

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

A rigor a administração de pessoal no serviço público, abrange três principais campos de atuação: execução, controle e aperfeiçoamento das tarefas confiadas aos funcionários do Governo.

Si, em verdade, avultam em importância, as atividades relacionadas com a execução e o controle dos serviços administrativos, cumpre, todavia, reconhecer que ao aperfeiçoamento dos servidores públicos se deve, também, em grande parte, o sucesso de uma política de pessoal esclarecida e progressista.

E' que o aperfeiçoamento, conforme ensina Lewis Meriam, é a parte da administração de pessoal de caráter educativo, destinada a descobrir melhores práticas e processos, encorajando e estimulando a sua integração às atividades dos funcionários públicos no exercício de suas funções.

O aperfeiçoamento, no sentido que lhe atribue Meriam, envolve, assim, não só a tarefa de educar o funcionário e ministrar-lhe novos conhecimentos, enriquecendo-lhe o patrimônio cultural, mas a pesquisa dos melhores métodos de trabalho e a implantação das técnicas mais aperfeiçoadas.

Um dos pontos básicos de uma racional e democrática administração de pessoal está na defesa intransigente do sistema do mérito, vale dizer, no combate sem tréguas ao filiotismo e ao pistolão.

Infelizmente, tal combate se transforma, em luta inglória e infrutífera, conforme acentua o citado autor, quando ocorre verificar-se que o sistema do mérito predomina apenas para o preenchimento dos cargos de nível hierárquico inferior

O Estatuto dos Servidores do Estado

Continua em discussão o Estatuto dos Servidores do Estado, ora em elaboração no Parlamento.

Nenhum trabalho nesse sentido pode deixar de levar em conta o Estatuto atual, analisando os seus pontos fracos e fortes, pois encerra uma experiência de mais de dez anos, cujo acervo não pode ser desprezado.

A primeira questão a ser analisada é a extensão do seu campo de aplicação. Deve o Estatuto reger apenas as relações jurídicas dos fun-

enquanto impera, com relação aos cargos de chefia, o sistema das nomeações fundadas em preferências de ordem política ou favoritismo, que fogem a qualquer controle por parte dos órgãos de pessoal.

As influências salutares da administração de pessoal partidária do sistema do mérito, deixam assim, de se fazer sentir, por força de uma lacuna na sua execução, lacuna que decorre da sua inobservância na total extensão das linhas verticais de hierarquia funcional.

Cumpre notar que tais influências se exercem não somente na oportunidade da escolha e admissão de candidatos ao serviço público, mais com intensidade ainda maior sempre que a administração efetua a promoção de seus funcionários.

Vale transcrever, a respeito, a opinião de Meriam, o consagrado autor norte-americano cujo livro, intitulado "Public Personnel Problems", encerra numerosos e úteis conceitos sobre a administração de pessoal.

As promoções, acentua ele, constituem verdadeiros tónicos para as organizações. Quando é nomeado um ocupante estranho aos quadros da carreira, para uma das vagas que legitimamente deveriam ser preenchidas pelos titulares dos cargos que a constituem, produzem-se efeitos morais desastrosos e implanta-se em seu seio, um clima de desconfiança e decepção.

Tais considerações, sempre atuais, crescem de importância quando se tem em vista a repercussão que necessariamente tem uma inteligência política de pessoal, na eficiência dos funcionários e no progresso da administração pública.

cionários públicos, ocupantes de cargos criados em lei, ou abranger todos os servidores do Estado, funcionários e extranumerários?

Em princípio, não repugna à tese estatutária a multiplicidade de diplomas legais, regulando os direitos e deveres de determinadas categorias de servidores. Assim, teoricamente pelo menos, poderia haver diversos Estatutos, abrangendo cada um deles um grupo ou categoria de empregados: Funcionários, Extranumerários, Diplomatas, Professores, membros do Ministério Público, etc.

Razões de ordem prática, entretanto, aconselham a codificação geral dos direitos e deveres de todos os servidores, embora contendo, nos capítulos julgados necessários, dispositivos referentes às peculiaridades de determinada categoria de empregado.

Outro aspecto interessante é quanto à natureza dos seus princípios: isto é, se meramente normativo, pairando nas grandes sínteses, ou regulamentares, descendo a minúcias, exemplificativos e casuísticos.

Tudo indica que o primeiro tipo é o preferível.

A lei, para ser fielmente cumprida, e permanecer viva longo tempo, subsistindo às mutações políticas e sociais, necessita fixar apenas os princípios gerais, deixando ao campo regulamentar, facilmente substituível, as necessárias adaptações às situações peculiares.

O campo da aplicação do Estatuto é essencialmente administrativo.

Enquanto na aplicação das leis, em geral, o Estado preside, impessoalmente, às relações entre as partes interessadas, na execução do Estatuto age como empregador, influenciando e sendo influenciado pela execução das suas normas.

Daí a necessidade de maior flexibilidade na elaboração dos dispositivos estatutários, a fim de enfrentar as situações emergentes, sem quebra, entretanto, dos princípios fixados na lei básica.

Em conclusão, parece que, em benefício da execução dos serviços, o Estatuto deverá abranger todos os servidores do Estado, quaisquer que sejam as categorias ou modalidades, e ser aprovado em regulamento, mediante a fixação, em lei, dos princípios básicos a que deverá subordinar-se.

* * *

O consumo anual de cafeína no mundo é de cerca de 2.000.000 de libras. Os Estados Unidos da América utilizam-se de cerca de 1.200.000 libras, das quais 70% vão para os 1.000 e tantos fabricantes de bebidas à base de cola, e o restante para as empresas produtoras de artigos farmacêuticos. O preço do produto nos Estados Unidos da América utilizam-se de cerca de US\$ 2.00 por libra, com o pagamento de um direito alfandegário de 90 centavos por libra, quando o produto provém de nações favorecidas, entre as quais se encontra o Brasil, e de um dólar e 20 centavos, quando provém de outros países. A guerra, porém, elevou esse direito para cerca de US\$ 8.00, quando se tratasse de encomendas de vulto, e US\$ 15.00, em outros casos. Anualmente, as necessidades mundiais de teobromina da qual se pode extrair a cafeína, é de cerca de 300.000 libras, destinadas aos produtos farmacêuticos. As necessidades totais desses dois alcalóides quase poderiam ser satisfeitas se, a exemplo da teobromina se fizesse sua extração do excedente mundial de tortas de cacau, podendo, mesmo, cerca de um quarto das necessidades correspondentes ao período de 1943 ser produzida desta maneira, no Brasil. (Ver a parte aos óleos vegetais). Em épocas normais, as fontes usuais de suprimento dos fabricantes americanos eram as seguintes: parte da torta de cacau, 60%; refugos do chá, 20%; café descafeinado, 20%. A colocação no mercado, tanto da cafeína como da teobromina, está sob completo controle (W.P.B. Order M-222, de 1 de outubro de 1942), e a redução das quotas destinadas a fabricação de bebidas dependerá do recebimento das matérias-primas. Atualmente, a maior fonte potencial de cafeína é o excedente da safra de café do Brasil. Este excedente persistirá por muitos anos, em razão da longa vida do cafeeiro (50 anos), e também porque um certo número de plantações produz, de maneira imprevisível, cada ano, "café de baixa qualidade", que não serve para o preparo da bebida. Antigamente, esse café excedente era, em grande parte, queimado ao ar livre. Parte utilizavam-se como combustível nos fornos da indústria, nas estradas de ferro, etc. A quantidade de café queimado anualmente atinge a quase 300.000 toneladas métricas, o que é bastante para produzir o dobro da quantidade de cafeína de que o mundo necessita, quer por meio de simples extração, quer como um sub-produto da indústria de matéria plástica à base de café. Se esse processo fôr explorado em escala comercial, o que seria possível dentro de poucos anos, nenhum outro método de produção da cafeína lhe poderia fazer frente. — ("A Missão Cooke no Brasil" — pág. 262 — Fundação Getúlio Vargas — 1949).

* * *

Enquanto os deveres e responsabilidades dos funcionários efetivos são idênticos, para todos os que ocupam cargos da mesma denominação já o mesmo não acontece com os ocupantes de cargos em "comissão". As atribuições de um dirigente qualquer, nem sempre serão idênticas às de outro cujo cargo tenha a mesma denominação, variando na conformidade da importância do órgão, das finalidades ou objetivos a que vise da linha hierárquica etc. Por isso, é conveniente que os deveres e responsabilidades dos cargos em comissão não figurem em especificações, o que exigiria quase que uma para cada cargo, mas sejam definidos nas leis orgânicas ou nos regimentos das repartições. (Eduardo Pinto Pessoa Sobrinho — Revista do Serviço Público — novembro e dezembro de 1948 — pág. 37).