

Método do "Salário Básico" na Administração de Pessoal

ÍNDICE da nova orientação que está presidindo ao exame e à solução dos problemas administrativos de pessoal no serviço público federal, é o decreto número 30.402, de 16 de janeiro passado, sobre o regime do pessoal extranumerário-mensalista da Rêde de Viação Paraná-Santa Catarina.

Aparentemente, o ato do poder Executivo nada revela de excepcional. Trata-se de um decreto de apenas seis dispositivos, alusivo à aprovação de tabelas de extranumerários-mensalistas, que também não diferem, visualmente, das demais discriminações referentes ao pessoal mensalista de outros órgãos da administração direta ou indireta.

Na realidade, entretanto, há algo inédito a sublinhar. Pela primeira vez, adotou a administração um plano de pagamento estabelecido em referência ao princípio do "salário básico". Expliquemo-nos. Como nos outros meios de trabalho, o pessoal ferroviário da Rêde Paraná-Santa Catarina vinha, desde 1948, percebendo salários manifestamente inferiores aos índices locais do custo da vida. Diante do desajustamento flagrante, o Ministério da Viação e Obras Públicas chegou a autorizar, como extremo recurso, a concessão de um abono correspondente a um dia de serviço, até que fôsse estabelecido, de forma definitiva, o reajustamento de salário. Foi em tal oportunidade que serviu para a experimentação de um novo método de plano de pagamento. Partiu êste do princípio de fixação de um salário básico, "funcional", intermediário entre o salário mínimo local e o nível mínimo de remuneração, vigente no serviço público, para extranumerário-mensalista. Sendo o salário mínimo local de Cr\$ 651,00 e o segundo termo igual a Cr\$ 1.200,00 (importância correspondente ao padrão A ou referência 17), o

salário básico para o pessoal da Rêde ficou estabelecido com Cr\$ 900,00 mensais. Essa importância constituiu-se então, uma espécie de “salário mínimo” para o mensalista considerado como “adulto” estabelecendo-se, ainda, ainda, um grau abaixo, igual a Cr\$ 800,00, para remuneração de aprendizes que, segundo norma geral consubstanciada na própria legislação trabalhista, devem perceber salário inferior ao do empregado adulto.

Assim estabelecido o salário básico, em critério não empírico, caberia dar solução ao problema da criação da escala padrão de salários. Neste particular, instituiu-se uma tábua de índices ponderados segundo a importância dos deveres e das responsabilidades exigidas para o exercício de cada função. A instituição de “pesos”, na escala de valores, o índice do salário básico, fixado em relação ao custo da vida, e, ainda, a correspondência que se estabeleceu entre a soma de responsabilidades e os valores ponderados — um sistema de pagamento que se pode adaptar, automaticamente, a qualquer variação do custo da vida, evitando-se o recurso às majorações de salário, contraproducentes pelas repercussões que provocam, já no “Standard” de vida, já no mercado de trabalho. Resta agora estender a outros setores, soluções paralelas à que foi consubstanciada no Decreto n.º 30.402, de 16 de janeiro de 1952.