

lhes serão atribuídos e dos quais lhes não é lícito exonerar-se.

A advertência procede, tendo em vista recentes pronunciamentos em que são feitas referências à competição do Governo no mercado de trabalho, apontada como prejudicial à Indústria e ao Comércio, mercê da elevação dos níveis de vencimentos e salários dos servidores públicos.

Sem embargo da autoridade que se lhes possa reconhecer, parece-nos inoportuno insistir na defesa daquele ponto de vista, pois, evidentemente o recente acôrdo a que espontaneamente chegaram patrões e empregados no comércio, mediante o qual o salário dos comerciários foi elevado em alguns casos, de mais de 100%, não corrobora aquela afirmativa...

Por certo os argumentos expendidos se baseiam no que ensinam os mestres da Administração, mas, convém lembrar que, via de regra, quasi todos os referidos autores tomam por base o padrão de vida e o nível de salários existentes

nos Estados Unidos da América do Norte. Isso, com efeito, invalida grande parte dos ensinamentos daqueles mestres, tornando-os impraticáveis, entre nós, ao menos por alguns anos mais... porque, realmente, no Brasil o que existe ainda em matéria de remuneração é a verdadeira exploração da mão de obra abundante, em consequência do excesso da oferta sobre a procura: o que existe é na realidade, uma situação parecida com o "sweater system" inglês, onde a exploração do assalariado atinge ao extremo. (6)

E essa situação não deve nem pode continuar tolerada pelo Estado, a quem cabe, antes de tudo, a defesa do bem estar dos cidadãos...

(6) La explotación, llevada hasta el extremo, de la mano de obra humana, la miseria en que se halla esta población obrera estriba en la facilidad con que los sweaters pueden desarrollar su negocio por la copiosa oferta de mano de obra.

APERFEIÇOAMENTO

Problemas de aperfeiçoamento e o futuro estatuto

Oswaldo Fettermann*

CONTA um clássico de nossa língua que os gentios de certa região da Ásia costumavam, pela manhã, prostrar-se ante o sol que nascia, e, ao cair da tarde, entravam a apedrejá-lo, num chocante e brutal contraste com a reverenciosa atitude do amanhecer, quando o elevavam a objeto de extremada veneração, e como que esquecidos de, ao despontar esplendente de outra manhã, aí novamente estariam prostrados a prestar seu culto. Vestígios desse estranho e paradoxal feiticismo, misto de adoração e de repulsa, de fé e de irreverência, de humildade e de arrogância, de calma e de ira, ainda se observam em nossos dias, não apenas em longínquas paragens asiáticas, mas igualmente nos quatro cantos da terra, em qualquer lugar em que os homens se acotovelem na rija luta pela vida, se defrontem no embate áspero das competições pessoais ou partidárias, se agitem no torvelinho tonteador das paixões ou

meçam fôrça no incontido desejo de vencer. O objeto do culto e os motivos da prostração é que são outros.

Por isso, agora, quando, ao que se noticia, se processam os trabalhos preliminares da revisão do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, poderá parecer manifestações vivas desse singular feiticismo tôda crítica restritiva, que se fizer, à obra empreendida, no Serviço Público Federal, pela administração passada. Sentimo-nos, porém, nesse ponto, bem à vontade pois nunca malbaratámos elogios assim como ainda hoje negamos louvores ao que bom, racional, progressista e humano há naquele incompreendido e complexíssimo empreendimento. Procurámos sempre, desinteressadamente e de bom grado, cooperar com a administração, quer apontando as falhas existentes, quer sugerindo providências suscetíveis, ao nosso ver, de levar a bom termo a tarefa

que se tem em mira. A lei n.º 284, de 28 de outubro de 1936, e aquele Estatuto, por exemplo, foram por nós, várias vezes, examinados com êsse intuito construtivo, e suas lacunas indigitámos através de críticas objetivas e honestas.

Visávamos, com êsse propósito, a espertar a convicção, que se ia formando no espírito de cada um de nós, a respeito da necessidade iniludível de se proceder à revisão não só dos princípios estabelecidos naquele Estatuto, mas também das próprias diretrizes de nossa política de pessoal, ainda tão vacilante na adoção de certas medidas práticas quão falta de recursos adequados para a solução de alguns dos mais relevantes problemas da moderna gerência do elemento humano.

Entendíamos, e hoje arrimados à maior soma de observações, que, em tal lei estatutária e entre as normas diretoras daquela política, capítulos e pontos havia, e ainda existem, que estavam, e continuam, a reclamar, instantemente, rigoroso reajuste à realidade brasileira afim de que não vissem a falhar em seus principais objetivos. De fato, a experiência cotidiana nos tem demonstrado como é deficientíssimo, para atender às suas exatas finalidades, o conjunto de regras que o legislador pátrio prescreveu com o intuito de disciplinar eficientemente essa ou aquela matéria. E, restringindo-nos ao campo das atividades que interessam ao aperfeiçoamento, tomado êsse no sentido amplo e avassalador como o conceituam em nossa administração pública, veremos quão precários, na prática, se nos apresentam o estágio probatório, o reajustamento profissional, a reintegração, a readmissão, a reversão e o aproveitamento.

Quanto ao primeiro — o estágio probatório —, por exemplo, já um estudioso do problema, em excelente trabalho estampado nesta Revista, em abril de 1943 (Paulo Poppe de Figueiredo, *Do estágio probatório*), observou, com grande acêrto, que em nossa vida administrativa não há *estágio real*, mas apenas *estágio legal*. E, ainda quando isso não ocorresse, teria contra si uma série de defeitos que lhe apoucaria ou restringiria a ação de tal modo que os seus resultados seriam sobremaneira irrisórios ou de escasso valor científico. E, a propósito, lembraremos que, em 20 de maio daquele mesmo ano, numa reunião de estudos promovida pela antiga Divisão de Aperfeiçoamento, debatendo o tema da palestra, que era *A influên-*

cia do prazo no estágio probatório, tivemos oportunidade de assinalar um dêesses defeitos: a uniformidade rígida, inflexível do prazo para tôdas as carreiras e funções. Dissemos então:

“Aliás, ao que acreditamos, na sistemática de nosso Estatuto o estágio probatório não termina, em rigor, com o prazo de 730 dias, pois o seu legislador avisadamente advertiu no § 1.º do artigo 192 que “a estabilidade não obrigará a União a tolerar a permanência em cargo público de funcionário faltoso, inepto ou incapaz.” E’ verdade que o emprêgo dessa medida extrema está subordinando à regra do § 3.º do artigo 238, que condiciona a “demissão por ineficiência ou falta de aptidão para o serviço à impossibilidade de ser o funcionário readaptado.” Ora, se assim sucede com os que têm assegurada a estabilidade no Serviço Público, é curial que nada obriga ao Govêrno a conservar, durante 730 dias, indivíduos que desde as primeiras semanas se revelam sem as qualidades e sem as aptidões necessárias. Não é outro, a nosso ver, o espírito da lei n.º 284, de 28 de outubro de 1936, quando, no parágrafo único do artigo 40, estabelece que “antes de decorrido êsse prazo, será exonerado o funcionário que, a juízo do Govêrno, não tenha revelado idoneidade moral e aptidão para o desempenho de sua função.” Essa é, aliás, a política mais consentânea com o bom senso e com os comensinhos princípios da administração de pessoal. Essa deve ser, normalmente, o critério de proceder do Govêrno se não quizer malbratar os bens da Fazenda Nacional nem comprometer ou prejudicar a obra de levantamento do Serviço Público. Antes, porém, lhe cumpre quebrar a rigidez da regra vazada no artigo 16 do Estatuto; e isso porque a *duração do estágio probatório deve variar de de acôrdo com essa ou aquela carreira*. E’ nesse ponto que aceitamos, como em muitos outros, a experiência dos grandes racionalizadores da administração de pessoal, como, por exemplo, Henri Ford, em um dos cujos livros — *Minha vida e minha obra* (trad. portuguesa de Silveira Bueno, Comp. Gráfico-Editora Monteiro Lobato, 1925, página 148), escreveu:

“Quanto ao tempo preciso para a aprendizagem nas diversas espécies de trabalho, as normas são as seguintes: uns 43% de todos os serviços não requerem mais que um dia de aprendizagem; 36% requerem de um até oito dias; 6% de uma a duas semanas; 14% de um mês a um ano; 1%, de um a seis anos.”

“Ressalva logo, do exame dêsse valioso depoimento, a variabilidade da duração do aprendizado de cada ofício ou serviço, fenômeno ergológico que criteriosamente analisado poderá trazer interessantes elementos para o estudo da flexibilização do nosso estágio probatório, cujas linhas rígidas estão a requerer uma reforma que lhe assegure a consecução do seu principal escopo: a verificação objetiva da capacidade profissional do indivíduo no cargo, função ou lugar para que foi nomeado ou admitido.”

São já decorridos, desde a realização dessa palestra, 3 anos e 10 meses e, ao que cremos, a situação não mudou para melhor. Continuamos a ter apenas *estágio legal*, cuja observância nos há de mostrar que as mesmas falhas e os mesmos riscos, então apontados, ainda subsistem. Esperamos, porém, que na revisão, que ora se projeta, o problema tenha o tratamento necessário e o estágio probatório recobre as suas verdadeiras características. Pelo menos, no que tange ao prazo, que não é um ponto de importância secundária, mas, ao revés, um dos aspectos mais relevantes do problema, como ressalva, de maneira clara, inofismável, do bem feito trabalho a que acima nos referimos, em que o seu autor, apoiado a diversos tratadistas norte-americanos, mostra, de modo cabal, a complexidade do assunto e como, de uma para outra unidade política dos Estados Unidos, ou de um para outro país do mundo, varia a extensão do prazo (P. Poppe de Figueiredo, *loc. cit.*). E', portanto, uma faceta do problema que os elaboradores da revisão não devem esquecer, assim como lhes cumpre, igualmente, não perder de vista o decreto n.º 6.222, de 4 de setembro de 1940, em cujo conteto, como que evertendo os princípios básicos do estágio probatório, aparece, revolucionariamente, um preceito dêste teor:

“Art. 12. — Não estará sujeito à exigência do estágio probatório o funcionário que,

nomeado para outro cargo, já tenha assegurada, por qualquer prescrição legal, a estabilidade no serviço público.

“Parágrafo único. O tempo de efetivo exercício do funcionário sujeito a estágio probatório será considerado, para efeito do mesmo, se noutra cargo vier a ser promovido.”

Desgarrado inexplicavelmente entre normas disciplinadoras do processamento das transferências, êsse artigo tem passado despercebido à maioria dos estudiosos do assunto. Poucos têm atentado na sua existência e menos ainda são os que deram conta de que êle quebra o chamado sistema do mérito, subverte cânones essenciais do estágio probatório e propicia a formação legal de um sem número de desajustados. E' um equívoco de nossa legislação adjetiva, equívoco que urge corrigir, mas que talvez encontre defensores sob a alegação de ser uma providência acauteladora de direitos adquiridos. Será, a nosso ver, um argumento fraco, pois tais direitos poderão ser resguardados sem nenhuma ameaça, quer para a eficiência do serviço, quer para a estabilidade do próprio funcionário interessado. Demais a mais, a simples circunstância de haver alcançado a estabilidade não constitui motivo bastante para o Estado lhe não exigir provas objetivas de capacidade profissional para o cargo, função ou serviço em que se deseja ver confirmado. Como qualquer outro indivíduo, devem os funcionários indicados pelos referidos artigo 12 ficar sujeitos ao estágio probatório, em cujo decurso cabe ao administrador verificar atentamente se êles satisfazem os requisitos legais e se estão perfeitamente ajustados à função, ao trabalho, ao meio. Favoráveis os resultados, sua nomeação será confirmada; e, se contrários, o administrador diligente buscará a solução adequada, oportuna, científica nos largos domínios do reajustamento profissional. Poder-se-á objetar, é verdade, que as falhas e as deficiências dêsse instituto não permitem um trabalho de larga envergadura e que, por conseguinte, ficará sem solução a maioria dos casos. De fato, é indisfarçável que, tal como o estabelece o nosso direito positivo e com os escassíssimos e incipientes recursos de que dispõe o nosso administrador para o aplicar, não está o referido instituto em condições de oferecer tôdas as soluções satisfatórias que lhe cabe dar. Isso, no entanto, não representa um obstáculo irremovível e é de crer-se que o legislador saiba, com inteligência e grande desseccortínio, corrigindo os

êrros e preenchendo os vazios, tornar o nosso ineficaz instituto de readaptação em um efficientíssimo instituto do reajustamento profissional. E' uma transformação que se impõe e que, operada, deverá, sábia e efetivamente, armar o administrador com todos os recursos necessários para resolver êsses inúmeros problemas de desajustamento que se vão eternizando e repetindo numa seqüência alarmante. Deverá, por isso, ser de tal natureza que, mediante a adoção de um conjunto de providências de caráter jurídico e o emprêgo de uma série de medidas técnicas e práticas, permita o início imediato dos trabalhos de reajustamento. Evitar-se-ão, por êsse modo, as situações embaraçosas e as dificuldades emperrantes, que tanto atam ou tolhem e até desanimam o

administrador no império da lei atual, que desconhece muitos aspectos do problema e não traz remédio para alguns outros. E isso porque ela :

a — não admite a promoção do reajustamento a pedido do próprio interessado ;

b — não oferece solução, lógica, humana para os casos em que o funcionário reajustável é de classe inferior à classe inicial da carreira em que deva, ou possa, ser reajustado ;

c — e, principalmente, porque não acolhe tôdas as modalidades de reabilitação profissional, como, por exemplo, a assistência ortopédica, de tão grande alcance nos casos de infortúnios do trabalho.

SELEÇÃO

Treinamento e Seleção

Belmiro Siqueira

SE não fôr auxiliado por uma racional máquina administrativa, nenhum govêrno poderá cumprir suas finalidades. E como funcionará efficientemente a máquina administrativa se não tiver a impulsioná-la um pessoal especializado, preparado para isso ?

O fator determinante do sucesso ou do fracasso de uma empresa, não temos dúvida, é o seu pessoal, seu corpo de servidores. E' o homem o elemento ativo da produção. Por mais bem equipado que esteja nas demais ordens de recursos, um órgão qualquer não executará adequadamente suas funções se carecer de pessoal, quer qualitativamente, quer quantitativamente.

A administração pública e as empresas particulares, dia a dia, se vêm forçadas, mais e mais, a colocar a sua produção em altos padrões de execução e em elevados têrmos de rendimento : as necessidades sociais e econômicas assim o impõem. E, para isso, não podem prescindir, além de uma perfeita organização, de pessoal qualificado, com produção acima do comum.

Perguntamos, agora : como obter pessoal dessa espécie senão por meio de uma científica adminis-

tração de pessoal, que inclua um rigoroso regime de concursos e um estudado sistema de treinamento ?

A nosso ver, pode o Presidente da República escolher ministros que, por todos os títulos, sejam ilustres, e êstes, por sua vez, podem cercar-se dos melhores e mais competentes auxiliares diretos, nada, porém, farão, salvo se tiverem, ao seu dispor, zelosos, leais e capazes servidores de primeira linha.

Uma administração são seus homens. E sabe o verdadeiro administrador que pouco ou nada realizará, a menos que comece seu programa de ação pela escolha dos homens que com êle hão de trabalhar. Nenhum plano efetivar-se-á se se fizer abstração do material humano que se encarregará de executá-lo. Ainda ontem ouvíamos : "As leis aparecem, mas, quem as porá em prática !"

As empresas progressistas e os serviços públicos adiantados já consagraram a seleção e o treinamento como processos idôneos e valiosos para a aquisição e conservação de adequado elemento humano. A seleção honesta é o primeiro e fundamental passo que se tem de seguir para a obten-