

Finalidades da Assistência Social

ITAGILDO FERREIRA

A Lei n.º 284, de 28 de outubro de 1936 — estaca zero de codificação de tôdas as aspirações de reforma do serviço público civil brasileiro — nucleou, pode-se dizer, o vigente sistema de pessoal, ao articular o Conselho Federal do Serviço Público Civil com as Comissões de Eficiência, por ela concebidos, e ao prever, no seu art. 44, que “os ministérios organizarão um serviço completo de assentamento do seu pessoal e publicarão, anualmente, a relação de todos os seus funcionários, por ordem de antiguidade”.

O Decreto-lei n.º 204, de 25 de janeiro de 1938, procurando corporificar o sistema, dispôs, no seu art. 1.º, que haveria

“em cada Ministério um órgão incumbido da coordenação sistemática dos assuntos relativos aos funcionários públicos civis e aos extranumerários...”

Impôs-se, à vista disso, a criação dos serviços de pessoal nos Ministérios, órgãos entrosados com o Departamento Administrativo do Serviço Público, dando-se maior amplitude à política de centralização das atividades gerais em departamentos auxiliares dos setores incumbidos das finalidades precípuas do Estado.

Os órgãos de pessoal, então criados, tiveram, em regra, a mesma estrutura, destacando-se — e é o que interessa no momento — o setor de Assistência Social, cujas finalidades podem ser exemplificadas com as que constam do art. 8.º do Decreto n.º 2.295, de 29 de janeiro de 1938, que expediu o Regimento do Serviço de Pessoal do Ministério da Agricultura:

a) estudar as medidas preventivas contra acidentes que possam atingir os funcionários e os extranumerários, quando no exercício de suas funções;

b) estabelecer medidas para socorros de urgência;

c) providenciar a adoção de medidas para a higienização dos locais de trabalho e para o conforto do pessoal;

d) colaborar na incentivação do cooperativismo;

e) colaborar nos estudos de tipologia, antropometria e psicotécnica, relativos aos funcionários e extranumerários;

f) estudar e propor a organização de cursos de adaptação e aperfeiçoamento.”

Amplio programa, como se observa, foi atribuído às seções de Assistência Social, programa êsse que, é verdade, não saiu da letra fria do texto regimental, em virtude de circunstâncias várias, salientando-se, dentre elas, os novos encargos que

viriam em seguida sobrecarregar suas atividades e que absorveram sua missão fundamental.

E' que, com o advento do Decreto-lei número 1.713, de 28 de outubro de 1939 — Estatuto dos Funcionários Civis da União — passou a Assistência Social a incumbir-se dos exames periciais, como se vê do § 2.º do art. 162 dêsse diploma legal:

“Para as licenças até noventa dias, as inspeções deverão ser feitas pelos médicos da Seção de Assistência Social dos Serviços de Pessoal.”

Como as licenças superiores a noventa dias, na forma do § 3.º, seriam concedidas mediante inspeção de juntas médicas, bem como as aposentadorias por invalidez, pode-se, então, avaliar o volume dos encargos que desviaram a direção da Assistência Social.

O problema se agravou de tal modo, em face de repercussões tão desfavoráveis sob todos os aspectos, que os próprios administradores se impressionaram com o fato e resolveram buscar uma solução razoável com a expedição do Decreto-lei n.º 5.848, de 23 de setembro de 1943 que, no seu art. 1.º, estabeleceu:

“Para efeito de aposentadoria, os exames de sanidade e capacidade física dos servidores civis da União serão realizados, no Distrito Federal, pelo Serviço de Biometria Médica...”, ficando expesso, no seu art. 2.º, que:

“Para efeito de posse e exercício, verificação sistemática das condições físicas dos servidores, contróle de falta ao serviço e licença, os exames de sanidade e capacidade física prévios, periódicos e ocasionais dos candidatos a cargos e funções federais, dos servidores civis da União e pessoas de sua família”,

seriam, também, realizados pelo Serviço de Biometria Médica.

Instituiu-se, assim, com bom senso, o sistema de centralização dos exames periciais num órgão situado, equidistantemente, de todos os Ministérios, reatando-se, por outro lado, o fio da idéia inicial, objetivada nas atribuições que haviam sido, regimentalmente, dadas à Assistência Social.

Os bons resultados dessa centralização de perícias foram indiscutíveis. Economia de pessoal e de material, critério de julgamento o mais uniforme possível, obstáculos maiores às influências contrárias aos interesses do serviço, tudo isso se ganhou com a acertada medida.

Se a Assistência Social, libertada dos entraves que amorteceram suas finalidades, não deu, ainda assim, cumprimento às suas atribuições normais, isso não desmerece, absolutamente, o alcance da-

quela providência, devendo sua passividade ser levada à conta da falta de recursos que se viu obrigada a enfrentar.

Em 1945, porém, deu-se uma guinada em sentido contrário, — pois o Decreto-lei n.º 8.384, de 17 de dezembro desse ano, prescreveu, no seu art. 1.º, que

“para efeito de licenças, contróle de faltas ao serviço, posse e exercício, — verificação sistemática das condições físicas do servidor público e pessoas de sua família”,

seriam os exames, novamente, feitos pela Assistência Social, ficando com o Serviço de Biometria, apenas, nos termos precisos de seu art. 2.º, os realizados para efeito de aposentadoria.

Desferiu-se, assim, sumariamente, um golpe de morte na centralização dos exames periciais, que vinham sendo realizados com critério uniforme, o mais justo que se pôde conseguir até hoje no serviço público, liquidando-se, por outro lado, qualquer iniciativa que se poderia ensaiar no sentido de integrar a Assistência Social no âmbito de suas finalidades.

Como se não bastasse esse retrocesso já condenado pela experiência, acresce, agora, mais uma circunstância, que virá agravar o problema. Verificando-se uma espantosa corrida para as clínicas

do Hospital dos Servidores do Estado, corrida que vai além de suas reais possibilidades, impõe-se, prementemente, a necessidade da adoção de um critério seletivo, que ficaria, no caso, a cargo da Assistência Social.

Pensar, entretanto, em transformar-se a Assistência Social em pósto de triagem e orientação — situando-a como órgão auxiliar do Hospital dos Servidores — sem restabelecer-se a centralização da “rotina policial” no Serviço de Biometria Médica, será, evidentemente, uma infeliz solução.

O simples restabelecimento da centralização dos exames periciais no Serviço de Biometria Médica teria o mérito de repor a Assistência Social no seu próprio âmbito de ação. Seria o ideal. Mais uma oportunidade para reatar-se o fio de suas verdadeiras finalidades.

Não sendo, todavia, possível a realização desse ideal, que se instalem, com todos os recursos, os ambulatórios que farão o trabalho de triagem para o Hospital dos Servidores do Estado, mas que a essa descentralização dos serviços de assistência médica corresponda a centralização indispensável dos exames periciais no Serviço de Biometria.

Do contrário, será melhor desintegrar-se, de uma vez, a Assistência Social dos serviços de pessoal dos Ministérios, abandonando-se a orientação que, há mais de um decênio, vem sendo sustentada.

“Princípios de Administração de Pessoal”

Na coleção “Biblioteca de Assuntos Administrativos” acaba de aparecer o livro “Princípios de Administração de Pessoal”, escrito pelos conhecidos e renomados técnicos em administração, Eduardo Pinto Pessoa Sobrinho e José Nazaré Teixeira Dias.

Nessa obra foram tratados todos os problemas de pessoal, não apenas no que diz respeito às relações entre o Estado e os seus servidores, mas as que afetam a tôdas as organizações, públicas ou particulares.

Senão vejamos, num rápido bosquejo, do que cuidam os dezessete capítulos do livro, consubstanciadores de um vasto programa de administração de pessoal.

O capítulo 1.º examina a “natureza dos problemas de pessoal”, define a expressão “administração de pessoal”; mostra a necessidade da existência dos órgãos de pessoal, as funções que lhes são inerentes e as relações que devem manter com os demais setores da organização.

O capítulo seguinte é dedicado à “classificação dos cargos e dos funcionários” e à fixação dos conceitos de *classificação de cargo*, de *classe*, de *carreira*, de *grupo de carreiras* e de *serviço*; demonstra as vantagens da classificação de cargos e ensina como planejar e executar uma classificação de cargos.

O capítulo subsequente é dedicado ao “plano de pagamento” e nêle os autores salientam a importância do problema, pois — “nenhum outro pe-

netra mais a fundo na vida do trabalhador, como membro da comunhão social do que aquêle ligado ao salário, que lhe vai assegurar a subsistência e, na verdade, definir-lhe a posição na sociedade”. Expõem, então, as relações entre a classificação de cargos e o plano de pagamento, o conceito de salários, as teorias econômicas sobre salário, examinam o salário mínimo, as diferentes modalidades de salário, o salário justo e as normas que devem presidir a elaboração e instalação do plano de pagamento.

O capítulo V enfrenta as questões ligadas ao recrutamento e à seleção, tais como: conceito de recrutamento; distinção entre recrutamento e seleção; elementos essenciais de um plano de recrutamento; as diferenças individuais; a seleção e o sistema do mérito; as condições para o exercício da seleção; a classificação das provas; construção de testes e os recursos dos candidatos.

A seguir os autores examinam o “placement” para o que sugerem a denominação de “colocação do empregado” procurando fixar o conceito de “colocação”, estudando as relações entre a seleção e a colocação do empregado, as diversas fases da colocação do empregado, e a interferência dos órgãos de pessoal no problema.

O capítulo IX é dedicado ao “estágio probatório”. Definição, relação entre a seleção, a colocação e o treinamento com o estágio, a extensão do estágio, a estabilidade e o estágio, são alguns dos problemas examinados neste Capítulo.