

Como é sabido, a reestruturação de 1945 coincidiu com a mudança de regimen governamental no país, fixadas as novas diretrizes estatais pela Constituição promulgada a 18 de setembro de 1946.

Quem conhece bem o mecanismo de exercício do Poder Público está, em igual medida, informado das consideráveis repercussões que os eventos políticos mencionados têm tido e teriam de ter, sem apêlo, sobre os serviços administrativos.

Para o Serviço de Racionalização Administrativa foi proposto o problema de adaptação a novas fórmulas e a exigências novas, em relação aos assuntos de sua competência legal. A situação é, a êsse respeito, assemelhável à em que esteve a antiga D.C. no período de sua instalação.

Note-se, aliás, que ao Serviço se traçou amplitude de encargos mais dilatada do que a da D. C., pelo menos ao se lhe dar a obrigação de propor o plano de reestrutura da administração federal e as alterações subseqüentes.

Observemos que o vulto dessa incumbência deve causar apreensão, dado que, para realizá-la

— diga-se com franqueza — o Serviço careceria de recursos, cuja obtenção não lhe seria fácil, exclusive os recursos financeiros e inclusive, em especial, os recursos humanos, apesar de parecerem bem melhores as condições atuais do mercado de trabalho. Mas as apreensões são compensadas pela maneira deliberada por que o encargo é estabelecido, conforme se vê do regimento do D.A.S.P.

E' óbvio, por outro lado, que, interessando a tôda a administração, semelhante encargo, para ser executado, embora no terreno das meras sugestões, reclama expressa determinação superior.

Enquanto isso, vai tendo andamento o estudo de questões esparsas, cujo afluxo, ora rarefeito, ora intensificado, nunca se interrompe, e é examinada a viabilidade de realização doutros trabalhos de utilidade, por iniciativa do Serviço. Dir-se-á melhor: mantém-se na liça, galhardo, o setor de organização do Departamento, escudado num passado que nada tem de decepcionante e animado pelas perspectivas dum futuro que se promete de progressiva fecundidade.

## PESSOAL

### *Pessoal*

M. J. A. FERNANDES

**A**TÉ um passado relativamente próximo, que dista cêrca de dois decênios, a administração de pessoal, no serviço público civil brasileiro, se caracterizava pela absoluta falta de sistemática e pelos inevitáveis erros corolários: personalismo, multiplicidade de critérios na solução dos problemas, conhecimento deficiente das conveniências do serviço e do interêsse público, etc.

A questão começou a tomar rumo razoável com a Constituição de 1934, que consagrou um título especial — o de número VII — aos funcionários públicos, estabelecendo princípios gerais que se norteavam por uma compreensão bastante nítida e exata da missão social do Estado. Estava criado o clima propício a que, dois anos depois (28-10-36), a Lei n.º 284, ao reajustar os quadros e o vencimento do funcionário público federal,

desse início a uma reforma administrativa da mais profunda repercussão.

A criação do Conselho Federal do Serviço Público Civil, das Comissões de Eficiência, e dos Serviços de Pessoal ministeriais, foram, apenas, a conseqüência primeira e imediata daquilo que breve seria, todo um sistema de administração de pessoal, destinado a não sòmente imprimir ordem ao que era caótico, como também, e sobretudo, a abrir novos caminhos, antes de todo desconhecidos, pelo menos do ponto de vista prático.

Os primeiros passos, hesitantes, mas frutuozos, mostravam a necessidade de criar um organismo interministerial estável, capaz de articular o tratamento dos problemas de administração geral, em nosso serviço público civil federal. Foi o que

fez a Carta Política de 1937, ao criar o Departamento Administrativo do Serviço Público, com funções mais amplas e mais definidas que as do Conselho Federal do Serviço Público Civil.

A primeira grande tarefa do novo órgão foi elaborar e promover a aprovação daquilo que, a partir de 1907, sete infrutíferas tentativas não conseguiram converter em realidade: — o Estatuto dos Funcionários.

Muito se tem escrito pró e contra o Decreto-lei n.º 1.713, de 28-10-39. Discutem-no com veemência os que preferem, com saudade, o regime que o antecedia; defendem-no acerbamente os que o tomam por documento intangível; não menos vigorosos são os que advogam sua reforma, no sentido de adaptá-lo às características do regime político vigente. Raríssimos são os que, em face do Estatuto, se comportam com indiferença ou passividade. E nisso, precisamente, está a prova de que esse documento representa um marco definitivo na história administrativa brasileira.

O mais rápido exame do Estatuto tornará desde logo evidente que se trata de um diploma legal, no qual são postos em equação quasi todos os problemas fundamentais de administração de pessoal. Claro está que, por mais extensa que fôsse a lei, não poderia exgotar matéria tão vasta e complexa até seus últimos detalhes. Além disso, ela versava os problemas de uma parcela apenas, vasta e importante do pessoal a serviço do Estado. Deixava, pois, em pauta, duas grandes tarefas: — a de regulamentar as questões para as quais havia traçado os rumos principais; e, em relação aos extranumerários, aplicar os princípios estatutários, quando tal fôsse possível, ou, do contrário, promover a criação de um sistema adequado a esse tipo de pessoal.

Hoje o D.A.S.P. conta dez anos de existência, e o Estatuto, nove. Pode-se afirmar que, no domínio da administração de pessoal, o decênio de vida do D.A.S.P. tem gravitado, em último análise, em torno dessa coluna mestra que é o Estatuto.

Neste particular, ter-se-ia dúvidas em qualificar um decênio como interregno curto ou longo. Muito longo parece que o é, para a memória humana. Surpreendente como pareça, freqüente é encontrar-se funcionários já de todo esquecidos de que certas medidas, altamente favoráveis ao

servidor público, foram introduzidas por essa mesma lei, na qual só vêem rigor e definição de responsabilidades. Muito curto certamente o é, para a missão espinhosa de dar corpo a um sistema que, em muitos setores, partiu do marco Zero. E um rápido balanço, sobre o que foi feito nesse período, evidenciaria a qualquer um que o tempo não foi perdido. A vasta legislação complementar ao Estatuto, bem como a subsidiária, são disso prova eloqüente.

O regime de promoções foi objeto de numerosos estudos e, ainda recentemente foi baixado novo regulamento sobre a matéria, contendo, entre outras, radical alteração do Boletim de Merecimento.

Transferência, remoção, permuta, lotação, gratificação por exercício em determinadas zonas ou locais, ou por execução de trabalho de natureza especial, com risco de vida ou de saúde, gratificação por prestação de serviço extraordinário, ou pela elaboração ou execução de trabalho técnico ou científico, ou pela participação em órgãos de deliberação coletiva, gratificação de magistério, diárias e ajudas de custo, consignações em folhas de pagamento, concessão de auxílio para compensar diferenças de caixa, são apenas alguns, dentre os muitos aspectos gerais que foram objeto de legislação apropriada.

O problema assistencial, que, como plano sistemático, é uma das mais interessantes e, injustamente, uma das mais esquecidas inovações do Estatuto, tão pouco creditado na voz do público, por esse aspecto eminentemente construtivo, deu margem a ampla atuação. Exigiu atenção ao que estava diretamente consignado no Capítulo XIII do Estatuto, desde logo requerendo a organização de órgãos específicos, centrais e ministeriais.

Alguns aspectos básicos, como licença, férias, readaptação, reparação de riscos profissionais, deram margem a numerosas medidas de real interesse, secundadas por outras muitas, complementares e indiretas.

A proteção à família e aos inativos, a organização do Hospital dos Servidores do Estado, seu sistema de funcionamento e articulação com o I.P.A.S.E., assim como os múltiplos e complexos problemas de previdência social, são assuntos que mereceriam capítulos de comentários.

Deixemos que outros analisem problemas específicos de administração de pessoal, como os de seleção e aperfeiçoamento, com seus cursos e viagens de observação, no país e no estrangeiro.

Outros, ainda, poderão analisar, sob o ponto de vista organizacional, o que foi feito no sentido de estruturar o sistema de administração de pessoal, articulando a complexa rede de órgãos ministeriais e executivos, centrais e normativos, pagadores, assistenciais, seguradores, etc. Longa é a história que vai das primitivas Comissões de Eficiência e dos Serviços de Pessoal, aos atuais Conselhos de Administração de Pessoal e Divisões de Pessoal.

Em relação aos extranumerários, não somente foi regulado o seu sistema de admissão, como também e sobretudo, concedeu-se-lhes o direito fundamental a licença, férias, e aposentadoria.

Trabalho ingente, gradativo e silencioso foi o da contínua reestruturação de quadros e carreiras, e revisão de níveis de remuneração.

Não poucas vezes tôda essa tarefa era aumentada por aquela outra, de levar o sistema às entidades autárquicas e, por solicitação, às administrações estaduais e municipais.

Periòdicamente pesava sôbre o Departamento o difícil encargo dos reajustamentos gerais de vencimentos, como o de 1943, que deu margem ao capítulo do salário família, solução ímpar e original da administração pública brasileira, e recentemente, o projeto ainda em exame no Poder Legislativo.

Poderia o D.A.S.P. ter feito mais e melhor? Talvez. Não julguemos em causa própria; o tempo dirá se o balanço dêste decênio é ou não favorável ao órgão que se esforça, na medida de suas possibilidades e capacidades, por imprimir à administração pública brasileira cunho técnico de eficiência e seriedade no tratamento de seus problemas.

## APERFEIÇOAMENTO

### *O papel do DASP na política de aperfeiçoamento*

OSVALDO FETTERMANN

**A**QUELE que, desejoso de fazer trabalho honesto, vier a examinar a vida de nossa administração pública, assinalará, decerto, como uma das mais expressivas facetas da evolução do Serviço Público Brasileiro o interesse, que, em repetidos e inequívocos atos, o Estado tem demonstrado, de aprimorar os conhecimentos intelectuais, profissionais e técnicos de seus servidores, através de adoção de providências que, no entender das autoridades no assunto, são as mais indicadas para o bom êxito da empresa.

E' um aspecto que surgiu, como que por encanto, com o movimento iniciado em 1936, e tomou vulto e vigor, pouco mais tarde, com a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), uma de cujas finalidades, pela sua lei instituidora (decreto-lei nº. 579, de 30 de julho de 1936), seria "promover a readaptação e o aper-

feiçoamento dos funcionários civis da União" (artigo 2.º, letra e).

Não queremos, com isso, afirmar que, antes, o Estado não houvesse sentido a necessidade instantânea de prover os cargos, as funções e as carreiras com servidores capazes, com profissionais adestrados e com técnicos de larga e madura experiência. O que se observava era a inexistência de um programa de trabalho, preparado cuidadosamente, como parte integrante e harmônica de uma política de pessoal traçada segundo diretrizes racionais. Não havia um sistema, mas medidas esparsas, independentes de qualquer plano, muitas vezes de cunho acentuadamente individual, ou ditas, não raramente, pelas necessidades do momento. E não era de admirar que assim acontecesse, pois, então, se fazia da administração pública um conceito muito singular e um tanto unilateral, a que era indiferente, ou talvez até estranho, êsse