

Mercado de Trabalho no Serviço Público Federal

PROFISSÕES DE NÍVEL MÉDIO E SUPERIOR

COTIDE

RELATÓRIO FINAL

Relatório do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria de 15 de maio de 1967, do Diretor-Geral do Departamento Administrativo do Pessoal Civil (DASP) "para estudar as condições do mercado de trabalho a que se refere o parágrafo 10 do artigo 7º da Lei nº 4.863, de 29 de novembro de 1965".

Senhor Presidente da COTIDE

Senhor Diretor-Geral do DASP

O Grupo de Trabalho que subscreve o presente Relatório, instituído por V. Sª, por Portaria de 15 de maio de 1967, alterando a Portaria de 3 de janeiro de 1967, funcionou para o desempenho da tarefa que lhe foi cometida com a seguinte constituição:

Presidente:

AUREO BASTOS DE ROURE (COTIDE);

Membros:

JOSÉ LUIZ GONÇALVES (MTPS);

ESTEVÃO LYRIO DA LUZ (DASP);

JOSÉ BASTOS TÁVORA (IBGE);

CARLOS ANTUNES DE FREITAS (Ministério do Planejamento);

JAYME ABREU (MEC);

PAULO ROBERTO MOTTA (Fundação Getúlio Vargas).

Secretária:

THEREZA TOZZI FERREIRA LEMOS.

No decurso desse trabalho realizaram-se treze reuniões coletivas do G.T., incluindo aquelas efetuadas pelo G.T. instituído com o mesmo fim, pela Portaria de 3 de janeiro de 1967.

Além dessas reuniões coletivas, os vários integrantes do G.T. procederam a estudos pessoais sobre o assunto, submetendo-os a debate coletivo.

Dêsse esforço pessoal e colegiado surgiu o presente Relatório que ora temos a honra de passar às mãos de V. S^a.

1ª PARTE

I — Considerações Introdutórias

O exame dos vários aspectos envolvidos no assunto, e as limitações metodológicas que afetaram sua abordagem, conduziram o G.T. a um duplo critério no desenvolvimento do trabalho: o primeiro, de ordem geral, foi o de não colocar a exposição do assunto nos estritos limites do tema específico que lhe foi proposto, por isto que sendo o regime de "Tempo Integral e Dedicção Exclusiva" um tema pôsto em questão, uma abordagem puramente de aspecto parcial, sem conexão com as várias situações que *envolvem e condicionam o seu funcionamento* não teria maior sentido, nem oportunidade; o segundo, de ordem particular, foi o de, pela insuperável insuficiência metodológica com que se defrontou o G.T., não se podendo valer de estudos e pesquisas sistemáticas, praticamente inexistentes sobre a matéria, ficar adstrita sua atuação à análise da situação do mercado de trabalho existente para as profissões em pauta, não "lato sensu", mas confinada aos termos do mercado de trabalho no *serviço público*.

"Ainda assim, houve mister apelar para certos artifícios de emergência como substitutivos do que seria desejável existisse, para se poder obter aproximações de razoável validade, quando e onde foi possível a elas chegar, face à precariedade de dados assinalados.

Bem desejaria êste G.T. ter podido chegar a conclusões mais amplas, objetivamente fundamentadas, em relação ao tema que lhe foi proposto.

Mas como o assunto é extremamente complexo, diversificado, variável no tempo e no espaço cultural do país, exigindo pesquisas e estudos sistemáticos e periódicos para poder ser situado em termos *atuais, precisos e objetivos*, e como êsses elementos não existem, teve o G.T. de se valer dos dados insuficientes que lhe foram acessíveis, da experiência pessoal não só de seus membros como da dos responsáveis por importantes setores do serviço público, para chegar às aproximações a que chegou e que, com tais limitações, longe estão, obviamente, de representar normas gerais de inflexível e exata aplicação e sim subsídios, achegas a uma razoável colocação do assunto. É muito importante seja assim entendida a contribuição dêste G.T."

II — *Teoria do regime de tempo integral e a crítica à sua implantação no serviço público federal.*

Não se deve perder de vista, como critério normativo fundamental, que o exercício do regime de tempo integral e dedicação exclusiva não é para ser entendido como um pacífico direito do servidor, tampouco como uma obrigação inexorável do mesmo e sim como uma superior conveniência do serviço público, com o objetivo de aumentar-lhe o rendimento, acrescer-lhe a produtividade. Isto pôsto, mais ainda do que o exclusivo formalismo estrito das horas de trabalho acrescida ao horário do servidor, deve ser considerada a comprovação do superior rendimento auferido do mesmo com a sua colocação nesse regime e, obviamente, deve ser assegurada a existência de condições que permitam o êxito do sistema.

Definindo a concepção de "tempo integral", publicação feita a respeito pelo M.I.T. nos Estados Unidos, em 1957, acentuava:

"Tempo integral é difícil de definir. Ele implica em *interêsse, lealdade e, acima de tudo, responsabilidade.*

Ele significa *muito mais do que determinado número de horas passado num serviço.* Ele significa mais um princípio do que qualquer fórmula."

Vale considerar que, dentro da concepção acima mencionada, o RTI tem sido encarado como um recurso eficiente não apenas na administração pública, senão que já se tornou rotina em amplos setores das atividades privadas e, a rigor, não se pode negar que o trabalho individual ou coletivo só alcança mais elevados índices de produtividade quando nêle se integra efetivamente o servidor e lhe consagra dedicação exclusiva. É perfeita a sabedoria do brocardo quando diz que ninguém pode servir bem a dois senhores.

Não se pode negar, outrossim, que a adoção do RTI no serviço público federal não se vem fazendo sem enfrentar obstáculos vários, esperados embora em razão mesmo do caráter complexo e inovador que a medida assume no curso de sua inserção em contextos rotineiros, tradicionalmente hostis ou pouco acessíveis à inovação. Os defeitos que lhe vêm sendo apontados, e que passaremos a examinar posteriormente, devem ser imputados menos ao regime em si do que às limitações próprias aos nossos atuais quadros de pessoal de serviço público, de tão deficiente estrutura funcional, onde a produtividade do servidor não conta basicamente nem é cobrada *fundamentalmente*, chegando-se até à doutrina extravagante de que é impraticável aferi-la válidamente, passando assim o serviço público a funcionar em termos de uma vasta empresa de assistência social aos seus servidores. A luz dessa distorção, que na prática é mais generalizanda do que parece,

não é de estranhar se entenda o RTI como simples instrumento de aumento de vencimentos, sem a contrapartida necessária da cobrança do decorrente aumento de produtividade funcional, o que deveria representar o seu pressuposto básico, a razão de ser de sua instituição. À luz do que revela a análise suscetível de ser feita da vigência atual do RTI nos quadros do serviço público federal, examinemos a seguir a procedência das arguições ora contra êle assacadas.

A — *Excessiva generalização* — A acusação de que há um número exagerado de servidores públicos federais trabalhando em RTI, *improcede totalmente* conforme o demonstra inapelavelmente o Quadro de nº III da COTIDE, constante dêste Relatório.

Em termos globais, verifica-se que não mais de 112.270 servidores públicos federais estariam trabalhando nesse regime em 1967, o que representa apenas 16% do total de 700 mil servidores públicos federais em exercício. Essa percentagem significa que 84% dos servidores, isto é, a *maciça maioria dos mesmos não trabalha em RTI*.

Se aprofundarmos a análise dos dados dêsses Quadros, considerando o nível dos cargos e funções exercidos, veremos que, se houve situações em que os objetivos básicos a que se propôs a implantação do RTI foram alcançados, como seria o caso dos Cargos em Comissão e das FG, onde praticamente a totalidade dos seus titulares estaria trabalhando nesse regime, a percentagem de titulares de cargos de nível superior trabalhando em RTI não iria além de 15,2%, o que é irrelevante em relação ao que seria desejável que ocorresse.

No que diz respeito aos ocupantes de cargos não técnicos, em RESEX, verifica-se que o seu número absoluto é relativamente elevado, não se tendo todavia elementos para afirmar se para tal prevaleceu a distorção do entendimento do RTI como meio de suplementar vencimentos de servidores inferiormente colocados na escala hierárquica (67.606 servidores).

Em termos relativos, a maior vigência do RTI é quanto aos titulares de cargos de nível médio: 31,2%. Mas o significado dêsse índice perde muito a expressão quando se verifica que na hierarquia de níveis de cargos do serviço público federal, retratando fielmente o que ocorre na estrutura da sociedade brasileira, onde ao lado da minoria de uma elite de poder há a grande massa das camadas populares e uma frágil *classe média*, os cargos de nível médio não vão além de 5% do total,

sendo, anômalmente, quase metade do total de cargos de nível superior e menos de 6% dos cargos de hierarquia inferior, não definidos como técnicos.

Se se analisar a percentagem do total de servidores públicos, por profissão, trabalhando em RTI, conforme evidencia o Quadro nº II, da COTIDE, verifica-se que para profissões onde, em tese, seria extremamente desejável a vigência do regime do RTI, como, por exemplo, as de Professor, Médico, Pesquisador, Inspetor de Ensino etc., a percentagem de servidores em RTI é absolutamente irrelevante, chegando, no máximo, a 6%, o que vale dizer que o mesmo praticamente *não funciona* para o desempenho de seus cargos. Vale também assinalar que, no que diz respeito ao desempenho de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas exercidos em RTI quase totalmente, pode admitir-se que esse fato, saudável em tese, se deva a uma compulsão, a bem dizer legal, para que assim ocorra.

Assim, o que se vem constatando, muito ao contrário do que se argüi, é o fato de que o RTI, nos termos em que está implantado no serviço público federal, não oferece maior motivação em prol de sua opção pelo servidor e, como tal, o número dos que o aceitam é muito menor do que fôra desejável que ocorresse, para aumentar a produtividade no serviço público federal.

O fato, aliás, não chegará a constituir maior surpresa a quem analisou os moldes de implantação do RTI no serviço público federal: as compensações oferecidas para que se desacomule em benefício dele, a mecânica do sistema, as garantias de continuidade no mesmo e a perspectiva de vantagens a incorporar pelo seu exercício, em termos de aposentadoria, são *extremamente precárias*. Esta é a verdade.

B — *Dispêndio excessivo com o RTI* — Trata-se de outra arquição que não colhe. Em primeiro lugar, deve-se assinalar que não é possível querer-se os fins sem querer os meios. Se se deseja cobrar mais horas de trabalho do servidor, se se lhe reclama dedicação exclusiva, tudo isso em benefício da sua maior produtividade, evidentemente, necessariamente, haverá a contrapartida do gasto acrescido para obter o maior rendimento previsto.

É portanto normalíssimo que a implantação do RTI acarreta maiores despesas, que terminam aliás por gerar uma situação de economia de produção mais favorável, na medida que a elas corresponda acréscimo vantajoso no rendimento do serviço.

Não é exata a afirmativa de que as despesas com o RTI oneram exageradamente os gastos de pessoal da União.

Essas despesas de pessoal andam em torno de 3 bilhões e 700 milhões de cruzeiros novos, ou seja 64,5% de todo o Orçamento da União. As despesas com a vigência do RTI em 1967 alcançariam cerca de NCr\$ 200 milhões, o que, longe de ser excessivo, é modesto, excessivamente modesto.

C — O RTI não teria aumentado a produtividade do setor público — Esta é a única arguição a qual se poderia, em tese, admitir validade e é realmente importante.

Vale ponderar todavia que, ao admitir-se em princípio, a possível procedência da arguição, não se está afirmando que a meta tivesse sido comprovada objetivamente, o que, em verdade, não ocorreu. Em verdade, admitindo a hipótese de que tal tenha ocorrido, ao menos em parte, inclusive porque um dos mais sérios defeitos que se pode atribuir às normas de implantação do sistema na área federal é o de terem ficado mais presas à sua mecânica formal, isto é, ao computar de horas de trabalho prevalecendo sobre o estudo e adoção de critérios para aferição da produtividade, o que caberia fazer, o que se imporia realizar era a *revisão* e não a *condenação* do sistema, de modo a evitar que o mesmo valorizasse, automaticamente, horas de improdutividade.

É claro que, em não havendo produção satisfatória do servidor, aferida com engenhosidade, por critérios flexíveis e objetivos, as suas horas de permanência no serviço *nada significarão*, em termos de produtividade.

Esta é pois a única arguição sobre o exercício atual do RETIDE, à qual se pode atribuir procedência, como hipótese, e que leva à recomendação de revisão das normas de funcionamento do sistema, de modo a evitar, tanto quanto possível, deixe sua vigência de implicar em aumento da produtividade do serviço público.

D — *Irregularidades no cumprimento das normas e obrigações estatuídas no RETIDE* — Esse é outro argumento que improcede, com o sentido que se lhe quereria emprestar. Admitindo-se, por argumentar, que assim tivesse por vezes ocorrido, a ação a caber no caso seria a responsabilização dos Diretores, Chefes e servidores pelas eventuais irregularidades assinaladas, devidamente apuradas. Nesse particular, as normas de implantação do sistema no serviço público federal permitem perfeitamente coibir abusos e punir os seus res-

ponsáveis. O que soaria ilógico, irracional, seria invalidar o mérito de um sistema à conta de eventuais distorções ou irregularidades cometidas na sua execução.

III — *Dificuldades de recrutamento do servidor em face das condições do mercado de trabalho — Considerações sobre critérios de seleção, níveis de remuneração, problemas de recrutamento e situações no mercado de trabalho.*

O aspecto de dificuldade de recrutamento do servidor público em face às condições existentes no mercado de trabalho, cujo exame constitui a tarefa específica deste G.T., foi considerado no diploma legal que criou e regulamentou o sistema no serviço público federal, do modo a seguir:

Lei nº 4.863, de 29-11-1965

Art. 8º O funcionário em regime de tempo integral e dedicação exclusiva perceberá gratificação básica de 40% (quarenta por cento) que poderá ser acrescida das seguintes parcelas, em função das respectivas atribuições:

- a) até 20% (vinte por cento), pela essencialidade;
- b) até 20% (vinte por cento), pela complexidade e responsabilidade;
- c) até 20% (vinte por cento), pela *dificuldade de recrutamento em face das condições do mercado de trabalho.*

Com critério provisório, a título precário, a COTIDE adotou o seguinte critério para atribuição da gratificação prevista na alínea c, acima transcrita:

a) mercado escasso	20%
b) mercado semi-suficiente	10%
c) mercado suficiente	10%

O estudo e apreciação da matéria para análise e discussão de critérios a fixar a respeito dessa parcela da gratificação pelo exercício do regime de tempo integral e dedicação exclusiva atribuível em relação às condições do mercado de trabalho, envolve aspectos gerais como aqueles a seguir mencionados, cuja caracterização, ainda que a largos traços, não pode deixar de ser feita, para boa inteligência do assunto:

- a) *critério de seleção;*
- b) *níveis de remuneração;*
- c) *problemas de recrutamento.*

Ao que se deve acrescentar, como obviamente é fundamental, os

- d) *dados sobre o mercado de trabalho.*

A. Critérios de Seleção

Evidentemente o processo de seleção dos elementos existentes no mercado de trabalho é de importância fundamental, pois, nada significaria qualquer situação existente no mercado de trabalho, se a seleção desses elementos não fôsse eficaz, se fôra uma seleção "a rebours."

Trata-se assim de pré-requisito básico e essencial, sem cuja observância satisfatória nada de positivo pode resultar para o serviço público. A mera observação, mesmo assistemática, do que vem ocorrendo de vários anos a esta parte no serviço público da União, a leitura daqueles depoimentos de responsáveis por serviços públicos de importância, prestados por solicitação d'este G.T., demonstram a suprema gravidade existente na forma prevaiente de atendimento d'esse aspecto tão essencial que é o da seleção para o *serviço público federal*.

Nenhum julgamento mais eloquente se poderia aliás invocar a respeito do que o de V. S.^a mesmo ao afirmar, em entrevista publicada pelo "Correio da Manhã", em 23 de setembro último: "nos últimos 25 anos, 96% dos funcionários foram nomeados sem a observância dos critérios seletivos."

Essa espantosa, se bem que não totalmente surpreendente revelação, explica quase tudo que ocorre de precário no serviço público da União. Só por milagre poderia ser bom esse serviço, com a ausência ou ineficácia de seleção dos servidores.

Dentre os vários critérios de seleção mais aplicados para o recrutamento de pessoal, nos fixaremos apenas na apreciação do concurso público de títulos e de provas, que ainda é, de modo geral e desde que realizado em termos adequados, o menos insuficiente e mais democrático instrumento do sistema do mérito.

Para o pessoal mais altamente qualificado ou mesmo para o pessoal técnico, seria de boa indicação que essa seleção se baseasse sempre no julgamento de títulos, trabalhos e provas, incluindo a realização de entrevistas.

Seria ideal que, como remate dessas provas, houvesse o estágio probatório, onde se confirmariam ou não as indicações preliminares das provas.

O problema de seleção de pessoal para as grandes empresas e serviços vem sendo de tal magnitude e importância que a tendência moderna tem sido a de realizá-la por intermédio de órgãos especializados nessa seleção, como sói acontecer entre nós, com maior ou menor grau de eficiência, no serviço público federal (Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento do DASP), na Petrobrás, no Banco do Brasil, no Banco Nacional de Habitação, na Light, na ESPEG, etc., etc.

No Serviço Público Federal há todavia dificuldades sérias, preliminares a essa seleção, como sejam as da inexistência de

especificação de classes ou de precisa definição das tarefas inerentes aos cargos a serem providos, o que só agora estaria sendo providenciado pelo DASP.

Obviamente, sem a implantação de um válido sistema de Classificação de Cargos, não há como pretender selecionar adequadamente *sem saber para o que exatamente se pretende selecionar*.

Urge assim a tomada dessa preliminaríssima providência, para a qual será indispensável o setor próprio do DASP ouvir os vários órgãos especializados, interessados no recrutamento.

Registre-se que as tentativas mais recentes de aperfeiçoamento do processo de seleção de pessoal vêm fugindo, muito oportunamente, à fixação exclusiva em torno ao nível de conhecimentos do candidato, buscando considerar e mensurar fatores outros, igualmente relevantes, como, por exemplo, vocação e personalidade.

Para tal, o uso de testes adequados, com as limitações técnicas que possam ter, já representa avanço ponderável no sentido de certa definição vocacional e de caracterização da personalidade do candidato.

Há a considerar ainda certa crítica corrente às inconveniências da realização de concursos maciços, com alto grau de centralização, pelo distanciamento que apresentariam em relação à realidade, à peculiaridade dos setores interessados na utilização direta da força de trabalho buscada. Esta crítica só será procedente na medida em que não haja a articulação e o intercâmbio indispensáveis entre o órgão central e os serviços interessados, pois *no* que concerne à parte de adoção de critérios gerais, há vantagens na seleção centralizada, padronizada.

Creemos também que seria de bom alvitre ministrarem os órgãos interessados cursos prévios de preparação dos candidatos.

Esta medida se nos afigura tanto mais recomendável quanto o que a experiência acumulada vem comprovando é a *distância* entre o que a nossa escola ensina e o que o serviço, o trabalho exigem.

Críticos autorizados de nossa educação e consumidores da força de trabalho por ela preparada convêm em que há uma imensa defasagem, uma enorme alienação entre a tarefa da escola e as exigências do trabalho. Esse divórcio entre a escola e o trabalho torna também extremamente precária e tentativa de classificação dos cargos do serviço público por níveis de conhecimentos necessários ao desempenho dos mesmos, salvo, de certo modo, no caso daqueles que correspondem a tarefas de nível superior. Ainda aí, porém, há certas indecisões e vacilações quanto ao que poderiam ser profissões com exigência de formação em nível superior ou em nível de 2º ciclo do ensino médio.

B. Níveis de remuneração

É direta e necessária a relação entre o sistema salarial e as dificuldades do mercado de trabalho.

Em termos gerais, ganha-se muito pouco e produz-se pouco, num círculo vicioso fatalista no serviço público federal, o qual ou é rompido ou teremos a falência desse serviço.

Basta que se assinala que cerca de 95% dos servidores públicos federais ganham menos de 300 cruzeiros novos mensais, importância pela qual não se aluga mais um modesto apartamento, nas grandes cidades.

Esta situação vem se agravando progressivamente, bastando ponderar que o último aumento de vencimentos de servidores públicos federais, de 25%, a partir de janeiro de 1967, sequer cobriu o aumento do custo de vida de 1966, estimado em 41,1%, já agora agravado pelo aumento de 12,5% do custo de vida que, segundo aproximações talvez otimistas, teria ocorrido no primeiro semestre de 1967.

Releva ponderar que além do impacto negativo profundo que essa situação produz *necessariamente* no teor do serviço público federal, essa redução na capacidade aquisitiva de massa ponderável de cidadãos brasileiros afeta substancialmente a economia nacional, com a rígida contenção no consumo, restringindo a mínimos que, freqüentemente, longe estarão de ser os "vitais", marginalizando assim numa sub-vida milhares de famílias.

São, em última instância, problemas do subdesenvolvimento e de distorções na conceituação do que deve ser o serviço público, pelas quais acha-se preferível pagar infimamente a muitos, freqüentemente ociosos ou improdutivos, do que pagar mais a capazes, em menor número, motivados pelo estímulo à eficiência.

De modo geral, em toda a parte o serviço público paga menos, de forma menos flexível e estimulante do que o setor privado, muito mais sensível às flutuações do mercado de trabalho.

Sendo a parte socializada de países onde vive o sistema capitalista de produção, em tese é compreensível que tal ocorra, desde que as distâncias não sejam abismais, com o que o serviço público se converteria no reino dos incapazes.

Essa superioridade de remuneração se concentra essencialmente nos cargos altamente especializados de nível superior e mesmo, subsidiariamente, nos de nível médio e inferior, para os *competentes*.

Assim, para que o serviço público não se converta num pobre viveiro de mediocridades, num doloroso celeiro de fracassados, tem o poder público de volver as suas vistas para o assunto, estudando meios e modos de preservar uma elite técnica e de melhorar a qualidade dos servidores de menor hierarquia.

Note-se que não tem sido fácil ao poder público, entre nós, dentro do seu próprio âmbito, ajustar harmoniosamente os níveis salariais de seus servidores; observa-se que para os servidores do Poder Legislativo e do Poder Judiciário há remunerações menos desfavoráveis do que para os servidores do Poder Executivo; assinala-se que não há real paridade entre servidores civis e militares, pois, bem feitas as contas de vencimentos e vantagens, é bem inferiorizada no paralelo a situação do servidor civil, o que social e economicamente é grave.

Sentindo o agravamento gradual do problema, com o crescente atribuir de maiores e mais diversificadas tarefas ao Estado correndo parelha com a sua incapacidade de atrair ou sequer sustar a evasão de seus técnicos para a empresa particular e para órgãos públicos da administração indireta que têm liberdade maior de ação do que o serviço público de administração direta, certas medidas vêm sendo tomadas ultimamente para senão remediar ao menos atenuar esse estado de coisas.

Se essas medidas têm, por vezes, certa timidez limitativa, nem por isso deixam de constituir sinais de que a União está de certo modo sentindo e buscando enfrentar o problema, tanto quanto possível.

Na linha dessas providências pode-se situar a recente implantação no serviço público federal de Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva, como forma para aumentar a eficiência do servidor, suplementando-lhe os vencimentos, aproximando-os daqueles pagos por empresas e por órgãos da administração pública indireta que usam da faculdade de contratar pessoal temporário especializado, com salários em relação com os do mercado de trabalho.

De modo geral, em tese, os princípios do RETIDE são aceitáveis. A exigência de 8 horas de trabalho, grosso-modo, é procedente, embora a nosso entendimento não devesse ser entendida a funções como as de *pesquisa* e *docência*, que, por sua natureza peculiar, recomendariam certa diminuição desse tempo de trabalho obrigatório.

A gratificação de 100% para o titular de cargo de chefia, assessoramento, docência, pesquisa trabalhando em regime de *dedicação exclusiva*, corresponderia, de certo modo, à gratificação de 100% prevista para os militares como compensação pelo tempo integral dedicado ao Estado no serviço militar.

A nosso entendimento, os defeitos estruturais do RETIDE são:

- a) preterição da apuração da eficiência em favor do mecanismo da quase exclusiva computação das horas de trabalho;

b) mecânica do sistema muito complexa, com demorado processo de aplicação, centralizado na instância final;

c) falta de segurança ao servidor, quanto à continuidade do pagamento da gratificação;

d) precariedade da perspectiva de incorporação da gratificação à aposentadoria, a salvo em muito pequena parcela, para a maioria dos atuais servidores.

Em que pesem essas falhas estruturais que devem ser sanadas, em alguns casos a vigência do RETIDE já pode atenuar o desfavor do vencimento do servidor público federal no paralelo com o trabalhador de empresa privada.

Vejam-se os seguintes exemplos:

	NCr\$
— Contador de grande empresa: salário mensal ...	1.000,00
— Contador do SPF em RTI	950,00
— Superintendente da Bolsa de Valores do Rio de Janeiro	1.500,00
— Diretor do SPF — Símbolo 2-C — em RETIDE	1.420,00

Vale todavia assinalar que não é infreqüente a constatação da inferioridade da remuneração do servidor público no paralelo com a daquele trabalhador de empresas particulares e mesmo servidor de autarquias.

No Banco Nacional de Habitação o Contador (nível superior) e o Técnico de Contabilidade (nível médio) são remunerados, respectivamente, com NCr\$ 700,00 e NCr\$ 500,00; no SPF um Contador (nível 20) e um Técnico de Contabilidade (nível 13) percebem respectivamente NCr\$ 420,00 ou NCr\$ 231,50. Se postos em RETIDE, que é também o regime do BNH, já aí a remuneração pode andar em torno a NCr\$ 700,00 e NCr\$ 400,00, respectivamente.

Se buscarmos a Petrobrás, como exemplo, se assinala que Contadores admitidos com NCr\$ 660,00 mensais e Engenheiros com cêrca de NCr\$ 900,00, os mais capazes não estão mais interessados por essa remuneração, em relação à oferta de mercados de empresa privada como o de São Paulo. No que concerne ao pessoal administrativo, o BNH paga a um Assistente Administrativo NCr\$ 600,00 e a um Auxiliar Administrativo NCr\$ 372,00; o Assistente Administrativo e o Auxiliar Administrativo no SPF não fazem, em RESEX, mais do que NCr\$ 375,00 e NCr\$ 227,00, respectivamente.

Como se vê também em cargos administrativos não de nível superior, assinalam-se situações como as acima enunciadas.

Uma fórmula para aplicação de salário móvel.

Ao ensejo de estudo da revisão do sistema de remuneração do funcionalismo civil, é oportuno lembrar-se que a Constituição proibiu a fixação do salário-móvel com base no salário-mínimo, como certos círculos da Administração pensavam estabelecer e que foi objeto do controvertido diploma legal que fixou, com base no salário-mínimo, os vencimentos dos Engenheiros, Químicos etc.

Esta proibição, todavia, não abrange a idéa de salário móvel com base num sistema de *índices* e *multiplicadores* recaindo sôbre os últimos as variações do custo de vida verificados periódicamente pelo órgão competente e permanecendo inalterados os *índices* fixados.

A idéa consistiria em atribuir-se índices aos níveis numa escala crescente, como se vê na tabela apresentada abaixo, pelo Dr. Aureo de Roure:

I — para os cargos efetivos:

NÍVEL	NÚMERO ÍNDICE	MULTIPLICADOR EM NCR\$	VALOR DO VENCIMENTO
22	85	10,00	850,00
21	77	10,00	770,00
20	70	10,00	700,00
19	65	10,00	650,00
18	55	10,00	550,00
17	51	10,00	510,00
16	47	10,00	470,00
15	43	10,00	430,00
14	40	10,00	400,00
13	37	10,00	370,00
12	34	10,00	340,00
11	31	10,00	310,00
10	29	10,00	290,00
9	27	10,00	270,00
8	25	10,00	250,00
7	23	10,00	230,00
6	21	10,00	210,00
5	20	10,00	200,00
4	19	10,00	190,00
3	18	10,00	180,00
2	17	10,00	170,00
1	16	10,00	160,00

II — para os cargos em comissão:

NÍVEL	NÚMERO ÍNDICE	MULTIPLICADOR EM NCR\$	VALOR DO VENCIMENTO
1-C	120	10,00	1.200,00
2-C	112	10,00	1.120,00
3-C	106	10,00	1.060,00
4-C	100	10,00	1.000,00
5-C	96	10,00	960,00
6-C	92	10,00	920,00
7-C	88	10,00	880,00
8-C	84	10,00	840,00
9-C	80	10,00	800,00
10-C	76	10,00	760,00
11-C	73	10,00	730,00
12-C	70	10,00	700,00

III — para as funções gratificadas:

NÍVEL	NÚMERO ÍNDICE	MULTIPLICADOR EM NCR\$	VALOR DO VENCIMENTO
1-F	88	10,00	880,00
2-F	84	10,00	840,00
3-F	80	10,00	800,00
4-F	76	10,00	760,00
5-F	72	10,00	720,00
6-F	68	10,00	680,00
7-F	64	10,00	640,00
8-F	60	10,00	600,00
9-F	56	10,00	560,00
10-F	52	10,00	520,00
11-F	48	10,00	480,00
12-F	45	10,00	450,00
13-F	42	10,00	420,00
14-F	39	10,00	390,00
15-F	36	10,00	360,00
16-F	33	10,00	330,00
17-F	31	10,00	310,00
18-F	29	10,00	290,00
19-F	27	10,00	270,00
20-F	25	10,00	250,00

IV -- para as gratificações de representação de gabinete:

NÍVEL	NÚMERO ÍNDICE	MULTIPLICADOR EM NCR\$	VALOR DO VENCIMENTO
I	80	10,00	800,00
II	72	10,00	720,00
III	64	10,00	640,00
IV	57	10,00	570,00
V	50	10,00	500,00
VI	45	10,00	450,00
VII	40	10,00	400,00
VIII	35	10,00	350,00
IX	30	10,00	300,00
X	25	10,00	250,00
XI	20	10,00	200,00
XII	15	10,00	150,00

A idéia de generalizar ao serviço público federal o RTI com um aumento de 50%, não seria desejável, a nosso entender, pelas seguintes razões:

- a) insuficiência da gratificação, colocada em termos de *dedicação exclusiva*, para boa parte dos atingíveis por ela;
- b) vulto da despesa decorrente;
- c) desnecessidade da medida, para muitas situações funcionais.

Outro argumento que não procede é aquêle de que certos servidores públicos federais em RTI e desfrutando vantagens outras, perceberiam mais do que servidores estaduais ou municipais de maior hierarquia funcional, e assim seria contra-indicada a vigência do RTI. A aceitar-se tal argumento teríamos um nivelamento por baixo nos padrões salariais, quando a boa doutrina no caso seria a da União suplementar deficiências de recursos de áreas mais pobres do país.

Outra medida recentemente introduzida com o propósito de sustar a evasão e atrair a presença de servidores técnicos altamente qualificados no SPF é aquela contida no artigo 97 da Reforma Administrativa:

“Nos termos da legislação trabalhista poderão ser contratados especialistas para atender às exigências de

trabalho técnico em institutos, órgãos de pesquisa e outras entidades especializadas da Administração Direta ou autárquica segundo critérios que, para êsse fim, serão estabelecidos em regulamento."

Ainda no capítulo IV, especialmente no artigo 124 e seus parágrafos, assegura-se ao SPF a possibilidade de contratar, como temporário, pessoal técnico especializado de alto nível para o desempenho de atividades de direção e assessoramento, o que assegurará viabilidade de recrutamento de pessoal altamente especializado.

Deve-se ainda acentuar a possibilidade do próprio funcionário público de carreira vir a ser contratado como técnico especializado com a remuneração corrente no mercado de trabalho e o seu retôrno aos quadros do funcionalismo com a contagem do tempo de serviço de temporário para fins de aposentadoria.

C — *Problemas de Recrutamento*

O incipiente processo de desenvolvimento do país com a criação e consolidação de novos e dinâmicos setores de atividades empresariais ditou a necessidades de um recrutamento de quadros, eficiente e estimulante pela empresa privada, que o setor público não teve condições de acompanhar.

Ficou assim êste destinado em boa parte aos que não tiveram ensejo de serem mobilizados por êsse recrutamento empresarial privado, caracterizando-se a sua ação, de modo geral, pelo emperramento, adinamia e reduzida produtividade, uma vez que estaria sendo prevalecentemente constituído pelas "sobras" do setor privado.

Essa má qualidade no recrutamento é expressão perfeita de um sistema de seleção praticamente inexistente, como já sublinhamos anteriormente. Boa parte de servidores no serviço público federal consegue nêle ingressar e se efetivar sem realizar qualquer tipo de prova seletiva.

Para servidores de hierarquia inferior, não especializados, como escreventes, dactilógrafos, atendentes, carteiros, estafetas, serventes, escriturários etc. etc. não tem havido problemas quantitativos no recrutamento, pois os inscritos atingem a milhares, por vêzes havendo até portadores de diplomas de cursos superiores como candidatos, presumivelmente frustrados em suas profissões. Já quanto à qualidade dêsses servidores o problema existe, pois sendo comum que a escola não prepare para as profissões, torna-se necessário complementar a habilitação dêsses candidatos recrutados, com o ministrar, pelos serviços, de cursos de adaptação e de aperfeiçoamento para que consigam dar melhor desempenho às funções e ascender a cargos superiores na mesma linha de atividades.

No que concerne porém às possibilidades de recrutamento de pessoal altamente classificado a escassez é aguda. Vamos citar alguns exemplos ilustrativos. O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico pretendeu recrutar uma equipe de Técnicos de Administração com elevados salários: dos 30 inscritos, 14 compareceram às provas e 4 apenas foram aprovados.

Na Petrobrás, para concursos de engenheiro-eletricista, contador-revisor, economista, estatístico-analista, inscreveram-se recentemente respectivamente, 11, 62, 196 e 56 candidatos, sendo aprovados apenas 3, 4, 7 e 5.

As dificuldades de recrutamento variam muito conforme o mercado de trabalho, como é óbvio. Em São Paulo, por exemplo, já há um ponderável mercado privado para profissionais de nível médio, como projetistas, técnicos na indústria automobilística etc. Para exemplificar, um ferramenteiro é profissional de nível médio altamente valorizado na indústria automobilística.

D — *Dados do mercado de trabalho*

O quadro profissional de uma nação ou de uma região deve ser vinculado aos três setores da economia de Collins Clark:

- setor primário;
- setor secundário;
- setor terciário.

Dentro desta vinculação os estudos dos mercados de trabalho respectivos podem ser feitos a longo ou a curto prazo.

Na consideração do mercado de trabalho a longo prazo é preciso incluir as seguintes variáveis:

- a) previsão demográfica, que dá o número de pessoas, produtores e consumidores;
- b) previsão do progresso científico-tecnológico, que orça, para cada atividade, a produtividade;
- c) previsão da estimativa de necessidade, orçando o consumo.

Em termos médios, numa economia desenvolvida, a população ativa anda em torno a 60% da população. No Brasil, a extrema juvenildade e a baixa longevidade da população reduzem, sensivelmente, a faixa da população ativa, que não ultrapassará 40% da população total, o que implica num esforço multiplicado para a geração ativa, a fim de manter as faixas etárias não produtivas, esforço tanto maior quanto são reduzidos os seus índices de produtividades "per capita" no paralelo com aqueles dos países desenvolvidos. Estima-se, e o dado é significativo, que cerca de 25% de população ativa brasileira trabalha em regime de salário-

mínimo. Neste Relatório, deixaremos à margem os aspectos gerais do nosso mercado de trabalho, para nos cingirmos aos aspectos que interessam diretamente à Administração Pública Federal, centralizada.

É legítimo admitir que esse mercado de trabalho sofra alterações importantes com a implantação da Reforma Administrativa.

Com a vigência da mesma admite-se não apenas uma redistribuição dos ociosos, calculados em torno a 30% do total dos servidores, como também a possibilidade de admissão, como pessoal temporário, de técnicos especializados com salários bem além daqueles previstos no serviço público federal de administração direta.

De estudos preliminares por nós examinados, ressalta que o maior problema de recrutamento para o SPF se refere à força de trabalho qualificado para o desempenho de Cargos de Direção e Assessoramento e para cargos técnicos como, entre outros:

- Médico;
- Médico sanitarista;
- Engenheiro;
- Técnico de grau médio, especialmente no setor de Química, Saúde Pública, Engenharia, Laboratório;
- Metrologistas;
- Técnico de Educação;
- Economistas (especializados em Planejamento e Economia Rural);
- Contador (especializado em Legislação Tributária);
- Técnicos de Administração (especializados em Administração de Empresas Públicas e Privadas).

No que diz respeito ao fluxo atual de profissionais de nível superior e de nível médio lançados ao mercado, deixando à parte a questão de qualidade que, aliás, é fundamental, pode dizer-se que ele varia da suficiência (bacharéis em direito) à semi-suficiência (engenheiros civis) à insuficiência (médicos, certas especializações de engenharia, sanitaristas, técnicos de nível médio em geral).

Aliás, essa questão de proporção entre o fluxo de formados e as carências do mercado de trabalho varia muito, conforme as regiões do país e a ênfase dada a determinados programas. O caso dos médicos é típico, nessa matéria de variação, conforme a região: oscila da suficiência (Guanabara) à escassez absoluta (interior do Norte e Nordeste).

Outro aspecto importante a considerar é o do funcionamento de Centros de Treinamento e Aperfeiçoamento em serviço, para exercício de funções de Direção e Assessoramento.

Trata-se de necessidade premente, que se torna ainda mais aguda pela ausência notória de sintonia entre o ensino escolar e as exigências da profissionalização.

2ª PARTE

Cronograma de atividades desenvolvidas pelo G. T.

Tendo ficado estabelecido, por força das circunstâncias, que os estudos se cingiriam à apreciação do mercado de trabalho sob o aspecto de sua relação com o S.P.F., os dados obtidos pelo G.T., no que tange à demanda de pessoal técnico de nível superior e de grau médio por parte de autarquias, sociedades de economia mista, empresas públicas, fundações e das empresas particulares, ficarão destinados a outros estudos, voltando-se a abor-dagem do G.T. apenas para o *setor da Administração Pública Federal, de natureza centralizada*.

Partiu, então, o G.T. para a definição do critério a ser seguido para aferição da escassez, semi-suficiência ou suficiência do mercado, tendo-se estabelecido:

- a) que seria aceita a proposta formulada pelo Dr. José Luiz Gonçalves, representante do MTPS, de que fôsse tentado um método de fixação de índices de escassez, semi-suficiência, ou suficiência, utilizando elementos obtidos com a realização de concursos públicos feitos pelo DASP no período dos 6 últimos anos;
- b) que fôsse atribuído ao Professor José Bastos Távora, representante do IBGE, a tarefa de fixação da metodologia a ser aplicada;
- c) que fôsse adotada a sugestão do Prof. Jayme Abreu, representante do MEC, no sentido de que fôsse elaborado um questionário contendo perguntas relativas à matéria, a serem respondidas pelas grandes repartições que utilizassem força de trabalho técnica, de nível superior e de grau médio, a fim de que essas informações fôssem consideradas juntamente com os dados obtidos com a aplicação dos índices, de extensão parcial;
- d) que na ausência de dados resultantes da aplicação dos índices e das informações dos órgãos consultados, seria tentado um levantamento de todos os cargos de nível superior e médio que se achassem vagos nas diversas unidades da Administração, o que seria viável à vista dos enquadramentos definitivos dos funcionários;
- e) que seriam supridas, a título precário, as deficiências ou a inexistência de dados mais objetivos pelo

apelo à observação e à experiência pessoal dos integrantes do G.T.;

f) que os trabalhos prosseguissem independentemente do recebimento dos resultados do Censo quanto ao número existente de funcionários de nível superior e de grau médio na Administração Pública;

g) que os dados recolhidos pelo representante da COTIDE para servirem como elementos de informação para o relatório final, seriam distribuídos aos membros do G.T. para crítica e possível fonte de subsídios.

Dando execução ao esquema, foram tomadas as seguintes providências:

a) elaboração do questionário, conforme modelo anexo, e sua expedição através da Secretaria da COTIDE, a 36 grandes órgãos da Administração, constantes do Anexo, em documento onde se resumem essas manifestações;

b) relacionamento, com a ajuda da DSA-DASP, dos concursos havidos no período de 1961-1966, com a indicação do número de candidatos inscritos, dos que compareceram às provas e dos aprovados, e seu encaminhamento à DCC-DASP-Brasília, para que o completasse com a indicação no número de vagas então oferecidas, tudo conforme processo anexo;

c) aprovação da "metodologia de cálculo dos índices demonstrativos das condições do mercado de trabalho, para efeito de recrutamento de mão-de-obra no SPF" submetida ao G.T. pelo Prof. José Távora, que se fundamenta na utilização dos elementos:

- natureza do cargo;
- número de inscritos;
- número de aprovados e
- número de vagas oferecidas,

considerados aleatórios os elementos: presença e número de nomeados:

d) designação do Prof. Jayme Abreu para redigir o relatório final dos trabalhos do G.T.;

e) inclusão pelo G.T., no seu relatório final, além da situação de escassez, semi-suficiência ou suficiência do mercado de trabalho pelos diversos cargos de nível superior e médio distribuída por seis classes, também de outros assuntos concernentes à gratificação de tempo integral, incluindo um plano de aumento de vencimentos

flexível, para adaptar-se ao aumento do custo de vida e que acompanhasse a situação quanto aos níveis de pagamento do mercado de trabalho disputado pelo S.P.F., à vista dos dados obtidos sobre os níveis de pagamento do pessoal do empresariado particular;

f) aprovação da idéia de se distribuir em 6 classes o percentual de 20% de gratificação relativa ao "mercado de trabalho", ou seja:

QUADRO I

Distribuição dos índices de referência

CLASSES ÍNDICES		QUALIFICAÇÃO DO MERCADO	PERCENTUAL ESTABELECIDO	PERCENTUAL PROPOSTO
0,001 a 0,01	menos de 0,01	Procurado (insuf.)	20	20
0,01 a 0,1	menos de 0,1	Procurado (insuf.)		16
0,1 a 1	menos de 1	De sufic. a ofertado (semi-suf.)	10	12
1 a 10	menos de 10	De sufic. a ofertado (semi-suf.)		8
10 a 100	menos de 100	Ofertado (sufic.)	0	4
100 e mais	e mais	Ofertado (sufic.)		0

Enquanto eram aguardados os elementos solicitados, os integrantes do G.T. procederam a pesquisas e estudos a respeito do assunto, inclusive recebendo do ilustre Presidente da COTIDE elementos sobre o número de funcionários em RETIDE durante o ano de 1967 e outros dados alusivos à matéria.

Recebidas das repartições as respostas ao questionário distribuído, o Prof. Jayme Abreu as resumiu num quadro onde se espelhava o ponto-de-vista de cada órgão a respeito não só sobre o assunto escassez ou suficiência dos profissionais como também quanto a considerações outras, dentro do assunto.

Simultaneamente, foram recebidos os resultados do Censo (número de técnicos correspondentes aos 62 cargos de nível superior reduzidos a 45 com a fusão dos Professores — e dos 76 de nível médio) que haviam sido solicitados ao IBGE.

Verificou-se, assim, a existência de um total de servidores em número de 100.317, sendo 66.679 cargos de nível superior e cerca de 35.200 cargos de nível médio, distribuídos pelos cargos constantes das relações anexas.

Dêsses dados e de outros obtidos noutras fontes, organizou-se o quadro seguinte apenas para ilustração da matéria:

QUADRO II

Profissões de Nível Superior

PROFISSÃO	N.º APROXIMADO DE PROFISSÕES EXISTENTES NO PAÍS	FLUXO ANUAL DE FORMAÇÃO	N.º DE PROFISSÕES NO SPF E AUTARQUIAS	% DO N.º DE FUNCIONÁRIOS EM RETIDE C/O TOTAL DE FUNCIONÁRIOS
Assistente Social.....	6.000	600	876	55
Atuário.....	70	—	24	17
Bibliotecário.....	650	135	610	32
Contador.....	27.000	1.200	2.724	65
Cirurgião-Dentista.....	29.000	1.214	2.598	9
Enfermeiro.....	21.200	400	2.182	42
Economista.....	18.000	1.000	443	17
Engenheiro.....	35.000	2.300	2.912	38
Engenheiro-Agrônomo.....	—	—	1.890	39
Estatístico.....	—	31	1.433	52
Farmacêutico.....	14.000	463	437	25
Médico.....	42.000	1.800	25.998	6
Professor.....	—	—	14.533	1
Procurador.....	—	—	1.997	0
Veterinário.....	2.500	190	747	44
Advogado (Assist. Jur.).....	51.000	4.200	413	3

Profissões de Grau Médio

PROFISSÕES	N.º APROXIMADO DE PROFISSÕES EXISTENTES NO PAÍS	FLUXO ANUAL DE FORMAÇÃO	N.º DE PROFISSÕES NO SPF E AUTARQUIAS	% DO N.º DE FUNCIONÁRIOS EM RETIDE S/O TOTAL DE FUNCIONÁRIOS
Técnico Contabilidade.....	121.000	—	2.617	—
Auxiliar Enfermagem.....	12.000	1.200	4.717	—

De acordo com elementos obtidos na COTIDE e com os dados fornecidos pelo IBGE (Censo), verificou-se que dos aproximadamente 66.679 funcionários de nível superior, 10.252 apenas estariam sob o Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva (RETIDE), enquanto dos 35.200 técnicos de grau médio 10.602 estão submetidos ao Tempo Integral.

Do mesmo modo, o pessoal de apoio (dactilógrafos, escrivães, oficiais de administração, motoristas, pessoal de portaria, etc.) às atividades técnicas para cumprimento de programas de trabalho submetido ao Regime Especial de S. Extraordinário (RESEX), abrange um total de 67.666, perfazendo assim um total de 112.270 (em 700.000) ou sejam 16% de funcionários sujeitos ao RETIDE e RESEX.

Para melhor ilustração, transcreve-se o quadro demonstrativo do número de cargos sujeitos ao RETIDE e RESEX organizado pela COTIDE, ao qual são acrescentadas outras observações.

QUADRO III

Ano de 1967

DISCRIMINAÇÃO	N.º DE CARGOS SEGUNDO A COTIDE	N.º DE CARGOS EXIST. NO SPF INCL. AUTARQ. SEGUNDO IBGE	% DE FUNC. EM RETIDE E RESEX
RETIDE			
Cargos em Comissão.....	3.197	—	100
Funções Gratificadas.....	20.553	—	99
Cargos Nível Superior.....	10.252	66.679	15,5
Cargos Nível Médio.....	10.602	35.200	30,3
TOTAL.....	44.604		
RESEX.....	67.666	600.000 *	13
TOTAL.....	112.270		
* Total de funcionários existentes.....		700.000	
Menos 100.000 técnicos.....		100.000	
Total funcionários não técnicos.....		600.000	

De posse desses elementos e face à necessidade de conclusão de seus trabalhos, resolveu o G.T. formular as conclusões a seguir expostas.

III PARTE

Conclusões do G.T.

"Face à impossibilidade da obtenção, junto ao DASP, de dados sobre o número de vagas oferecidas aos concorrentes, por ocasião da abertura dos concursos públicos, o que praticamente tornou inviável a aplicação da metodologia admitida para fixação dos índices de escassez e suficiência do mercado do trabalho, não foi possível um completo tratamento estatístico da matéria, dando como consequência uma fixação de escassez, semi-suficiência não tanto precisa, passível mesmo de ser considerada genérica, tendo em vista que a mesma foi aproximada estatisticamente apenas para 16 cargos de nível superior e tendo sido a fixação para os demais cargos (62 de nível superior reduzidos a 45 com a fusão dos Professores, e 76 de grau médio) atingida com a interpretação dos elementos de informações fornecidos pelos 36 órgãos da Administração Pública consultados, acrescidos das observações pessoais dos membros do G.T."

Em decorrência do exposto acima, concluiu-se pela conveniência de dar solução ao assunto estudado através da adoção de uma das três alternativas seguintes:

1ª Alternativa

Manter-se a gratificação como ora está disposto, distribuindo-se, porém, o fator mercado de trabalho correspondente até 20% por 6 (seis) classes, conforme já exposto, observando-se a classificação fixada para cada cargo, como se segue, de acordo com os graus de existência de cada um das três situações básicas:

— mercado procurado (insuf.)	20%
— mercado procurado (insuf.)	16%
— mercado de procurado a sufic. (semi-suf.) ..	12%
— mercado de suf. a ofert. (semi-suf.)	8%
— mercado ofertado (sufic.)	4%
— mercado ofertado (sufic.)	0

Aplicada a metodologia aceita para cálculo dos índices, de acordo com o trabalho do Prof. José Bastos Távora, teríamos o quadro a seguir transcrito, para as profissões consideradas:

QUADRO IV
MERCADO DE TRABALHO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR NO SPF

DISCRIMINAÇÃO	F.F.	F.A.	NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS		% RETIDE E	MERCADO DE TRABALHO SEGUNDO O MÉTODO ESTATÍSTICO APLICADO		% GRATIFICAÇÃO PROPOSTA (**)
			E NO SPF (*)	EM RETIDE (*)		MÉDIA I.A.	CLASSIFICAÇÃO	
1 - Assistente Social.....	6.000	600	876	485	55	1,07	De suf. a ofert.	8
2 - Bibliotecário.....	650	135	610	194	52	0,24	De proc. a suf.	12
3 - Cirurgião-Dentista.....	29.000	1.214	2.598	230	9	3,18	De suf. a ofert.	8
4 - Contador.....	27.000	1.200	2.724	1.758	65	0,69	De proc. a suf.	12
5 - Economista.....	18.000	1.000	443	74	17	1,19	De suf. a ofert.	8
6 - Enfermeiro.....	21.000	400	2.182	910	42	4,44	De suf. a ofert.	8
7 - Engenheiro.....	35.000	2.300	2.912	1.109	38	0,90	De proc. a suf.	12
8 - Estatístico.....	—	31	1.433	742	52	2,09	De suf. a ofert.	8
9 - Farmacêutico.....	14.000	463	487	121	25	3,29	De suf. a ofert.	8
10 - Inspetor de Seguros.....	—	—	101	48	48	0	Ofertado	0
11 - Médico.....	42.000	1.800	25.998	1.528	6	11,85	Ofertado	4
12 - Médico Nutrólogo.....	—	—	—	—	—	0,20	De proc. a suf.	12
13 - Médico do Trabalho.....	—	—	—	—	—	0,29	De proc. a suf.	12
14 - Nutricionista.....	—	—	327	146	45	0,42	De proc. a suf.	12
15 - Redator.....	—	—	896	158	18	20,80	Ofertado	4
16 - Técnico de Administração.....	—	—	1.131	664	59	0,86	De proc. a suf.	12

Nota: CLASSIFICAÇÃO da escassez, semi-suficiência ou suficiência do mercado de trabalho para recrutamento de profissionais de NÍVEL SUPERIOR para o S.P.F., segundo revela o tratamento estatístico dos concursos realizados pelo DASP, no período de 1961-1966 e demais dados a respeito.

(*) Incluindo Autarquias

(**) Conforme os índices obtidos

Abreviaturas:

E = Existentes
F.F. = Funcionários Existentes
F.A. = Formados Anualmente
I.A. = Índices anuais
S.P.F. = Serviço Público Federal.

2ª Alternativa

Abandonar-se o fator "mercado de trabalho" — para o que se proporia a alteração da Lei — distribuindo o valor de 20% que lhe é admitido pelos 2 outros fatores "essencialidade" e "complexidade" e aumentando-se para 50% a gratificação básica, constituindo-se assim a gratificação de 50% básicos e mais 25% para essencialidade e 25% para complexidade.

3ª Alternativa

Dentro do espírito da Reforma Administrativa instituída pelo Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, o G.T. chegou à conclusão de que o mecanismo de concessão do RETIDE poderia ser modificado para melhor, evitando-se o complexo cálculo de gratificação com uma percentagem básica fixa e com 3 outros valores variáveis. Entendeu-se que seria viável a atribuição aos Diretores dos Órgãos ou das Unidades Administrativas que elaborassem programas, que exigissem o tempo integral para seus chefes, assessores, técnicos e do pessoal de apoio, no sentido de que eles mesmos fizessem a automática aplicação do sistema, como muito bem ponderou o Prof. José Luiz Gonçalves, representante do MTPS, ao dizer:

"A avaliação dos graus de dificuldade, responsabilidade, essencialidade, etc., das tarefas que competem às diferentes categorias funcionais, constitui, já, objeto de estudo para determinação dos vencimentos básicos. Paga-se mais ao servidor que, pela natureza das tarefas inerentes ao seu cargo, necessita de maiores conhecimentos, e cujos méritos são revelados ao preencher os requisitos exigidos para sua nomeação ou designação."

"Ora, se esse critério já existe na aferição do vencimento básico, não há como utilizá-lo novamente, e através de discutido processo, na determinação da gratificação de tempo integral. Deve esta ser fixada, única e exclusivamente, em função do vencimento básico, o qual já decorre de um meticuloso processo de hierarquização de responsabilidade. Esse é o critério utilizado na concessão da gratificação militar por tempo integral."

"Dêse modo, a norma que melhor se afigura é a da atribuição, pura e simplesmente, de um percentual sobre os vencimentos básicos dos cargos de direção, chefia e assessoramento e dos cargos de níveis técnico-científicos. Os valores relativos seriam de 100% para os primeiros e 85% para os técnicos."

Assim, foi considerado como válido e prevalecente o julgamento das grandes unidades administrativas acerca da escassez ou suficiência dos profissionais que constituem a mão-de-obra *específica* dos órgãos e que integram especializadamente a força de trabalho que atende às precípuas finalidades dos órgãos, como por exemplo: a Biblioteca Nacional com relação aos Bibliotecários, Documentaristas e Auxiliares de Bibliotecário; o Departamento Nacional de Endemias Rurais relativamente aos Médicos e Engenheiros Sanitaristas, e Contadoria-Geral da República, no que tange aos Contadores e Técnicos de Contabilidade e, até certo ponto, os Técnicos de Mecanização, o Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos em relação aos Técnicos de Educação etc.

É de se ressaltar, como elemento de convalidação do método de cálculo dos índices de escassez e suficiência do mercado de trabalho, que a fixação obtida estatisticamente para os 16 cargos de nível superior foi, em termos, confirmada pelo pronunciamento dos órgãos próprios da Administração, como também pelo pronunciamento dos membros do G.T. ao se valerem de sua experiência, do que se conclui que é de se lamentar não ter o DASP podido fornecer para todos os concursos abertos os elementos solicitados.

Verificou-se, pelo testemunho a bem dizer unânime dos órgãos ouvidos, que a instituição do RETIDE, ainda que carecendo de aperfeiçoamento quanto à mecânica de aplicação e aos métodos de aferição de aumento de produtividade, foi, de certo modo, uma solução inteligente encontrada pelo Governo para impedir o êxodo dos técnicos do Serviço Público, os quais, à procura de vencimentos mais adequados para a natureza de suas atividades, deixam, dia a dia, a Administração Pública para se empregarem em atividades empresariais ou em serviços públicos de administração indireta onde encontram melhores salários e maior flexibilidade no acompanhamento do aumento do custo de vida.

Reconheceu-se que o RETIDE não constituiu ainda a solução ideal para o problema da fixação dos técnicos do SPF nos programas de realizações da Administração Pública, tendo funcionado e continuando a funcionar como um paliativo temporizador, assim mesmo sem motivação para as várias categorias de técnicos a que se deveria aplicar, como revela o caso dos Professores — onde num total de 14.533 existentes no SPF, apenas 145 ou seja 1% se mantém em RETIDE; dos Médicos — que num total de cerca de 26.000 existentes no SPF, apenas 1.528 (6%) aceitaram o RETIDE; e dos Inspectores de Ensino, que num total de 1.357 existentes no SPF, apenas 34 ou seja 3% optaram pelo Tempo Integral.

A conclusão acima, focalizada apenas para 3 exemplos, pode ser perfeitamente estendida para a generalidade dos cargos de nível superior e de grau médio, como ilustra o quadro da pág. 89,

por onde se vê que dos 66.000 técnicos de nível superior apenas 10.252 se acham em RETIDE e que dos 35.200 técnicos de grau médio apenas 10.602 estão sujeitos ao Tempo Integral e Dedicção Exclusiva.

Poder-se-ia argumentar que os programas de realizações elaborados pela Administração Pública são modestos e pouco avançados, não obrigando assim o emprêgo em RTI da totalidade dos técnicos do SPF. Esta alegação, todavia, não é procedente, porquanto constata-se que na maioria dos casos a utilização da mão-de-obra dos técnicos deixou de ser a tônica em razão do direito de opção, o qual foi largamente usado pela maioria dos profissionais, incluindo os professores — que observaram que mesmo na hipótese de perceberem o dôbro do vencimento correspondente aos níveis 21 e 22 no RETIDE, tal esforço não compensava a dedicação exclusiva no SPF com a conseqüente perda ou afastamento de outros empregos ou atividades paralelas. (*)

Não foi difícil assim concluir-se que o problema do êxodo dos técnicos do SPF — já que o RETIDE não lhe deu ainda solução *ideal* — só poderá ser satisfatoriamente resolvido com a adoção de um mais liberal e compensador plano de pagamentos que assegurasse aos técnicos os vencimentos equivalentes ou bem aproximados dos do mercado de trabalho que, como é sabido, apresenta para os técnicos experimentados e de alto gabarito, salários muitos superiores aos que são pagos pelo Govêrno mesmo com o atrativo do RETIDE.

Pelas pesquisas feitas pelo G.T. apurou-se que os Engenheiros, Arquitetos, Médicos, Professores, Inspetores de Ensino e Dentistas, dentre os profissionais de nível superior, e os Desenhistas, Técnicos de Laboratório e Laboratorista, dentre os de grau médio, não aceitam, positivamente, dedicarem-se exclusivamente ao SPF, quando, mesmo com a média de 80 a 100% de gratificação de tempo integral não atingem salários que justificassem o abandono de atividades outras que desenvolvem fora do expediente e que lhes asseguram vantagens pecuniárias muito mais consistentes e que não lhes obrigam ao rígido horário do SPF.

Impõe-se, assim, como medida racional e definitiva para a fixação dos técnicos do SPF às atividades governamentais e estabelecimento de um nôvo sistema de pagamento em que os técnicos, pesquisadores, professores, diretores, chefes e assessôres desfrutem de melhores vencimentos e que possa assegurar um me-

(*) Igualmente os médicos: "quase tôda a classe médica no Brasil prefere acumulação de 2 empregos, visto a soma salarial que representam, inclusive das vantagens, ao *enganoso tempo integral* que exige dedicação exclusiva, vem a ser proibição total de qualquer outro trabalho após 6 ou 8 horas de serviço." José Martinho da Rocha — "Salário dos Professores e Auxiliares do Ensino Médico do Brasil." Tribuna Médica — Nº 329 — Agosto — 1967.

canismo automático de correção dos níveis à proporção do aumento de custo de vida, daí ter o G.T. se proposto à anexação ao presente trabalho da proposta de um plano de aumento diferente daqueles até agora sugeridos pelos estudiosos do assunto, o qual, periodicamente, digamos de 12 em 12 meses, seria aplicado para ajustamento dos salários à realidade do mercado.

Concluiu-se que a demanda do mercado de trabalho, quer no Rio quer em São Paulo, está sendo bastante grande no que se refere aos profissionais mais *altamente experimentados*, porquanto os técnicos de nível superior recém-formados pelas Universidades, com exceção por vezes dos médicos e engenheiros, de regra não estão aptos ao imediato desempenho de grandes responsabilidades, dada a natureza acadêmica de sua formação. O mesmo acontece quanto aos técnicos de grau médio que vêm sendo disputados afincadamente pelas organizações empresariais que, inclusive, chegam a montar aparelhamento para os formar e treinar.

Esta afirmação se fundamenta com a verificação dos resultados dos concursos realizados no Rio de Janeiro e até nos Estados, onde o número de Economistas, Contadores, Técnicos de Contabilidade, Técnicos de Administração, Bibliotecários, Cirurgiões-Dentistas, Veterinários etc., que são inabilitados nessas competições, revela que se o mercado dispõe de número suficiente desses profissionais não estão os mesmos devidamente preparados, demonstrando, assim, que o ensino não está conseguindo a formação de profissionais aptos para serem imediatamente absorvidos pelo mercado.

Outra ilação semelhante que se pode tirar é a resultante do fato de que nos concursos para escriturários de organizações bancárias ou de outras atividades burocrático-administrativas, grande é o número de diplomados de nível superior, como ilustra o caso, por exemplo, dos concursos do Banco Central, onde cerca de 54% dos candidatos ou eram diplomados ou alunos de cursos superiores, tendo o mesmo fenômeno se verificado no último concurso para Postalista, onde 20% dos inscritos eram portadores de diploma de curso superior.

Ainda com relação ao mercado de trabalho, no que tange à mão-de-obra não qualificada, verifica-se abundância de pessoal do tipo de auxiliar de escritório, e auxiliar administrativo e de pessoal para as tarefas subalternas, porque praticamente todo pessoal que termina o 1º ciclo do ensino médio quer se lançar na força de trabalho, sem cogitar de qualquer especialização, em parte estimulados pela ambição de obter emancipação econômica, em parte por necessitarem prosseguir nos estudos por conta própria.

No que se refere ao recrutamento de pessoal altamente qualificado para o Serviço Público, problema difícil para o momento

presente, em que o Estado impõe uma rígida política de contenção salarial para seus servidores, a Reforma Administrativa veio possibilitar de certo modo uma saída, permitindo que a Administração Pública contrate técnicos especializados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho e aos quais podem ser deferidos salários em consonância com o mercado de trabalho, possibilitando até mesmo que os funcionários públicos julgados altamente qualificados se atastem do cargo para disputar salários maiores na concorrência do mercado sem que percam o direito de retornarem ao cargo quando assim o entenderem.

Lamentavelmente, dentre os funcionários julgados desnecessários as suas respectivas lotações e que deverão ser redistribuídos pelos diversos órgãos da Administração centralizada e descentralizada que careçam de pessoal, não há expectativa de existência desses técnicos altamente qualificados, porque, de outra sorte, seria o caso de se considerar o assunto resolvido com a redistribuição dos ociosos por setores onde fôssem necessários.

A idéia de se aprovar um novo plano de pagamentos em que os salários fôssem elevados até o ponto de ficar restabelecido o poder aquisitivo dos funcionários que, dia a dia, têm "achatado" o teto para aproximá-lo do salário-mínimo, tem encontrado forte resistência por parte das autoridades governamentais responsáveis, devido ao conhecido fato de que o aumento vegetativo de funcionários, em consequência da aplicação de leis de benefício pessoal, não atendeu a qualquer plano racional de atendimento das crescentes obrigações do Estado e sim a um aumento desordenado do número de servidores, sem a observância a necessidades sentidas e aos princípios do mérito.

É impressionante o depoimento quase unânime dos responsáveis por grandes serviços sobre a inexistência de critérios seletivos no recrutamento da grande maioria dos servidores, o que explica a má habilitação de muitos.

Essa verificação impossibilita o poder público de pagar melhor aos seus servidores, porque qualquer aumento salarial beneficia automaticamente um grande número deles para os quais o Estado não precisaria aumentar os vencimentos, porque o seu maior interesse estaria exatamente em que os mesmos deixassem o serviço, esvaziando o SPF de uma grande massa de servidores não qualificados e admitidos quase sempre sem concurso ou qualquer prova válida de seleção. Por isso mesmo, é que já se chegou a admitir a idéia de dispensa de funcionários que tais, indenizando-os conforme a lei.

Ainda que os 700.000 servidores do Estado custem ao erário a soma de 3 bilhões e 700 milhões de cruzeiros novos, ou seja 64,5% de todo o orçamento da União, verifica-se que os mesmos são mal pagos porque 95% desse pessoal ganha menos de 300

cruzeiros novos, ou seja, o preço do aluguel de um modesto apartamento de 2 quartos, nas grandes cidades.

A gratificação de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva, assim se alega, não teria aumentado a produtividade do setor público. Admitamos que realmente não se possa provar em contrário, porque não será fácil a mensuração dos padrões de produtividade dos funcionários públicos nos termos em que foi instituído o RETIDE.

O que cabe no caso é a revisão das normas que regem o RETIDE, no sentido de que o gasto com o mesmo represente um progresso na economia de produção do serviço público.

É indispensável uma reclassificação dos cargos técnicos de nível médio, com elevação do seu padrão de vencimentos, sem o que as necessidades ingentes de titulares dos mesmos no serviço público federal jamais serão preenchidas.

É necessário que o processo de promoções nos quadros do serviço público federal seja uma realidade viva e estimulante, muito ao contrário do que ora ocorre, atribuindo-se o valor necessário à comprovação do mérito do servidor.

O processo de readaptação do servidor precisa ganhar mecanismos eficazes de descentralização, para não continuar sendo o que ora é: uma perspectiva difícil, de problemática e complicada efetivação.

Sendo o que se nos oferece manifestar a respeito, na oportunidade apresentamos a V. S^a a expressão do nosso aprêço. — *Aureo Bastos de Roure*, Presidente. — *Jayme Abreu*, Relator. — *José Luiz Gonçalves*. — *Estevão Lyrio da Luz*. — *José Bastos Távora*. — *Carlos Antunes de Freitas*. — *Paulo Roberto Motta*. *Geraldo Peçanha Nunes*.

Aos: Dr. Edgard da Costa Amorim — M.D. Presidente da COTIDE.

Dr. Belmiro Siqueira — M.D. Diretor-Geral do DASP.

MERCADO DE TRABALHO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR NO S.P.F. (*)

ANEXO N.º 1

DISCRIMINAÇÃO DA PROFISSÃO	N.º DE FUNCIONÁRIOS			JULGAMENTO DO MERCADO						CLASSIFICAÇÃO			% GRATIFICAÇÃO PROPOSTA
	EXISTENTES NO S.P.F.	EM RETIDE	% RETIDE	OPINIÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS			OPINIÃO DO GT (**)			E	SS	S	
				E	SE	S	E	SS	S				
1 - Agrimensor.....	149	32	21	X	X	—	X	—	—	—	—	—	20
2 - Antropólogo.....	36	3	8										16
3 - Arquiteto.....	407	108	27		X	X	X	X	X	X	X	X	12
4 - Assistente Jurídico.....	411	11	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	Vedado
5 - Assessor Assuntos Legislat.	4	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
6 - Assessor Parlamentar.....	4	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
7 - Assistente Social.....	876	485	55	—	X	—	E	X	—	E	X	—	20
8 - Astrônomo.....	15	4	27	—	X	—	X	X	—	X	X	—	12
9 - Atuário.....	24	4	17	X	—	—	X	X	—	X	X	—	20
10 - Bibliotecário.....	60	94	32	X	—	—	E	X	—	E	X	—	20
11 - Biologista.....	214	103	48	—	—	—	E	—	—	E	—	—	20
12 - Botânico.....	48	15	31	—	—	—	E	—	—	E	—	—	20
13 - Cirurgião-Dentista.....	2 598	230	9	—	X	—	E	X	—	E	X	—	12
14 - Conservador de Museus.....	48	13	27	—	—	—	E	—	—	E	—	—	20
15 - Contador.....	2.724	1.758	65	—	X	—	E	X	—	E	X	—	8
16 - Documentarista.....	159	94	59		X	X	X	X	X		X	X	8
17 - Economista.....	443	74	17		X	X	X	X	X		X	X	12
18 - Enfermeiro.....	2.182	910	42	X			X	X	X	X	X	X	20
19 - Engenheiro.....	2.912	1.109	38	X			X	X	X	X	X	X	20
20 - Engenheiro Agrônomo.....	1.890	735	39	X			X	X	X	X	X	X	20
21 - Estatístico.....	1.433	742	52	X									20
22 - Farmacêutico.....	457	121	25		X							X	12

DISCRIMINAÇÃO DA PROFISSÃO	Nº DE FUNCIONÁRIOS			JULGAMENTO DO MERCADO										% GRATIFICAÇÃO PROPOSTA			
	EXISTENTES NO SPF	EM RETIDE	% RETIDE	OPINIÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS						OPINIÃO DO GT (**)					CLASSIFICAÇÃO		
				E	SS	S	E	SS	S	E	S	SS					
23 - Geógrafo.....	80	27	34	X					X				X			20	
24 - Geólogo.....	143	19	13	X					X				X			20	
25 - Inspetor de Ensino.....	1.357	34	3	X					X				X			16	
26 - Inspetor de Previdência.....	146	94	64	-			-		-			-	-			-	
27 - Inspetor de Seguros.....	101	48	48	X					X				X			20	
28 - Médico.....	25.998	1.528	6	X					X			X	X			12	
29 - Meteorologista.....	73	17	23		X								E			20	
30 - Naturalista.....	4	1	25	-			-		E			-	E	X		8	
31 - Nutricionista.....	327	146	45		X		-		E	X		-	E	-		20	
32 - Paleontólogo.....	8	4	50	-			-		E			-	E	-		20	
33 - Pesquisador.....	386	12	3	X					X				X			20	
34 - Procurador.....	1.997	7	0	-			-		-			-	-			Vedado	

SERVIÇOS ESPECIALIZADOS INFORMANTES E CONCEITUAÇÃO DO GT

NÍVEL SUPERIOR

ANEXO N.º 2

DISCRIMINAÇÃO DA PROFISSÃO	SERVIÇOS INFORMANTES	CONCEITUAÇÃO DO GT
1 — Agrimensor.....	1 — Departamento de Pesquisas e Experimentação Agropecuária do Ministério da Agricultura 2 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem	Todos os cargos técnicos do Ministério da Agricultura estão em regime de escassez.
2 — Antropólogo.....	1 — Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos.	Profissão recente e por isso ainda de escassa presença de titulares na mesma.
3 — Arquiteto.....	1 — Ministério da Aeronáutica 2 — Departamento Nacional de Endemias Rurais	A situação é de semi-suficiência
4 — Assistente Jurídico.....	—	Tanto quanto se sabe sobre o mercado de trabalho, a situação é de suficiência — De acordo com a Lei, não podem fazer o RETIDE.
5 — Assessor Assuntos Legislativos.....	—	Extinto.
6 — Assessor Parlamentar.....	—	Extinto.
7 — Assistente Social.....	1 — Ministério da Aeronáutica 2 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem 3 — Departamento Nacional de Endemias Rurais	A situação é de semi-suficiência.
8 — Astrônomo.....	—	A situação é de escassez.
9 — Atuarário.....	1 — Departamento Nacional de Seguros	A situação é de escassez.
10 — Bibliotecário.....	1 — Biblioteca Nacional	A situação é de escassez.

DISCRIMINAÇÃO DA PROFISSÃO	SERVIÇOS INFORMANTES	CONCEITUAÇÃO DO GT
11 — Biologista.....	1 — Departamento Nacional de Endemias Rurais	A situação é de escassez.
12 — Botânico.....	—	A situação é de escassez.
13 — Cirurgião-Dentista.....	1 — Ministério da Aeronáutica	A situação é de semi-suficiência.
14 — Conservador de Museus.....	—	A situação é de escassez.
15 — Contador.....	1 — Contadoria Central da República 2 — Departamento Nacional de Águas e Energia 3 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem	A situação é de semi-suficiência.
16 — Documentarista.....	1 — Biblioteca Nacional 2 — Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos	A situação é de semi-suficiência.
17 — Economista.....	1 — Departamento Nacional de Águas e Energia 2 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem	A situação é de semi-suficiência (para ser entendida em termos qualitativos).
18 — Enfermeiro.....	1 — Instituto Oswaldo Cruz	A situação é de escassez. Fluxo de produção fraco.
19 — Engenheiro.....	1 — Departamento Nacional de Águas e Energia 2 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem 3 — Instituto Nacional de Pesos e Medidas 4 — Instituto Nacional de Tecnologia	A situação é de escassez, definida em função de posição-chave para o desenvolvimento nacional.
20 — Engenheiro Agrônomo.....	1 — Departamento de Pesquisas e Experimentação Agro-pecuária. 2 — Instituto do Açúcar e do Alcool 3 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem	A situação é de escassez comum a cargos técnicos na Agricultura Nacional.

DISCRIMINAÇÃO DA PROFISSÃO	SERVIÇOS INFORMANTES	CONCEITUAÇÃO DO GT
21 — Estatístico.....	1 — Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho. 2 — Departamentos Nacionais de Águas e Energia e Estradas de Rodagem.	A situação é de escassez. É notória a insuficiência da estatística nacional.
22 — Farmacêutico.....	1 — Departamento Nacional de Endemias Rurais.....	A situação é de semi-insuficiência. Caracterização decorrente do estudo: "Perfil do Ensino Farmacêutico no Brasil".
23 — Geógrafo.....	—	A situação é de escassez. Trata-se de profissão de pouca presença numérica em relação às necessidades do desenvolvimento nacional.
24 — Geólogo.....	1 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem..	A situação é de escassez. Trata-se de profissão de pouca presença numérica em relação às necessidades do desenvolvimento nacional.
25 — Inspetor de Ensino.....	1 — Diretoria do Ensino Secundário.....	..A situação é de escassez (para ser entendida em termos qualitativos).
26 — Inspetor de Previdência.....	—	Desconhecido o mercado.
27 — Inspetor de Seguros.....	1 — Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização	A situação é de escassez.
28 — Médico.....	1 — Departamento Nacional de Saneamento 2 — Instituto do Açúcar e do Alcool 3 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem	A situação é de escassez. O fluxo de formação de médicos no Brasil não guarda correspondência com o incremento demográfico.
29 — Meteorologista.....	1 — Diretoria do Serviço de Meteorologia	A situação é de semi-suficiência.
30 — Naturalista.....	—	A situação é de escassez.

DISCRIMINAÇÃO DA PROFISSÃO	SERVIÇOS INFORMANTES	CONCEITUAÇÃO DO GT
31 — Nutricionista.....	1 — Ministério da Aeronáutica	A situação é de semi-suficiência.
32 — Paleontólogo.....	—	A situação é de escassez.
33 — Pesquisador.....	1 — Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos 2 — Departamento de Pesquisas e Experimentação Agro-pecuária	A situação é de escassez. Trata-se de profissão recém-incorporada aos quadros profissionais do país.
34 — Procurador.....	—	De acôrdo com a Lei não podem fazer o RETIDE.
35 — Professor.....	1 — Ministério da Aeronáutica.....	A situação é de escassez. Os analistas da situação educacional do país assinalam a insuficiência dos quadros docentes em relação às necessidades discentes.
36 — Psicólogo.....	—	A situação é de escassez.
37 — Químico.....	1 — Laboratório Nacional de Análises 2 — Instituto Nacional de Pesos e Medidas	A situação é de escassez. A pesquisa sobre "A Demanda de Profissionais Químicos no Brasil" evidencia essa escassez.
38 — Redator.....	1 — Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos..... 2 — Departamento Nacional de Endemias Rurais.....	Suficiente.
39 — Sociólogo.....	1 — Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos.....	A situação é de semi-suficiência. Trata-se de profissão nova de existência posta em questão; por tudo isso de quadros ainda não suficientes.
40 — Técnico de Administração.....	1 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem....	A situação é de semi-suficiência.
41 — Técnico de Economia e Finanças....	1 — Contadoria Geral da República.....	A situação é de semi-suficiência.

DISCRIMINAÇÃO DA PROFISSÃO	SERVIÇOS INFORMANTES	CONCEITUAÇÃO DO GT
42 — Técnico de Educação.....	1 — Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos..... 2 — Diretoria de Ensino Secundário	A situação é de escassez. A escassez registrada é essencialmente qualitativa, embora quantitativamente se tivesse agravado depois da LDB.
43 — Tradutor.....	—	A situação é de suficiência.
44 — Veterinário.....	1 — Departamento de Pesquisas e Experimentação Agro-pecuária 2 — Departamento Nacional de Endemias Rurais	A situação é de escassez.
45 — Zoológico.....	—	A situação é de escassez.

MERCADO DE TRABALHO DE PESSOAL DE NÍVEL MÉDIO NO S. P. P. (*)

ANEXO N.º 3

DISCRIMINAÇÃO DA PROFISSÃO	N.º DE FUNCIONÁRIOS			JULGAMENTO DO MERCADO						CLASSIFICAÇÃO			% GRATIFICAÇÃO PROPOSTA
	EXISTENTES NO SPF	EM RETIDE	% RETIDE	OPINIÃO DOS SERVIDORES ESPECIALIZADOS			OPINIÃO DO GT (**)			E	SS	S	
				E	SS	S	E	SS	S				
1 — Agente Social.....	797	276	35	×	×	×	×	×	×	×	×	×	12
2 — Assessor de Eletrônica.....	149	068	46	×	×	×	×	×	×	×	×	×	16
3 — Assistente de Educação.....	3	418	059	×	×	×	×	×	×	×	×	×	16
4 — Assistente de Enfermagem.....	977	323	33	×	×	×	×	×	×	×	×	×	16
5 — Assistente de Org. Rural.....	4	83	20	—	—	—	—	—	—	—	—	—	20
6 — Audiometrista.....	1	1	100	—	—	—	—	—	—	—	—	—	20
7 — Auxiliar de Astrônomo.....	7	1	14	—	—	—	—	—	—	—	—	—	16
8 — Auxiliar de Atuário.....	7			×	×	×	×	×	×	×	×	×	16
9 — Auxiliar de Bibliotecário.....	635	95	15	×	×	×	×	×	×	×	×	×	16
0 — Auxiliar de Desenhista.....	456	133	29	×	×	×	×	×	×	×	×	×	16
1 — Aux. de Enfermagem e Enf. A.....	4.717	2.324	31	—	—	—	—	—	×	×	×	×	12
2 — Auxiliar de Engenheiro.....	766	397	53	×	×	×	×	×	×	×	×	×	20
3 — Auxiliar de Estatística.....	795	248	31	×	×	×	×	×	×	×	×	×	16
4 — Aux. de Insp. Sanit. Rural.....	525	110	21	—	—	—	—	—	×	×	×	×	20
5 — Aux. de Meteorologia.....	61	49	80	—	×	×	×	×	×	×	×	×	12
6 — Auxiliar de Museu.....	27	3	11	—	×	×	×	×	×	×	×	×	20
7 — Auxiliar de Necropsia.....	70	17	24	—	×	×	×	×	×	×	×	×	20
8 — Cinetécnico.....	71	12	17	—	—	—	—	—	×	×	×	×	12
9 — Classificador de Pedras.....	6	1	17	—	—	—	—	—	×	×	×	×	20
0 — Classif. de Prod. Anim. e Veg.....	567	73	13	—	—	—	—	—	×	×	×	×	12
1 — Criptógrafo.....	3			—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2 — Criptólogo.....	118	44	37	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
23 — Delinador.....	41			—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
24 — Desenhista.....	2.242	86	39	×	×	×	×	×	×	×	×	×	16
													12
													Extinto

Extinto

[illegible]

DISCRIMINAÇÃO DA PROFISSÃO	N.º DE FUNCIONÁRIOS		JULGAMENTO DO MERCADO										% GRATIFICAÇÃO PROPOSTA	
	EXISTENTES NO SPF	EM RETIDE	% RETIDE	OPINIÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS			OPINIÃO DO GT (**)			CLASSIFICAÇÃO				
				E	SS	S	E	SS	S	E	SS	S		
51 -- Protético.....	62	4	6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	16
52 -- Revisor Hemoplastérico.....	1	1	100	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
53 -- Técnico de Artes Gráficas.....	53	6	11	×	—	—	×	—	×	—	—	×	—	16
54 -- Técnico de Contabilidade.....	2.617	1.222	47	×	×	—	×	×	×	×	×	×	×	12
55 -- Técnico de Eletrônica.....	186	99	53	×	×	—	×	×	×	×	×	×	×	16
56 -- Técnico de Laboratório.....	885	483	55	×	×	—	×	×	×	×	×	×	×	16
57 -- Técnico de Migração.....	19	14	74	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
58 -- Técnico de Telecomunicação.....	172	59	34	×	×	—	×	×	×	×	×	×	×	16
59 -- Técnico Rural.....	536	240	41	×	×	—	×	×	×	×	×	×	×	16
60 -- Tecnologista.....	99	58	59	×	×	—	×	×	×	×	×	×	×	16
TOTAL.....	30.330			22	5		37	10		38	8		1	

(*) Classificação da Escassez, Semi-Suficiência e Suficiência do mercado de trabalho de profissionais de nível médio em relação ao recrutamento para o Serviço Público Federal; classificação feita segundo o entendimento dos serviços consultados (especializados e não especializados), passando como prevaiente a opinião dos que aplicam os profissionais para realização das atividades afins.

(**) Balanceamento das opiniões dos Serviços especializados, dos não especializados e do GT

Abreviaturas:

E = Escassez

GT = Grupo de Trabalho

S = Suficiência

SS = Semi-Suficiência

SPF = Serviço Público Federal

NOTA: = Sem informação

SERVIÇOS ESPECIALIZADOS INFORMANTES E CONCEITUAÇÃO DO GT

NÍVEL MÉDIO

ANEXO N.º 4

DISCRIMINAÇÃO DA PROFISSÃO	SERVIÇOS INFORMANTES	CONCEITUAÇÃO DO GT
1 — Agente Social	1 — Delegacia Federal da Criança da 6.ª e da 7.ª regiões	A situação é de semi-suficiência.
2 — Assessor de Eletrônica	1 — Ministério da Aeronáutica.	A situação é de escassez. Trata-se de campo de conhecimento científico de domínio ainda incipiente.
3 — Assistente de Educação	1 — Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos	A situação é de escassez. Função inadequadamente classificada no SPF com necessidade de presença acrescidas após a LDB.
4 — Assistente de Enfermagem	1 — Ministério da Aeronáutica	A situação é de escassez. Profissão subestimada na hierarquia ocupacional.
5* — Assistente de Organização Rural	1 — Instituto Oswaldo Cruz	A situação é de escassez.
6 — Audiometrista	—	A situação é de escassez.
7 — Auxiliar de Astrônomo	—	A situação é de escassez.
8 — Auxiliar de Atuário	1 — Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização	A situação é de escassez. A escassez de Atuários se estende aos Auxiliares de Atuários.
9 — Auxiliar de Bibliotecário	1 — Departamento Nacional de Águas e Energia 2 — Departamento Nacional de Estradas de Rodag. 3 — Instituto Oswaldo Cruz 4 — Biblioteca Nacional	A situação é de escassez.
10 — Auxiliar de Desenhista	1 — Biblioteca Nacional 2 — Departamento Nacional de Estr. de Rodagem 3 — Instituto Nacional de Tecnologia 4 — Ministério da Aeronáutica	A situação é de escassez.
— 11 Auxiliar de Enfermagem	—	A situação é de semi-suficiência.

DISCRIMINAÇÃO DA PROFISSÃO	SERVIÇOS INFORMANTES	CONCEITUAÇÃO DO GT
12 — Auxiliar de Engenheiro.....	1 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem 2 — Instituto Nacional de Tecnologia. 3 — Departamento Nacional de Águas e Energia 4 — Ministério da Aeronáutica	Admite-se que a falta desses profissionais ainda seja mais aguda que a dos Engenheiros.
13 — Auxiliar de Estatística.....	1 — Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos 2 — Departamento Nacional de Águas e Energia 3 — Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho 4 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem 5 — Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização	A situação é de escassez.
14 — Auxiliar de Inspetor Sanitário Rural.....	—	A situação é de escassez.
15 — Auxiliar de Meteorologista.....	1 — Departamento Nacional de Meteorologista.	A situação é de semi-suficiência.
16 — Auxiliar de Museu.....	—	A situação é de escassez.
17 — Auxiliar de Necrópsia.....	—	A situação é de escassez.
18 — Cinetécnico.....	—	A situação é de semi-suficiência.
19 — Classificador de Pedras.....	—	A situação é de escassez.
20 — Classificador de Produtos Animais e Vegetais..	—	A situação é de semi-suficiência.
21 — Criptógrafo.....	—	Sem dados.
22 — Criptólogo.....	—	Extinto.
23 — Delineador.....	1 — Ministério da Aeronáutica	A situação é de escassez
24 — Desenhista.....	1 — Ministério da Aeronáutica 2 — Departamento Nacional de Águas e Energia 3 — Instituto Nacional de Tecnologia 4 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem	A situação é de semi-suficiência.

DISCRIMINAÇÃO DA PROFISSÃO	SERVIÇOS INFORMANTES	CONCEITUAÇÃO DO GT
25 — Eletrotécnico	1 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem 2 — Ministério da Aeronáutica	A situação é de escassez.
26 — Enfermeiro Auxiliar	1 — Instituto Oswaldo Cruz 2 — Instituto do Açúcar e do Alcool	A situação é de escassez.
27 — Executor de Textos	1 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem	A situação é de escassez.
28 — Fiscal de Previdência	—	Sem dados.
29 — Fisioterapeuta	—	Sem dados.
30 — Fotogrametrista	1 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem 2 — Departamento Nacional de Aguas e Energia	A situação é de escassez.
31 — Geometrista	—	A situação é de escassez.
32 — Gravador Artístico	1 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem	A situação é de escassez.
33 — Inspetor de Caça e Pesca	—	Sem dados.
34 — Laboratorista	1 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem 2 — Instituto Nacional de Tecnologia 3 — Biblioteca Nacional 4 — Ministério da Aeronáutica 5 — Departamento Nacional de Aguas e Energia 6 — Departamento Nacional de Endemias Rurais	A situação é de escassez.
35 — Massagista	—	A situação é de escassez.
36 — Mecânico de Aparelhos e Instrumentos	1 — Ministério da Aeronáutica —	A situação é de escassez. "O Brasil ainda está na fase da Taramela" — Aníbio Teixeira.
37 — Musicista	—	Sem dados.
38 — Observador Meteorológico	1 — Ministério da Aeronáutica	A situação é de escassez.
39 — Obstetrix	—	A situação é de escassez.

DISCRIMINAÇÃO DA PROFISSÃO	SERVIÇOS INFORMANTES	CONCEITUAÇÃO DO GT
40 — Oficial de Chancelaria.....	—	A situação é de suficiência.
41 — Oficial de Migração.....	—	Sem dados.
42 — Operador de Eletrocardiografia.....	—	Sem dados.
43 — Operador de Eletroencefalografia.....	—	Sem dados.
44 — Operador de Fisioterapia.....	—	Sem dados.
45 — Operador de Geodésia.....	—	A situação é de escassez.
46 — Prático de Farmácia.....	—	A situação é de semi-suficiência.
47 — Preparador de Museu.....	—	A situação é de escassez.
48 — Preparador de Textos.....	1 — Biblioteca Nacional	A situação é de semi-suficiência.
49 — Professor de Ensino Pré-Primário e Primário	—	A situação é de escassez.
50 — Professor de Offícios.....	—	A situação é de escassez.
51 — Protético.....	—	A situação é de escassez.
52 — Revisor Hemoplasterápico.....	—	Sem dados.
53 — Técnico de Artes Gráficas.....	1 — Contadoria Geral da República 2 — Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos 3 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem	A situação é de escassez.
54 — Técnico de Contabilidade.....	1 — Contadoria Geral da República 2 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem 3 — Departamento Nacional de Aguas e Energia 4 — Departamento Nacional de Endemias Rurais	A situação é de semi-suficiência.
55 — Técnico de Eletrônica.....	1 — Ministério da Aeronáutica	A situação é de escassez.

DISCRIMINAÇÃO DA PROFISSÃO	SERVIÇOS INFORMANTES	CONCEITUAÇÃO DO GT
56 — Técnico de Laboratório.....	1 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem 1 — Instituto Nacional de Tecnologia 3 — Ministério da Aeronáutica 4 — Instituto do Açúcar e do Alcool 5 — Departamento Nacional de Águas e Energia	A situação é de escassez.
57 — Técnico de Migração.....	—	Sem dados.
58 — Técnico de Telecomunicação.....	1 — Departamento Nacional de Estradas de Rodagem	A situação é de escassez.
59 — Técnico Rural.....	—	A situação é de escassez.
60 — Tecnologista.....	1 — Instituto Nacional de Tecnologia 2 — Ministério da Aeronáutica	A situação é de escassez.

O Grupo de Trabalho entendeu, depois de travados alguns debates no plenário, vencido o Relator, que votou por se atribuir ESCASSEZ ABSOLUTA a todos os cargos de direção, Chefia, Assessoramento e Secretariado.

	MERCADO PROCURADO (insuf.) 20% — 16%	MERCADO DE PROCURADO A SUFICIENTE (semi-sufic.) 12% — 8%	MERCADO OFERTADO (SUFIC.) 4% — 0
Cargos de Direção de Dep. Div. e Serviços cujas atrib. constit. ativ. espec. órgãos, bem como Assessôres.....	X		
Idem, idem, mas de apoio às atividades espec. dos órgãos, onde haja pessoal téc. nível sup. em RETIDE.....	X		
Idem, idem, onde não haja pessoal téc. niv. sup. em RETIDE.....		X	
Chefes de Seções cujas atrib. sejam de natureza téc. específica dos órgãos onde haja pessoal téc. niv. sup. em RETIDE.....	X		
Idem, idem, onde não haja pessoal téc. nível sup. em RETIDE.....		X	
Idem, cujas atribuiç. sejam de natur. administ. ou de aplic. de téc. de adm. geral.....			X
Chefes de Setôres ou Turmas cujas atrib. sejam de natur. téc. espec. dos órgãos.....		X	
Idem, cujas atribuiç. sejam de natur. adm. ou de aplic. de téc. de adm. geral.....			X
Secretários de Diretores de Dep., Divis. ou Serviços em Geral.....			X

Exemplo do sucesso da aplicação do tempo integral quando estruturado racionalmente com motivação para o servidor. Assinale-se que se trata de uma das mais importantes Universidades do Brasil.

REITORIA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO — DIVISÃO DE DIFUSÃO CULTURAL
Corpo Docente da Universidade de São Paulo em 1967 em regime de Tempo Integral e Tempo Parcial

ESTABELECIMENTOS DE ENSINO SUPERIOR	TOTAL GERAL																						
	Professores Catedráticos		Professores Regentes		Professores Associados		Professores Colaboradores		Professores Adjuntos		Professores de Disciplina		Prof. Assist. Docentes		Prof. Assist. Doutores		Professores Assist. Aulas		Instrutores			Total	
	T.I.	T.P.	T.I.	T.P.	T.I.	T.P.	T.I.	T.P.	T.I.	T.P.	T.I.	T.P.	T.I.	T.P.	T.I.	T.P.	T.I.	T.P.	T.I.	T.P.	T.P.		
F. Direito	—	25	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	15	70		
E. Politécnica	5	11	7	29	3	—	—	—	—	—	4	4	1	9	9	7	—	—	31	180	60	242	
E. S. A. "Luiz de Queiroz"	18	5	—	—	—	—	—	—	—	—	12	—	5	36	36	—	—	—	84	1	173	1	
F. Medicina	9	14	6	4	—	—	—	—	—	11	—	—	13	36	17	—	—	—	34	80	77	170	
F. Fil. Ciências e Letras	31	26	2	4	18	16	4	2	6	—	1	1	26	1	74	6	—	—	162	168	345	538	
F. Farm. Bioquímica	6	3	—	—	—	—	—	—	—	—	4	4	1	4	6	2	—	—	27	37	46	56	
F. Odontologia	9	4	—	—	—	—	—	—	—	—	3	3	3	3	5	10	—	—	9	128	31	149	
F. Medicina Veterinária	11	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	10	—	—	—	—	—	35	4	58	4	
F. Hig. S. Pública	9	5	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1	3	5	5	—	—	18	29	39	46	
F. Ciênc. Econ. Administr.	17	10	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4	2	2	1	—	—	64	30	87	44	
F. Arquit. Urbanismo	1	5	3	17	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	3	42	—	—	3	42	7	67	
F. Medicina Rib. Preto	20	—	—	—	5	—	—	—	—	—	11	—	12	48	3	—	—	—	74	—	170	—	
F. Eng.ª São Carlos	8	—	6	10	—	—	—	—	—	—	—	—	2	3	3	1	—	—	45	30	64	48	
F. Odontologia Bauru	8	4	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	17	22	28	26	
E. Enfermagem S. Paulo	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	18	50	50	
E. Enfermagem S. Paulo	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	13	18	19	
E. Enfermagem Rib. Preto	1	5	6	1	—	—	—	—	—	—	—	6	—	—	—	—	—	—	—	6	15	21	
E. Comunic. Culturais	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
TOTAL	153	99	53	59	37	8	26	37	12	11	32	19	75	94	201	49	—	20	603	803	1.192	1.199	2.391

(*) São professores extranumerários contratados.

(**) A E.S.A.L.Q. possui 1 (um) professor de Educação Física, em T. Parcial.

RUSP — Seção de Relações Universitárias e Divulgação — 31 de maio de 1967.

SÚMULA DE RESPOSTAS RECEBIDAS AOS QUESTIONÁRIOS ENVIADOS

A) *D. N. Obras Saneamento*

- 1) *Aspecto quantitativo* — Semi-suficiência (não esclarece de que profissional).
- 2) *Origem da semi-suficiência* — Qualidade e desinteresse dos profissionais — salários insuficientes.
- 3) *Forma de provimento* — Enquadramento (maioria dos casos) pela Lei nº 3.780-60.
- 4) *Sugestão* — Não haver distinção, para atribuição de percentuais de compensação por exercício de tempo integral, entre atividades fins.

B) *Instituto Nacional de Tecnologia.*

- 1) *Aspecto quantitativo* — Escassez de profissionais de nível médio e superior — As necessidades de cargos a serem criados dependem da extensão dos programas e do desenvolvimento industrial da nação.
- 2) *Origem da escassez* — Falta de melhores salários com exigência e fiscalização da produtividade. Absorção dos elementos mais qualificados pela indústria.
- 3) *Forma de provimento* — Efetivação de interinos designados (prevalecente).
- 4) *Qualidade profissional* — Embora havendo bons e maus profissionais, prevalece a má qualidade.
- 5) *Apreciação* — O tempo integral interessou apenas a alguns; outros preferem empregar o tempo disponível em atividades mais rendosas.

C) *Instituto do Açúcar e do Alcool*

- 1) *Aspecto quantitativo* — Suficiência dos profissionais de nível superior e médio, cuja relação se enuncia em relação às necessidades do serviço, salvo para cargos de nível inicial de Contador, Economista, Engenheiro Agrônomo, Médico, Químico, Tecnologista, Enfermeiro Auxiliar e Técnico de Laboratório.
- 2) *Origem da escassez assinalada* — Insuficiência salarial.
- 3) *Forma de provimento* — ultimamente — readaptações.
- 4) *Qualidade profissional* — Satisfatória.

- 5) *Sugestão* — Adoção do regime de tempo integral com o máximo de compensação, para estimular maior presença de profissionais de boa qualificação.

D) *Departamento Nacional de Estradas de Rodagem*

- 1) *Para cargos de nível superior:*

10 situações de escassez;

3 de semi-suficiência;

3 de suficiência;

Para cargos de nível médio:

10 situações de escassez;

3 situações de semi-insuficiência;

1 situação de suficiência.

- 2) *Origem da escassez* — Insuficiência salarial.
- 3) *Forma de provimento* — ultimamente — readaptações.
- 4) *Qualidade profissional* — Satisfatória.
- 5) *Sugestão* — Adoção do regime de tempo integral com o máximo de compensação, para estimular maior presença de profissionais de boa qualificação.

E) *Instituto Nacional de Pesos e Medidas*

- 1) *Situação quantitativa* — Escassez absoluta de profissionais de nível superior e médio. As necessidades de pessoal têm sido explicitadas em vários documentos.
- 2) *Origem da escassez* — Insuficiência de remuneração, face às ofertas do mercado privado: níveis baixíssimos (10 e 12) em que foram classificados os profissionais de nível médio: Meteorologistas.
- 3) *Forma de provimento* — Há cinco anos não há concursos.
- 4) *Qualidade profissional* — Satisfatória.
- 5) *Apreciação* — A adoção do regime de tempo integral (não obstante certas limitações) proporcionou estímulo à permanência de técnicos.

F) *Biblioteca Nacional do Rio de Janeiro*

- 1) *Situação quantitativa* — Escassez aguda de bibliotecários sub-bibliotecários e de titulares de uma série de cargos que o documento enuncia; seis situações de suficiência e uma de semi-suficiência em cargos de nível superior; duas situações de escassez e uma de semi-suficiência em cargos de nível médio. O documento enuncia o número de cargos que seria preciso criar.

- 2) *Origem de escassez* — Deficiência de técnicos “bibliotecários” no Brasil.
- 3) *Forma de provimento* — Concursos e enquadramento.
- 4) *Qualidade profissional* — Satisfatória.
- 5) *Apreciação* — É inteiramente recomendável a adoção do regime de tempo integral.

G) *Laboratório Nacional de Análises*

- 1) *Situação quantitativa* — Suficiência, havendo porém necessidade de preenchimento de cargos de Químicos-Tecnologistas e de Tecnologistas.
- 2) *Origem da situação de escassez* — Baixa remuneração dos Químicos no Serviço Público.
- 3) *Forma de provimento* — Concurso ou prova de habilitação.
- 4) *Qualidade profissional* — Satisfatória, na maioria dos casos.
- 5) *Apreciação* — A adoção do regime de tempo integral viria melhorar a atual situação.

H) *Departamento dos Correios e Telégrafos*

Solicitou prorrogação de prazo para resposta, não recebida até o encerramento dos trabalhos.

I) *Superintendência de Seguros Privados e Capitalização*

- 1) *Situação quantitativa* — Assinalável escassez em Inspetor de Seguros, como cargo de nível superior. No documento enviado consta a relação de cargos de preenchimento necessário.
- 2) *Origem da situação de escassez* — Má remuneração no serviço público.
- 3) *Forma de provimento* — Concursos e efetivação de interinos.
- 4) *Qualidade profissional* — O pessoal provindo de concurso tem qualidade profissional satisfatória.
- 5) *Apreciação* — O regime de tempo integral é indicado para estimular maior presença de profissionais capacitados no serviço público.

J) *Instituto de Óleos*

- 1) *Situação quantitativa* — Escassez (não discrimina de que profissionais). As necessidades de criação de cargos estão previstas em Plano Decenal anexo.
- 2) *Origem da situação de escassez* — Paga mesquinha.

- 3) *Forma de provimento* — Por concurso é “excessão” (Sic); a norma é a efetivação de interinos do “aprisco do rebanho governamental.”
- 4) *Qualidade profissional* — Insatisfatória, logicamente, no regime de “óbolos” como forma de pagamento.
- 5) *Apreciação* — Impõe-se a adoção de regimes racionais de remuneração do trabalho.

L) *Diretoria do Ensino Secundário*

- 1) *Situação quantitativa* — Insuficiência de pessoal qualificado (Técnicos de educação e inspetores de ensino).
- 2) *Origem da situação de escassez qualitativa* — Deficiência no processo de recrutamento.
- 3) *Forma de provimento* — Alguns por concurso; outros sem observância de nenhum processo seletivo.
- 4) *Qualidade profissional* — Muitos não possuem a preparação necessária.
- 5) *Sugestão e apreciação* — “É da maior importância a adoção do regime de tempo integral e dedicação exclusiva para o pessoal qualificado”; “as funções atuais de Inspetor de Ensino e de Técnico de Educação devem ser fundidas numa só.”

M) *Contadoria-Geral da República*

- 1) *Situação quantitativa* — No que concerne a Contador, Técnico de Contabilidade a situação é de relativa suficiência. No que diz respeito a Técnico de Economia e Finanças, Economista, Técnico de Administração, Técnico de Artes Gráficas a situação é de suficiência.
- 2) *Origem da situação de escassez* — Baixo nível de vencimento oferecido.
- 3) *Forma de provimento* — Efetivação de interinos, transferência de servidores: os concursos realizados para Contador do serviço público federal tiveram escassas inscrições e reduzido número de habilitações.
- 4) *Qualidade profissional* — Satisfatória
- 5) *Apreciação* — O documento mostra os aspectos negativos do atual regime de tempo integral, como forma positiva de motivação para o seu desempenho pelo servidor.

N) *Centro de Inspetores Federais de Ensino Secundário*

- 1) O documento tece considerações sobre a necessidade de o Inspetor de Ensino trabalhar em regime de tempo integral com remuneração condigna.

O) *Ministério da Aeronáutica — Diretoria de Pessoal*

- 1) *Situação quantitativa* — Situação de semi-suficiência em relação a profissionais de nível médio e superior.
- 2) *Origem da situação de semi-escassez* — Baixo nível de remuneração aos técnicos de nível médio e superior, em paralelo com o que pagam as empresas privadas.
- 3) *Forma de provimento* — Concurso ou enquadramento interno.
- 4) *Qualidade profissional* — Em regra, satisfatória.
- 5) *Apreciação* — A política do governo deve ser a de valorização do profissional, remunerando-o condignamente.

P) *Ministério da Saúde — Delegacia Federal da Criança — B. Horizonte*

- 1) *Situação quantitativa* — Semi-suficiência de profissionais de nível médio e superior.
- 2) *Origem da situação de semi-escassez* — Pagamento aos servidores.
- 3) *Forma de provimento* — Concurso de títulos e de provas e de títulos: enquadramento.
- 4) *Qualidade profissional* — Satisfatória para os profissionais de nível superior: insatisfatória para os profissionais de nível médio.
- 5) *Apreciação* — O RTI é medida de grande alcance, que vem dando ótimos resultados nesse serviço: não deve porém ser generalizado.

Q) *Ministério das Minas e Energia — Departamento Nacional de Águas e Energia.*

- 1) *Situação quantitativa* — Escassez.
- 2) *Origem da escassez* — Insuficiência dos níveis de remuneração.
- 3) *Forma de provimento* — Concurso, efetivação de interinos e enquadramento.
- 4) *Qualidade profissional* — Em maioria: satisfatória.
- 5) *Apreciação* — O RTI vem constituindo atração para os técnicos; medida positiva para o serviço, embora ainda insuficiente em relação à dedicação exclusiva.

R) *Ministério da Agricultura — Departamento de Pesquisa e Experimentação Agropecuária.*

- 1) *Situação quantitativa* — Escassez de nível superior médio.
- 2) *Origem da escassez* — Baixo salário.
- 3) *Forma de provimento* — Nomeações interinas, enquadramento, contratos e, excepcionalmente, concursos. Há cargos, como os de Químico, para os quais, há mais de um decênio, não há um só concurso.
- 4) *Qualidade profissional* — Vai da alta qualificação à "total ineficiência."
- 5) *Apreciação* — "A dedicação exclusiva é condição *sine qua non* para o desempenho satisfatório de atividade técnica ou científica. Não me refiro apenas ao "tempo integral" de 8 ou 9 horas de trabalho, marcadas pelo relógio do ponto, mas sim a *verdadeira dedicação exclusiva*."

S) *Ministério da Saúde — Instituto Oswaldo Cruz*

- 1) *Situação quantitativa* — Escassez em alguns cargos de nível superior e em outros de nível médio.
- 2) *Origem da escassez* — Necessidade de maior compensação financeira.
- 3) *Forma de provimento* — Leis de amparo ao servidor: seleção inteiramente ineficaz.
- 4) *Qualidade profissional* — Em parte satisfatória; a dos Técnicos de Laboratório é precária.
- 5) *Apreciação* — Para um serviço da natureza do Instituto Oswaldo Cruz é aconselhável a adoção do regime de tempo integral, extensivo a todo o pessoal aí lotado.

T) *Serviço de Meteorologia — Ministério da Agricultura*

- 1) *Situação quantitativa* — De semi-suficiência.
- 2) *Origem da semi-suficiência*.
- 3) *Forma de provimento* — Aproveitamento de pessoal de nível médio da Escola Técnica Federal da Guanabara e de nível superior da Faculdade de Filosofia da Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- 4) *Qualidade profissional* — Considerada satisfatória.
- 5) *Apreciação* — O RTI torna-se fundamental no serviço.

U) *Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos (MEC)*

- 1) *Situação quantitativa* — Escassez de técnicos de educação, pesquisador, sociólogo, antropólogo, documentarista, auxiliar de estatística, técnico de artes gráficas.

- 2) *Origem da escassez* — Insuficiência do mercado de trabalho.
- 3) *Forma de provimento* — Nomeações de interinos depois efetivados, prevalentemente.
- 4) *Qualidade profissional* — Excepcionalmente é boa. Grosso modo é fraca, por não adoção de critérios seletivos.
- 5) *Apreciação* — Foi oportuna a implantação do RTI no serviço público federal, embora seja necessária uma reformulação dos seus critérios normativos.

V) *Delegacia Federal da Criança (7ª Região) MEC*

- 1) *Situação quantitativa* — Médico puericultor, semi-suficiência; Assistente Social, insuficiência; Agente Social, semi-suficiência; Assistente de Enfermagem, suficiência; Técnico de Administração e Técnico de Contabilidade, insuficiência.
- 2) *Origem da escassez*.
- 3) *Forma de provimento* — Concursos, enquadramento, contrato de trabalho.
- 4) *Qualidade profissional*.
- 5) *Apreciação* — O RTI, pela observação e experiência, é regime salutar e ideal para determinadas funções do SPF.

RELAÇÃO DE DOCUMENTOS ANEXOS AO RELATÓRIO

(*Além dos anexos numerados de 1 a 5*)

- 1) Resultado do Censo dos Funcionários Públicos — Dados preliminares do IBGE — 1967.
- 2) Número de cargos sujeitos a RETIDE e RESEX — Brasil — 1967 (Quadro da COTIDE) Levantamento Definitivo.
- 3) Número de cargos e Despesa Mensal com RETIDE e RESEX — Brasil — 1967 (Quadro da COTIDE).
- 4) Cargos de Nível Superior em RETIDE, em comparação com a totalidade dos mesmos no serviço público federal (Quadro da COTIDE).
- 5) Concursos para Cargos Técnicos de Nível Superior — Inscrições, Comparecimento e Habilitação — 1961/1966 (DASP).
- 6) Concurso para Cargos Técnicos de Nível Médio — Inscrições, Comparecimento e Habilitações — 1961/1965 (DASP).

- 7) Metodologia do Cálculo de Índices Demonstrativos das Condições do Mercado de Trabalho, para efeito de recrutamento da mão-de-obra (José Bastos Távora).
- 8) Questionário enviado às Repartições (Jayme Abreu).
- 9) Respostas das Repartições.
- 10) Trabalho do Prof. José Luiz Gonçalves propondo outra alternativa para a gratificação ora ligada ao Mercado de Trabalho.
- 11) Censo Demográfico do Brasil — 1-7-1950 — Pessoas presentes, de 15 a 19 anos, na Administração Pública (Serviço Nacional de Recenseamento).
- 12) Censo Demográfico do Brasil — 1-9-1960 — Pessoas presentes, de 10 anos e mais, com ocupações técnicas, científicas e trabalhadores afins — Serviço Nacional de Recenseamento).
- 13) Censo Demográfico do Brasil — 1-7-1950 — Pessoas presentes, de 10 anos e mais, com ocupações técnicas, científicas, artísticas e semelhantes (Serviço Nacional de Recenseamento).
- 14) Censo Demográfico dos Estados Unidos da América do Norte — 1950/1960 (Pessoas presentes, de 14 anos e mais, com ocupações profissionais e técnicas — Department of Commerce Bureau of Census.
- 15) Relação de Cargos de Nível Superior — Cargos Técnicos de nível Médio (COTIDE).
- 16) Bibliografia (apresentada pelo Prof. de Roure).

O Grupo de Trabalho designado pelo Senhor Diretor-Geral do DASP para estudar as condições do mercado de trabalho a que se refere o § 10 do artigo 7º, da Lei nº 4.863-65, apresentou, neste processo, relatório conclusivo sobre a matéria.

2. Devido à urgência de decisão sobre o assunto, visto como as propostas de RETIDE para 1968 vão ter seu exame iniciado a 1º de dezembro próximo futuro, esta Assessoria limitou-se a examinar a matéria sob o aspecto da exequibilidade de suas conclusões.

3. No relatório, pág. 99, encontra-se a relação de cargos de nível superior, pág. 106 a de cargos de nível médio, à pág. 114 um quadro relativo a cargos de direção, de chefes de seção, e, ainda, de secretários.

4. No quadro e relações, acima referidos, estão indicados os percentuais referentes a mercado de trabalho a serem atribuídos, em cada caso, percentuais esses que se apresentam com as seguintes variações: 4, 8, 12, 16 e 20. Esta Assessoria não

vê como possam atribuir-se os percentuais de 4, 8, 12 e 16, tendo-se em vista que o art. 11 do Decreto nº 60.091-67, fixa os percentuais de mercado de trabalho nos valores 10 e 20, apenas. Far-se-á necessário, salvo melhor juízo, que, ao serem aprovados os percentuais propostos, seja alterado, em tempo hábil (item 2 desta informação), o já citado art. 11.

5. O quadro da pág. 114 refere-se a cargos de direção, chefias de seção e de setores, e secretários. Os cargos de direção, para fins de mercado de trabalho, são classificados nos 3 grupos seguintes:

a) cargos de direção de departamento, divisão e serviço, cujas atribuições constituam atividades específicas do órgãos, bem como assessores — 20%;

b) idem, idem, de atividades de apoio às atividades específicas dos órgãos, onde haja pessoal técnico de nível superior em RETIDE — 20%;

c) idem, idem, idem, onde não haja pessoal técnico de nível superior em RETIDE — 15%. Classificação idêntica, com outros percentuais, é feita em referência às chefias de seção.

6. Verifica-se em relação às atividades-meio, que os cargos de direção ora tem 20 ora 15%, no mercado de trabalho, conforme haja, ou não, no órgão, funcionário de nível superior em RETIDE. O percentual relativo a esses cargos é variável, em consonância com variações ocasionais e eventuais, tais como readaptações, relotações, opções por tempo parcial, etc. Esta situação pode, ao mesmo tempo, criar desigualdades como, por exemplo, a de o Diretor de D.P., num Ministério, ter 20%, enquanto noutro pode ter 15%, e, numa mesma D.P., o mesmo Diretor, ter hoje 15% e amanhã 20%, ou vice-versa.

7. Se, com a solução proposta, se pretende manter a hierarquia salarial, talvez se devesse procurar fazê-lo, por forma diferente.

8. A título de ilustração do assunto, esta Assessoria informa que quando iniciou os estudos do anteprojeto do atual Regulamento, propôs a inclusão, em seu texto, de dispositivo redigido nos seguintes termos: os cargos, ou funções, de direção ou chefia, não poderão ter percentual global inferior ao maior percentual atribuído a cargo que lhe seja subordinado. Esta proposta foi recusada por unanimidade dos senhores membros da COTIDE.

Em 3 de novembro de 1967. — Antônio da Silva Cunha, Assessor Técnico.

Avaliação das condições do mercado de trabalho para fixação dos percentuais de gratificação de tempo integral: Relatório do Grupo de Trabalho criado pela Portaria nº 3, de 9-1-67, do Diretor-Geral do DASP.

I — Antecedentes

A Lei nº 4.863, de 29-11-65, que reajustou os vencimentos dos servidores civis e militares e deu outras providências, dispôs no § 10 de seu art. 7º, que a gratificação a que se refere o § 1º do art. 11 da Lei nº 4.345, de 26-6-64, relativa ao exercício do cargo em regime de tempo integral e dedicação exclusiva, seria fixada em decreto executivo, mediante proposta do DASP, para os cargos a que se aplica êsse regime, tendo em vista a essencialidade, complexidade e responsabilidade das respectivas atribuições, *bem como as condições de mercado de trabalho* para atividades correspondentes (grifei).

De conformidade com êsse dispositivo, o Decreto nº 60.091, de 18-1-67, que regulamentou o regime de tempo integral, estabeleceu que, a uma gratificação básica de 40% do valor do vencimento, poderiam ser acrescidas as seguintes parcelas, em função das atribuições do cargo:

- a) até 20%, pela essencialidade;
- b) até 20%, pela complexidade e responsabilidade;
- c) até 20%, pela dificuldade de recrutamento em face das condições de mercado de trabalho” (grifei).

Nos termos do art. 11 do citado decreto, o percentual relativo ao mercado de trabalho seria atribuído pela COTIDE, dentro dos seguintes limites:

- I — Mercado escasso — 20%
- II — Mercado Semi-suficiente — 10%
- III — Mercado Suficiente.”

Não dispondo de dados concretos com que configurar objetivamente as condições de escassez ou suficiência do mercado de trabalho das diversas atividades profissionais, a COTIDE fixou, empiricamente, um critério de ordem geral para efeito de atribuição dos referidos percentuais, dentro dos limites estabelecidos. Reconhecendo a precariedade dêsse critério, a Comissão adotou-o provisoriamente, enquanto promovia estudo mais aprofundado do problema.

Para isso foi criado pelo Diretor-Geral do DASP, por sugestão desta Comissão, um Grupo de Trabalho, constituído de representantes da COTIDE; do Ministério do Planejamento; da Divisão de Seleção do DASP; do Instituto Brasileiro de Geo-

grafia e Estatística, do Ministério do Interior; do Departamento Nacional de Salários, do Ministério do Trabalho e Previdência Social; do Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos, do Ministério da Educação e Cultura; e da Fundação Getúlio Vargas, presidido pelo primeiro, "com a incumbência de estudar as condições do mercado de trabalho a que se refere o § 10 do artigo 7º da Lei nº 4.863, de 29 de novembro de 1965."

É o relatório dêsse Grupo de Trabalho que constitui objeto do presente processo.

II — *Relatório do Grupo de Trabalho*

O Relatório, sob o título de "Mercado de Trabalho no Serviço Público Federal — Profissões de Nível Médio e Superior", acompanhado de farta documentação, distribuída em seis pastas anexas, divide a matéria da seguinte forma:

1ª Parte:

I — Considerações introdutórias;

II — Teoria do regime de tempo integral e crítica à sua implantação no Serviço Público Federal;

III — Dificuldades de vencimento do servidor em face das condições do mercado de trabalho. Considerações sobre critério de seleção, níveis de remuneração, problemas do recrutamento e situações no mercado de trabalho.

2ª Parte:

I — Cronograma de atividades desenvolvidas pelo Grupo de Trabalho.

3ª Parte:

I — Conclusões do Grupo de Trabalho."

As considerações de ordem geral relativas à teoria e prática do regime de tempo integral e dedicação exclusiva no Serviço Público Federal serão, naturalmente, apreciadas pela Comissão oportunamente, quando do próximo reexame dêsse sistema, recomendado pelas autoridades superiores. Não serão, por isso, abordadas aqui.

Quanto à questão específica de que foi incumbido o Grupo de Trabalho, restringe-se o seu estudo, como o indica o próprio título do Relatório, ao âmbito do Serviço Público Federal e apenas às profissões de nível superior e médio da Administração Centralizada, não se estendendo ao problema do mercado de trabalho em geral. Essa limitação foi-lhe imposta, alega o Grupo de Trabalho, "pela insuperável insuficiência metodológica com que se

defrontou, não se podendo valer de estudos e pesquisas sistemáticas, praticamente inexistentes sobre a matéria."

"Ainda assim, — prossegue o Grupo de Trabalho — houve mister apelar para certos artifícios de emergência como substitutivos do que seria desejável existisse, para se poder obter aproximações de razoável validade, quando e onde foi possível a elas chegar face à precariedade de dados assinalada.

Bem desejaria este G.T. ter podido chegar a conclusões mais amplas objetivamente fundamentadas, em relação ao tema que lhe foi proposto.

Mas como o assunto é extremamente complexo, diversificado, variável no tempo e no espaço cultural do país, exigindo pesquisas e estudos sistemáticos e periódicos para poder ser situado em termos atuais, precisos e objetivos, e como esses elementos não existem, teve o G.T. de se valer dos dados insuficientes que lhe foram acessíveis, da experiência pessoal não só de seus membros como da dos responsáveis por importantes setores do serviço público, para chegar às aproximações a que chegou e que, com tais limitações, longe estão, obviamente, de representar normas gerais de inflexível e exata aplicação e sim subsídios, achegas a uma razoável colocação do assunto. É muito importante seja assim entendida a contribuição deste G.T."

Dentro dessas limitações, que fez o Grupo de Trabalho?

Primeiro decompôs, *a priori*, em 6 graus o percentual de 20% relativo ao fator mercado de trabalho, em vez dos 3 atuais, "observando-se a classificação fixada para cada cargo, como se segue, de acordo com os graus de existência de cada uma das três situações básicas:

— mercado procurado (insuficiente)	20%
— mercado procurado (insuficiente)	16%
— mercado de procurado a suficiente (semi-suficiente)	12%
— mercado de suficiente a ofertado (semi-suficiente)	8%
— mercado ofertado (suficiente)	4%
— mercado ofertado (suficiente)	0."

Esclareceu, verbalmente, o Presidente do Grupo de Trabalho que essa nova gradação daria à Administração maior flexibilidade na atribuição dos percentuais, conforme as diferentes condições do mercado de trabalho. Se adotada, essa inovação exigirá, obviamente, a alteração do atual Regulamento do RETIDE, como observa a Assessoria Técnica em seu Parecer.

Em seguida, fez o Grupo de Trabalho uma tentativa de "fixação de índices de escassez, semi-suficiência ou suficiência, uti-

lizando elementos obtidos com a realização de concursos públicos feitos no período dos últimos 6 anos", elementos esses que seriam as inscrições em concursos, os comparecimentos, as aprovações e as nomeações, caracterizando "formas de ofertas"; e as vagas existentes, exprimindo "forma de demanda." A metodologia utilizada é exposta em documento anexo ao Relatório.

Esse tratamento estatístico só foi possível, porém, para apenas 16 cargos de nível superior, constantes do Quadro IV (página 92), pois em relação aos demais não foram obtidos dados referentes às vagas existentes quando da realização dos respectivos concursos.

Com respeito a esses últimos cargos — a maioria, ou sejam, 62 de nível superior (reduzidos a 45 com a fusão dos Professores) e 76 de grau médio — a fixação dos graus de escassez, semi-suficiência ou suficiência, "não tanto precisa, passível mesmo de ser considerada genérica" como reconhece o Grupo de Trabalho, baseiam-se em "elementos de informação fornecidos pelos 36 órgãos da Administração Pública consultados, acrescidos das observações pessoais dos membros do Grupo de Trabalho." Foram assim classificados os cargos de nível superior (Anexo nº 1) e os de nível médio (Anexo nº 3).

Isso quanto aos cargos efetivos.

Com relação aos cargos em Comissão e funções gratificadas o Grupo de Trabalho adotou critério diverso, quer do tratamento estatístico empregado no caso dos 16 cargos ou do empírico que utilizou para com a maioria dos cargos efetivos. Os cargos e funções de Direção, Chefia, Assessoramento e Secretariado são classificados em três categorias básicas — "Mercado Procurado (insuficiente), 20% a 16%, Mercado de procurado a suficiente (semi-suficiente), 12% a 8%; Mercado ofertado (suficiente) de 4% a 0" — tendo em vista, principalmente, haver no órgão em questão ou naquele a que serve de "apoio", "pessoal técnico de nível superior em RETIDE", (Anexo 5).

Observa, a respeito, a Assessoria Técnica em seu Parecer: "o percentual relativo a esses cargos é variável, em consonância com variações ocasionais e eventuais, tais como readaptações, reloações, opções por tempo parcial, etc. Esta situação pode, ao mesmo tempo, criar desigualdade como, por exemplo, a de o Diretor de D.P., num Ministério, ter 20% enquanto noutro pode ter 15% e, numa mesma D.P., o mesmo Diretor ter hoje 15% e amanhã 20%, ou vice-versa." E prossegue a Assessoria: "se, com a solução proposta, se pretende manter a hierarquia salarial, talvez se devesse procurar fazê-lo por forma diferente. A título de ilustração do assunto, esta Assessoria informa que, quando iniciou os estudos do anteprojeto do atual Regulamento, propôs a inclusão, em seu texto, de dispositivo redigido nos seguintes tér-

mos: os cargos, ou funções, de direção ou chefia, não poderão ter percentual global inferior ao maior percentual atribuído a cargo que lhe seja subordinado", proposta esta que não foi, então, aceita pela COTIDE mas que o Presidente do Grupo de Trabalho informou-me, verbalmente, considerar perfeitamente aceitável como substitutivo à sugerida em seu Relatório.

Essas propostas relativas a critério para fixação do percentual de mercado de trabalho são apresentadas pelo Grupo de Trabalho como sugestões alternativas a duas outras soluções possíveis para o problema, a saber:

— *2ª Alternativa* — "Abandonar-se o fator "mercado de trabalho" — para o que se proporia a alteração da Lei — distribuindo o valor de 20% que lhe é admitido pelos 2 outros fatores "essencialidade" e "complexidade", e aumentando-se para 50% a gratificação básica, constituindo-se assim a gratificação de 50% básicos e mais 25% para essencialidade e 25% para complexidade";

— *3ª Alternativa* — eliminação da percentagem básica e dos outros três valores variáveis, e atribuição, pelos Diretores dos órgãos sob regime de tempo integral, de um percentual global de 100% para os cargos de direção, chefia e assessoramento e 85% para os cargos técnicos-científicos. A justificativa da sugestão, apresentada pelo representante do MTPS no Grupo de Trabalho, é de que "a avaliação dos graus de dificuldade, responsabilidade, essencialidade, etc., das tarefas que competem às diferentes categorias funcionais, constitui, já, objeto de estudo para determinação dos vencimentos básicos. Paga-se mais ao servidor que, pela natureza das tarefas inerentes ao seu cargo, necessita de maiores conhecimentos e cujos méritos são revelados ao preencher os requisitos exigidos para sua nomeação ou designação."

"Ora, se esse critério já existe na aferição do vencimento básico, não há como utilizá-lo novamente, e através de discutível processo, na determinação da gratificação de tempo integral. Deve esta ser fixada, única e exclusivamente, em função do vencimento básico, o qual já decorre de um metódico processo de hierarquização de responsabilidade. Esse é o critério utilizado na concessão da gratificação militar por tempo integral."

O Grupo de Trabalho, esclareceu verbalmente o seu Presidente, sugeriu alternativas, em vez de recomendar uma única solução, para proporcionar maior área de decisão às autoridades superiores, cuja orientação, a respeito, não lhe foi dado conhecer.

III — Parecer

Do exposto ressalta, à primeira vista, o meritório esforço desenvolvido pelo Grupo de Trabalho para equacionar o problema, tendo se havido com exemplar dedicação e competência no desempenho da árdua tarefa que lhe foi cometida.

Trata-se, sem dúvida, de questão de extrema complexidade, agravada, no caso do Brasil, tanto pela diversidade geo-econômica do mercado como pela virtual inexistência de meios e dados para um estudo mais aprofundado do assunto. É um problema cujos termos variam enormemente no espaço geográfico e econômico do País, tornando escassa numa região e abundante noutra a oferta de certas categorias profissionais (como, por exemplo, médicos), além de alterarem-se, no tempo, com as oscilações bruscas e profundas de uma conjuntura econômica essencialmente fluída.

Se, diante êsses obstáculos praticamente insuperáveis, não conseguiu o Grupo de Trabalho resolver de maneira cabal o problema, é contingência perfeitamente compreensível e justificável.

As naturais limitações do estudo e dos resultados alcançados são evidentes. O problema do mercado de trabalho das profissões técnicas e científicas do Serviço Público Federal não foi abordado em sua total extensão e profundidade. Não só não foi considerado o setor privado do mercado, como mesmo no âmbito do Serviço Público Federal focalizou-se, apenas, a Administração Centralizada, excluídas as Autarquias e Sociedades de Economia Mista. Além disso, utilizando um método heterogêneo, submeteu a tratamento estatístico 16 categorias profissionais e ainda assim somente quanto a dados expressos pelos resultados de concursos públicos; e analisando e classificando empiricamente os restantes cargos efetivos de nível superior e médio — a maioria — segundo a opinião de dirigentes de órgãos da Administração Federal e o ponto-de-vista do próprio Grupo de Trabalho. Por outro lado, a classificação de todos êsses cargos efetivos em 6 categorias, conforme o maior ou menor grau de escassez ou suficiência do respectivo mercado de trabalho, para efeito de distribuição do percentual de 20%, foi feita *a priori* e arbitrariamente, sem maior justificativa, pois as "aproximações a que chegou, com tais limitações, longe estão, obviamente, de representar normas gerais de inflexível e exata aplicação", como reconhece o próprio Grupo de Trabalho (vide supra).

Quanto aos cargos em Comissão e funções gratificadas não foi adotado nenhum critério defensável: a circunstância de haver ou não no órgão funcionário de nível superior em regime de tempo integral como fator de gradação da chefia no mercado de trabalho, é consideração absolutamente irrelevante para o fim em vista e capaz de gerar situações incongruentes, como assinalou a Assessoria Técnica em seu Parecer.

Limitado como seja o trabalho realizado, seus resultados são, entretanto, bastante razoáveis, nas circunstâncias atuais, e passíveis de contribuir para o aprimoramento do regime de tempo integral no que tange ao fator "mercado de trabalho."

As alternativas à manutenção e aperfeiçoamento desse regime em sua sistemática atual, seriam, segundo o Grupo de Trabalho, duas, como vimos. Uma delas, a eliminação do fator "mercado de trabalho", redistribuindo o percentual correspondente pelos demais fatores e pela gratificação básica, tem um duplo inconveniente. Além de implicar em alteração de lei (4.863-65), representaria uma deformação do regime de tempo integral, falseando a sua finalidade precípua — permitir o recrutamento e retenção no Serviço Público Federal do pessoal Técnico e Científico — pela desconsideração justamente da "dificuldade de recrutamento em face das condições de mercado de trabalho", a que se refere o citado Decreto nº 60.091-67, que regulamenta o regime de tempo integral.

A outra alternativa, a substituição da percentagem básica e dos outros valores variáveis por uma percentagem global, atribuída automaticamente ao pessoal em regime de tempo integral, tem os mesmos defeitos da anterior, agravados, além de inoportuna e talvez mesmo inexecutável em face da recomendação das autoridades superiores de maior rigor na aplicação desse regime.

Assim, pois, nada aconselha eliminar ou alterar radicalmente o regime de tempo integral em suas bases atuais, sendo-lhe, como o é, favorável o balanço de sua prática feito tanto pelo próprio Grupo de Trabalho como por dirigentes de órgãos federais, cujo "testemunho a bem dizer unânime" é de que se trata de "solução inteligente encontrada pelo Governo para impedir o êxodo dos técnicos do Serviço Público" (pág. 94). Bastaria apenas considerar a sua importância em face do problema da Chefia — chave da verdadeira Reforma Administrativa — para comprovar-se a sua utilidade.

Em conclusão, parece-me conveniente que a Comissão:

a) aceite, em princípio, a gradação dos cargos efetivos de nível superior e médio proposta pelo Grupo de Trabalho em função do fator mercado de trabalho, cabendo à Assessoria Técnica submeter à aprovação final do Plenário a nova reclassificação dentro das 3 categorias básicas atuais, estipuladas pelo art. 11 do Decreto nº 60.091-67;

b) mantenha o critério vigente com respeito aos cargos em comissão e funções gratificadas;

c) reexamine a oportunidade de estabelecer, com relação aos cargos e funções de direção e chefia, a norma

geral sugerida pela Assessoria Técnica em seu Parecer além de considerar escasso o mercado de trabalho para o provimento dêsses cargos e funções.

Em 12 de dezembro de 1967. — *Ottolmy Strauch*, Relator.

O Plenário aprovou, por unanimidade, o parecer do Relator, com a recomendação de retôrno do processo à Assessoria Técnica, para promover os grupamentos necessários.

Em 12 de dezembro de 1967. — *Therezinha Joffily de Castro*, Secretária do Plenário.

Informação (2ª) no proc. COTIDE nº 354-66.

Em cumprimento ao disposto na alínea "a" do parecer de 12-12-67, do Senhor Relator, aprovado por unanimidade, esta Assessoria faz juntar ao processo uma relação de cargos técnicos de nível superior, e uma outra de nível médio, elaboradas nas condições estabelecidas na mencionada alínea.

2. As seis categorias — 20, 16, 12, 8, 4 e 0 — conforme menciona o relatório do Grupo de Trabalho, mas na verdade cinco — 20, 16, 12, 8 e 0 —, no que se refere a cargos técnicos, foram reclassificados nas 3 categorias — 20, 10 e 0 — permitidas pelo Decreto nº 60.091-67, nas seguintes condições:

a — na coincidência de percentuais que a COTIDE vem adotando com os propostos pelo Grupo de Trabalho, tais percentuais foram mantidos;

b — na divergência entre êsses percentuais foi adotado o percentual do G.T., com os devidos arredondamentos, por aproximação, para mais ou para menos, quando necessários;

c — na falta do percentual atribuível pelo G.T., foi mantido o que a COTIDE vem atribuindo, como, por exemplo, nos casos de Inspetor de Previdência e de Criptógrafo.

3. No presente trabalho, a Assessoria teve a colaboração do Estatístico Thaís Cardoso.

Em 27 de dezembro de 1967. — *Antônio da Silva Cunha*, Assessor Técnico.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DO PESSOAL CIVIL

MERCADO DE TRABALHO DE NÍVEL SUPERIOR POR CARGOS

DISCRIMINAÇÃO DOS CARGOS	COTIDE	GRUPO DE TRABALHO	COTIDE
	% ATUAL		% FUTURO
Agrimensor.....	20	20	20
Antropólogo.....	20	16	20
Arquiteto.....	20	12	10
Assistente Jurídico.....	—	Vedado	—
Assessor Assuntos Legislativos.....	—	—	—
Assessor Parlamentar.....	—	—	—
Assistente Social.....	20	12	10
Astrônomo.....	20	20	20
Atuário.....	20	20	20
Bibliotecário.....	20	20	20
Biologista.....	20	20	20
Botânico.....	20	20	20
Cirurgião Dentista.....	20	12	10
Conservador de Museu.....	20	20	20
Contador.....	20	8	10
Documentarista.....	20	8	10
Economista.....	20	12	10
Enfermeiro.....	20	20	20
Engenheiro.....	20	20	20
Engenheiro Agrônomo.....	20	20	20
Estatístico.....	20	20	20
Farmacêutico.....	20	12	10
Geógrafo.....	20	20	20
Geólogo.....	20	20	20
Inspetor de Ensino.....	20	16	20
Inspetor de Previdência.....	20	—	20
Inspetor de Seguros.....	20	20	20
Médico.....	20	20	20
Meteorologista.....	20	12	10
Naturalista.....	20	20	20
Nutricionista.....	20	8	10
Paleontólogo.....	20	20	20
Pesquisador.....	20	20	20
Procurador.....	—	Vedado	—
Professor.....	20	20	20
Psicólogo.....	20	20	20
Químico.....	20	20	20
Redator.....	20	0	0
Sociólogo.....	20	12	10
Técnico de Administração.....	20	20	20
Técnico de Econ. e Finanças.....	20	12	10
Técnico de Educação.....	20	20	20
Tradutor.....	20	0	0
Veterinário.....	20	20	20
Zoólogo.....	20	20	20

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DO PESSOAL CIVIL
MERCADO DE TRABALHO DE NÍVEL MÉDIO POR CARGOS

DISCRIMINAÇÃO DOS CARGOS	COTIDE	GRUPO DE TRABALHO	COTIDE
	% ATUAL		% FUTURO
Agente Social.....	10	12	10
Assessor de Eletrônica.....	10	16	20
Assistente de Educação.....	10	16	20
Assistente de Enfermagem.....	10	16	20
Assistente de Org. Rural.....	10	20	20
Audiometrista.....	10	20	20
Auxiliar de Astrônomo.....	10	16	20
Auxiliar de Atuação.....	10	16	20
Auxiliar de Bibliotecário.....	10	16	20
Auxiliar de Desenhista.....	10	16	20
Aux. de Enfermagem e Enfermeiro Auxiliar.....	10	12	10
Auxiliar de Engenheiro.....	10	20	20
Auxiliar de Estatística.....	10	16	20
Aux. de Insp. Sanitária e Rural.....	10	20	20
Auxiliar de Meteorologia.....	10	12	10
Auxiliar de Museu.....	10	20	20
Auxiliar de Necrópsia.....	10	20	20
Cinetécnico.....	10	12	10
Classificador de Pedras.....	10	20	20
Classificador de Prod. Animais e Vegetais.....	10	12	10
Criptógrafo.....	10	—	10
Criptólogo.....	10	Extinto	Extinto
Delineador.....	10	16	20
Desenhista.....	10	12	10
Eletrotécnico.....	10	16	20
Enfermeiro Auxiliar.....	10	16	20
Executor de Textos.....	10	16	20
Fiscal de Previdência.....	10	—	10
Fisioterapeuta.....	10	—	10
Fotogrametrista.....	10	16	20
Geometrista.....	10	16	20
Gravador Artístico.....	10	16	20
Insp. de Caça e Pesca.....	10	—	10
Laboratorista.....	10	16	20
Massagista.....	10	20	20
Mecânico de Aparelhos e Instrumentos.....	10	16	20
Musicista.....	10	—	10
Observador Meteorológico.....	10	16	20
Obstetrix.....	10	16	20
Oficial de Chancelaria.....	10	0	0
Oficial de Migração.....	10	—	10
Operador de Eletrocardiografia.....	10	—	10
Operador Eletroencefalografia.....	10	—	10
Operador de Fisioterapia.....	10	—	10
Operador de Geodésia.....	10	20	20
Prático de Farmácia.....	10	12	10
Preparador de Museu.....	10	16	20
Preparador de Textos.....	10	12	10
Prof. do Ensino Prim. Rural e Prof. Ens. Especializado.....	10	16	20
Professor de Ofícios.....	10	16	20
Protético.....	10	16	20
Revisor Hemoplasaterápico.....	10	—	10
Técnico de Artes Gráficas.....	10	16	20
Técnico de Contabilidade.....	10	12	10
Técnico de Eletrônica.....	10	16	20
Técnico de Laboratório.....	10	16	20
Técnico de Migração.....	10	—	10
Técnico de Telecomunicação.....	10	16	20
Técnico Rural.....	10	16	20
Tecnologista.....	10	16	20

Processo COTIDE 354-66 — Percentuais relativos a mercado de trabalho para os cargos técnicos de níveis superior e médio.

RELATÓRIO

Os critérios de enquadramento propostos pela Assessoria Técnica são, como vimos, razoáveis.

Em consequência, os cargos técnicos de nível superior de Arquiteto, Assistente Social, Cirurgião Dentista, Contador, Documentarista, Economista, Farmacêutico, Meteorologista, Nutricionista, Sociólogo e Técnico de Economia e Finanças tiveram os seus percentuais reduzidos de 20% para 10%, e o percentual relativo ao cargo de Redator foi reduzido de 20% para 0. Os demais não sofreram alteração.

Quanto aos cargos técnicos de nível médio tiveram, na maioria, seus percentuais aumentados de 10% para 20%, exceto os cargos de Agente Social, Auxiliar de Enfermagem, Enfermeiro Auxiliar, Auxiliar de Meteorologia, Cinetécnico, Classificador de Produtos Animais e Vegetais, Criptógrafo, Desenhista, Fiscal de Previdência, Fisioterapeuta, Inspetor de Caça e Pesca, Musicista, Oficial de Migração, Operador de Eletrocardiografia, Operador de Eletroencefalografia, Operador de Fisioterapia, Prático de Farmácia, Preparador de Textos, Revisor Hemoplasterápico, Técnico de Contabilidade e Técnico de Migração, cujos percentuais não foram alterados, e o cargo de Oficial de Chancelaria que teve o seu percentual reduzido de 10% para 0.

VOTO

Pela aprovação dos novos percentuais, baseados nas conclusões do Grupo de Trabalho criado pela Portaria nº 3, de 9 de janeiro de 1967, do Diretor-Geral do DASP.

Em 8 de janeiro de 1968. — *Ottolmy Strauch*, Relator.

O parecer obteve aprovação unânime.

Em 1 de janeiro de 1968. — *Therezinha Joffily de Castro*, Secretária do Plenário.

À elevada consideração do Diretor-Geral, sugerindo a publicação, na R.S.P., do parecer do Relator e do relatório do Grupo de Trabalho. — 11-1-68. — *Edgard Costa Amorim*.

Concordo com a publicação na R.S.P.

Homologo a decisão do Plenário.

Encaminhe-se à COTIDE, para conhecimento, solicitando depois, a restituição, a esta Diretoria-Geral, do processo e anexos.

Em 11 de janeiro de 1968. — *Belmiro Siqueira*, Diretor-Geral.

Ciente. Extraídas cópias (uma para a A.T. e outra para a R.S.P.). Restitua-se ao Senhor Diretor-Geral.

COTIDE, 12-1-68. — *E. C. Amorim*.