

COMUNICAÇÃO DE LICENÇAS

DCXLI

A respeito do assunto, foi expedida, pela D.F., a seguinte Circular:

“Circular DF/5, de 22-2-45 — Aos dirigentes de órgãos de pessoal de todos os Ministérios.

Tendo chegado ao conhecimento desta D.F. que alguns órgãos de pessoal vêm atendendo, imperfeitamente, à solicitação contida na circular DF/41-42, com a indicação nas publicações em Boletim de Pessoal, apenas, do número de dias da licença imediata e anteriormente gozada, esta D.F. solicita providências para que, em tais publicações, seja sempre indicado o número de dias de licença correspondente a *toda* o período anterior e que, na forma prescrita no art. 157 do E.F., deva ser considerado como em prorrogação de licença e não apenas o da *última* licença gozada. — *Henrique Barbosa*, Diretor de Divisão.”

(Publicação constante do D.O. de 27-2-45, pág. 3.156).

NOMEAÇÃO INTERINA E DIREITO A FÉRIAS

DCXLII

Consultou a D.P.T. se o tempo de interinidade do funcionário exonerado na forma do § 9.º do art. 17 do E.F. e simultaneamente nomeado em virtude de concurso para o mesmo cargo deverá ser contado para os efeitos de concessão de férias, no caso em que tenha havido interrupção, para cumprimento das formalidades da posse.

Examinando o assunto, esta D.F. verificou e foi de parecer:

a) que, de conformidade com a redação que foi dada a parágrafo único do art. 51 do Estatuto dos Funcionários, pelo D.L. 6.558, de 5-6-44:

“O funcionário exonerado na forma do § 9.º do art. 17, que fôr nomeado em virtude de habilitação do mesmo concurso, contará, como antiguidade de classe, o tempo de efetivo exercício na interinidade”;

b) que o fato de estar o funcionário fora de exercício por algum tempo, não deverá importar em reinício da con-

tagem do período de carência para a obtenção do direito ao gozo de férias, mas, apenas, no desconto dos dias faltados, para o cômputo do total de um ano de exercício; e

c) que desta forma, poderá ser sempre contado o tempo de interinidade do funcionário exonerado na forma do § 9.º do art. 17 do E.F. o qual, adicionado ao da efetividade, desde que perfaça o global de um ano, permitirá ao funcionário habilitar-se ao gozo das férias.

E, com este parecer, a D.F. restituiu o processo à D.P.T.

(Parecer-proc. n.º 2.605/45, publicado no D.O. de 21-2-45, pág. 2.788).

ASSISTÊNCIA SOCIAL AO “PESSOAL PARA OBRAS”

DCXLIII

No entender da D.F. ao pessoal para obras, contribuinte do I.A.P.I., assiste direito, nessa qualidade, a todos os benefícios concedidos, pelo mesmo Instituto, de modo geral, aos seus associados, inclusive, portanto, ao auxílio pecuniário por incapacidade temporária para o trabalho e que corresponde, na administração dos servidores públicos, à licença remunerada, sem, entretanto, se confundir com ela, para os efeitos do disposto no art. 38 do Decreto-lei n.º 240-38. E isso porque, no caso, age o Estado como empregador, em face da lei que regula os direitos dos associados do mesmo instituto.

A interpretação contrária, aliás, conduziria a que se estabelecesse uma odiosa desigualdade entre associados de um mesmo Instituto, sujeitos às mesmas obrigações e, conseqüentemente, mercedores dos mesmos benefícios, como aliás salienta a informação de folhas 3 a 5.

Quanto à parte relativa à revogação do art. 52 do Decreto n.º 1.918-37, a D.F. concordou com o parecer do Chefe da S.A. da D.P.V., julgando, porém, que sobre o assunto deve ser ouvido o órgão competente do M.T.I.C.

Com este parecer, a D.F. restituiu o processo à D.P.V., órgão consulente.

(Parecer-proc. 19.765/44, publicado no D.O. de 22-2-45, pág. 2.855).

APERFEIÇOAMENTO

Como elaborar um programa de treinamento?

Nos círculos especializados, ninguém ignora, hoje em dia, as vantagens de uma classificação de cargos. São muito conhecidas aquelas palavras de WILLOUGHBY: “Entre os requisitos técnicos de um sistema satisfatório de pessoal, nenhum ul-

trapassa, em importância, o de efetuar uma classificação e uma padronização sistemática de todos os cargos por êle abrangidos. Tal elemento constitui o ponto de partida ou a base sobre que toda a estrutura de pessoal repousa.” É, também, ex-

pressivo o que diz o Professor OLIVER SHORT: "Na ausência de uma classificação de cargos, o recrutamento e os outros muitos problemas de pessoal são tratados tão bisonha e cegamente quanto o seriam a construção e a instalação de um edifício sem planos e especificações."

Não nos cabe discutir, aqui, as razões por força das quais ainda não temos uma tal classificação. São, sem dúvida, muito ponderáveis. Mas, por mais que acatem as palavras daqueles e de muitos outros mestres, não podemos, evidentemente, adotar a atitude cômoda de cruzar os braços, à espera de um futuro próximo ou remoto em que o problema seja resolvido. Há um grande número de outros problemas que demandam urgente solução.

Em matéria de treinamento, há quem afirme, peremptoriamente, não ser possível realizá-lo sem que haja uma classificação de cargos. E argumentam: Como treinar, sem saber quais os deveres e as responsabilidades do cargo ocupado pelo funcionário? Seus argumentos são respeitáveis. Tomemos, dizem eles, o caso de um oficial administrativo. Quem ousaria organizar um programa de adexramento para funcionários dessa carreira, sabendo que exercem as funções mais díspares nos diferentes sectores da administração? Um oficial administrativo pode atuar, no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, como especialista em legislação social, ou em seguros privados e capitalização, ou, ainda, em assuntos econômicos; no Ministério da Fazenda, como conferente de alfândega, como técnico nos vários aspectos da legislação tributária, ou como especialista em assuntos financeiros. Para que correr os outros ministérios? Em todos eles encontramos êste *Jack-of-all-trades*,

o oficial administrativo, executando os mais variados trabalhos. Como treiná-lo? Como extrair o denominador comum de tôdas essas atividades?

É praticamente impossível organizar um programa de treinamento que atenda, de um modo geral, às necessidades dêsses servidores. A solução tem que ser outra. O que se pode fazer é elaborar programas que resolvam casos individuais. Por exemplo: o dos que funcionam como conferentes de mercadorias importadas, o dos que servem à Divisão de Impôsto sôbre a Renda, o dos que trabalham em seguros privados e capitalização, e assim por diante. Devemos salientar que foi usada para argumento a carreira mais complexa de todo o serviço público. Nenhuma outra se lhe compara, a não ser, em nível mais baixo, a de escriturário. Se, porém, examinássemos outras carreiras, especializadas, tais como as de Técnico de Administração, Técnico de Educação, Médico Sanitarista, Médico do Trabalho, Inspetor de Imigração, Arquivista, Dactilógrafo, Bibliotecário, Almoxarife etc., o problema se tornaria mais simples: as suas próprias denominações já indicam, em termos gerais, os campos de especialização, o que permite demarcar mais facilmente os limites dentro dos quais devem ser planejados os programas.

Os leitores da copiosa literatura norte-americana sôbre treinamento já estão habituados a encontrar, nas suas páginas, esta afirmativa: A elaboração de qualquer programa que vise ao adexramento do empregado em serviço deve ser precedida por uma análise minuciosa do trabalho que lhe compete executar. E a razão disso é óbvia: para que tal programa surta efeito, é necessário organizá-lo de modo que venha a preencher lacunas e atender a necessidades reais do serviço.

SELEÇÃO

Questões apresentadas no último concurso para a carreira de Postalista

PROVA DE CONHECIMENTOS

- Na Diretoria Geral do D. C. T. qual o órgão fiscalizador do tráfego postal?
- A quem compete a direção do tráfego postal nas Diretorias regionais?
- Uma Apt está diretamente subordinada a que Repartição?

- Que constitui, segundo o Regulamento Postal, o abandono de malas postais pelo comandante do navio no qual as mesmas deveriam ser transportadas ao Correio de destino?
- Quem pode modificar as condições de entrega de uma correspondência de *posta-restante*, transferindo-a para fora da sede da repartição de destino?