

SISTEMA DE PLANOS DE CARREIRA DOS SERVIDORES CIVIS DOS PODERES DA UNIÃO

Manoel Mendes de Oliveira

Evolução histórica da classificação de cargos no Brasil

A experiência brasileira no campo da classificação de cargos é de 50 anos, e pode ser reconstruída e analisada, criticamente, em suas concepções e conseqüências práticas, mediante a apresentação de três leis: a Lei nº 284, de 28 de outubro de 1936, a Lei nº 3.780, de 12 de julho de 1960, e a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, esta última em vigência.

A Lei nº 284, de 1936, não estabeleceu, a rigor, uma classificação de cargos, do ponto de vista técnico-doutrinário, mas foi o marco inicial da sistematização dos serviços públicos na área do governo Federal. Adotou o princípio da formação de carreiras e estabeleceu sua divisão em classes, às quais correspondiam padrões de vencimento de valores crescentes. Distinguiu os cargos públicos em cargos de provimento efetivo, incluídos em carreiras, e de provimento

O artigo analisa a evolução histórica da classificação de cargos no Brasil, comenta a Lei nº 5645/70, que estabelece diretrizes para a classificação de cargos do serviço civil da União e disseca o Projeto de Lei 4.407/94, que dispõe e estabelece diretrizes para a implantação dos planos de carreira dos serviços públicos civis. Em sua conclusão, o artigo constata que o reordenamento do serviço público, caminho para a racionalização da máquina pública, valorização e profissionalização do servidor, só será possível através da implantação de planos de carreiras calcados no sistema do mérito e da competência.

em comissão, excluídos das carreiras e cujo conteúdo correspondia à atribuição e responsabilidade de direção e chefia. A livre nomeação e exoneração dos ocupantes dos cargos em comissão ampliou o controle do governo sobre a administração, mas desfigurou as carreiras, que são conseqüência da estrutura hierárquica organizacional.

A Lei nº 284 fez da carreira a unidade real de classificação de car-

gos, vez que as classes se distinguem, apenas, pelos respectivos padrões de vencimento. Tal concepção foi consagrada, posteriormente, pelos Estatutos dos Funcionários de 1939 e 1952.

É inegável a importância dessa lei como marco da história administrativa da República pela racionalidade que introduziu na administração pública, especialmente nas áreas de organização e métodos e de pessoal, que foram objeto da criação de um órgão para seu estudo, normatização e aperfeiçoamento - o Conselho Federal do Serviço Público Civil - do qual se originou, mediante a edição do Decreto-Lei nº 579, de 30 de julho de 1938, o Departamento Administrativo do Serviço Público - DASP, com as seguintes competências:

a) o estudo pormenorizado das repartições, departamentos e estabelecimentos públicos, com o fim de determinar, do ponto de vista da economia e eficiência, as modificações a serem feitas na organização dos serviços públicos, sua distribuição e agrupamento, dotações orçamentárias, condições e processos de trabalho, relações de uns com os outros e com o público;

b) organizar anualmente, de acordo com as instruções do Presidente da República, a proposta orça-

mentária a ser enviada por este à Câmara dos Deputados;

c) fiscalizar, por delegação do Presidente da República e na conformidade das suas instruções, a execução orçamentária;

d) selecionar os candidatos aos cargos públicos federais, excetuados os das Secretarias da Câmara dos Deputados e do Conselho Federal e os do magistério e da magistratura;

e) promover a readaptação e o aperfeiçoamento dos funcionários civis da União;

f) estudar e fixar os padrões e especificações do material para uso nos serviços públicos;

g) auxiliar o Presidente da República no exame dos projetos de lei submetidos à sanção;

h) inspecionar os serviços públicos;

i) apresentar anualmente ao Presidente da República relatório pormenorizado dos trabalhos realizados e em andamento.

A Lei nº 3.780, de 1960, foi a primeira lei de classificação de cargos propriamente dita. Sua concepção foi resultado direto de idéias, teorias e preocupações no campo da administração pública, que se desenvolveram na década de 40, sob

a liderança do DASP, e se fortaleceram no intenso intercâmbio mantido por esse órgão com centros de estudos nos Estados Unidos. Muitos modelos administrativos foram, então, importados da administração federal americana, inclusive o de classificação de cargos, que se fundamentava no esquema teórico dos deveres e responsabilidades dos cargos.

Inspirado numa doutrina de classificação de cargos, em princípio correta, o modelo brasileiro fazia distinção entre as unidades básicas de classificação, cargos, classe e carreira, que, se não era rigorosamente satisfatória do ponto de vista técnico, era pelo menos aceitável sob o prisma conceitual. Mais uma vez, foram excluídos das séries de classes os cargos de direção e chefia, que continuaram sendo de livre nomeação e exoneração.

Não obstante, o modelo oferecia, em linhas gerais, boas perspectivas para o estabelecimento de diretrizes, normas e procedimentos mais racionais para a administração de pessoal, objetivo último da classificação de cargos. Embora haja mantido na definição de cargos as características legais, ele é visto em sua dimensão técnica dos deveres e responsabilidades. A classe deixa de ser mera referência para aumento de vencimentos e se configura como reunião de

cargos (deveres e responsabilidades), correspondentes a níveis funcionais diferentes. É a série de classes se aproxima da idéia de carreira, ao ser definida pela superposição hierárquica de classes e constituir a linha natural de promoção do funcionário.

O passo mais importante ensaiado pela referida lei era a alteração do conceito de classe, que passara a ser concebida como um extrato funcional, pressupondo, virtualmente, a vinculação dos seus cargos à gradação de responsabilidades que distinguem entre si os níveis das estruturas de organização. Tal vinculação, conquanto não explícita de maneira decisiva, aparece de forma bastante significativa na idéia de hierarquização das classes, para o efeito da constituição das séries de classes, ou carreiras, numa terminologia ampla. A introdução do novo conceito de classe representava importante mudança, que poderia ensejar conseqüências modernizantes e benéficas para o serviço público, e pressupunha:

- levantamento sistemático e análise de todas as estruturas, objetivando a identificação e a definição dos níveis hierárquicos funcionais para propiciar substância às classes; e
- administração contínua e ininterrupta da dimensão organiza-

cional, a fim de mantê-la intimamente articulada com os esquemas de classificação.

Infelizmente, faltaram essas condições de complementação e apoio técnico da área de organização e métodos, que poderiam, talvez, ter fortalecido o modelo. Nessas circunstâncias, a implantação do Plano de Classificação de Cargos, instituído por essa lei, operou-se no mais perfeito formalismo, isto é, o que a lei prescrevia como uma estrutura de conceitos, normas e procedimentos, vazados na doutrina e na técnica, contrastava com a realidade; e esta, simplesmente, não assimilou as mudanças inovadoras propostas, continuando a fluir dentro de suas próprias regras, tradições e costumes.

A Lei nº 5.645, de 1970, contém, principalmente, uma declaração de princípios que deveriam nortear o novo Plano de Classificação de Cargos, uns relacionados com sua concepção, outros com aspectos técnicos a serem observados; os demais, voltados para sua implantação e administração pelo poder Executivo. Silenciou quanto aos três conceitos básicos - cargo, classe e carreira - , levando à suposição de que os órgãos técnicos, responsáveis pela matéria, e o legislador, aceitaram como válidas as definições contidas na Lei nº 3.780, de 1960, que naquele instante se revogava. Com efeito, o regulamento manteve aquelas definições com uma única ino-

vação: a mudança da expressão "série de classes", para "categoria funcional", ambas, entretanto, correspondendo à idéia de carreira, num sentido não ortodoxo.

Para os cargos de direção, chefia e assessoramento, a lei criou um grupo denominado Direção e Assessoramento Superiores, mantendo-lhes, todavia, a forma de provimento em comissão, segundo o critério da confiança.

A análise dessa lei evidencia que, mais uma vez, os problemas de classificação de cargos não foram considerados de acordo com os esquemas conceituais e doutrinários desse campo de conhecimento técnico de administração. Foram ignorados os conceitos de cargo, como unidade básica da estrutura, e o de classe, como unidade lógica para operar-se a classificação hierárquica dos cargos da estrutura.

A criação dos grupos nada acrescentou à técnica e à doutrina de classificação de cargos. Representou uma tentativa de oferecer um quadro referencial para identificação das linhas de atividades da administração pública, mas usando critérios tão heterogêneos e dispares que lhe faltou coerência lógica interna.

As escalas de níveis, introduzidas para dar condições mais objetivas ao processo de avaliação de cargo e, por consequência, à fixação de

vencimentos, salários e gratificações, aparentemente foram um avanço técnico. Na realidade, entretanto, não cumpriram sua finalidade, por estarem vinculadas aos grupos, e estes não constituíram unidades técnicas de classificação de cargos, passíveis de avaliação objetiva e adequada.

A visão analítica das três leis deixa patente que a administração pública federal nunca teve, a rigor, classificação de cargos plantada num esquema conceitual-doutrinário sólido. Em consequência, nunca houve carreira e tampouco profissionalização dos funcionários públicos, especialmente a profissionalização orientada para formar quadros dirigentes, único caminho para garantir a eficácia e a continuidade das atividades administrativo-governamentais no país.

Lei nº 5.645/70

A Lei nº 5.645, de 10/12/70, amplamente discutida até a sua con-

cepção, apresenta alguns fatores considerados marcantes, que contribuíram para que não alcançasse os objetivos esperados, após a sua implantação:

Dentre eles, merecem destaque:

a) a instituição de dois regimes, sendo o da Lei nº 1.711, de 28/10/52, que estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, e do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º/05/1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho;

b) a aplicação de dois regimes distintos para um único Plano de Classificação de Cargos foi, sem dúvida, o início da desmotivação dos servidores, tendo em vista exercerem as mesmas atividades, pertencerem ao mesmo grupo e idêntica Categoria Funcional, mas com vantagens e tratamento diferenciados. Exemplo:

Lei nº 1.711/52

- cargo
- funcionário
- vencimento
- férias: 30 dias
- licença especial
- falta: até 3 dias c/atestado
- óbito pessoa da família: 8 dias
- núpcias: 8 dias
- aposentadoria integral p/Tesouro

CLT

- emprego
- empregado
- salário
- férias: 20 dias úteis
- não tinha
- falta na 6a. feira, perdia o repouso remunerado
- óbito pessoa da família: 3 dias
- núpcias: 3 dias
- aposentadoria proporcional pela previdência social, média das 36 últimas contribuições

c) a migração de diversas categorias funcionais, até então regidas pela Lei nº 5.645, de 1970, buscando melhoria remuneratória, através de leis e decretos-leis, constituindo-se "pseudas" carreiras, foi sem dúvida o maior fator de esvaziamento e desprestígio do PCC, conforme se verifica a seguir:

I - O restabelecimento da carreira da Procuradoria da Fazenda Nacional, fixando os respectivos vencimentos básicos, mediante a edição do Decreto-Lei nº 2.192, de 26.12.84.

II - A criação da carreira do Tesouro Nacional e seus cargos, fixando os valores de seus vencimentos, mediante a edição do Decreto-Lei nº 2.225, de 10.10.85.

III - A criação da carreira Policial Federal e seus cargos, fixando os valores de seus vencimentos, mediante a edição do Decreto-Lei nº 2.251, de 26.02.85.

IV - A instituição do regime Jurídico dos Funcionários do Serviço Exterior, mediante a edição da Lei nº 7.501, de 27.06.86.

V - A instituição do Plano de Classificação de Cargos e Empregos das Instituições de Ensino - IFE, mediante a edição da Lei nº 7.596, de 10.04.87.

VI - A criação, no Ministério da Fazenda, da carreira de Finanças e Controle, mediante a edição do Decreto-Lei nº 2.346, de julho de 1.987.

VII - A criação, na Secretaria de Planejamento Orçamento e Coordenação da Presidência da República-PR, da carreira de Orçamento, mediante a edição do Decreto-Lei nº 2.347, de 23.07.87.

VIII - A instituição da Lei Orgânica da Advocacia-Geral da União, mediante a edição da Lei Complementar nº 73, de 10.02.93.

IX - A instituição do Plano de Carreira para área de Ciência e Tecnologia da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Federais, mediante a edição da Lei nº 8.691, de 28.07.93.

d) com a promulgação da Constituição Federal, em 05 de outubro de 1988, as fundações públicas federais passaram a integrar o Sistema de Pessoal Civil - SIPEC, aumentando consideravelmente o quantitativo de planos, com vantagens, direitos, tabelas e remunerações diferentes, gerando ainda mais insatisfação entre os servidores, notadamente daqueles pertencentes ao plano instituído pela Lei 5.645/70, que são os mais prejudicados.

Projeto de Lei nº 4.407/94

◉ quadro atual tem propiciado a proliferação das mais diversificadas carreiras, tabelas de vencimentos, vantagens pecuniárias e outros artifícios que, pelas suas peculiaridades, não se justificam na heterogeneidade descabida, porque ao invés de integrarem um todo acabam por formar uma "colcha de retalhos" de difícil e trabalhosa recuperação, haja vista a pressão dos interesses corporativistas.

Buscamos uma sociedade mais justa. Não é justo, portanto, que o funcionalismo público seja a ralé da nossa sociedade. Nos países onde já se compreendeu sua importância, ele faz parte da elite. Aqui no Brasil nós também queremos e precisamos valorizar todos os servidores públicos.

Podemos e vamos realizar isso na prática. Eis a razão da importância do Projeto de Lei nº 4.407/94, que somado aos mecanismos que serão definidos para a isonomia, conforme o que determina a Lei nº 8.852/94, possibilitará o alcance da tão almejada solução equânime e justa do nosso funcionalismo. Mesmo que a médio ou longo prazo.

O servidor público é aquele cidadão pago pela sociedade para

servi-la no exercício das funções do Estado. É exatamente por isso que deve ter assegurada a sua dignidade e o seu reconhecimento, a par de ter assegurados, antes de tudo, a sua profissionalização, o seu aperfeiçoamento, as suas oportunidades de progresso, a sua justa remuneração, enfim, tudo de que necessita para estar preparado e motivado para servir a sociedade cada vez melhor.

A aprovação do conjunto de propostas inserido no Projeto de Lei nº 4.407/94, sem dúvida, haverá de nos tornar um país que valorizará e honrará o seu funcionalismo, porque dele receberá serviços de excelência, e realizados com satisfação. Seremos, então, um país onde, por conseguinte, o cidadão sentirá orgulho em ser um servidor público, em qualquer atividade do Estado.

O texto desse Projeto de Lei é fruto não apenas do Poder Executivo, através da SAF, mas principalmente das entidades representativas dos servidores públicos, em todo o país.

Trata-se, pois, de um trabalho que demandou muitas inteligências, muitas experiências e conhecimentos acumulados ao longo de muitos anos e, por que não dizer, muita sensibilidade no trato do universo estudado, em todas as dimensões: humana, social, admi-

nistrativa, jurídica e outras tantas que tiveram que ser consideradas num trabalho tão complexo quanto árduo.

Essa tarefa consumiu vários meses de discussões regionais, consultas e formulações que, enfim, procuraram expressar a vontade do próprio funcionalismo, escudada porém na compatibilização da proposta com a realidade nacional.

O trabalho, sem sombra de dúvidas, foi feito com profissionalismo e assentado no mais apurado senso de cidadania verdadeira, voltada para o que de melhor se deseja para o país.

A razão constitucional do Projeto

O Projeto foi elaborado para dar cumprimento aos artigos 37 e 39 da Constituição Federal, que determinam a instituição do Regime Jurídico Único, os Planos de Carreira, para os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC, e a isonomia de vencimentos para cargos e atribuições iguais ou semelhantes do mesmo Poder ou entre servidores dos três poderes da União.

O Sistema de Planos de Carreira vem somar-se aos demais instrumentos não apenas para dar mero cumprimento à Constituição, mas sobretudo para viabilizar aquilo

que podemos chamar de "equalização" do funcionalismo público, respeitada a autonomia de cada Poder da União.

A profissionalização da Administração Pública e a valorização dos servidores

Considerando-se o imperativo da reordenação e modernização administrativa do Estado, visando alcançar a eficiência na prestação dos serviços à sociedade, conforme já comentado, o Projeto de Lei objetiva também atender os princípios fundamentais da profissionalização, da valorização e do desenvolvimento dos servidores, de modo a assegurar-se a continuidade da ação administrativa.

Os quadros de pessoal serão organizados de acordo com as diretrizes de cada Plano de Carreira e serão compostos pelos cargos de provimento efetivo, pelos cargos em comissão, pelos de livre nomeação e exoneração, e pelas funções de chefia e assessoramento.

Do quantitativo das funções de direção, chefia e assessoramento ficam reservado 60% (sessenta por cento) para preenchimento exclusivamente com servidores ocupantes de cargos de carreira, devidamente capacitados para essas funções, isto é, eliminando-se os "apadrinhamentos" e simpatias que, na maioria dos casos, não

contribuem para a administração pública.

Apenas 40% (quarenta por cento) desses quantitativos poderão ser preenchidos independentemente desse critério. Isso significa que até o patamar dos dois últimos níveis hierárquicos da estrutura organizacional dos órgãos e entidades haverá uma força-de-trabalho estável que garantirá a almejada e necessária continuidade administrativa, além de fornecer, dentro de um sistema de carreira, melhores e mais concretas perspectivas de desenvolvimento profissional e oportunidades aos servidores.

O âmbito e o alcance do projeto

O Projeto de Lei nº 4.407 dispõe sobre o sistema de planos de carreira dos servidores civis dos três poderes da União, abrangendo os seguintes órgãos e entidades:

. No poder Executivo, o Sistema de Pessoal Civil - SIPEC, que compreende a administração direta e as autarquias, inclusive as em regime especial e as fundações públicas;

- . O poder Judiciário;
- . O poder Legislativo;
- . O Ministério Público Federal; e
- . O Tribunal de Contas da União.

Conforme já comentado, o intuito é dar unicidade à administração pública do país, "lato sensu", embora respeitando-se a autonomia de cada Poder.

A gestão do Sistema de Planos de Carreira

Foi adotado o termo "Sistema" porque, na realidade, será um todo integrado por partes que atendem o Estado brasileiro na totalidade de suas funções públicas.

Considerando que essas partes integram poderes independentes, autônomos, não havia outro modo de estabelecer-se a gestão desse sistema que não fosse sobre o modo colegiado, compartilhado.

Assim sendo, a criação do Conselho do Sistema de Plano de Carreira, composto paritariamente por representantes dos três poderes da União, resguardará a independência desses poderes e gerará as condições de Integração dos diversos Planos de Carreiras, visando o cumprimento da administração isonômica do Sistema e da função social do Serviço Público Civil da União, no âmbito dos três poderes.

Há que se ressaltar, neste ponto, que essa forma de gestão viabilizará o compartilhamento, pelos três poderes, das soluções na estrutura do serviço público como um todo, desonerando o Executivo da pesada incumbência de re-

fletir, quase que sozinho, o grau de eficiência da União.

Com isso, permitir-se-á agora uma participação mais efetiva dos demais poderes no desempenho, na otimização e na imagem do aparelho público do país.

A gestão do sistema, desse modo, contará também, quando couber, no âmbito de cada poder da União, com um órgão central para gerenciar os Planos de Carreira de sua alçada e expedir as normas e instruções necessárias à implantação e administração do Sistema de Planos de Carreira.

A estrutura e as atribuições desses órgãos centrais serão definidas em legislação específica, proposta conjuntamente pelos Poderes da União, através do Conselho do Sistema de Planos de Carreira.

Conforme se pode observar, o Sistema terá gestão efetivamente tripartite na sua instância máxima, obedecendo todavia os princípios de planejamento, controle, coordenação, descentralização e delegação de competência inerentes à administração pública, o que possibilitará a sua agilidade operacional e legitimidade institucional.

Melhor aproveitamento e distribuição racional da força-de-trabalho, no âmbito de cada poder,

graças à nova organização dos Planos de Carreira.

Isso será possível porque os Planos de Carreira serão organizados para atender não especificamente cada órgão ou entidade, mas as atividades públicas, identificadas institucionalmente, no seu caráter mais universal possível, de modo que possam ser utilizados em qualquer estrutura onde sejam necessários.

Na prática, significa que um mesmo Plano de Carreira poderá ser adotado em diversos órgãos e entidades, em qualquer Poder, desde que desempenhem atividades comuns e, portanto, necessitem de servidores ocupantes de cargos que integrem aquele Plano.

O remanejamento da força-de-trabalho ficará apenas restrita aos limites de cada Poder, em respeito à sua autonomia prevista constitucionalmente.

Alteração pragmática do Concurso Público

O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional dos candidatos, para ingresso nas carreiras, será efetivamente de cunho eliminatório e classificatório.

Embora não seja totalmente uma novidade, porque alguns órgãos e entidades já adotavam essa moda-

lidade, o concurso, de uma forma generalizada, será realizado em duas etapas.

Com isso, pretende-se assegurar não apenas uma avaliação teórica e intelectual dos candidatos, mas sobretudo uma formação específica para o efetivo exercício do cargo, o que também revelará mais nitidamente o grau de vocação e habilidade de cada um.

- a primeira, de provas ou de provas e títulos, com cunho eliminatório e seletivo para a segunda; e

- a segunda, de cumprimento de um programa de formação específica e avaliação final, esta também de cunho eliminatório e classificatório.

A capacitação dos servidores

A capacitação e o desenvolvimento profissional dos servidores terá suporte no Fundo Especial de Formação, Qualificação, Treinamento e Desenvolvimento do Servidor Público - FUNDASE, criado pela Lei nº 8.627, de 19 de fevereiro de 1993.

Esse Fundo constitui-se da arrecadação do correspondente a 1% (um por cento) da folha de pagamento dos órgãos e entidades.

O Conselho Deliberativo do FUNDASE, conforme proposto no

Projeto de Lei, será composto por representantes dos poderes da União e dos servidores, estes na proporção de 1/3 do total da composição do Conselho, indicados por suas entidades sindicais representativas. Isso denota um evidente fortalecimento sindical, pois garante a participação dos servidores na gestão desse importante instrumento voltado para a sua qualificação e conseqüente valorização.

O projeto prevê, ainda, a elaboração e implementação do Plano Institucional de Desenvolvimento de Recursos Humanos e dos Programas Institucionais de Capacitação e de Avaliação de Desempenho, voltados para o atendimento dos diversos órgãos e entidades abrangidos pelos Planos de Carreira.

Cada órgão ou entidade poderá também executar seus próprios programas institucionais, com a garantia de financiamento de 45% (quarenta e cinco por cento) da arrecadação relativa a 1% (um por cento) de suas respectivas folhas de pagamento.

As demais realizações terão sua promoção e custeio definidos pelo Conselho do Sistema de Planos de Carreira, podendo ser proposto pelos órgãos e entidades.

A avaliação de desempenho

É importante destacar que o Projeto de Lei introduz uma nova visão e uma nova ética na avaliação de desempenho.

A avaliação, que tradicionalmente era feita em relação apenas ao servidor, agora se estende aos órgãos e entidades, revelando um aspecto mais amplo que poderá melhor indicar não apenas virtudes ou deficiências pessoais, mas as condições gerais do cumprimento da missão institucional das diversas unidades que compõem o serviço público.

O desenvolvimento funcional dos servidores

Ao contrário do que se imaginou a princípio, a progressão funcional preconizada no Projeto de Lei nada tem a ver com os procedimentos "generosos" ou abusivos do passado, que acabaram por desmoralizar a conhecida ascensão funcional e torná-la inconsistente a partir da Carta Magna de 1988.

A progressão proposta ocorrerá tão somente dentro da mesma carreira, pois não seria justo vedar ao servidor qualquer possibilidade de avanço funcional, o que geraria desestímulo e acomodação, ambos inconvenientes e prejudiciais à administração pública.

Assim sendo, o desenvolvimento dos servidores nas carreiras ocorrerá mediante a progressão funcional, a progressão por titulação profissional e a progressão por mérito profissional.

Destaque-se aí a progressão funcional, que permitirá a passagem do servidor de uma classe para outra ou, quando couber, de um nível para outro, com o grau de qualificação superior ou diferenciado, dentro de uma mesma carreira.

É oportuno ressaltar, também, que nem se cogitou de permitir-se a progressão do servidor, de uma carreira para outra, pois o Regime Jurídico Único, em seu artigo 10, determina que a nomeação para cargo de carreira dependerá de prévia habilitação em concurso público.

Por outro lado, ainda de acordo com o artigo 10 do Regime Jurídico Único, os demais requisitos para ingresso e desenvolvimento nas carreiras serão estabelecidos nos respectivos planos.

A implantação dos Planos de Carreira

As leis que instituírem os Planos de Carreira deverão descrever detalhadamente as formas de enquadramento na estrutura de cada carreira, devendo existir para cada plano um colegiado nacional bipartite, em caráter permanente

e paritário, composto por representantes da administração e dos servidores, com o fim de acompanhar, fiscalizar e assessorar o órgão central.

Não há dúvida de que a implantação dos diversos planos, ao proporcionar a revisão e racionalização da estrutura organizacional de cada órgão e entidade, e o redimensionamento de sua força-de-trabalho, propiciará, por via de consequência, o ajuste da máquina pública, no âmbito de cada Poder, em termos quantitativos, qualitativos e organizacionais.

O reordenamento do serviço público, caminho para racionalização da máquina pública, valorização e profissionalização do servidor só será possível através da implantação dos Planos de Carreira, calçados no sistema de mérito e da competência, onde o servidor possa vislumbrar o seu horizonte de crescimento funcional e a sociedade brasileira, usuária dos serviços prestados pelo Estado, possa contar com a ação administrativa pautada na eficiência e na eficácia.

Resumen

PLANES DE CARRERA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS CIVILES

El artículo analiza la evolución histórica de la clasificación de cargos en Brasil, comenta la Ley 5.645/70, que establece directivas para la

clasificación de cargos del servicio civil de la Unión y diseña el Proyecto de Ley 4.407/94, que dispone y determina directivas para la implantación de los planes de carrera de los funcionarios públicos civiles. En su conclusión, el artículo constata que el reordenamiento del servicio público, camino para la racionalización de la máquina pública, valoración y profesionalización del servidor, sólo será posible a través de la implantación de planes de carreras calçados en el sistema de méritos y de competencia.

Abstract

CIVIL SERVANTS CAREER PLANS

The article analyzes the historical evolution of post classification in Brazil. It comments Law 5,645/70, which establishes guidelines for classification of posts in the Federal civil service and dessects Bill 4,407/94, which proposes guidelines for a civil servant's career plan. The article concludes that reorganization of civil service, which is necessary to rationalize the administrative machine and give the civil servant professional value, will only be possible if career plans are built on the system of merit and competence.

Manoel Mendes de Oliveira é diretor do Departamento de Carreira e Desenvolvimento da Secretaria de Recursos Humanos da SAF/PR.