

### Tabela Única

Não vai nisso exagero algum ao dizer que imediatamente após a publicação da Lei n.º 488-48, poucos perceberam o alcance da instituição da tabela única.

À proporção que foi cedendo o interesse do aumento de vencimentos e salários, começou-se a atentar na significação do conteúdo do art. 21. Compreendeu-se que a simplicidade da redação daquele artigo envolvia, na realidade, uma reforma de extensão igual à Lei n.º 284, de 28-10-36, que, como se sabe, reajustou os quadros e vencimentos do funcionalismo civil da União e iniciou a maior reorganização por que já passou a administração pública brasileira.

Justifica-se plenamente a ansiedade de que se acha possuída a grande classe de extranumerários-mensalistas da União em devassar as tendências dos estudos e procurar lobrigar algo de concreto do que virá consistir a famigerada tabela única.

A lei não desceu a detalhes e deixou à livre competência do Presidente da República dispor sobre a tabela, determinando apenas que ela seria única para cada Ministério, logo, implicitamente, para cada órgão da Presidência da República.

A tabela única lembrará o Quadro Único que já existiu, por exemplo, no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Esta assemelhação serve para dar uma idéia concreta do que será a tabela única desde que adote uma atitude de expectativa e reserva e não aceitar ainda estas tendências como definitivas. Está-se ainda no período de estudos e projetos, e seria precipitação acreditar como final o que ainda se encontra em fase de deliberação e aprovação.

A tabela única inevitavelmente desdobrar-se-á em partes a fim de atender a funções com existên-

cia permanente ou transitória, aquelas decorrentes das necessidades mínimas do pessoal e estas com o propósito de assegurar apenas a situação pessoal dos respectivos ocupantes.

As funções suplementares serão aquelas atípicas, as que fogem aos padrões e normas gerais. Tanto quanto possível, adotar-se-á critério amplo para diminuir o mais possível estas funções de natureza anormal.

A parte permanente da tabela única será integrada de novas séries funcionais resultantes de fusão das funções das antigas séries funcionais.

As novas séries apresentarão, como tudo indica, amplitudes maiores de referências de salários, por força da revisão dos níveis iniciais e finais.

Adotarão denominações mais adequadas ao gênero de trabalho de cada uma e sobretudo oferecerão possibilidades mais amplas de movimentação vertical.

A reestruturação das antigas séries funcionais tenderá a escalonar as referências das novas séries em número igual ao de classes das carreiras semelhantes ou análogas.

Para aquelas funções havidas como auxiliares e principais, parece que se inclina em aceitar uma solução dentro do espírito do Decreto-lei n.º 8.700.

Nestas condições, o perfil de uma série funcional integrante de tabela única será bastante parecido com o de uma carreira, com cargos fixos, excedentes e vagos. E não será despropósito dizer-se que possivelmente será admitido também o recurso de funções provisórias para que desde logo as repartições contem com extranumerários mensalistas em número bastante às necessidades do serviço, sem aguardar os prazos legais de melhoria para movimentar os ocupantes das referências inferiores.

\* \*

\*

### Classificação de Cargos

A Lei n.º 488, de 15 de novembro de 1948, a par da sua finalidade precípua que consistiu em majorar os vencimentos, salários, proventos e pensões, prestou também outro grande serviço porque veio pôr em evidência as bases frágeis e inconsistentes sobre as quais se levanta o sistema de cargos e carreiras da administração pública federal.

Revelou que as questões de níveis de vencimentos e salários, para terem soluções justas e acertadas, precisam ser examinadas à luz de critérios que não sejam apriorísticos e subjetivos, sob pena de concorrer para criar situações mais difíceis que as que se procura resolver.

Quando da elaboração daquela lei, reivindicações surgiram de todos os lados, principalmente por parte dos que exercem funções de natureza técnico-científicas; conseguiram exercer forte impressão no espírito dos legisladores com o propósito de provar o quão injusto era o tratamento econômico que o Estado lhes dispensava em comparação com as outras atividades.

E sem que se louvassem em conclusões técnicas, análises, estudos ou pesquisas, estas reivindicações em parte lograram êxito e os interessados obtiveram duplo benefício — aumento de vencimento e revisão dos níveis das respectivas carreiras.

Diante desta contingência, seria de todo procedente indagar se, em última instância, a justiça econômica com que os legisladores procuraram corrigir, elevando-os, os níveis das carreiras consideradas prejudicadas não consiste, com efeito, em tremenda injustiça econômica para os que não tiveram a felicidade de tirar tantos benefícios daquela lei?

A verdade é que a culpa do sucedido não se deve atribuir aos Poderes Legislativo e Executivo porque ambos lançaram mão dos recursos disponíveis em emergências tais.

Não obstante, o episódio se presta bastante para mostrar que os responsáveis pelas causas públicas, no Brasil, deveriam tirar lições do ocorrido e procurar evitar que, no futuro, em ocasiões semelhantes, possam estudar e resolver estas questões transcendentais adotando dados positivos e concretos, sem recorrer a fórmulas empíricas que consciente ou inconscientemente jamais poderão dar soluções equilibradas e justas.

Porque, a permanecer este estado de coisas, tudo continuará no mesmo ritmo de enganos e equívocos com freqüentes reajustamentos e reestruturações feitas na superfície, sem irem ao fundo dos problemas, adiando sempre, e removendo momentaneamente dificuldades que surgirão fatalmente um ou dois anos depois.

\* \*

\*

Em nossos dias, a administração de pessoal que fizer por merecer o qualificativo de "esclarecida", há de agitar, como lema definidor de sua finalidade precípua, o aproveitamento máximo do potencial humano. Não há negar, porém, que se trata de uma fórmula demasiado geral — é, para muitos, simples lugar comum — cuja significação, por vezes, perde muito de sua força, tal a imprecisão dos seus objetivos. Eis, porque aqueles a quem compete a tarefa de dar vida e realidade a tal lema, não raro perdem-se nos meios necessários à sua concretização, sem contudo atingir os fins visados.

Importa, pois, delinear os objetivos. Dentre estes, um desde logo merece especial destaque: — utilizar e fortalecer todos os recursos que concorram para identificar e fundir os propósitos do Serviço Público e os do Servidor Público.

Em tal matéria é freqüente que se procure a solução — certamente simplista — numa expressão mágica e miraculosa: "espírito público". Pelo que de vago e flutuante ela contém, aparece ora como sinônimo de sacrifício, ora como equivalente de devotamento excepcional. Poucos a compreendem, realmente, como dever consciente e básico para com a comunidade social, razão de ser daqueles cuja função é, ou deve ser, a de servir.

REV. SERV. PÚBL. SET-OUT. 1947

\* \*

\*

O trabalhador vem ao serviço, e em vez de empregar todo o seu esforço para produzir a maior soma possível de trabalho, quase sempre procura fazer menos do que pode realmente — e produz muito menos do que é capaz; na maior parte dos casos, não mais do que um terço ou metade dum dia de trabalho, eficientemente preenchido. E, de fato se ele se interessasse por produzir maior quantidade, seria perseguido por seus companheiros de oficina, com mais veemência do que se tivesse revelado um "traidor" no jôgo. Trabalhar menos, isto é, trabalhar deliberadamente devagar, de modo a evitar a realização de toda a tarefa diária, fazer cêra "soldering" como se diz neste país, "anging it out" como se chama na Inglaterra, "can caen" como é designado na Escócia, o que esta generalizado nas indústrias, e principalmente, em grande escala, nas empresas de construção. O autor assevera sem medos e contestação, que isto constitui o maior perigo que aflige atualmente as classes trabalhadoras da Inglaterra e dos Estados Unidos.

(Princípios de Administração Científica — Frederick Winslow Taylor).

Tudo quanto uma administração pública levantada empiricamente pode realizar já o serviço público federal do Brasil conseguiu. Avançou da fase negativa e precisa agora enfrentar, com resolução, as questões da fase positiva.

O único instrumento capaz de construir uma administração pública em moldes racionais e científicos só pode ser a classificação de cargos. Este instrumento é a resposta a problemas que até hoje não foram resolvidos no Brasil mas apenas tangenciados.

A técnica imprescindível para se implantar uma classificação de cargos está bastante aperfeiçoada, mercê da experiência de outros países mais avançados. No Brasil, no serviço público federal, encontrar-se-ão sem dificuldades técnicos à altura de empreender uma tarefa dessa natureza, desde que os Poderes Legislativo e Executivo lhes forneçam os recursos legais e financeiros para concretizá-la.

Enquanto tal não se fizer, continuaremos a rodar no mesmo lugar, ou a cavar buracos com a mão, como simbolicamente dizem os americanos ao se referirem à utilidade da classificação de cargos para qualquer organização que agrupe elevado número de pessoas.

Os que não a possuem cavam buracos com a mão, ao passo que os que a utilizam cavam buracos facilmente com a pá ou picareta.