

NO CAMINHO CERTO:

— O DASP E UMA POLÍTICA DE PESSOAL
A SERVIÇO DO DESENVOLVIMENTO

De Carolina Cerchi

O DASP e Uma Política
de Pessoal a Serviço do
Desenvolvimento

O artigo de Carolina Cerchi para a apresentação do livro "Política de Pessoal e Desenvolvimento" é apresentado inicialmente no livro sob o título "O Papel do DASP no Desenvolvimento". O livro é dividido em duas partes: a primeira, "O Papel do DASP no Desenvolvimento", e a segunda, "O DASP e a Política de Pessoal". A primeira parte trata da importância do DASP no desenvolvimento econômico e social, e a segunda parte trata da importância do DASP na política de pessoal.

O livro é dividido em duas partes: a primeira, "O Papel do DASP no Desenvolvimento", e a segunda, "O DASP e a Política de Pessoal". A primeira parte trata da importância do DASP no desenvolvimento econômico e social, e a segunda parte trata da importância do DASP na política de pessoal.

O livro é dividido em duas partes: a primeira, "O Papel do DASP no Desenvolvimento", e a segunda, "O DASP e a Política de Pessoal". A primeira parte trata da importância do DASP no desenvolvimento econômico e social, e a segunda parte trata da importância do DASP na política de pessoal.

NO CAMINHO DO

— O PAÍS E O PAPEL DO PESSOAL

A CENA DO DESENVOLVIMENTO

No Caminho Certo:

— O DASP e Uma Política de Pessoal a Serviço do Desenvolvimento

A criação de condições para o funcionamento de Setor Público moderno e eficiente — pré-requisito fundamental ao pleno êxito do Plano Nacional de Desenvolvimento (PND) — tem para o Governo do Presidente Emílio Garrastazu Médici o significado de uma conquista essencial. Situa-se como uma das "Metas Prioritárias" na órbita da ação administrativa do Poder Executivo, nesta fase decisiva da evolução histórica do País, quando o Brasil queima etapas no roteiro do progresso e do bem-estar, emergindo como potência mundial no curto espaço de uma geração.

Simultaneamente com a obtenção dos resultados colimados, nos quais se consubstanciam as aspirações nacionais de um desenvolvimento acelerado e auto-sustentado, o Governo Revolucionário delineou e vem implantando com energia, no quadro de uma estratégia de execução gradualística, uma **Política de Pessoal** de natureza eminentemente técnica, estreitamente correlacionada com a execução dos projetos e empreendimentos daquele Plano.

Dando corpo, forma, conteúdo e expressão objetiva à **nova Política** — que tem no DASP, como órgão central do

Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), o laboratório gerador de estudos, análises e soluções e, ao mesmo tempo, o dínamo propulsor dos empreendimentos globais de todo o conjunto —, já se encontra em plena fase operativa um elenco de providências concebidas para execução progressiva e integrada.

São iniciativas e medidas básicas em que se destacam, segundo a ordem cronológica da expedição dos respectivos diplomas legais:

- 1) Instituição do cadastro permanente dos servidores civis da Administração Federal — imprescindível ao exato conhecimento das situações concretas para o oportuno diagnóstico da realidade, correção de distorções, programação, sugestões e pronta solução dos problemas (Decreto número 64.654/69).
- 2) Medidas preliminares ao processamento descentralizado dos institutos de enquadramento e readaptação no Serviço Civil do Poder Executivo sob a supervisão, coordenação e controle do DASP (Decreto-lei nº 625/69).
- 3) Descentralização dos tradicionais processos de recrutamento e seleção de pessoal civil da Administração Direta e Autárquica (Decreto-lei nº 797/69).
- 4) Reformulação integral do DASP mediante a implantação de estrutura atualizada, renovação de seus métodos de trabalho e estilos de atuação — em síntese, o aparelhamento e a valorização técnica e humana da instituição, de maneira a possibilitar-lhe o desempenho de suas atribuições fundamentais como órgão de assessoramento especializado do Presidente da República para "o estudo, proposição de dire-

trizes, orientação, coordenação, supervisão e controle dos assuntos concernentes à Administração do Pessoal Civil (Decreto nº 66.222/70).

5) Organização, sob a forma de sistema, em obediência às recomendações do Decreto-lei nº 200/67, das atividades de Administração do Pessoal Civil do Poder Executivo, instituindo-se o SIPEC (Decreto nº 67.326/70).

6) Estabelecimento de princípios e diretrizes norteadores do plano para execução da Política Salarial do Serviço Civil do Poder Executivo (Decreto nº 67.651/70).

7) Normas para o Assessoramento Superior da Administração Civil Federal e adoção das técnicas de treinamento generalizado, permanente e intensivo (Decreto nº 67.612/70).

8) Programa de formação do Patrimônio do Servidor Público — PASEP, instituído com a finalidade de corrigir distorções de renda, assegurar ao servidor público a fruição de um patrimônio individual progressivo, estimular a poupança, possibilitando a utilização dos recursos acumulados em favor do desenvolvimento econômico-social da Nação (Lei Complementar nº 8, de 13-12-70).

9) Estabelecimento de diretrizes para a Classificação de Cargos do Serviço Civil da União e das Autarquias Federais — diploma fundamental: substância e alicerce das grandes reformas programadas (Lei nº 5.645/70).

10) Constituição e funcionamento das equipes técnicas de alto nível de que trata o art. 11 da Lei nº 5.645/70 (Decreto nº 68.726/71).

11) Elaboração e registro da lotação de cargos e empregos dos órgãos da Administração Federal direta e das

Autarquias (Decreto nº 68.991/71).

12) Auditoria dos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) (Decreto número 68.992/71).

Cada um dos diplomas legais básicos que configuram e condensam a **nova Política de Pessoal** obedece, na transposição do texto à concretização prática, a cronograma de execução gradual que indicará, em cada caso, os objetivos específicos a serem atingidos, métodos e prazos de execução, os agentes responsáveis, os custos de cada projeto, possibilitando, além disso, a avaliação do desempenho e o acompanhamento da programação global.

A **nova Política de Pessoal** é, portanto, expressão concreta das profundas transformações realizadas pelo Governo do Presidente Emílio Garrastazu Médici em todas as áreas da Federação, setores, níveis e escalões dos Serviços Públicos. O que é, ainda, mais importante acentuar é o fato incontestável de que as reformas e mudanças radicais empreendidas em todas as frentes de trabalho organizado da Administração vêm sendo levadas a efeito num clima de extraordinária confiança e absoluta tranquilidade, com características de autêntica mobilização nacional para o desenvolvimento integrado da Nação Brasileira.

Os resultados obtidos no curto prazo decorrido, desde o advento da nova **Política**, são extremamente auspiciosos e demonstram que estamos no caminho certo.

No roteiro seguro e tranquilo dos êxitos incontestáveis, paralelos à amplitude e alcance do grande desafio, ou seja, a erradicação definitiva do empirismo, das tentativas frustradas, do amadorismo, de improvisações, da incompetência

funcional, do tradicionalismo inócuo, da irresponsabilidade e do imobilismo, no campo da Administração do Pessoal.

Justifica-se, por conseguinte, que a "Revista do Serviço Público" transcreva, à guisa de registro necessário, neste ligeiro Editorial as repercussões logradas pela atuação revolucionária do Governo numa época reconhecidamente difícil e complexa das ciências administrativas — especificamente no que se refere à captação, aperfeiçoamento, aproveitamento racional e valorização dos recursos humanos componentes da força de trabalho a serviço do País.

Repercussões que estão ultrapassando as fronteiras nacionais e despertando a atenção no plano internacional.

Para o DASP e, muito especialmente, o seu Diretor-Geral, Prof. Glauco Lessa de Abreu e Silva, o interesse despertado no exterior vale menos pela satisfação lisonjeira daquelas repercussões do que pelo reconhecimento do acerto, arrôjo e eficácia do impressionante acervo das providências em andamento.

Trata-se, na verdade, de uma autêntica Política Brasileira de Pessoal — tècnicamente elaborada e dimensionada nas proporções continentais de um país que se expande em todos os sentidos —, para implantação gradual e humana, à medida em que forem ocorrendo os problemas.

Não foram outras, certamente, as razões que levaram o Instituto Internacional de Ciências Administrativas a noticiar, através da sua austera e autorizada publicação oficial, a conhecida Revue Internationale des Sciences Administratives — que se edita em Bruxelas, na Bélgica, em três idiomas, francês, inglês e espanhol —, como acontecimento da maior

significação a reorganização do DASP, pressuposto e fator condicionante de resultados positivos no concernente à Administração do Pessoal. Conforme esclarece aquele Instituto Internacional, que é o mais importante centro mundial de documentação e informações no tocante às ciências administrativas e à administração pública em particular, "...Au moment où le DASP fête son 32ème anniversaire, il passe par une période de réformes radicales tant sur le plan des structures que sur celui de son fonctionnement. La nécessité d'adapter les institutions aux transformations scientifiques, technologiques et culturelles du monde actuel affecte l'administration elle-même. Et, en raison du fait que "l'administration, ce sont les hommes", **c'est avant tout au niveau de la gestion du personnel que se situe le départ de la réforme des techniques et des mentalités.** C'est pourquoi le DASP, reconnu comme organe central de la gestion du personnel, rattaché à la Présidence de la République, s'est vu confier, comme mission prioritaire, celle de conseiller le chef de l'État dans l'exercice de ses attributions légales en matière d'étude, d'orientation, de coordination, de contrôle de tout ce qui concerne la fonction publique". (in "Révue Internationale des Sciences Administratives", Vol. XXXVII, n^{os} 1-2, p. 146, 1971, Bruxelas).

Convém insistir, à guisa de conclusão, no sentido renovador, autenticamente revolucionário, de uma **Política de Pessoal** concebida como componente estratégico do desenvolvimento nacional integrado — suporte, apoio logístico e fonte geradora do dinamismo indispensável às atividades administrativas regulares e, sobretudo, à rápida execução do 1º Plano Nacional de Desenvolvimento. Não existem outras alternativas: estamos no caminho certo.