

O problema da classificação de cargos no Brasil

JOSÉ WENCESLAU AMARAL

IV

TERMINADA a elaboração do plano de classificação de cargos, é necessário instalá-lo imediatamente. Quanto maior fôr o tempo que decorrer entre o término da elaboração e a instalação, maiores serão as dificuldades que surgirão neste último trabalho.

A instalação do plano compreende três fases bem nítidas :

- a) enquadramento provisório nas classes devidas, de todos os cargos existentes em cada Ministério;
- b) publicação provisória das novas tabelas;
- c) adoção e publicação definitiva das mesmas.

Na primeira fase, o que se tem a fazer é tomar os questionários devidamente arranjados por repartição, e ir preparando as "allocation lists", ou listas de classificação.

Como a tendência existente no serviço público brasileiro é para a fusão dos vários quadros em um único, pode-se aproveitar a oportunidade e suprimir, de vez, os atuais "quadros". Isto não impede, porém, que as listas de classificação se refiram às menores áreas organizacionais, imediatamente superiores aos cargos: turmas ou secções. Assim, por exemplo, numa Divisão como a D.E. do D.A.S.P., preparar-se-ão listas de classificação para a Turma de Administração, Secção de Classificação, de Lotação, etc.

As listas das turmas e secções reunir-se-ão, formando um caderno para cada Divisão ou Serviço, os diversos cadernos formarão volumes referentes aos Departamentos, e êsses volumes, reunidos, os setores ministeriais, que integrarão, por fim, o grande Quadro do Funcionalismo Público Civil.

Depois de preparada a lista de classificação de cada secção ou turma, o respectivo chefe deverá

ser chamado pelo órgão encarregado da classificação, a fim de dar sobre a mesma a sua opinião. Sendo possível a colaboração, desde o início, dêsse chefe, na confecção da lista, tanto melhor. Os chefes das Divisões poderão e deverão, por sua vez, opinar sobre o conjunto de listas que se refiram às suas Divisões, os dos Departamentos sobre o conjunto das listas dos seus Departamentos, e, finalmente, não se deverá deixar de solicitar, dos próprios Ministros, sua opinião sobre o conjunto de listas do respectivo Ministério.

Terminada a classificação de todos os cargos existentes, esta classificação deverá ser publicada, na íntegra, e com as respectivas relações nominais. Dar-se-á um prazo de 30 ou 60 dias, a fim de que os interessados apresentem as reclamações que acharem cabíveis contra a classificação dada aos seus cargos.

Esgotado o prazo para as reclamações, a Divisão de Classificação fará um cuidadoso exame das que forem apresentadas, e, com o auxílio de verificações "in loco", entrevistas, etc., apurará quais as classificações que se devem rever.

Terminado o exame de tôdas as reclamações apresentadas e levadas a efeito as emendas que se fizerem necessárias, um decreto-lei aprovará as tabelas do Quadro Único do Funcionalismo Federal, que serão, então, definitivamente publicadas.

Com a instalação do novo plano, muitos problemas se levantarão imediatamente: o de remuneração, por exemplo. Novas classes surgirão, muitas das atuais "carreiras" desaparecerão e, enquanto não se fizer o estudo de um novo plano de remuneração, acreditamos que a melhor solução será a de manter a atual classificação, para fins de pagamento, por mais uns três ou seis meses, prazo em que se elaborará novo plano de pagamento.

A confusão dos dois problemas, classificação e remuneração, sobre ser prejudicial, ainda impede que se dê a qualquer deles uma solução aceitável.

Assim, publicada a nova classificação dos cargos, os ocupantes dos mesmos continuarão no gozo de todos os seus direitos e vantagens. Proibir-se-ão, imediatamente, as transferências e novas nomeações ou admissões, até que se assente a questão de pagamento. As promoções continuarão a ser feitas na base da legislação e dos quadros atuais, até que se elabore um novo regulamento de promoções adaptável à nova situação. A seleção cessará, também, por um curto prazo, durante o qual a D.S. estudará novas normas de funcionamento. Como se vê, todo o nosso sistema de pessoal se abalará com a adoção do novo plano de classificação. Não será fácil, em prazo mais ou menos curto, adaptar toda a engrenagem desse sistema às novas condições. Mas não será impossível. Toda a nossa legislação de pessoal terá de ser modificada, porque, com o novo plano de classificação, muitas medidas hoje em vigor se patentearam estranhas. Em compensação, uma certeza se poderá ter: os problemas de pessoal passarão a ter uma solução mais lógica, mais racional, e muito cedo, empregados e administração poderão assistir aos extraordinários benefícios do plano de classificação recém-instalado.

É lógico, porém, que as alterações introduzidas no nosso sistema de pessoal pela adoção de um novo plano de classificação não devem ser consideradas como uma consequência propriamente dita desse plano. A nova classificação apenas mostrará a necessidade de tais modificações, e como é de se presumir que todo o trabalho não tenha tido, mesmo, outro objetivo, senão o de nos mostrar o que deve ser modificado no sistema atual, tais modificações se farão sem grandes demoras, imediatamente após a instalação do novo plano.

Aqui está um dos aspectos mais delicados da questão. Quando nos dispomos a elaborar um novo plano de classificação de cargos, devemos estar igualmente dispostos a modificar certos aspectos da atual política de pessoal. Assim, não apenas as questões de classificação devem ser cuidadosamente examinadas, no momento em que se fixa a política a se seguir, mas todas as demais práticas de pessoal.

O plano de classificação é um instrumento, não tendo nenhuma finalidade em si mesmo. Uma vez aplicado, entretanto, êle aponta certos cami-

nhos que inevitavelmente devem ser tomados. E é preciso que estejamos dispostos a dar um tratamento mais realístico a certas questões tais como remuneração, promoção, transferência etc., para que, depois de um ingente e custoso trabalho, não tenhamos de verificar que foram gastos inutilmente tanto tempo, energia e dinheiro. Seria mesmo um contrassenso não introduzir nas atuais práticas de pessoal as modificações que se revelassem necessárias. Tal atitude poderia ser comparada à de alguém que, querendo tornar mais racionais os trabalhos de uma fazenda, adquirisse máquinas, contratasse técnicos, arranjasse tudo, enfim, mas não se dispusesse, jamais, a iniciar os trabalhos... e permanecesse nas mesmas práticas rotineiras e empíricas de sempre.

*
* *

Terminada a instalação do plano, surge imediatamente o problema de sua administração. Administrar um plano significa mantê-lo atualizado, isto é, evitar que os cargos conservem a mesma classificação, quando, por qualquer motivo, se alterarem, e alterar, quando necessário, o conjunto de classes do próprio plano a fim de que o mesmo se possa aplicar sempre aos cargos existentes no serviço.

As modificações dos cargos, tão comuns no serviço público, podem ser de duas formas: resultantes de reorganizações — modificação, supressão, criação de cargos — e imperceptíveis, lentas, geralmente ocasionadas pelo próprio empregado. Tanto a uma como a outra, a administração do plano deve levar em consideração. Já podemos perceber a grande dificuldade que existe em tal operação.

Os trabalhos da administração do plano não devem ser cometidos às repartições executivas, nem aos órgãos de pessoal dos diferentes Ministérios. Uniformidade de ponto de vista é coisa que se persegue intensamente na administração do plano e esta dificilmente se conseguiria, distribuindo o trabalho por oito ou dez órgãos. Acresce ainda que tanto os órgãos executivos, como os administrativos, dos diferentes Ministérios, têm suas funções já bem definidas, e não se lhes pode facilmente cometer mais uma atribuição, sobretudo da complexidade e extensão desta. A existência de uma Divisão de Classificação no D.A.S.P. resolve integralmente o problema. E tal Divisão, se

dispensável nas fases de elaboração e instalação do plano, não pode faltar nesta terceira fase. Não se pode cometer a uma comissão ou simples secção trabalho da importância dêste.

Quanto ao pessoal necessário à Divisão, nesta fase da classificação de cargos, só a experiência nos poderá indicar com precisão. O mesmo quanto à dotação orçamentária anual. Segundo dados da Civil Service Assembly, aproximadamente uns 50 funcionários, com uma verba de perto de Cr\$ 3.000.000,00, anuais, facilmente atenderia ao serviço (1). A habilitação necessária ao pessoal, é, naturalmente, a mesma que se quer para a fase de elaboração do plano, e já foi discutida no início dêste trabalho.

A administração do plano compreende, como dissemos :

- a — a manutenção de todos os cargos existentes devidamente classificados, nas classes que integram o plano ;
- b — a emenda do plano, sempre que se verificar não estar êste em condições de fornecer lugares próprios para todos os cargos existentes no serviço.

São duas operações bem distintas. A primeira consiste apenas em examinar um cargo já ou ainda não classificado e, com o resultado dêsse exame, enquadrar o cargo numa das classes existentes no plano. A segunda consiste no exame do cargo já

ou ainda não classificado, e na criação, no plano, de um lugar para êsse cargo.

O órgão de classificação, nesta fase, tanto pode trabalhar por solicitação de repartições ou funcionários interessados, como por iniciativa própria. Limitar-se, entretanto, ao trabalho por solicitação significa expor-se a uma atividade fragmentária, incompleta. Desconhecer, por outro lado, as solicitações das repartições e funcionários interessados apresenta sérios inconvenientes, pois tais solicitações muitas vêzes se fazem em tórno de casos que, realmente, merecem consideração urgente.

No programa de um trabalho de iniciativa própria poderá o órgão de classificação adotar dois critérios : o funcional e o organizacional. O critério funcional consiste em tomar um determinado tipo de cargo — determinada classe — e fazer, em tôdas as áreas organizacionais interessadas, uma investigação sôbre os cargos aí existentes e pertencentes a essa classe. Escolhida, por exemplo, a classe de estatístico, seria feita uma investigação sôbre todos os cargos rotulados como de estatístico e existentes nos Ministérios do Trabalho, Educação, etc. O critério organizacional, mais interessante ao nosso ver, já consiste em escolher um certo recanto da organização da administração — uma Divisão ou um Departamento — e fazer um completo trabalho de classificação em tórno de todos os cargos existentes nessa área. Êsse processo de revisão torna-se contínuo, entrando, por fim, num ritmo ideal, em que todos os cargos deverão ser reclassificados de dois em dois anos, mais ou menos.

(1) Civil Service Assembly — *Ob. cit.*, págs. 299 e 300.