

e se mantém um setor de organização no serviço público brasileiro.

Assim sendo o progresso de nossa Administração, a este respeito, segue, é de crer-se, os avatares da cooperação entre os serviços de organização e os de orçamento.

Por agora e ainda por algum tempo, não há que pensar em vistosos resultados dessa cooperação, em face de notórias dificuldades de natureza instrumental.

O aperfeiçoamento orçamentário, enquanto isso, só será possível em setores restritos, o que não o torna menos desejável.

E, como se vê, o organizador — tomado o termo no sentido que se ajusta à divisão das atividades de administração geral entre nós — tem função inconfundível com as de vários outros especialistas, com os quais conserva, aliás, estreita interdependência, como teria de ser, e deve colaborar, ativamente, para o mais perfeito aproveitamento dos meios da Administração.

PESSOAL

Reajustamento de vencimentos

M. J. A. FERNANDES

O recente projeto de reajustamento de vencimentos do pessoal civil e militar, submetido pelo D.A.S.P. à apreciação do Exmo Senhor Presidente da República, para ulterior encaminhamento ao Poder Legislativo, tem sofrido algumas críticas, que nunca deixam de aparecer em relação a medidas de tão larga repercussão e tão amplas consequências.

Ainda que pouco numerosas, nem por isso devem ser ignoradas tais críticas, pois, via de regra, se referem a um aspecto que merece esclarecimento.

Têm sido julgados insuficientes os aumentos propostos para as classes inferiores, enquanto são considerados exagerados os que beneficiam as faixas superiores de remuneração.

Tais argumentos teriam procedência, se se tomassem números absolutos; mas, evidentemente, isto seria um erro pois a matéria comporta análise em valores percentuais. Além disso, para bem compreendê-la, deve-se remontar ao passado próximo.

A chamada Lei do Reajustamento (n.º 284, de 28-10-1936), notabilizou-se precisamente pelo fato de, servindo-se da oportunidade da concessão de um aumento geral dos vencimentos dos servidores públicos, ter imprimido ao serviço público civil uma reforma que, entre outras características importantes como a implantação do sistema do mérito, levou na devida conta o valor relativo das

profissões. Este aspecto, cuja significação seria ocioso ressaltar, apresenta-se hoje como um desses tópicos de administração de pessoal, que ninguém se permitiria esquecer. Claro está que a citada Lei não deu a última palavra nem exgotou o assunto, pois na verdade não poderia fazê-lo, mas, colocou em termos tais que não mais admitiríamos fôsse hoje a questão tratada de modo a desequilibrar ou subverter a hierarquia das atividades profissionais.

A situação econômica, criada pela segunda guerra mundial, obrigou os poderes públicos a considerar o problema de reajustar os vencimentos dos servidores do Estado. Quando, nessa ocasião, foi adotado simultaneamente o regime de salário-família, as classes inferiores foram beneficiadas em muito maior proporção que as superiores. Em verdade, as primeiras tiveram majorações que lhes permitiram enfrentar a elevação do custo de vida, que já se evidenciava àquela época, deixando-lhes certa margem para suportar novas elevações de preço. Enquanto o custo da vida, em 1943, subira após a guerra, 60% a 70%, o aumento das classes inferiores montava a 150%. Por outro lado, nas classes superiores, o aumento de vencimentos fôra quase simbólico, pois em alguns casos não ultrapassava de 6%.

Enquanto que em 1936 um diretor de repartição

ganhava dez vezes mais que um servente de classe inicial, em 1943, a relação era de sete para um.

Vale notar também, que, de modo geral, esta relação foi ainda mais diminuída pelo regime de salário-família, pois sabido é que as classes menos afortunadas são também as de prole mais numerosa.

Quando, em 1945, a situação econômica do pós-guerra não renunciava a baixa do custo de vida, o qual ameaçava sufocar as classes remuneradas na base de salários fixos, o reajustamento, então procedido, tomou como norma geral conceder 50% de aumento aos que venciam mais de mil cruzeiros mensais, ao passo que duplicou os salários daqueles que venciam menos dessa quantia.

Os níveis de remuneração das diversas profissões, consideradas umas em relação as outras, tornavam-se ainda mais desequilibrados. No interior do País, não poucos eram os casos, em que um agente do correio percebia melhor remuneração que um prefeito. E, dentro da mesma esfera de governo, já se observava acentuada tendência ao fenômeno de convergência dos níveis de remuneração.

Se o reajustamento, recentemente proposto, persistisse na mesma orientação, as consequências negativas logo apareceriam.

Não há negar, pois, que o critério social foi respeitado, ao mesmo tempo que se procurou, com acerto, neutralizar a desvantagem de ir tornando cada vez mais aproximados os vencimentos dos diversos degraus da hierarquia.

Pouco ou nada valeria, como por vezes se afirma, reduzir os vencimentos propostos para as classes superiores, a fim de beneficiar as inferiores, pois que, entre 180.000 servidores públicos, apenas pouco mais de mil podem ser enquadrados entre as classes de alta remuneração. Seria insignificante a quota que caberia a cada um dos integrantes do grupo inferior, em esmagadora maioria — quantia que talvez não pudesse ultrapassar, em média a vinte ou trinta cruzeiros mensais.

Outra fosse a orientação seguida no recente projeto de reajustamento e, tão cedo estivesse em vigor, não demorariam a aparecer os seus reflexos negativos sobre o mercado de trabalho.

O Estado, como empregador, estabeleceria um regime de remuneração que o colocaria na posição grave e como poderoso competidor das empresas privadas, que, já no presente pagam em algumas profissões vencimentos menores ao seu pessoal, e

certamente não poderiam suportar o confronto, a menos que desde logo determinassem acentuado aumento do preço de venda das utilidades — o que seria medida socialmente desastrosa.

Não se pode esperar que outra seja a consequência de tal política, pois é sabido que em países com a nossa situação econômica, o serviço público civil, com as vantagens de estabilidade que oferece, atrai grande número de pessoas, que em outros países prósperos, prefeririam atividades privadas, como livre atiradores ou como assalariados.

Mas, a concorrência indesejável não se evidenciaria apenas entre o Estado e as empresas privadas. Também se apresentaria entre as diversas esferas de governo.

Com efeito. O serviço público civil federal paga ao seu pessoal vencimentos mais altos (por vezes, muito mais altos) que os governos estaduais, e estes, por sua vez, de modo geral, remuneram melhor seus servidores que os governos municipais. As desvantagens de tal fato tornam-se muito evidentes no caso de profissões superiores e altos cargos técnicos, para os quais é nulo ou sub-nulo o recrutamento, nas esferas estaduais ou municipais, enquanto toda a procura se volta para a melhor oferta, feita pelo Governo Federal. Não resta dúvida de que, de certo modo, o fenômeno é inevitável; mas seria insensato agravá-lo ainda mais em relação às classes hierarquicamente inferiores, — pois os governos estaduais e municipais não poderiam acompanhar o passo do federal, com forte aumento preferencial a estas classes.

Finalmente, seria forçoso não perder de vista que o desequilíbrio dos valores relativos interprofissionais, dos níveis de remuneração, no sentido da convergência, teria graves consequências sobre o recrutamento e a seleção de pessoal. Não seria de extranhar que, ao fim de certo tempo, começasse a se evidenciar certa preferência numérica pelas carreiras inferiores para as quais se exigiria menor soma de conhecimentos, e se pagaria vencimentos pouco menores que de outras, cujas dificuldades e responsabilidades não estariam compensadas por remuneração atraente.

Não resta dúvida, pois, de que outro não poderia ser o critério para elaboração do reajustamento, que o seguido pelo projeto.

A nossa administração, nos últimos tempos, vem se mostrando no firme propósito de proceder à readaptações periódicas e sistemáticas dos vencimentos do pessoal, segundo as contingências econômicas-sociais.

Esta flexibilidade, desconhecida em tempos não muito remotos, provavelmente conduzirá nossos administradores à adoção de critérios também

flexíveis para o escalonamento sistemático, progressivo e contínuo dos níveis de remuneração, ao longo das carreiras profissionais, de modo a permitir que, já na própria carreira profissional, o servidor se reajuste economicamente às contingências de vida, mormente no que respeita à constituição e ao aumento da família — problema que a lei de 1943 não pôde solucionar cabalmente.

APERFEIÇOAMENTO

As reuniões de estudos da antiga Divisão de Aperfeiçoamento

OSVALDO FETTERMANN

EM busca de assunto novo para esta seção, pusemo-nos, paradoxalmente, a rever velhos papéis e apontamentos, que guardáramos para eventuais estudos. Uns são rascunhos que escrevemos quando tínhamos a responsabilidade da Seção de Pesquisas e Estudos da antiga Divisão de Aperfeiçoamento, e que, desenvolvidos, foram aproveitados na feitura, ou preparo, de relatórios e de determinadas peças administrativas. Outros são anotações em que registámos pontos de vista nossos, ou expusemos e discutimos problemas sob êsse ou aquêlê aspecto. Uns têm caráter pessoal e se prendem ao nosso comportamento no trabalho, ou em face de questões a que, como chefe, auxiliar, ou mero estudioso, procurámos dar uma solução, objetiva ou doutrinária. Outros concernem às atividades da Divisão, às suas várias atribuições regimentais, ou, ainda, aos processos que se supunham ser os melhores para dar ao seu programa de ação cabal desempenho.

E essa revisão nos deparou umas notas em que, à guisa de esclarecimento, esboçamos uma rápida notícia retrospectiva das reuniões internas instituídas, em fins de 1942, naquela Divisão (e na de Organização e Coordenação), com a finalidade não só de elevar o nível cultural de seus servidores, mas, ainda, de lhes dar oportunidade de expressar idéias e opiniões, quer lhes alargando o interesse pelos problemas de seu trabalho, quer lhes disciplinando as discussões em grupo.

Constituíam, por isso mesmo, excelente veículo de coordenação além de estímulo do sentimento de sociabilidade e do espírito de cooperação, pois permitiam que o servidor, discutindo assuntos de importância administrativa, se transformasse em agente de aprimoramento e renovação do meio.

Foi, talvez, por compreender o papel educativo dessas reuniões que o elaborador do primeiro regimento do Departamento Administrativo do Serviço Público, baixado com o Decreto número 11.101, de 11 de dezembro de 1942, estatuiu o seguinte:

“Art. 9. As Divisões, o S. Ob e o S.D. promoverão reuniões internas com o objetivo de proporcionar aos seus servidores o conhecimento e exame dos assuntos de maior relevância que tiverem transitado pelas diversas seções, bem como o debate de questões de ordem doutrinária, cujo esclarecimento interessar à respectiva Divisão ou Serviço.

“Parágrafo único. Servidores de outro setor da Administração Pública poderão participar das reuniões, mediante autorização do respectivo Diretor”.

O histórico dessas reuniões, um de cujos característicos estava no fato de serem confiadas ao interesse, à iniciativa e ao entusiasmo dos próprios servidores, sem distinções hierárquicas, se processa em duas fases, ambas, porém, marcadas por orientações que se completavam e visavam aos mesmos objetivos.