

# BIBLIOGRAFIA

## CRÍTICA

### CIVIL SERVICE STAFF RELATIONSHIPS —

E. N. GLADDEN — *Administrative Research Series* — William Hodge and Co. Ltd. — 1943 — 184 págs. — 12 sh. 6d.

(Comentário de STERLING D. SPERO, da Universidade de Nova York, in "Public Administration Review", Spring 1944)

O presente estudo sobre os métodos e o mecanismo das relações entre empregadores e empregados, no Serviço Civil Britânico, segue a orientação geral do livro desbravador de LEONARD D. WHITE, publicado em 1933, sob o título de *Whitley Councils in the British Civil Service*. O Dr. GLADDEN estuda o funcionamento dos Conselhos Whitley, as funções do Tribunal de Arbitragem do Serviço Civil, o desenvolvimento e as atividades das associações de empregados públicos. Seu livro contém detalhes mais sutis do que a obra do Dr. WHITE, mas não possui a ampla perspectiva desta última.

Os Conselhos Whitley constituem um sistema formalístico de consulta e negociação entre empregadores e empregados, o qual tem provocado, desde sua instituição em 1919, uma transformação quase revolucionária na atitude dos administradores para com os empregados públicos. BEATRICE e SIDNEY WEBB relatam o seguinte fato ocorrido na Grã-Bretanha antes da primeira grande guerra:

"Quando a Associação dos Servidores dos Correios e Telégrafos tentou estudar os métodos pelos quais a Repartição dos Correios poderia aumentar a eficiência de seus serviços, e começou a publicar estudos sobre o sistema de cheque postal, cuja aplicação vinha sendo bem sucedida em quase todos os países europeus, o Diretor Geral dos Correios fez saber que toda e qualquer pesquisa dessa natureza, que pudesse ser interpretada como crítica ao atraso ou apatia da administração postal inglesa, seria considerada como quebra de disciplina funcional; e foram tomadas providências para impedir o prosseguimento do estudo."

Contrastando-se este incidente com os objetivos declarados do Whitleyismo é que se evidencia a revolução na atitude da administração, a qual possibilitou a própria instituição do sistema. A constituição do Conselho Nacional Whitley declara:

"Os objetivos do Conselho Nacional consistirão em: obter o maior grau de cooperação entre o Estado, na sua capacidade de empregador, e a massa de empregados públicos, em assuntos relativos ao serviço civil, a fim de conciliar a máxima eficiência com o bem-estar dos servidores; fornecer meios para solucionar conflitos, e, de um modo geral, harmonizar os diversos pontos de vista dos representantes do governo e dos empregados públicos."

Como no caso de todas as reformas que exigem não só transformações drásticas nas relações estabelecidas, mas também alterações nas atitudes e modos de pensar daqueles que se acham no poder, o sistema Whitley não surgiu como dádiva de superiores a subordinados. Dois anos de intensa pressão e agitação por parte de uniões de servidores públicos foram necessários para sua aceitação. A princípio, o sistema Whitley não fora concebido como reforma do serviço civil, mas como instrumento capaz de aperfeiçoar as relações entre patrões e operários na indústria. O Sr. J. H. Whitley, que mais tarde seria Presidente da Câmara dos Comuns, presidiu um Comité de Relações entre Patrões e Operários, o qual, em março de 1917, publicou um relatório, propondo o estabelecimento de um sistema de conselhos mistos industriais. As indústrias, mediante acôrdo entre associações patronais e uniões operárias, deveriam organizar conselhos nacionais, regionais e também especiais, privativos de cada indústria. Esses conselhos deveriam reunir-se periódicamente para solucionar questões atinentes a salários e condições de trabalho, promover melhor utilização dos conhecimentos práticos dos operários, e estudar problemas técnicos, educacionais e legislativos que afetassem a vida industrial.

Depois de estudar o relatório apresentado pelo Comité, BEATRICE WEBB expressou suas dúvidas quanto à aplicabilidade das propostas às relações entre empregadores e empregados industriais. Predisse, entretanto, que o governo, mais cedo ou mais tarde, teria de adotar a idéia de Whitley em seus próprios serviços. Teve razão a Sra. Webb. A influência do sistema Whitley na indústria britânica foi bastante fraca. Por outro lado, as associações de servidores públicos, mesmo antes de tomarem conhecimento do prognóstico da Sra. Webb, pressentiram a influência que o sistema Whitley teria para o serviço público.

Após mais de um anno de atividades por parte das associações de empregados públicos, o governo britânico, durante uma reunião convocada, em julho de 1918, para exame público de suas conclusões, apresentou um projeto de órgãos consultivos, cujas resoluções estariam sempre sujeitas ao veto dos ministros. Os representantes de classe dos servidores públicos rejeitaram o plano e continuaram a fazer pressão em prol de um projeto de conselhos plenários que realmente funcionasse como sistema de contrato coletivo (*collective bargaining*). O poder de persuasão e a influência política dos porta-vozes trabalhistas se evidenciaram pelo fato de que o governo, em vez de assumir uma atitude de quem obriga a aceitar os seus pontos de vista ou a abandonar a luta, consentiu em negociar. Em maio de 1919, após quase um ano de negociações, os representantes de ambas as partes interessadas chegaram a um acôrdo, que estabelecia as bases do atual sistema Whitley. Tais negociações, e o acôrdo delas resultante, constituíram, por si sós, uma significativa demonstração

das possibilidades do sistema Whitley. Constituíram, com efeito, uma das maiores realizações do Whitleyismo.

A essência do novo plano estava explícita na seguinte cláusula da constituição do Conselho Nacional Whitley:

“As decisões do Conselho serão tomadas de comum acordo com as duas partes interessadas, trarão as assinaturas do Presidente e do Vice-presidente, e depois de transmitidas ao Gabinete entrarão imediatamente em vigor.”

Os conselhos se tornaram, destarte, mais do que simples órgãos opinativos ou consultivos. Sujeitas à autoridade anulatória do Parlamento, aos poderes do Tesouro e à responsabilidade do ministro, suas resoluções davam a falsa impressão de que deviam ser levadas a bom termo, e de que não serviam apenas de sugestões destinadas a serem aceitas ou rejeitadas pelo governo.

O sistema Whitley aplicado ao serviço civil vem funcionando há um quarto de século. Atravessou incólume a grande crise provocada pela greve geral de 1926, e resistiu aos obstáculos opostos pela promulgação da cláusula V da Lei de Conflitos do Trabalho e União dos Trabalhistas, que proibiu que as associações de servidores públicos se filiassem ao movimento trabalhista em geral. Sem o sistema Whitley, talvez êsses acontecimentos tivessem enfraquecido grandemente o poder de agremiação dos servidores civis britânicos.

Apesar dos sérios obstáculos de 1927, o sistema Whitley fortaleceu grandemente o unionismo dos servidores públicos, porque se baseava no princípio de representação das associações de classe. O único meio pelo qual os empregados podem obter representação em um conselho de qualquer nível, é através da inscrição em sociedade. Em consequência disso, após a implantação do sistema Whitley, houve um crescimento fenomenal não só no número de associações de servidores públicos, como nas inscrições de seus associados. Antes do início da guerra atual, o número de associações de servidores públicos havia passado além de 330, enquanto agora as suas inscrições atingem aproximadamente o total de 475.000 sócios.

Essas associações elegem, por grupos, os seus representantes para a Ala dos Servidores Públicos do Conselho Nacional Whitley. As associações de grande vulto, como a União dos Empregados dos Correios (156.000 sócios) e a Aliança dos Servidores Civis (173.000 sócios), possuem cada qual seis lugares no Conselho. O Grupo Executivo das associações possui três representantes, e o Grupo Técnico, um. A Ala dos Servidores Públicos possui vinte e três votos.

A Ala Oficial consta de representantes do governo, que, em geral, são funcionários de alta categoria e diretores permanentes de departamentos. Tais delegados agem em nome e com a autoridade dos Ministros. São os Ministros que decidem os pontos com que seus representantes devem concordar ou deixar de concordar. A Ala Oficial regista a vontade desses delegados. Assim acontece na prática, apesar do fato de que o estatuto Whitley, no entender de alguns, implica aceitação, por parte dos Ministros, dos acordos realizados em seu nome. Por isso

é que muitas vezes tem havido um certo sentimento de decepção na Ala dos Servidores Públicos, quando a Ala Oficial “nada tem a acrescentar” ao que já disseram os representantes ministeriais, segundo as instruções recebidas.

Isso mostra que no serviço civil britânico, bem como em todos os serviços governamentais, existem limitações ao contrato coletivo, impostas pela natureza da estrutura ou prática de governo. Mas essas limitações, na Grã-Bretanha, são muito mais superficiais do que as limitações ao contrato coletivo existente no serviço federal norte-americano. O Presidente Roosevelt tem se referido “às limitações intransponíveis” ao contrato coletivo (*collective bargaining*) “quando aplicado à administração de pessoal no serviço público.” A êste respeito já declarou o seguinte:

“A própria natureza e as finalidades do governo tornam impossível que os administradores representem plenamente o Estado, como empregador, ou entabulem, em seu nome, discussões mútuas com as associações de empregados públicos. O empregador é todo o povo que fala por meio de leis promulgadas por seus mandatários no Congresso. Conseqüentemente, tanto os responsáveis pela administração, como os empregados públicos, são igualmente governados e orientados, e, em muitos casos, limitados por leis que estabelecem diretrizes, processos ou normas em assuntos de pessoal.”

Do ponto de vista estritamente jurídico, o contrato coletivo entre administradores e associações de empregados públicos está sujeito à autoridade anulatória da legislatura, tanto na Grã-Bretanha como nos Estados Unidos. A grande diferença, entretanto, é que nos Estados Unidos a limitação é sempre real, por se basear no sistema de separação de poderes. Na Grã-Bretanha, as limitações que existem na Ala Oficial decorrem da prática que se desenvolveu com o sistema Whitley e não da natureza do governo britânico. A Ala Oficial pode receber maiores concessões de poderes e os ministros podem chegar a conclusões mais definidas. O problema poderia ser resolvido se o governo quisesse resolvê-lo. Na Grã-Bretanha, um acordo efetuado no Conselho Nacional Whitley pode se tornar irrevogável, pois o governo, exceção feita de circunstâncias extraordinárias, possui autoridade parlamentar antes de entrar em negociação com a classe de servidores públicos. Nos Estados Unidos, um acordo realizado entre empregados e administradores públicos pode ser imediatamente anulado pelo Congresso, através de recusa ao provimento de fundos ou de legislação apropriada ao caso.

Apesar disso, tem havido nos Estados Unidos, nestes últimos anos, tanto no emprego público federal, quanto no municipal, uma tendência crescente por parte dos administradores para tratarem com seus empregados por meio da negociação ou do contrato coletivo. As partes contratantes chegam a acordos que elas próprias consideram como moralmente válidos em assuntos situados dentro da área da discricção e controle administrativos. E' claro que a legislação pode vir a suplantar êsses acordos. Al-

gumas repartições possuem maior liberdade de ação do que outras, conforme o grau em que os assuntos de pessoal são afetados pela legislação.

Convém lembrar, a propósito, que os empregadores e empregados da indústria particular são obrigados a fazer seus contratos coletivos dentro de bases legais. Os acordos coletivos não podem alterar ou afetar a Lei de Previdência Social, a Lei de Padrões Equitativos de Trabalho, a Lei de Relações do Trabalho, bem como as leis industriais e códigos de higiene industrial existentes nos diversos Estados, para citar apenas alguns fatores que restringem o contrato coletivo.

Quando o sistema Whitley foi adotado na Grã-Bretanha, os unionistas norte-americanos fizeram a seu respeito uma interpretação errônea. Will H. Hays, que foi nomeado Diretor Geral dos Correios após a eleição de Harding, estabeleceu um sistema de conselhos nacionais e locais, que pouquíssima semelhança apresentava com os Conselhos Whitley. A representação no Conselho Nacional das Relações de Serviço, análoga à do Conselho Whitley, era baseada em organizações de empregados. Cada associação nacional de servidores postais possuía dois representantes. A representação não era proporcional ao vulto da associação e nem havia distinção alguma entre associações filiadas ao movimento trabalhista organizado e as que se caracterizavam por diretrizes e atitudes anti-unionistas. Além disso, as associações de diretores tinham direitos de representação idênticos aos das associações de empregados.

As grandes uniões trabalhistas atemorizaram-se com o plano. Criado que fôra num período de unionismo nascente, aquelas uniões viam no sistema Hays um plano disfarçado de sindicalização patronal, destinado a arruiná-las. Ainda mais agravaram o caso as observações dirigidas pelo Sr. Hays à assembléia de uma associação não filiada à Federação Americana de Trabalhadores (A.F.L.) e que sempre se fêz notar como anti-unionista. O Sr. Hays declarou que nutria esperanças de que seu plano haveria de tornar desnecessária qualquer filiação de empregados postais ao movimento trabalhista. As grandes uniões trabalhistas, em consequência disso, começaram a enfraquecer o sistema Hays, fazendo com que suas atividades ficassem limitadas a setores cada vez mais estreitos de benefício mútuo e assistência social. Recusaram-se a permitir que os conselhos de relações de serviço tratassem de questões relativas a salários e condições de trabalho. E a tal ponto conseguiram limitar o funcionamento do sistema, que este último saiu da cena quase despercebidamente.

Cumpre notar o fato de que o sistema Whitley não restringiu todo o entusiasmo e capacidade de ação do movimento trabalhista dos servidores públicos britânicos. E' certo que as associações fazem contrato coletivo regularmente através do mecanismo Whitley, mas, por outro lado, solicitam votos nas antecâmaras políticas, empenham-se em campanhas de publicidade, e exercem pressão organizada sobre o governo, da mesma forma por que os agentes classistas, no emprêgo particular, aplicam sua energia fora do recinto das assembléias, afim de forçar a um acôrdo, os patrões relutantes. Embora tal atividade se realize fora dos processos Whitley, o sistema Whitley

exerceu sobre ela profunda influência, através do papel desempenhado pela Ala Nacional dos Servidores Públicos. Este órgão não é um simples agregado de representantes de associações, participando de um comitê oficial de negociação trabalhista, mas uma verdadeira federação de associações de servidores públicos, que tem agido como porta-voz de tôdas elas em quase tôdas as crises ou esforços excepcionais que se relacionem com a massa dos servidores públicos, desde a greve geral de 1926 até a recente campanha de bonus de guerra.

O livro do Dr. Gladden abrange, naturalmente, outros aspectos do problema das relações trabalhistas do serviço civil britânico. Estuda, por exemplo, com grande detalhe, a tarefa que o Whitleyismo vem realizando no setor de pessoal e na administração pública em geral. Analisa as atividades do importante órgão de relações de pessoal, que é o Tribunal de Arbitragem. Estuda a atuação dos servidores públicos no processo administrativo. E faz notar, do mesmo modo que o Dr. White em livro análogo, que a direção de um sindicato profissional possui limitado alcance, no entender dos estudiosos da administração pública, desejosos de preparar o ânimo do pessoal para reformas administrativas. Mas, como observou o Dr. White, "é absurdo esperar interêsse pela técnica administrativa da parte de quem vê faltarem-lhe os próprios elementos de subsistência, e as associações e uniões teriam fracassado no cumprimento de seu dever primordial, se não tivessem redobrado esforços para conseguir melhorar a situação econômica dos servidores."

O sucesso do Whitleyismo está no fato de que êle constitui um sistema eficaz para o contrato coletivo e a negociação em todos os assuntos pertinentes aos servidores civis e aos responsáveis diretos pelo emprêgo público. A excelência do sistema Whitley e das relações de pessoal na administração britânica decorre do fato de se basearem num livre movimento de defesa classista dentro do serviço civil.

## INDICAÇÕES

HOW TO PREPARE AND PUBLISH AN EMPLOYEE MANUAL — AMERICAN MANAGEMENT ASSOCIATION — 330 West 42nd Street New York, New York — 1942 — 35 páginas.

Em consequência do interêsse crescente que se vem demonstrando, nas repartições públicas, pelos manuais de serviço, êste folheto preparado pela Associação Americana de Administração está destinado a ser uma freqüente e proveitosa fonte de referência. Divide-se em duas partes principais, a primeira das quais inclui sugestões para intitulação de capítulos, métodos de apresentação e processos abreviados para organização de um manual. A segunda parte trata dos detalhes necessários para acompanhar o manuscrito, já devidamente completado, através do processo de impressão tipográfica, e contém indicações úteis sobre a técnica de composição, paginação, revisão de provas, impressão final, encadernação, e escolha de papel, capa e ilustrações. Qualquer repartição de pessoal,

gumas repartições possuem maior liberdade de ação do que outras, conforme o grau em que os assuntos de pessoal são afetados pela legislação.

Convém lembrar, a propósito, que os empregadores e empregados da indústria particular são obrigados a fazer seus contratos coletivos dentro de bases legais. Os acordos coletivos não podem alterar ou afetar a Lei de Previdência Social, a Lei de Padrões Equitativos de Trabalho, a Lei de Relações do Trabalho, bem como as leis industriais e códigos de higiene industrial existentes nos diversos Estados, para citar apenas alguns fatores que restringem o contrato coletivo.

Quando o sistema Whitley foi adotado na Grã-Bretanha, os unionistas norte-americanos fizeram a seu respeito uma interpretação errônea. Will H. Hays, que foi nomeado Diretor Geral dos Correios após a eleição de Harding, estabeleceu um sistema de conselhos nacionais e locais, que pouquíssima semelhança apresentava com os Conselhos Whitley. A representação no Conselho Nacional das Relações de Serviço, análoga à do Conselho Whitley, era baseada em organizações de empregados. Cada associação nacional de servidores postais possuía dois representantes. A representação não era proporcional ao vulto da associação e nem havia distinção alguma entre associações filiadas ao movimento trabalhista organizado e as que se caracterizavam por diretrizes e atitudes anti-unionistas. Além disso, as associações de diretores tinham direitos de representação idênticos aos das associações de empregados.

As grandes uniões trabalhistas atemorizaram-se com o plano. Criado que fôra num período de unionismo nascente, aquelas uniões viam no sistema Hays um plano disfarçado de sindicalização patronal, destinado a arruiná-las. Ainda mais agravaram o caso as observações dirigidas pelo Sr. Hays à assembléia de uma associação não filiada à Federação Americana de Trabalhadores (A.F.L.) e que sempre se fêz notar como anti-unionista. O Sr. Hays declarou que nutria esperanças de que seu plano haveria de tornar desnecessária qualquer filiação de empregados postais ao movimento trabalhista. As grandes uniões trabalhistas, em consequência disso, começaram a enfraquecer o sistema Hays, fazendo com que suas atividades ficassem limitadas a setores cada vez mais estreitos de benefício mútuo e assistência social. Recusaram-se a permitir que os conselhos de relações de serviço tratassem de questões relativas a salários e condições de trabalho. E a tal ponto conseguiram limitar o funcionamento do sistema, que este último saiu da cena quase despercebidamente.

Cumprido notar o fato de que o sistema Whitley não restringiu todo o entusiasmo e capacidade de ação do movimento trabalhista dos servidores públicos britânicos. Evidente certo que as associações fazem contrato coletivo regularmente através do mecanismo Whitley, mas, por outro lado, solicitam votos nas antecâmaras políticas, empenham-se em campanhas de publicidade, e exercem pressão organizada sobre o governo, da mesma forma por que os agentes classistas, no emprêgo particular, aplicam sua energia fora do recinto das assembléias, afim de forçar a um acordo, os patrões relutantes. Embora tal atividade se realize fora dos processos Whitley, o sistema Whitley

exerceu sobre ela profunda influência, através do papel desempenhado pela Ala Nacional dos Servidores Públicos. Este órgão não é um simples agregado de representantes de associações, participando de um comitê oficial de negociação trabalhista, mas uma verdadeira federação de associações de servidores públicos, que tem agido como porta-voz de todas elas em quase todas as crises ou esforços excepcionais que se relacionem com a massa dos servidores públicos, desde a greve geral de 1926 até a recente campanha de bonus de guerra.

O livro do Dr. Gladden abrange, naturalmente, outros aspectos do problema das relações trabalhistas do serviço civil britânico. Estuda, por exemplo, com grande detalhe, a tarefa que o Whitleyismo vem realizando no setor de pessoal e na administração pública em geral. Analisa as atividades do importante órgão de relações de pessoal, que é o Tribunal de Arbitragem. Estuda a atuação dos servidores públicos no processo administrativo. E faz notar, do mesmo modo que o Dr. White em livro análogo, que a direção de um sindicato profissional possui limitado alcance, no entender dos estudiosos da administração pública, desejosos de preparar o ânimo do pessoal para reformas administrativas. Mas, como observou o Dr. White, "é absurdo esperar interesse pela técnica administrativa da parte de quem vê faltarem-lhe os próprios elementos de subsistência, e as associações e uniões teriam fracassado no cumprimento de seu dever primordial, se não tivessem redobrado esforços para conseguir melhorar a situação econômica dos servidores."

O sucesso do Whitleyismo está no fato de que êle constitui um sistema eficaz para o contrato coletivo e a negociação em todos os assuntos pertinentes aos servidores civis e aos responsáveis diretos pelo emprêgo público. A excelência do sistema Whitley e das relações de pessoal na administração britânica decorre do fato de se basearem num livre movimento de defesa classista dentro do serviço civil.

## INDICAÇÕES

HOW TO PREPARE AND PUBLISH AN EMPLOYEE MANUAL — AMERICAN MANAGEMENT ASSOCIATION — 330 West 42nd Street New York, New York — 1942 — 35 páginas.

Em consequência do interesse crescente que se vem demonstrando, nas repartições públicas, pelos manuais de serviço, este folheto preparado pela Associação Americana de Administração está destinado a ser uma freqüente e proveitosa fonte de referência. Divide-se em duas partes principais, a primeira das quais inclui sugestões para intitulação de capítulos, métodos de apresentação e processos abreviados para organização de um manual. A segunda parte trata dos detalhes necessários para acompanhar o manuscrito, já devidamente completado, através do processo de impressão tipográfica, e contém indicações úteis sobre a técnica de composição, paginação, revisão de provas, impressão final, encadernação, e escolha de papel, capa e ilustrações. Qualquer repartição de pessoal,

interessada em preparar um manual de serviço, terá simplificado bastante o seu trabalho se examinar as sugestões contidas no presente folheto, escolhendo aquelas que mais se adequarem às suas necessidades.

\*

\* \*

**EMPLOYEE COUNSELING** — HELEN BAKER —  
Research Report Series : N.º 69 — Industrial  
Relations Section — Princeton University —  
New Jersey — 1944 — 64 págs. — \$1.00.

Baseando-se numa análise de cerca de sessenta programas de orientação profissional na indústria e no governo, o presente folheto relata as origens da orientação vocacional, seus objetivos e métodos, bem como os problemas relacionados com a organização e administração de planos específicos de aconselhamento. O autor descreve a variedade de funções enumeradas nos programas industriais de orientação profissional, e especifica as qualificações necessárias ao pessoal destinado a preenchê-las. Sugere também alguns pontos a serem observados na apreciação de um programa específico de aconselhamento. O estudo inclui, além disso, uma discussão das perspectivas imediatas e futuras da orientação profissional. Proporcionando, embora em reduzido espaço, um exame da evolução, métodos e perspectivas do aconselhamento, êste opúsculo pode, todavia, servir como valioso manual de consulta, relativamente a essa próspera fase da administração de pessoal.

\*

\* \*

**ABSENTEEISM: MANAGEMENT'S PROBLEM** — JOHN B. FOX e JEROME F. SCOTT  
— The Bureau of Business Research — Graduate  
School of Business Administration —  
Harvard University — Boston — Massachusetts —  
1943 — 28 págs. — \$1.00.

O tema do absentismo na indústria e no serviço público tem sido estudado, tratado por escrito, e debatido com bastante freqüência nestes últimos anos. O presente folheto constitui outro estudo sobre o problema, através, porém de um diferente método de solução. Relatando o trabalho de dois membros do grupo de pesquisadores da *Graduate School of Business Administration*, da Universidade de Harvard, apresenta os resultados de um estudo monográfico de absentismo em três companhias metalúrgicas de uma comunidade. Todas três possuem aproximadamente as mesmas causas de absentismo (dificuldades de alojamento e transporte, longas horas de trabalho, e o inevitável contrato de operários marginais), mas os fatos registrados demonstram que uma delas tem sido capaz de controlar o absentismo com muito mais eficácia do que as duas restantes. Esta variação no grau de êxito do controle, segundo os autores, se deve principalmente a diferenças na atitude da administração para com os pro-

blemas do pessoal, tanto técnicos como individuais. Além de discutir os métodos utilizados pela firma que melhor controle exerceu, a monografia aponta diversos conceitos errôneos por parte do público, bem como falsas interpretações, bastante espalhadas, a respeito de fatos relativos ao absentismo na comunidade estudada.

\*

\* \*

**PILLARS OF SECURITY** — Sir WILLIAM BEVERIDGE — London — George Allen & Unwin Ltd. — Museum Street — 1943.

O autor do celebre "plano" de segurança social reuniu em um volume 19 ensaios, dos mais interessantes e palpantes para a época que atravessamos.

O principal artigo, "Pilares da Segurança", deu o nome ao livro, que merece ser lido por todos os que se interessam pelos problemas sociais em geral e, em particular, pelos de assistência e previdência social.

O conteúdo do livro é o seguinte: Introdução. — I — Governo para Guerra: um confronto com 1916-1918. — II — Novo espírito para a guerra total. — III — Guerra total e sua significação. — IV — Os 5 "standards" cristãos. — V — Manutenção de emprêgo. — VI — Plano de segurança social. — VII — Melhor sorte na terceira tentativa? — VIII — Quatro questões sobre o plano. — IX — Nova Bretanha. — X — Os pilares da segurança. — XI — Financiamento do relatório Beveridge: perguntas e respostas. — XII — Os propósitos do Governo e o relatório Beveridge. — XIII — Segurança Social e Política Social. — XIV — Auxílios para a infância e a raça. — XV — O massacre dos judeus. — XVI — Quatro pedras para o *Goliath Squalor*. — XVII — Indo à América. — XVIII — O passo do Governo. — XIX — De volta ao nosso trabalho.

\*

\* \*

Ao representante do Conselho Britânico nesta capital, agradecemos a remessa do presente exemplar.

\*

\* \*

## PUBLICAÇÕES RECEBIDAS

### Recebemos e agradecemos:

*Monthly Labor Review* — Vol. 58, n.º 6, junho de 1944 — United States Department of Labor — Bureau of Labor Statistics.

*Problems of Biogeochemistry, II (The Fundamental Matter-Energy Difference between the Living and the Inert Bodies of the Biosphere)*, por W. I. Vernadsky — Publicado pela Connecticut Academy of Arts and Sciences — Vol. 35, junho de 1944.

*Commemoracion del 134.º Aniversario de la Revolucion de Mayo en la Universidad Nacional del Litoral* — Ministerio de Justicia e Instrucción Pública, Universidad Nacional del Litoral, Instituto Social — Santa Fé, 1944.

- Proyecto de Estatuto Básico para las Universidades Argentinas*, por Dr. Rómulo Etcheverry Boneo — Universidad Nacional del Litoral, Instituto Social — Santa Fé, 1944.
- From Learning to Earning*, por P. I. Kitchen — Londres.
- Manpower (The Story of Britain's Mobilisation for War)* — London, His Majesty's Stationery Office — 1944.
- Welfare at Work*, por Therle Hughes — Britain Advances Londres, 1944.
- The Ministry of Labour Gazette* — Vol. LII, n.º 5, maio de 1944 — Londres.
- Free Speech and Broadcasting*, por Arthur Campbell Turner — Londres, 1944.
- Labor Conditions in Latin America* — Latin American Series : N.º 17 — United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics — 1944.
- The Reform of Accounts* — Separata do "The Economist", ns. de abril de 1942.
- International Labour Review* — International Labour Office — Vol. L, n.º 1, julho de 1944.
- Brincar e Aprender* — Boletim dos Clubes Agrícolas — Serviço de Informação Agrícola do Ministério da Agricultura — Ano III, n.º 11, maio-julho de 1944.
- Anais — Arquivo da Marinha* — Ministério da Marinha, ano III, n.º 5, junho de 1944.
- Boletim da União Panamericana* — Julho e agosto de 1944 — Washington.
- Relatório do Prefeito Municipal de Pirapitinga* — 1939-1943 — Belo Horizonte, Imprensa Oficial do Estado, 1944.
- Prefeitura Municipal de Lageado — Decreto-lei n.º 97 (Orça a Receita e fixa a Despesa do Município para o exercício de 1944)* — Estado de Mato Grosso, 1944.
- Universidad de Antioquia* — Ns. 61 e 62, fevereiro e março de 1944 — Medellín -- Colombia.
- Ciência Política* — Instituto Nacional de Ciência Política — Fascs. IV e V, vol. VIII, maio de 1944 — Rio.
- Revista de Direito Social* — Ano III, vol. V, ns. 22 e 23 — São Paulo, 1944.
- Finanças do Brasil — Volume XIII (Balanços dos Estados e Municípios no Triênio 1940-1942)* — Secretaria do Conselho Técnico de Economia e Finanças do Ministério da Fazenda — Rio, 1944.
- Trabalho e Seguro Social* — Ano II, n.º 4, vol. VI, agosto de 1944 — Rio.
- Engenharia* — Publicada sob os auspícios do Instituto de Engenharia — Ano III, vol. III, n.º 25, setembro de 1944 — São Paulo.
- Boletim do Conselho Federal do Comércio Exterior* — Ano VII, n.º 8, agosto de 1944 — Rio.
- Revista Marítima Brasileira* — Ministério da Marinha — Ano LXIII, ns. 7, 8 e 9, de jan., fev., e mar. de 1944 — Rio.
- Boletim Técnico da Secretaria de Viação e Obras Públicas* — Ano VI, vol. X, número de abril, maio e junho de 1944 — Pernambuco.
- Inapiários* — Órgão dos Funcionários do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários — N.º 76, agosto de 1944 — Rio.
- Revista do Comércio de Café do Rio de Janeiro* — Ano III, n.º 44, julho de 1944 — Rio.

# SERVIÇO DE INTERCÂMBIO DE CATALOGAÇÃO

COMPRE A CATALOGAÇÃO DE SEUS LIVROS

— NA —

## IMPRENSA NACIONAL

### TABELA DE PREÇOS

#### I — Vendas avulsas

FORMA DO PEDIDO DAS FICHAS	A 1.ª FICHA DE CADA TÍTULO	DA 2.ª FICHA DE CADA TÍTULO EM DIANTE
Pelo número.....	Cr\$ 0,30	Cr\$ 0,20
Pelo nome dos autores.....	Cr\$ 0,40	Cr\$ 0,20
Pelo assunto do livro.....	Cr\$ 0,40	Cr\$ 0,20

#### II — Assinaturas

ESPECIES	ANUAL	SEMESTRAL	SÉRIE DE 200 FICHAS
Pelo número (tudo que for editado)..	Cr\$ 400,00	Cr\$ 250,00	—
Por autores (à escolha do assinante).	—	—	Cr\$ 50,00
Por assuntos (indicados pelo assinante)	—	—	Cr\$ 70,00

#### BASES DO S. I. C.

- I — Cada Biblioteca-cooperante fornecerá a catalogação de todo o seu acervo, para que seja impresso e fornecido às demais;
- II — A Imprensa Nacional doará a cada Biblioteca-cooperante 15 fichas gratuitas do livro que houver catalogado;
- III — Cada Biblioteca-cooperante tomará assinatura anual na Imprensa Nacional, bem como cederá seus direitos autorais das fichas dos livros que houver catalogado;
- IV — A Biblioteca do Departamento Administrativo do Serviço Público fará o trabalho de revisão tipográfica do material catalogado, para fins de uniformização;
- V — Os preços de assinatura entendem-se para uma edição de 2.500 fichas, em 1943, podendo ser tomada em qualquer época com direito ao recebimento das fichas já editadas.

INDEPENDENTEMENTE DE QUALQUER COLABORAÇÃO, TODAS AS BIBLIOTECAS PODERÃO SER ASSINANTES DO S. I. C., ADQUIRINDO NA IMPRENSA NACIONAL, QUASI PELO PREÇO DAS FICHAS EM BRANCO, A CATALOGAÇÃO DE SEUS LIVROS.

A REVISTA DO SERVIÇO PÚBLICO ESTÁ SENDO CATALOGADA ANALITICAMENTE PELO S. I. C.

1944

IMPRESA NACIONAL  
RIO DE JANEIRO - BRASIL