

serem tomadas para a guarda de pólvora.

.....

4.^a *Questão* — Encontrando o armazenista uma certa quantidade de cloreto de sódio comum muito umedecido, que deverá fazer com êsse material, tendo em vista sua futura aplicação.

.....

5.^a *Questão* — Sendo entregue na repartição vários sacos contendo sal de cozinha pesando mais que a quantidade, devido à sua hidratação, deverá êsse material ser aceito, recusado ou que providência deverá ser tomada?

.....

CHAVE DE CORREÇÃO

PARTE I

Português — Não houve padrão.

Matemática

$$1) \frac{4}{5}; \frac{2}{3}; 0; 2; 1; 11; \frac{4}{14} = \frac{6}{21}; \frac{1}{20}; \frac{3}{7}; 2.$$

$$2) 1 \text{ km} = 1.000.000 \text{ mm}$$

$$1005 \text{ g} = 105.500 \text{ cg}$$

$$10.000 \text{ dm}^2 = 1.000.000 \text{ cm}^2$$

$$105 \text{ L} = 105 \text{ dm}^3$$

$$100.000 \text{ dm}^3 = 100.000.000 \text{ cm}^3$$

3) 105 kg.

PARTE II

1.^a *Questão* — (kg), (uma), (um), (1), (%), (%), (ton), (cm³) (um) e (um).

2.^a *Questão* —

3.^a *Questão* —

4.^a *Questão* — Tomar as medidas usuais de coloração em lugar sêco e quente, aguardando a natural perda de umidade. O sal de cozinha tem facilidade de absorver umidade como, também, de perdê-la.

5.^a *Questão* — Durante o transporte ou guarda poderá o sal ter absorvido umidade, o que não constitui falta praticada pelo fornecedor. Dever-se-á tomar as precauções comuns de espera de desidratação até que chegue ao pêso normal e, então, deverá ser recebido, se por Sal não deva ser recusado.

APERFEIÇOAMENTO

Planificação das atividades de Aperfeiçoamento

OSVALDO FETTERMANN

Um dos aspectos meritórios da nossa administração de pessoal contemporânea é, ao que pensamos, o capítulo consagrado à seleção do elemento humano e ao aperfeiçoamento intelectual e profissional dos que já integram os vários quadros do Serviço Público. Num e noutro sentido, temos avançado, mas não o bastante, não o que é mister, não o que sentimos ser necessário para que se desenvolva e se realize em tôda a sua plenitude

a obra da renovação racional de nossa administração pública. No que diz respeito, por exemplo, ao aperfeiçoamento, encontramos-nos na fase em que se colhem elementos informativos, se experimentam processos, se empregam técnicas e se retificam ou ratificam fórmulas. E, ao contrário do que, ao primeiro exame, poderá parecer, os empreendimentos que estão sendo levados a efeito não constituem integralmente estádios de um

grande plano de aperfeiçoamento, em que, sistemática e amplamente, se apreciem os múltiplos aspectos que o problema apresenta. São planos parciais que procuram atender, curar esta ou aquela faceta da questão, sem entretanto, obedecer, coordenadamente, a um programa de cunho geral, a um plano de grande envergadura, onde se cuidem, em conjunto e com unidade de vista, os diferentes aspectos que o problema oferece em sua complexa e diversória apresentação. Não queremos, com isso, insinuar que tais planos parciais constituam trabalho inútil, desbarato de esforços ou desvio de atividades. Ao revés, cremos que êles serão de grande valia para a elaboração do plano geral a que acima aludimos, desde que em sua execução, em seu desenvolvimento houver sempre sinceridade de propósitos, espírito público e observância invariável de um critério racional ou científico. Pensamos mais que êles estão em excelentes condições de prestar inestimáveis serviços, já criando e robustecendo uma mentalidade nova em relação à necessidade e às vantagens do aperfeiçoamento, já propiciando uma valiosa experiência em matéria em que, até há pouco, éramos bisonhos ou um tanto tímidos. É verdade que só isso não basta para assegurar o bom êxito da empresa. Urge, também, reexaminar as diretrizes de nossa política administrativa, e, dentro de novos cânones, dar ao elemento humano a atenção, o relêvo a que faz jús. Cumpre não esquecer êsse princípio básico de um bom, de um racional programa de política administrativa, onde, numa articulação perfeita, os diversos setores e departamentos da gerência de pessoal devem entrosar-se e, dêsse modo, tornar possível a efetivação completa das medidas aconselhadas. O elemento humano, convém frisar, não pode nem deve ser posto à margem ou em plano secundário. Isso reconheceu e proclamou, alto e bom som, o Congresso Internacional de Ensino Técnico, reunido, em julho de 1938, na cidade de Berlim, ao discutir a primeira tese, que era *O elemento humano no trabalho*. Ouviram-se, então, nesse brilhante certame, as vozes e o pensamento de delegados e delegações conclamando a que todos atentassem na transcendência do assunto:

“A Confederação Geral do Trabalho da Bélgica faz votos para que o estudo do problema do elemento humano prenda a atenção

tanto das organizações operárias e patronais, como dos Poderes Públicos.

“No que nos concerne particularmente, poderemos justificar a nossa solicitude pessoal em relação a tal problema:

“1.º Pelo respeito votado à personalidade humana, noção que, em nossos dias, já não deve encontrar oposição nenhuma;

“2.º Por certas razões de ordem econômica.

.....

“A pessoa humana, ao que nos parece, não pode ser esmagada por mecanismos econômicos ou sociais inconscientes, nem por leis e regulamentos rígidos, impessoais e abstratos. Recusamo-nos a admitir a eventualidade da existência do *minus habens*”.

“La Confédération générale du Travail de Belgique estime que l'étude du problème de l'élément humain dans le travail doit retenir l'attention, tant des organisations ouvrières et patronales que des Pouvoirs publics.

“En ce qui nous concerne particulièrement nous pourrions justifier notre sollicitude particulière à l'égard d'un tel problème par:

“1.º Le respect dû à la personnalité humaine, notion qui, à l'heure présente, ne doit plus rencontrer aucune contradiction;

2.º Pour des raisons d'ordre économique.

.....

“La personne humaine, selon nous, ne peut être écrasée par des mécanismes économiques ou sociaux, inconscients, ni par des lois et règlements rigides, impersonnels et abstraits. Nous nous refusons à admettre l'éventualité de l'existence du *minus habens*”. (*Rapport présenté par la “Confédération Générale du Travail de Belgique”, Imp. Wolf, s/d, págs. 1 e 2*).

Conclamação a que o Sr. Pauwels, presidente da Confederação dos Sindicatos Cristãos da Bélgica, juntava a seguinte advertência:

“Mas o progresso real não consiste apenas no acréscimo ou na satisfação do bem-estar material. Aquêlé só existe quando eleva a pessoa humana e a essa assegura, com o respeito de sua liberdade, o desabrochar de

tôdas as suas faculdades, especialmente as do espírito e as do domínio da moral.

“Óra, é forçoso dizê-lo, o regime capitalista, surgido do liberalismo econômico, desconheceu a verdadeira dignidade do trabalhador. O homem deverá ser o escopo, o próprio centro da produção, que cumpre ser organizada para lhe satisfazer as necessidades legítimas e as aspirações razoáveis, e para lhe assegurar uma existência efetivamente humana no presente e no futuro”.

“Mais le progrès réel ne consiste pas dans le seul accroissement ou le seul aménagement du bien-être matériel. Il n’y a de vrai progrès que celui qui met en pleine valeur la personne humaine et lui assure, avec le respect de sa liberté, l’épanouissement de toutes ses facultés, spécialement de ses facultés spirituelles et morales.

“Or, il faut bien le dire, le regime capitaliste, issu du libéralisme économique, a méconnu la véritable dignité du travailleur. L’homme devait être le but, le centre même de la production qui devait être organisée pour satisfaire ses besoins légitimes et ses aspirations raisonnables, et pour lui assurer une existence effectivement humaine dans le présent et dans l’avenir” (*Rapport présenté par M. PAUWELS, Président de la Confédération des Syndicats Chrétiens, Belgique, Imp. Wolf, Rouen, s/d, pág. 2*).

E, como que procurando justificar a escolha do tema, dizia o delegado do Governo Alemão :

“Também é indubitável que a direção do Congresso teve uma iniciativa cheia de mérito, propondo — no início de uma sessão em que se deve tratar das questões relativas à formação profissional — um tema que versa êsse problema lancinante o *homem e seu trabalho*, e isso com o intuito de salvar a energia humana assim como a dignidade no regime do trabalho entre os diferentes povos”.

“Aussi, est-il indubitable que la direction du Congrès a pris une initiative pleine de mérite, en proposant — au debut d’une session où l’on doit s’occuper des questions relatives à la formation professionnelle — un

suet traitant cette question toujours lancinante “l’homme et son travail”, et cela, dans le but de souvegarder l’énergie humaine de même que la dignité dans le régime du travail chez les différents peuples”. (*Rapport présenté par M. le Prof. Dr. GOERENS, Délégué du Gouvernement du Reich, Rapporteur général de Question*).

Vê-se, por êsses excertos, o vivo interêsse que o tema despertou naquele Congresso Internacional, a que o nosso país compareceu, e onde, através das tendências políticas, dos credos religiosos e dos pensamentos filosóficos ali representados, se analisou, sob vários aspectos, a importância do *elemento humano no trabalho*. Entendemos, por isso, que, na revisão de nossa política de pessoal, essa circunstância urge ser levada em conta; e, por conseguinte, influir poderosamente na fixação das diretrizes que venham a nortear o futuro programa de adestração e aperfeiçoamento.

Êsse programa, no entanto, para que logre bom êxito, dependerá da coexistência de um perfeito sistema de classificação de cargos e funções e, também, de um excelente serviço de recrutamento e seleção de pessoal. Isso não será difícil de obter, pois não só temos certa experiência em determinados setores, mas ainda contamos com um corpo de técnicos, especialistas e estudiosos que, embora ainda em número pequeno, está em condições de levar a bom termo a empresa projetada.

Tendo em vista o conceito de aperfeiçoamento, que vai, entre nós, ganhando, cada vez mais, uma avassaladora amplitude, a ponto de abranger institutos com características próprias, como, por exemplo, o da reabilitação profissional, quer nos parecer que êsse programa de adestração e aperfeiçoamento deverá compreender uma série de providências e iniciativas que assegurem :

- 1.º a *adaptação racional* do funcionário ou extranumerário novo;
- 2.º o *adestramento no trabalho*;
- 3.º o estudo do *comportamento do individuo* no trabalho, no meio em que exerce a sua atividade, ou em relação aos seus companheiros e colegas de serviço;

- 4.º a realização de *curtos* de :
- I — *extensão*,
 - II — *divulgação*,
 - III — *aperfeiçoamento*,
 - IV — *especialização* e
 - V — *revisão*;
- I — sem debates : conferências,
- 5.º a realização de *reuniões de estudos* :
- II — com debates :
 - a) conferências com debates e réplicas,
 - b) *forum*,
 - c) simpósio,
 - d) *panel discussion*;
- 6.º a promoção de concursos de monografias sobre questões de interesse público, ou de utilidade para a administração ;
- 7.º o estímulo aos trabalhos de pesquisas e ao espírito de invenção ;
- 8.º a criação de laboratórios e centros de estudos e pesquisas ;
- 9.º a promoção de viagens de estudos e observações, no país e estrangeiro ; e
10. a difusão gradativa, pelo território nacional, dos serviços de biblioteca . .

Na elaboração desse programa e, posteriormente, na sua execução, de muita valia poderá ser o aproveitamento consciencioso do que, nesse sentido, temos feito ou estamos realizando. Um exame acurado, uma análise profunda e desapaixonada permitirá não só selecionar o que merece ser conservado, mas também indicar os pontos que, por esse ou aquêle motivo, devem ser rejeitados ou reclamam aprimoramento.

No capítulo das viagens ao estrangeiro, por exemplo, em que a nossa experiência já é regular, aproveitaremos a oportunidade para corrigir as falhas e as deficiências que o decreto-lei n.º 7.729,

de 12 de julho de 1945, não pôde ou não soube corrigir. As viagens, em nosso entender, deverão passar a obedecer, rigorosamente, a um plano em que se atendam, de fato, as verdadeiras necessidades nacionais e sejam sempre contemplados os grandes e inadiáveis problemas brasileiros. E isso porque, a nosso ver, existem problemas que, pela sua repercussão na vida brasileira, pela sua influência na economia nacional, ou pelos seus reflexos no progresso do país, precisam ser resolvidos o mais cedo possível. É o caso, por exemplo, das construções de :

- a) caminhos de ferro,
- b) pontes e rodovias e
- c) açudes ;

ou ainda os problemas diretos da agricultura, zootecnia, engenharia sanitária ou de saneamento do interior. São pontos, aspectos que não podem ser relegados. Ao contrário, devem merecer a preferência do administrador diligente, pois dizem respeito não a interesses momentâneos ou particulares, mas a assuntos de indiscutível interesse nacional. E, se assim proceder, o nosso administrador estará dando a inteligência exata do que aquele diploma legal dispõe em seu artigo 2.º, ao estabelecer que :

“as viagens se farão sistematicamente, de acordo com programas anuais de aperfeiçoamento e especialização”.

Caber-lhe-á, então, completar a medida, observando um novo critério no envio de funcionários ao estrangeiro : enviar *equipes* para estudar um determinado assunto, ou problema, ao invés de mandar *vários* funcionários para estudar *diversos* assuntos, ou problemas.

OBRAS PÚBLICAS

Planejamento de Obras

LIBERATO SOARES PINTO

Cronologicamente, a primeira medida tomada pelo governo, no objetivo de promover a sistematização de suas obras, foi a criação do Plano de Obras e Equipamentos, vigente a partir de

1944. E' verdade que já antes, com o Plano Especial de Obras Públicas e Aparelhamento da Defesa Nacional, se esboçara formalmente a tendência para a programação, mas tal circunstância não