, dentro da taxa de pessoal indispensável ao serviço público de segurança coletiva. Assim, em 1944 e 1945, abandonavam aquela corporação 1.400 homens

e, apesar da admissão, em número aproximado, de recrutadas, a administração da Guarda só preencheu 380 dos 1.400 claros existentes.

Refletindo esta conjuntura, a pesquisa do "turnover" evidenciou várias conclusões da crise de pessoal. Eis algumas delas: precárias oportunidades de promoção; a deficiente estrutura da carreira da Guarda-Civil paulista; julgamento indevido de merecimento, falta de critério na imposição das penas disciplinares, etc. De modo geral, a crise de pessoal, a partir de 1943, reflete uma situação de falta de braços no mercado de trabalho e elevação geral do custo de vida, que não foi acompanhada pela correspondente elevação de vencimentos do pessoal da Guarda-Civil.

Dir-se-á que conjuntura análoga vem, outrossim, ocorrendo em algumas carreiras do Serviço Público Federal. De fato, mesmo grosso modo, carreiras podemos apontar em que é permanente o "deficit" de ocupantes. Assim as carreiras de Dactilógrafo, Estatístico-Auxiliar, Calculista, Desenhista. E essa situação típica da mobilidade anormal poderia bem suscitar análises semelhantes à que realizou o Instituto de Administração. Em conclusão, trabalhos de tal ordem ilustram o progresso das normas de trabalho em matéria de administração, de pessoal, ao mesmo tempo que suscitam outras áreas de aplicação de novos estudos e pesquisas, dentro do Serviço Público Federal.