

## *Algumas idéias sôbre organização de carreiras de engenheiros das repartições públicas*

ARMANDO DE GODOY FILHO  
*Engenheiro do M. V. O. P.*

### INTRODUÇÃO

Um dos problemas de máximo interêsse para os Serviços Públicos — principalmente no caso do Ministério da Viação, que abrange serviços de engenharia — é a questão das carreiras técnicas de engenheiros das repartições.

Infelizmente, os nossos afazeres não nos deixam muita sobra de tempo para desenvolvermos o assunto em demorada discussão, caracterizando todas as razões que nos levam a adotar os pontos de vista abaixo transcritos. Assim, pouco nos demoraremos na parte expositiva, tratando aqui mais de caracterizar idéias do que de justificá-las.

Na época atual, em que os conhecimentos humanos, cada vez mais desenvolvidos, levam os homens à convicção da sua incapacidade para apreenderem todos os assuntos tratados pelas ciências modernas, no setor da organização racional do trabalho, isto é, naquele que organiza os serviços em busca de eficiência, devemos adotar como ponto de partida a idéia, sem exagero, da *especialização funcional do servidor*.

Além da especialização, a ciência da organização do trabalho, em busca de melhores resultados no sentido da eficiência, entrou a pesquisar sôbre as qualidades individuais e aptidões que mais se adaptam a certas especializações, criando a fisiologia do trabalho e a psicotécnica.

O problema, portanto, no campo da ergologia, ou ciência do trabalho, assim se apresenta :

- a) — especialização funcional e
- b) — seleção psico-fisiológica dos servidores, no sentido de orientá-los no desempenho de

funções mais de acôrdo com a capacidade de cada um.

Partindo dessa tese como verdadeira, bastante discutida e debatida pelos especialistas da matéria, vamos, rapidamente, desenvolver algumas idéias sôbre a organização de carreiras de especialistas, para engenheiros.

### NECESSIDADE DE UM PERÍODO DE ESTÁGIO GERAL ANTES DO INGRESSO DO ENGENHEIRO EM QUALQUER CARREIRA ESPECIALIZADA DA REPARTIÇÃO

Em toda repartição de vulto ou grupo de repartições menores, deveria haver uma comissão de técnicos e psicólogos, formada de elementos estranhos às repartições, para evitar o partidatismo, e especialmente incumbida de acompanhar a marcha do trabalho individual (cousa semelhante às atuais Comissões de Eficiência dos Ministérios, com muito menos encargos para poder ela própria tornar-se eficiente, recebendo instruções da Divisão de Seleção do D. A. S. P. e cuidando exclusivamente da parte de orientação profissional e apuração de merecimento).

Essas Comissões de Orientação Profissional, ou de Eficiência, estudariam os setores de trabalho de cada repartição que comportassem especializações profissionais e determinariam o tempo mínimo de exercício de um engenheiro em cada setor especializado, para efeito de estágio.

O processo poderia ser aproximadamente o seguinte :

- a) — o engenheiro prestaria um pequeno curso ou exame de habilitação, com prova de títulos e exame de saúde, ingressando na repartição como extranumerário ;
- b) — nessa situação êle percorreria todos os setores de trabalho, próprios de engenheiro, demorando em cada um deles, sem prejuizo dos serviços, no mínimo o prazo de estágio indispensavel previsto pela Comissão ;
- c) — toda a atividade do engenheiro estagiário, extranumerário, seria controlada pela Comissão, através da apreciação de trabalhos realizados, relatórios, pareceres, opiniões dos chefes, etc.
- d) — terminados todos os períodos de estágio, estaria, então, o engenheiro habilitado a concorrer aos concursos para funcionários das carreiras especializadas. Êsses concursos poderiam ser de aptidões, títulos, provas e, possivelmente, defesa de teses.

Evidentemente, enquanto não houvesse vaga nas carreiras especializadas, ficariam todos os engenheiros extranumerários sujeitos ao regime de trabalho da repartição, imposto pela necessidade dos serviços, a critério dos chefes.

Em geral, o número de engenheiros auxiliares, extranumerários, de uma repartição, deveria ser, de acôrdo com as nossas idéias, bem maior que o número de funcionários, cabendo a êstes as funções de maiores responsabilidade e experiência.

Durante o período de estágio, desde que, por julgamento da Comissão, o engenheiro fôsse satisfazendo certas condições pormenorizadas de capacidade, assiduidade e dedicação ao trabalho, anualmente iria recebendo melhoria de salário até atingir, mais ou menos em cinco anos, o máximo de tabela para o serviço estagiário ; por exemplo : — começaria com 1:300\$0, devendo atingir, na melhor das hipóteses de eficiência, 1:800\$0 no fim de cinco anos de bons serviços prestados à repartição.

Durante todo o período de atividade do engenheiro, mesmo depois dos prazos mínimos de estágio em cada setor, seria êle acompanhado e observado pela Comissão. Entretanto, enquanto não houvesse vaga nas carreiras especializadas, ficaria sujeito à mensalidade de 1:800\$0, podendo desempenhar funções em qualquer setor de

atividade da repartição, de acôrdo com as necessidades dos serviços. (Naturalmente, sem prejuizo dessa necessidade, a Comissão de Orientação Profissional colaboraria com os chefes da repartição no sentido do melhor aproveitamento dos extranumerários em funções adequadas às suas aptidões).

Finalmente, desde que houvesse uma vaga em qualquer carreira especializada, os extranumerários seriam inscritos, *ex-officio*, nos concursos para funcionário. Os engenheiros não aproveitados como funcionários, por falta de classificação em concurso, mas dedicados ao trabalho, seriam, ao cabo de dez anos de serviço, a juizo da Comissão, melhorados para 2:100\$0, e, com quinze anos, para 2:300\$0, encerrando, nesse limite, a possibilidade de acesso.

#### FORMAÇÃO DAS CARREIRAS ESPECIALIZADAS

Na formação das carreiras especializadas, o número de engenheiros componentes de cada carreira deveria ser função de estudos criteriosos, tendo em vista a estatística das atividades da repartição e suas necessidades provaveis de ampliação. (Esperamos tratar dessa parte com maior profundidade, em trabalho que pretendemos publicar oportunamente, denominado : *Metodização e Técnica de Organização das Repartições Públicas*).

Uma vez definido o número de especialistas de cada carreira, no quadro deveria haver uma formação específica para cada especialização, independentemente de qualquer idéia de unidade, porque os padrões de uma carreira devem depender dos seus graus de importância, de responsabilidade e de sacrifício individual exigido pelo trabalho do profissional nela ingressado.

Assim, por exemplo, os engenheiros que se dedicam à vida de campo, em serviços penosos de construções e explorações, longe, muitas vezes, do conforto das cidades, sujeitos às intempéries, ausentes das relações sociais e, em alguns casos, esquecidos dos chefes, devem ter merecimento superior e maiores facilidades de acesso que outros colegas que exerçam atividades mais suaves e de menores responsabilidades profissionais.

Feitos êsses estudos diferenciais, as carreiras especializadas poderiam ser determinadas em classes sucessivas, variando do padrão K (1:900\$0)

a M (2:700\$0), N (3:100\$0), O (3:500\$0) e P (4:000\$0).

Para certas carreiras, as condições básicas de promoção poderiam exigir a aprovação em cursos oficiais de aperfeiçoamento ou realização de períodos estagiários obrigatórios, com o controle de aproveitamento feito pela Comissão.

(Não entraremos, pelo menos desta vez, no complexo assunto das promoções).

## FORMAÇÃO DAS LISTAS DE ADMINISTRADORES

O problema de comando ou orientação técnico-administrativa dos serviços de uma repartição, como sabemos, é complexo.

O administrador carece de qualidades de justiça, bom senso, honestidade, cultura e habilidade política. (*Bem entendido, política como arte de governar*).

Na época atual, em que os conhecimentos dos assuntos psicológicos têm merecido uma divulgação considerável, não podemos compreender um administrador que não seja um pouco psicólogo: — conhecer os homens, suas insinceridades, processos de insinuação e imperfeições de várias naturezas. Deve possuir, da mesma forma, em alto grau, sentimento do bem público além de capacidade de apreensão rápida das questões administrativas.

Por todas essas razões, os cargos ou funções de Diretores, chefes de Serviços ou Divisões, deveriam caber a funcionários de uma lista especial de "Administradores", constituída, no caso das direções técnicas, de engenheiros das próprias carreiras especializadas, aprovados nos concursos de administração. (Denominamos *lista* para não haver confusão com a definição de quadro, já consagrada por lei).

A esses concursos poderiam concorrer todos os engenheiros que tivessem mais de 8 anos de serviço (cinco anos de extranumerário estagiário

e, pelo menos, três anos de funcionário de carreira, com todos os estágios e cursos de aperfeiçoamento, regulamentares, já feitos).

O concurso seria rigoroso, podendo constar de provas, temas práticos de administração, defesa de teses sobre assuntos econômicos e administrativos, exame de documentação de serviços realizados, relatórios, pareceres, etc..

A habilitação em concurso não implicaria em aumento de vencimento do funcionário; constituiria, entretanto, merecimento especial, dando-lhe a possibilidade de ser escolhido para funções de comando, recebendo, em consequência, gratificação de função. De qualquer forma, com ou sem direção, não perderia as condições de acesso estabelecidas para a carreira especializada a que pertencesse.

Esse sistema possibilitaria aos moços e velhos, dotados de aptidões próprias, alcançarem posições de mando, influndo, com seu valor, beneficamente, na ordem administrativa do Estado.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Bem sabemos não ser fácil, na situação atual da maioria das nossas repartições, organizar carreiras especializadas para engenheiros. Mas, estamos convencidos, sem especialização não pode haver verdadeira eficiência profissional.

Partindo de uma análise sistemática das atividades das repartições, embora metódica e demorada, tendo em vista o estabelecimento de organizações apropriadas às suas finalidades, a questão das especializações surge, naturalmente, como uma decorrência dos verdadeiros objetivos econômicos da organização racional do trabalho.

A nossa opinião é sincera e nasceu da experiência de alguns anos de observações sobre os males e prejuízos causados aos Serviços Públicos pela falta de especialização nos trabalhos técnicos de algumas repartições.

**D**Ê expressão prática ao seu patriotismo: ajude o Serviço Nacional de Recenseamento a fazer os próximos Censos Nacionais Brasileiros.