

se H, da carreira de Comissário de Polícia; e b) da readmissão do referido servidor na classe K, da mesma carreira.

(Parecer n.º 2.624, de 3-6-44, publicado no *D.O.* de 8-7-44, pág. 12.037).

NORMAS SÔBRE PROVIMENTO DE CARGOS EM FACE DA LOTAÇÃO ESTABELECIDADA

DLXXV

No *Diário Oficial* de 26-7-44, (pág. 13.190), foi publicada, a respeito, a seguinte Circular:

“Circular D. F./20 de 21-7-44.

Aos dirigentes de órgãos de pessoal de todos os Ministérios.

Senhor:

Esta D. F. solicita de V. S.^a as necessárias providências no sentido de ser observado por essa Divisão o disposto nas alíneas a e b do item 21 da exposição de motivos n.º 1.195, de 9-5-44, do D.A.S.P., aprovada pelo Senhor Presidente da República em 7-6-44 e publicada no *Diário Oficial* de 13-6-44, esclarecendo que somente nos casos de provimentos de cargos por promoção, reintegração e nomeação de funcionários amparados pelos Decretos-leis ns. 145, de 1937, 349, de 1938, e 2.166, de 1940, pode ser aberta exceção àquele entendimento. — *Henrique Barbosa, D. D. substituto*”.

As alíneas a e b do item 21 da citada E.M. contêm as recomendações que se seguem: “a) em cada conjunto Quadro Permanente — Quadro Suplementar ou Parte Permanente — Parte Suplementar, o número de funcionários de uma carreira, ou de carreiras da mesma denominação, ou, ainda, de carreiras da mesma natureza, tais como Mé-

dico e Médico Clínico, não deve ultrapassar o da lotação estabelecida para a carreira do Quadro ou Parte Permanente; b) quanto às carreiras em que atualmente há excesso, deve ser evitado o provimento de qualquer cargo, até que a quantidade de funcionários se reduza ao limite indicado no item anterior”.

SALÁRIO-FAMÍLIA E REGIME DE “ACÔRDO”

DLXXVI

— M. T. S. e outros, admitidos para execução dos serviços articulados, solicitaram o salário família. Examinando o assunto, verificou o D.A.S.P.: a) que os requerentes são servidores dos S.F.P.A., mantidos sob o regime de “Acôrdo”, em Pernambuco; b) que o pessoal admitido para êsses serviços articulados, não está compreendido entre os servidores da União; c) que o Decreto-lei n.º 5.976, de 10 de novembro de 1943 que “concede o aumento geral de remuneração de vencimento e salário e institui o regime de salário-família”, estabelece no seu art. 8.º, *in verbis*:

“Além dos aumentos previstos nos artigos anteriores, fica ainda instituído, para os servidores civis, os aposentados e o pessoal em disponibilidade da União o regime do salário-família (grifei);

d) que, portanto, não houve a alegada restrição, pois, não sendo os pleiteantes servidores da União, não se lhes aplicam as disposições do citado Decreto-lei; e) que outra não poderia ser a determinação da D.P.A.; e f) que, à vista do exposto, não tem o pedido amparo legal. O D.A.S.P. opinou por que seja o processo encaminhado ao M.A., para arquivamento.

(Parecer n.º 2.626, de 3-7-44, publicado no *D.O.* de 3-7-44, pág. 12.989).

APERFEIÇOAMENTO

Considerações sôbre o problema do treinamento

Provavelmente já foi notada a insistência com que, nos últimos tempos, esta Revista se tem referido aos variados aspectos do complexo e atualíssimo problema do treinamento do pessoal, que vem sendo tratado, com afinco, pela Divisão de Aperfeiçoamento do D.A.S.P. É uma das teclas em que, tencionadamente, temos batido com redobrado vigor é a que se liga ao papel reservado aos chefes de serviço na solução daquele problema. A filosofia por nós adotada — e acreditamos estar em boa escola — é a de que cada administrador, qualquer que seja o seu nível hierárquico, deve, se não efetuar o treinamento dos indivíduos que trabalham sob a sua direção, pelo menos providen-

ciar no sentido de lhes ser ministrada a instrução de que carecem para que possam desempenhar as suas atribuições de modo satisfatório.

O exame da situação já evidenciou que não há recanto do serviço público em que se não encontrem deficiências agudas, as quais somente poderiam ser adequadamente remediadas pela adoção pronta e eficaz de bem elaborados programas de treinamento. Mas quem deveria organizar êsses programas? Os administradores? As divisões ou serviços de pessoal? Os técnicos da Divisão de Aperfeiçoamento? A resposta a êsses quesitos exige uma análise mais demorada da situação.

Dentre as modernas técnicas da administração de pessoal, o treinamento é, entre nós, uma das

menos conhecidas; e, talvez por isso mesmo, uma das que mais se discutem. Não obstante, ninguém lhe nega a importância. E tanto assim é que, constantemente, a Divisão de Aperfeiçoamento é procurada por chefes de repartição ou serviço, que lhe vão pedir a ajuda para a solução de problemas que, com energia cada vez maior, reclamam consideração.

Na medida das suas forças, aquela Divisão tem atendido a tais solicitações. Mas os apelos são tantos, vindos de direções tão diversas, os casos exigindo estudo tão metucioso, que, muitas vezes, com grande contrariedade, ela se tem visto compelida a estabelecer uma ordem de prioridade para poder servir a todos.

Na opinião de muitos, a solução consistirá em aumentar o número de especialistas daquela Divisão. Primeiramente, convirá salientar que não há onde ir buscar êsses especialistas, pois aquêle campo de estudos, como dissemos acima, se acha praticamente inexplorado no nosso país. — Será mister, então, formá-los! — De acôrdo. Um dos primeiros passos, uma das providências inadiáveis, para a imediata e efetiva solução do problema será: formar indivíduos que conheçam perfeitamente as técnicas do treinamento do pessoal, que sejam capazes de examinar objetivamente uma situação concreta e de elaborar um programa de atividades que produza resultados.

Mas, formados êsses técnicos, ao invés de serem êles deixados em um órgão central de treinamento, afastados, de certo modo, das atividades de operação, seria preferível distribuí-los pelos diversos ministérios, onde viriam a constituir verdadeiras células matrizes de órgãos departamentais de aperfeiçoamento, articulados em sistema com a Divisão de Aperfeiçoamento do D.A.S.P. Além disso, quanto mais aproximados estiverem êsses

indivíduos das unidades incumbidas da execução, tanto mais produtivamente poderão atuar.

Êsse esquema em nada prejudicaria a doutrina, esposada acima, sôbre o papel reservado aos chefes em matéria de treinamento. Se conhecessem, mesmo *per summa capita*, os métodos de instrução em serviço, os supervisores saberiam como solver grande parte das dificuldades com que se defrontassem e levariam aos órgãos de treinamento do ministério respectivo, ou à Divisão de Aperfeiçoamento do D.A.S.P., sômente aquelas que exorbitassem da sua competência.

Não podemos, todavia, esquecer que, infelizmente, ainda há um longo caminho a trilhar até que tenhamos atingido àquele elevado estágio de desenvolvimento, em que os modernos e sábios preceitos de supervisão e gerência constituirão verdadeiros lugares comuns nos lábios dos nossos chefes de serviço, e em que todos os administradores estarão realmente convencidos de que uma das suas atribuições de maior relêvo é a de desenvolver as aptidões dos seus subordinados. Como a Divisão de Aperfeiçoamento do D.A.S.P. não poderá, por sí só, arcar com a responsabilidade de atender a todos os apelos que lhe são feitos, dando a cada caso o tratamento que se recomenda, a providência que se impõe é a de serem criados, com a máxima brevidade possível, outros órgãos que, nos diferentes ministérios, se incumbam de verificar as deficiências mais agudas que estão sendo sentidas e de corrigi-las.

Esta solução, aliás, já foi proposta em artigo publicado nesta Revista, em seu número correspondente ao mês de junho do ano em curso, e parece ser a mais aceitável. Esperamos, portanto, que, dentro em breve, se possa a administração brasileira orgulhar de possuir um *sistema de aperfeiçoamento* montado em bases modernas e eficientes.

Setima reunião mensal de 1944

“Organização e administração da higiene industrial”

Continuando seu programa de conferências e debates sôbre temas de administração pública de interesse geral, a D.A. do D.A.S.P. realizou em julho p.p. mais uma de suas reuniões mensais de estudos. O assunto versado foi “Organização e administração da higiene industrial”, incumbindo-se de sua exposição o Dr. Décio Parreiras, Dire-

tor da Divisão de Higiene e Segurança do Trabalho, do M.T.I.C., que assim o desenvolveu:

“A Divisão de Higiene e Segurança do Trabalho é, atualmente no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, conseqüentemente, em todo o território nacional, o órgão de consulta, de realização e fiscalização, em tôdas as atividades, de caráter médico-preventivo, relacionadas com a vida e a saúde do trabalhador brasileiro.