

nível e sem atropelos, os trabalhos do órgão pelo qual é responsável.

Dessa forma, se o chefe não “aparece”, se não faz questão fechada de impor o “quem manda aqui sou eu”, preferindo, com boa dose de bom-senso, deixar que seus auxiliares apareçam não como álgidas peças de máquinas, mas como homens que devem orgulhar-se de sua tarefa quando bem feita, não deverá por outro lado esquecer-se de que há necessidade de maior coordenação de trabalho, mais acentuado contrôlo, a fim de que não se desperdicem, inútilmente, tempo e energia. Daí a vigilância permanente, a preocupação constante de concatenar idéias, imprimindo rumos que sejam naturalmente aceitos, como se fôsem espontaneamente escolhidos.

E' bem verdade que pode parecer, à primeira vista, que seja o chefe destituído de personalidade, para aqueles que, de início, não se acham em íntimo contato com o serviço. E' possível até mesmo que, em certos casos, seja tido como um apático, dando azo a murmúrios de que é governado por A, ora por B e ainda por C ou D. Assim não pensam, todavia, seus auxiliares, cuja atuação animadora irá desfazendo aquela falsa suspeita no ânimo dos que, pouco a pouco, mais se aproximam do serviço, em razão do ofício.

E' bom ressaltar, nesta altura, que há, obviamente, matéria que exige o “aparecimento” do chefe. Exemplo típico é um relatório de atividades. Os elementos que o constituirão são, geralmente, fornecidos pelos auxiliares, que apresentam relatos dos seus setores. Cabe ao responsável pelo

órgão imprimir unidade a êsses trabalhos, pois não ficaria bem que encaminhasse à autoridade superior observações parciais do serviço, sem uma visão de conjunto.

Por outro lado, há matéria, ainda, que, apesar de estar, legalmente, na alçada de competência do próprio chefe, pode servir, entretanto, de magnífico instrumento de estímulo, desde que essa competência seja, assisadamente delegada. A delegação de atribuições, quando oportuna, prestigia a ação daqueles que respondem pelos diversos setores do órgão, e dos quais depende, em grande parte, o êxito dos trabalhos que devam ser realizados. Poderia enumerar vários exemplos, que bem ilustrariam esta afirmativa, preferindo, entretanto, deixá-los para outra oportunidade.

Aquí ficam, dêsse modo, ligeiras observações, que alguma experiência aconselhou, sôbre um pequeno problema da chefia, de cujo exame se conclui que é marcante a obra construtiva do chefe, em sua ação pertinaz no sentido de criar um clima agradável no serviço, a poder de reiterados estímulos, retraindo-se, com oportunidade, a fim de que seus auxiliares possam estar coordenadamente em cena, insuflando vida ao papel que desempenham. Pois ao chefe cumpre, elementarmente, fertilizar o terreno em que atua, possibilitando o desenvolvimento progressivo do grupo de trabalho, convencido de que “that state of mind which expresses itself in *enthusiasm, loyalty, cooperation, devotion to duty, pride in service*, is the end of whole personnel system”. (Mosher and Kingsley).

## Licença prêmio

J. A. DE CARVALHO e MELO

**A** funcionário público sempre se facultou o direito do exercício do cargo, mediante licença, por motivo de moléstia devidamente comprovada. Autorizava a lei êsse afastamento a prazo certo, prorrogável até determinado limite se o exigisse o mesmo ou motivo outro superveniente de igual natureza.

Concedia-se-lhe tal licença, à base do respectivo ordenado, com desconto gradualmente majorado, conforme fôsem as prorrogações ocorrentes.

Era, assim, autorizada com o desconto da quarta parte, da metade, de três quartos, e de todo o ordenado, respectivamente, pelo prazo de seis meses a um ano, de um ano a dezoito meses, de dezoito meses a dois anos, e de mais de dois anos.

Referia-se a lei a ordenado que, então, correspondia a dois terços do vencimento atribuído ao cargo exercido pelo interessado. E' que a terça parte restante, considerada gratificação *pro labore*, jamais era levada em conta para aquêle fim. Qualquer que fôsse o período da licença, invariável seria o desconto da gratificação de exercício.

Foi a êsse tempo que surgiu a licença especial. Instituiu-a a lei n.º 4.067, de 16 de janeiro de 1920. Era de seis, ou de doze meses, e exigia prévio período de dez ou de vinte anos consecutivos de serviço, ou seja, sem que tivesse funcionário gozado qualquer licença (art. 19).

Paralelamente: a) não influiu na contagem de tempo para o efeito de aposentadoria ou reforma (§ único do art. 19 cit.); b) não dava lugar a desconto no vencimento (§ ref.); e c) independia de alegação de moléstia (art. 19).

Era aplicável aos operários, trabalhadores e diaristas da União (art. 26).

Tinha sabor de prêmio à assiduidade do funcionário e de recompensa à sua dedicação ao trabalho. Êste, aliás, o seu próprio sentido, a sua razão de ser, o motivo que a inspirou. Anos consecutivos de serviço — dez ou vinte — legitimavam o pedido e seu deferimento. Aí, a principal condição estabelecida, principal, senão única. Afir-mava-o o vocábulo — consecutivos — e confirmavam-no as expressões — não tiver gozado licença.

Em 1921, o Decreto Legislativo n.º 4.255, de 11 de janeiro fez alterações diversas e restritivas do uso e gozo dessa faculdade outorgada ao funcionário público. Restritivas, umas, e ampliativas, outras.

Assim, é que, para a concessão dessa licença, passou a exigir "motivo de moléstia, constatada em inspeção de saúde" (art. 2.º) e mandava contar "pelo dôbro, para o efeito de aposentadoria ou reforma", o respectivo tempo ao funcionário, civil ou militar, que, com direito a essa licença, deixasse de gozá-la (§ 3.º do art. 2.º).

Mantendo os prazos de seis e de doze meses anteriormente estabelecidos e correspondentes aos respectivos períodos de dez e de vinte anos consecutivos de tempo de serviço (art. 2.º), facultou sua divisão em parcelas de dois e de três meses, por ano civil (§ 2.º do art. 2.º cit.).

A liquidação do tempo de efetivo exercício para assegurar essa licença era feita por decênios completos, interrompendo-se o período sempre que se desse o afastamento por qualquer licença (§ 4.º do art. 2.º).

As autoridades que devessem conceder essa licença recomendava-se atentassem na possibilidade de acarretar isto prejuízo ao serviço, motivo considerado suficiente para legitimar o indeferimento do pedido facultando-se, todavia, ao interessado o competente recurso para quem de direito (Circ. do Minist. da Fazenda, de 20-4-1921).

Relativamente à contagem do decênio de exercício, que daria direito à mencionada licença, emitira o Sr. Rodrigo Otávio, então Consultor Geral da República, interessante parecer, em 10-4-1922.

Indagava-se:

"um funcionário, civil ou militar, que tem dois períodos de 10 anos de serviços ininterruptos em cada período, pode obter duas licenças de seis meses cada uma, de acordo com o art. 17 do dec. n.º 14.663, de 1 de fevereiro de 1921"?

Após o exame do caso, disse êle:

"O caso é sutil, Sr. Ministro, mas o modo por que está a lei redigida, parece dar razão ao requerente. Os seis meses de licença são concedidos por dez anos consecutivos de exercício. Se o funcionário tiver êsse tempo de exercício terá direito à licença de seis meses; de depois tiver outros dez anos de serviço poderá ter nova licença de seis meses. E assim, é claro, que a cada dez anos de exercício poderá corresponder uma licença de seis meses.

Tendo a lei que outorga tal favor sido promulgada depois que um funcionário tenha dois períodos consecutivos de dez anos de exercício, não vejo por que não tenha êle direito a êsses dois períodos correspondentes de licença, desde que êle teria direito a êsses períodos de licença, se os pudesse ter gozado cada período de licença em seguida a cada período de 10 anos de exercício.

E' certo que se lhe concedendo de licença seis meses e mais seis meses, ter-se-lhe-á concedido um ano de licença, o que a lei permite a quem tenha 20 anos de exercício consecutivo.

E' uma incongruência, por certo, mas a que conduzem os termos da lei. E' êste, Sr. Ministro, o meu parecer que submeto à apreciação de V. Exa."

Não menos interessante, dêsse ponto de vista, fôra a decisão de 16/2 do mesmo ano, do Sr. Mi-

nistro das Relações Exteriores, nos termos seguintes:

"Não é possível deferir a petição de 4 do mês passado, do cônsul Simonsen. Os funcionários que durante um período de vinte anos consecutivos ou de dez anos consecutivos não houverem gozado de qualquer licença, terão o direito de obtê-la pelo prazo de um ano ou de seis meses, para tratamento de saúde sem desconto de vencimentos (dec. n.º 14.663, de 1 de fevereiro de 1921, art. 17 e seu § 1.º). Mas, vê-se para logo que a especialidade dêsse favor legal não consiste tanto na concessão de uma licença longa, mas principalmente no pagamento dos vencimentos, sem desconto, durante a licença, como prêmio a quem não gozou de qualquer licença durante o lapso de 20 ou de 10 anos. Ora, o suplicante, diz a informação, gozou de uma licença de seis meses, com todos os vencimentos-ouro, desde 1 de janeiro até 1 de julho de 1919 e, diz a sua petição, gozou de uma outra licença de 4 meses em 1921. Logo, êle não tem os últimos vinte anos, ou diz, livres de licença e, portanto, está fora das condições legais. Pouco importa que anteriormente a essas duas licenças êle possa contar um período de 10 anos consecutivos sem licença, completado em 1909, conforme alega. Tal período não lhe dará o direito pretendido porque a nova lei (cit. dec. de 1921) sòmente é aplicável à sua vigência, para trás ou para diante. Seria, assim, incivil saltar além das últimas licenças gozadas para ir procurar períodos anteriores".

Vitoriosa a Revolução de 1930, foi revogada a disposição regulamentar (art. 17 do Dec. 14.663, de 1-2-1921) sôbre a concessão de tal licença. Fê-lo o Governo Provisório, mediante o Decreto número 19.953, de 5 de maio de 1931, ordenando que se apresentasse à repartição competente, dentro do prazo de quinze ou de trinta dias, todo o funcionário que estivesse em gozo dessa licença, respectivamente, pelo período de seis ou de doze meses.

Cêrca de quatro anos depois, novo diploma legal restabelecia a licença especial. De 15 de abril de 1935, fôra o Decreto Legislativo n.º 42 que regulou a matéria.

Em linhas gerais, a nova lei não diferia das sua congêneres anteriores.

Assim é que:

a) fixava em seis meses a licença especial, com vencimento integral, assegurando o direito de gozá-la ao funcionário, civil ou militar, que durante um decênio consecutivo, não se afastasse do exercício de suas funções (art. 1.º);

b) não computava o afastamento do exercício, quando por motivo de nojo ou de gala, não excedesse de oito dias, bem como em virtude de faltas justificadas e de licença para tratamento de saúde até seis meses (parágrafo único do artigo 1.º, cit.); e

c) não influiu a licença na contagem de tempo para efeito de promoção, aposentadoria, reforma ou gratificação adicional (art. 2.º).

A liquidação do tempo de exercício para assegurar o direito à licença especial seria feita, como se disse, por um ou mais decênios completos, interrompendo-se cada decênio sempre que se desse o afastamento, ressalvado, apenas, o resultante de nojo ou gala, de faltas justificadas e de licença para tratamento de saúde, até seis meses (artigo 3.º).

Conservara a contagem em dôbro do tempo da licença não gozada (art. 6.º) e facultava sua concessão em parcelas de dois e de três meses, por ano civil, conforme se tratasse de licença à base de um ou de dois decênios de exercícios (artigo 4.º).

Resolvendo possíveis dúvidas, estabelecera, desde logo, a preferência, um após outro:

a) do funcionário que a requeresse para tratamento de saúde, à vista de doença provada;

b) daquele que contasse na sua efetividade, além do período de dez anos de serviço, mais tempo de exercício não interrompido por licenças; e, finalmente,

c) do funcionário que se recomendasse pela aptidão, pela assiduidade e pela exação no cumprimento do dever (§ 3.º do art. 4.º).

Prudentemente, proibia o licenciamento simultâneo do funcionário e seu substituto legal, quando fôsse este o único indicado para atender às necessidades ocorrentes. E, assim dispondo, estabelecia, também e concomitantemente, a preferência de um ao outro que primeiro requeresse a referida licença, e, se ao mesmo tempo o tivessem feito, atendido seria aquêle que contasse maior período de serviço não interrompido (§ 2.º do art. 4.º, cit.). Em seguida, regulando, nesse particular, a concessão de que pudesse decorrer aumento de despesa, determinava que, para os devidos fins, fôsse feita comunicação imediata à repartição competente (art. 5.º).

No louvável intuito de prevenir prejuízos à execução dos serviços públicos, coibia, expressamente a concessão de licença especial a funcionários em número superior à sexta parte do total do respectivo quadro, departamento ou classe, conforme a natureza dêsses serviços (§ 2.º do ref. art. 4.º).

Nesse sentido, descendo a minúcias, prescrevia que sómente a um dêles poderia ser licenciado, se menor de seis fôsse o número de funcionários em efetivo exercício nesses mencionados órgãos (§ 2.º, do art. 4.º, cit.).

E, afinal, numa evidente demonstração de acatamento aos direitos anteriores ligados à lei de 1921, autorizava o gôzo da aludida licença, total ou parcialmente, se tivesse havido impedimento ou interrupção em virtude do Decreto n.º 19.953, de 1931, do Governo Provisório que revogou o art. 17 do decreto n.º 14.663, de 1 de fevereiro daquele ano.

Mais tarde, o Decreto-lei n.º 1.713, de 28 de outubro de 1939, em seu art. 278, revogou a Lei n.º 42, de 1935. Houve por bem, entretanto, mandar adicionar ao tempo de serviço dos funcionários que, ao entrar em vigor o referido diploma legal, estivessem nas condições estabelecidas nos artigos 1.º e 7.º da lei revogada, o dôbro do tempo concernente ao período da licença não gozada.

A Lei n.º 283, de 24 de maio de 1948, em vigor, foi calcada na sua congênere de 1935. A diferença que entre ambas existe está no modo de resolver a substituição do funcionário licenciado, a que a nova lei deu orientação diversa, com evidente preocupação de evitar aumento de despesas. A vaga transitória sómente será preenchida por funcionário da mesma ou de outra repartição, "sem direito a quaisquer vantagens além das peculiares ao seu próprio cargo ou função" (artigo 5.º).

Aí têm os estudiosos do assunto, alguns elementos que talvez lhes possam servir de indicação no exame dos casos ocorrentes, levadas em conta, já se vê, as circunstâncias peculiares a cada hipótese de que se trate.

## SELEÇÃO

### Questões objetivas — Diversos tipos

BELMIRO SIQUEIRA

**A** atividades do D.A.S.P., no setor da técnica leção de pessoal, tornaram-se características, dentre outras razões, por compreenderem os seus concursos exames através de testes ou provas objetivas.

"Questões objetivas" é expressão proposta para indicar "itens" de um teste. E já tivemos ocasião de conceituar êste, ou seja a prova objetiva, como o instrumento de exame que condiciona o trabalho dos candidatos e elimina o subjetivismo do examinador na avaliação dos resultados.

Vários são os tipos de questões objetivas. Traduzindo, porém, publicação da "Indiana State Personnel Division", temos como tipos mais comuns

as questões denominadas "falso-verdadeiro", "múltipla escolha", "completamento", "formação de pares", "ordenação", "classificação" e "enumeração".

Como recomendações gerais a respeito da organização de provas objetivas, a Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento do D.A.S.P., sistematicamente, solicita das bancas examinadoras atenção para alguns pontos básicos, quais sejam:

1. Evitar fatos ou assuntos controversos;
2. Evitar as chamadas "perguntas de algebrá";
3. Imprimir clareza e precisão nos enunciados das questões, a fim de afastar a possibilidade de mais de uma interpretação;