

REGIME DE HORAS DE TRABALHO

DCLVII

R.C. pediu lhe fôsse extensivo o expediente de 6 horas diárias de trabalho.

No entender da D.F. e como já foi esclarecido em resposta ao ofício n.º 11.460, de 28-11-44, da I.N., estão os interessados sujeitos ao regime de 33 horas semanais de trabalho, visto que não estão abrangidos pela exceção do parágrafo único do art. 1.º do Decreto n.º 6.192-40, nem se incluem entre os servidores indicados no art. 2.º do mesmo decreto.

Entretanto, êsse número de horas é o *mínimo* exigido pela lei, nada impedindo, portanto, que a Administração fixe outro limite, em face das necessidades do serviço, tanto mais quanto está, presentemente, suspensa a vigência do do art. 111 do E.F.

E', assim, perfeitamente *legal* o ato do senhor diretor da I.N., que estabeleceu para contínuos e serventes o número de 8 horas diárias de trabalho, não assistindo, absolutamente, aos interessados o direito de, *em face da lei*, reclamar contra tal procedimento. E isto é tanto mais de salientar-se quanto é êsse, em regra, o número de horas de trabalho de contínuos, serventes e mensageiros da maioria dos órgãos do serviço público.

Com êsse parecer, restituiu-se o processo à I.N.

(Despacho-proc. n.º 3.238-45, publicado no D.O. de 14-3-45, pág. 4.307).

ASSISTÊNCIA AOS DIARISTAS DO REGIME DOS "ACORDOS"

DCLVIII

O Ministério da Agricultura, consultou ao D.A.S.P. se os diaristas dos "Acordos", autorizados pela Lei n.º 199, de 23-1-936, deverão ser beneficiados pelo Decreto-lei número 6.631, de 27-6-44, que concedeu licenças e férias aos extranumerários-diaristas e tarefeiros da União.

O D.A.S.P. esclareceu que os diaristas dos "Acordos", não sendo servidores públicos, não têm os benefícios previstos pelo citado decreto-lei.

Deve, porém, o referido pessoal ser amparado pelo regime de assistência e previdência social aplicável às classes trabalhistas.

O D.A.S.P., em Exposição de Motivos n.º 1.043, de 31-3-43, aprovada pelo Senhor Presidente da República, já teve oportunidade de sugerir fôsse apreciada, pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a possibilidade de extensão, ao referido pessoal, do direito de aposentadoria, mediante contribuição do mesmo para o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários.

Reiterando essa opinião o D.A.S.P. sugeriu ao Senhor Presidente da República, que ouvido previamente o Ministério do Trabalho, fôsem os diaristas dos "Acordos" incluídos entre os beneficiários do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários, o que lhes assegurará a necessária proteção nos casos de incapacidade temporária.

(Exposição de motivos n.º 482, de 23-2-45, publicada no D.O. de 2-3-45, pág. 3.417).

APERFEIÇOAMENTO

A objetividade dos planos de treinamento

Em editorial publicado no seu último número — "Como elaborar um programa de treinamento?", — afirmou esta Revista o seguinte: "A elaboração de qualquer programa que vise ao adextração 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". Essas palavras encerram, sem dúvida, uma grande verdade. Ninguém deve realizar treinamento sem antes definir precisamente os seus objetivos. A instrução que se vai ministrar não é, evidentemente, um fim em si mesma: é apenas instrumento de que se lança mão para atingir a um escopo determinado.

Êsse escopo é, via de regra, aumentar a eficiência. Para atingí-lo é mister, primeiramente, verificar o que anda mal no serviço.

Uma repartição que funciona regularmente, normalmente, é um organismo sadio. Uma repartição cujo rendimento é baixo pode ser comparada a um organismo enfêrmo, incapaz de desempenhar em tôda a plenitude as suas atividades. Quando um indivíduo adoce, a primeira coisa que se faz é examiná-lo para descobrir, não só o agente morbígeno, mas também que órgão ou que aparelho foi atacado. Sòmente depois dessa investigação é que lhe são ministrados os medicamentos hábeis para lhe fortalecer o organismo depauperado. Nenhum médico zeloso e honesto teria a coragem de receitar, sem antes procurar saber qual a enfermidade.

O que ocorre com a programação das atividades de treinamento é muito semelhante. Não queremos com isso dizer que êle só deva ser aplicado a título de medicamento, a repartições frouxas, medíocres ou desfibradas, cuja produção seja reduzida ou tenha entrado em fase descensional. Não! Êle deve, na maior parte dos casos, ser equiparado a um tônico, daqueles que servem até aos atletas, e cujo uso se recomenda em larga escala. Por mais eficiente que seja um órgão, sempre poderá produzir um pouco mais, atingir a padrões ainda mais elevados, aprimorando rotinas e aperfeiçoando processos de execução. Partindo do pressuposto de que no nosso serviço público ainda há muito a melhorar, e de que uma das lacunas mais graves é a que decorre da falta de pessoal qualificado, de servidores treinados para as múltiplas atividades com que se vê às voltas o moderno Estado, a primeira preocupação de quem assume a responsabilidade de elaborar um plano de treinamento deve consistir na verificação das deficiências que estão sendo sentidas mais agudamente. E não deve êle cuidar de outra coisa senão de eliminá-las. Assim como seria improfícuo dar um expectorante a um enfermo atacado de reumatismo e que nada tivesse nos pulmões, seria um esforço inútil, uma perda de tempo, procurar obter maior rendimento de um arquivista, ensinando-lhe coisas que êle estivesse cansado de saber, ou que se não ligassem, intimamente, ao trabalho que lhe compete executar.

Parece-nos conveniente insistir nessa tecla, em face da tendência manifesta para organizar, às pressas, programas de treinamento baseados em generalidades. Os males causados por essa precipitação entram pelos olhos. A administração gasta dinheiro. Os empregados sacrificam seu tempo, suas

horas de descanso, para assistir a cursos ou para fazer estágios. E o serviço nada lucra. Isso tudo porque, ao ser elaborado o programa, não foram levadas em conta as incumbências que são cometidas aos servidores que iam ser treinados; o plano não teve como objetivo bem definido a preparação dos indivíduos para executarem, do melhor modo possível, uma determinada soma de tarefas.

Do que ficou dito se pode extrair uma regra que tanto se aplica ao caso de pessoas que ainda vão ser aproveitadas no trabalho, como ao das que já se acham trabalhando: O primeiro passo na elaboração de um programa de treinamento deve consistir na análise do trabalho que o indivíduo deve executar. Em cada caso, portanto, é necessário examinar: 1) quais as atribuições do empregado, quais as suas tarefas principais; e 2) que conhecimentos ou que aptidões deve ter para se desincumbir a contento. Concluído êsse exame, ter-se-á base concreta para a organização de instruções ou de programas que tenham o objetivo de dar ao servidor o que lhe falta para atingir a um nível de produção mais elevado, tanto em qualidade como em quantidade.

A boa organização de um tal programa é de suprema importância. Seus resultados devem ser palpáveis, objetivos, incontestáveis. Sòmente um plano de treinamento bem elaborado e bem executado poderá satisfazer, tanto ao chefe da repartição a que pertencem os indivíduos que foram treinados, como a êsses últimos, convencendo-os de que houve um melhoramento e de que os pontos fracos foram fortalecidos. Será fácil verificar êsses resultados. Bastará controlar a produção dos servidores para ficar patenteado se houve ou não um acréscimo de rendimento.