

À margem da reforma administrativa cearense

GERMANO CARVALHO ROCHA

com a colaboração de

ANTÔNIO A. DA CRUZ OLIVEIRA, LUIZ BARROS MONTENEGRO
e LIBERATO MOACIR DE AGUIAR

Em fins do ano passado, o Governo do Estado do Ceará, desejoso de imprimir maior eficiência à máquina administrativa estadual, solicitou a cooperação do D.A.S.P. afim de proceder à reorganização dos seus serviços públicos. Para êsse fim, o D.A.S.P. designou o técnico de administração Eduardo Pinto Pessoa Sobrinho, que, durante o período de 60 dias, esteve naquele Estado estudando as condições locais, como trabalho prévio indispensável à elaboração dos projetos necessários.

Concluída a fase de estudos, foram apresentados ao Sr. Interventor Federal os seguintes projetos de leis: a) dispondo sobre a criação do Departamento do Serviço Público, já convertido em lei; b) promovendo o reajustamento do funcionalismo, adotando por base o sistema de carreiras profissionais e estabelecendo no Estado um quadro único, de molde a facilitar o acesso dos funcionários; c) dispondo sobre o pessoal extranumerário, classificando-o e fixando-lhe os direitos e deveres; d) regulando a aquisição de material para o serviço público estadual; e e) estabelecendo um sistema uniforme de promoções para o funcionalismo, na forma dos princípios gerais traçados no Estatuto dos Funcionários do Estado.

Além da elaboração desses projetos, o técnico designado pelo D.A.S.P. orientou a implantação do órgão criado — o D.S.P. — bem como se incumbiu de treinar uma equipe de servidores estaduais postos à sua disposição para o auxiliarem e que, futuramente, teriam a seu cargo a execução da reforma.

E' dessa equipe de servidores cearenses o trabalho aqui reproduzido, dirigido pelos au-

tores ao Secretário do Interior e Justiça do Estado. Do documento com que o encaminharam ao seu destinatário, extraímos o seguinte trecho: "foi nossa intenção mostrar a situação atual do funcionalismo, afim de que, no futuro, se pudesse ter uma idéia das vitórias alcançadas, quando de muito estivesse afastado o empirismo de agora. Assim, mais adiante, ter-se-ia uma justa medida das reformas implantadas e um vislumbre da perspectiva deste edifício cujas primeiras pedras estão sendo agora assentadas com a criação do Departamento Estadual do Serviço Público. Esta, certamente, será uma das realizações que mais avultarão na administração Menezes Pimentel, por ser uma das maiores necessidades na moderna administração pública, como veem demonstrando as experiências na órbita federal e de outros Estados."

I — PRELIMINARES

Seja-nos permitido, à margem da reforma administrativa, em boa hora promovida pelo Governo do Estado, cuja execução esteve a cargo do Técnico de Administração Eduardo Pinto Pessoa Sobrinho, uma das lídimas expressões da moderna geração de servidores do Estado, funcionário desse organismo padrão que é o Departamento Administrativo do Serviço Público, seja-nos permitido, repetimos, fazer uma rápida e sucinta análise das condições do funcionalismo do Estado por ocasião dessa reforma que marcará época para a administração e para o funcionalismo do Estado.

Não temos conhecimento de que uma iniciativa de tal jaez tenha tido similar entre nós. Isso muito dificultou a presente iniciativa, pois faltou-nos base

para comparações, bem como um ponto de partida para verificação do caminho percorrido.

Por ocasião do reajustamento, o funcionalismo prestou informações que, após a consecução objetiva daquele, não deveriam ser desprezadas sem uma análise subjetiva, um estudo geral das condições sócio-econômicas dos servidores do Estado.

Esse estudo seria deveras oportuno, para que no futuro, quando o perpassar do tempo houvesse afastado de muito a situação empírica da atualidade, se pudesse ter uma idéia mais precisa das vitórias alcançadas.

Uma das determinantes da revolução de 1930 foi, sem dúvida, o caos em que estava imersa a administração pública. O Estado Novo reabilitou o exercício da função pública, exalçando-a às maiores dignidades. Surgiu em todos os setores da administração um novo espírito de atividade e de ordem, de dedicação e solicitude, bem diferente daquele espírito de bajulação que inspirou tantas páginas de humor crítico e mordaz.

O movimento de reforma administrativa no Brasil "não poderia ficar circunscrito à órbita federal, sob pena de criar, no país, um extraordinário desnível entre a atuação da União e das unidades administrativas", como muito bem salientou o Sr. Moacir Briggs, em conferência sobre o serviço público que pronunciou no Departamento de Imprensa e Propaganda.

Os países progressistas tem moderno e eficiente aparelho administrativo. No Brasil, o Departamento Administrativo do Serviço Público é um exemplo do que afirmamos. Entre nós, o Departamento Estadual do Serviço Público virá abrir novos horizontes no campo ingrato da administração pública. A sua criação vem preencher uma sensível lacuna nos serviços do Estado.

Com efeito, as atividades administrativas se dividem em dois grupos, conforme digam respeito à realização de um fim ou ao meio de realizá-lo. As últimas, de caráter institucional, envolvem as questões de pessoal, material, organização e orçamento. As primeiras, funcionais ou primárias, visam à satisfação do *bem público* em seu duplo aspecto: 1.º *Proteção* — que é missão tutelar, função de justiça; 2.º *Assistência* — missão civilizadora, função de utilidade pública. São de um modo geral as questões de educação, justiça, defesa nacional, relações exteriores, interior, saúde pública, agricultura, obras públicas, trabalho, indústria, comércio, comunicações e transportes.

O segundo grupo constitui justamente as atividades que são exercidas em consequência das necessidades do primeiro. Comuns a todos os órgãos da administração, essas atividades, sem constituírem finalidades precípuas do Estado, são, no entanto, importantíssimas, porque, do seu desempenho racional e eficiente, todas as demais dependem. Qualificadas entre essas espécies de atividades estão as do D.E.S.P., que terá funções reguladoras, de verdadeiro metabolismo, no panorama administrativo do Estado.

Na rotina da administração três fatores se deparam: o Estado, o funcionário e o público. Ao DESP competirá, num plano geral, ter uma supervisão desses fatores, zelando pelos interesses do Estado, orientando o funcionário em suas relações com o público, lembrando que o "serviço público" é para *servir* e nunca para *ser servido*. Concomitantemente, superintenderá a administração de Pessoal, de Material e de Orçamento.

*

* *

Para uma visão futura do caminho percorrido é que intentámos fazer o presente trabalho, que poderá vir a ser o ponto de partida para um estudo mais completo e minucioso.

Inicialmente, esclarecemos que os elementos colhidos para sua objetivação foram fornecidos pelas fichas do registro individual, pelo orçamento de 1942 e pelas tabelas do reajustamento.

Segundo este último, o Estado possui 3.093 funcionários. Desses, somente 1.161 forneceram dados satisfatórios — portanto cerca de um terço do total, o que representa uma boa amostra, pelo menos quantitativamente. Qualitativamente, entretanto, deixa a desejar, uma vez que, em sua quase totalidade, esses dados se referem a funcionários da Capital. Por dificuldades de transportes e devido à urgência com que foram solicitados os elementos, não puderam os funcionários do interior preencher, em tempo, o formulário adequado. Eis porque as conclusões não se podem estender a todo o funcionalismo do Estado, sem pecar pela generalização.

Todos os elementos se referem ao ano de 1942, tendo sido os questionários individuais preenchidos no mês de outubro do mesmo ano. Foram colhidos dados referentes a vencimento, cargo, idade, estado civil, número de filhos menores; e foi

verificado se o funcionário era casado com servidor público.

Isto posto, passemos a analisar a realidade dos números.

II — ESTATÍSTICA

Em 1942, conforme o orçamento, o Estado do Ceará tem cerca de 65,80% de despesa com pessoal. Não resta dúvida que é uma percentagem elevada, mas se levarmos em conta que apenas há um lustro, nos princípios da administração Menezes Pimentel (1937), essa percentagem elevava-se a 75,96%, havemos de convir que a mesma já representa uma vitória na consecução do objetivo a atingir.

Efetivamente, o decréscimo dessa percentagem atinge a mais de 10% no curto espaço de cinco anos. A receita, nesse período, aumentou de 10.185.000 cruzeiros e a despesa de 9.126.433 cruzeiros. Do aumento da despesa somente 30,12% correspondeu à de pessoal. Em 1937, a despesa com pessoal era de 24.355.658 cruzeiros; em 1942 estava elevada para 27.104.996 cruzeiros, com um aumento, portanto de 6.377.095 cruzeiros. As despesas diversas e com material, em 1937, eram de 7.712.532 cruzeiros; em 1942 elevaram-se a 14.089.627 cruzeiros.

Assim, vemos que a atual política administrativa está atingindo plenamente seus objetivos, sem estardalhaços de plataformas governamentais, tão comuns em outros tempos.

*
* *

A estatística referente a vencimentos foi dividida em duas partes. A primeira compreende a parte permanente do reajustamento, e a outra a parte suplementar, que futuramente desaparecerá do quadro do funcionalismo, e cujas funções passarão a ser exercidas por extranumerários ou serão definitivamente extintas.

O vencimento do funcionalismo compreendia 52 padrões que ficarão reduzidos pelo reajustamento apenas a 22, denominados pelas letras do alfabeto. Indiscutivelmente, foi essa uma das inúmeras vantagens da reforma, juntamente com a redução das 253 denominações, diversas de cargos, que passarão a ser representadas por 25 carreiras e 33 denominações diferentes de cargos isolados.

Como nos demais aspectos focalizados, não figura aqui a Parte Especial, Tabela V, do reajustamento, correspondente à Justiça, e isso porque a estruturação dessa parte ainda está sendo concluída.

A parte permanente, excluída a Tabela IV (funções gratificadas), compreende 1.750 cargos, com uma despesa de 8.352.000 cruzeiros. Verifica-se na letra E (3.600 cruzeiros anuais — 300 mensais) a maior freqüência de cargos, com 24,75% do total. Igualmente nessa mesma letra ocorre a maior despesa, com 18,70% do total de vencimentos.

Até a letra H (6.000 cruzeiros anuais — 500 mensais), o número de cargos corresponde a 85,40%, absorvendo 66,00% da despesa. Acima da letra H, existem 14,60% dos cargos, com uma despesa de 34,00% do total.

A parte suplementar, com 1.455 cargos, tem uma despesa de 3.703.800 cruzeiros. A maior freqüência de cargos verifica-se na letra A (1.200 cruzeiros anuais — 100 mensais), com 54,85%. Quanto ao vencimento, a maior despesa ocorre na letra A, com 25,85% do total.

Até a letra H (6.000 cruzeiros anuais — 500 mensais), existem 95,90% dos cargos, com 80,65% da despesa. Acima dessa letra estão apenas 4,10% dos cargos e 19,35% da despesa dessa tabela.

As relações entre o número de cargos e respectivas despesas na parte permanente são as seguintes:

<i>Padrões</i>	
A — D	1,70
E — H	1,14
I — M	0,57
N — Q	0,36
R — X	0,23

Como se vê, há um brusco decesso da classe E-H para a imediata I-M.

Na parte suplementar essas relações são as seguintes:

<i>Padrões</i>	
A — D	1,60
E — H	0,56
I — M	0,27
N — Q	0,18
R — X	0,11

Também há um brusco decesso da classe A-D à imediata E-H.

Na parte permanente, a média de vencimentos mensais é de Cr\$ 397,80, que corresponde a um vencimento-dia de Cr\$ 13,30, ou ainda a um vencimento-hora de Cr\$ 2,20.

Na parte suplementar a média de vencimentos mensais é de Cr\$ 212,50 correspondente ao vencimento-dia de Cr\$ 7,10 e ao vencimento-hora de Cr\$ 1,20.

A média de vencimentos de uma e outra tabela é a seguinte :

anual	Cr\$ 3.659,05
mensal	" 305,15
diária	" 10,20
hora	" 1,70

*
* *

Dos 1.161 funcionários que preencheram satisfatoriamente o registro individual, a maior frequência de idades (classes de 18-19, 20-29, 30-39, 40-49, 50-59 e 60-68 anos) verificou-se na classe de 30-39 anos. A norma respectiva dá a idade de 36 anos como a de maior frequência no funcionalismo do Estado. É, pelo que se vê, um índice mais ou menos favorável, donde se deduz que o funcionalismo é formado de gente ainda capaz de emprestar o melhor de seus esforços à coisa pública.

Em ordem decrescente de frequência veem as classes de 40-49, 20-29, 50-59 e 60-68 anos e finalmente a classe de 18-19 anos. Apenas 21% do funcionalismo é de idade acima de 50 anos, ou seja cerca de 1/5.

A maior frequência, levando-se em conta o vencimento, é encontrada igualmente na classe de 30-39 anos, com vencimentos compreendidos entre os padrões E-H (300 a 500 cruzeiros mensais). Em seguida vem, compreendida nas mesmas letras, a classe de 20-29 anos.

Na amostra de 1.161 funcionários, 681 (58,66%) são casados, 417 (35,92%) solteiros e 63 (5,42%) viúvas; 649 do sexo masculino e 512 do sexo feminino.

Dos solteiros, 132 são do sexo masculino e 285 do sexo feminino. Duas mulheres, portanto, para cada homem.

Dos casados e viúvos, 519 são do sexo masculino e 225 do sexo feminino. A proporção aqui, por conseguinte, é inversa, dois homens para cada mulher.

Entre os solteiros, a maior incidência é encontrada na idade de 20-29 anos, nos dois sexos. Em ordem decrescente veem as outras idades.

Entre os casados e viúvos a maior incidência é verificada na idade de 30-39 anos, igualmente nos dois sexos. Em seguida veem as classes de 40-49, 50-59, 20-29, 60-68 e 18-19 anos.

Os números acima concordam plenamente com os estudos apurados pela moderna demografia, no que respeita ao casamento tardio. É de salientar, ainda, o perfeito equilíbrio entre os dois sexos, não havendo predominância entre um ou outro dentro dessas idades, quanto ao estado civil.

Dos casados e viúvos, em número de 744, 148 não teem filhos menores, ou seja 1/5. Aliás, essa proporção é perfeitamente normal, pois em torno dela oscila em geral o número de famílias sem filhos, mesmo nos países de melhor índice de natalidade.

No que respeita à idade, é na classe de 50-59 anos (30%) que há a maior incidência dos casados sem filhos, vindo depois em ordem decrescente as classes de 40-49 (28%), 30-39 (19%), 20-29 (17%), 60-68 (5%) e 18-19 (1%).

Existem 596 funcionários com filhos, entre os 1.161 computados. A maior incidência de pais ocorre na idade de 30-39 anos, vindo seguidamente, em ordem decrescente, as classes de 40-49, 50-59, 20-29 e 60-69 anos. Na idade de 18-19 anos não há nenhum casado com filhos.

O número médio de filhos entre os funcionários casados e com filhos é de 3,3. Na classe de 40-49 anos, onde a média de filhos é de 4 para cada pai, ocorre a maior média de filhos. Em seguida veem as classes de 60-69 anos, com 3,7, 50-59 anos, com 3,5, e finalmente a classe de 20-29 anos, com uma média de 2 filhos.

Em referência ao vencimento, são as seguintes as médias de filhos: A-D, 3,2; E-H, 3,4; I-M, 3,6; N-Q, 3; e R-X 3,4. Como vemos, esse índice cresce até aos padrões I-M, onde atinge 3,6, para decrescer em seguida.

Dos 1.161 funcionários computados, somente 103 (9%) são casados com servidor público, estadual, federal ou municipal, sendo 37 (3%) homens e 66 (6%) mulheres.

III — CONCLUSÕES

Inúmeras são as conclusões a que se pode chegar, conforme o prisma pelo qual se observem os dados coletados.

DA IDADE

A média de 36 anos de idade, encontrada, para os 1.161 funcionários, mostra que de um modo geral o funcionalismo do Estado é relativamente moço. Assim, com essa idade, torna-se ainda perfeitamente exequível um aperfeiçoamento técnico e especializado do mesmo, nos diversos ramos do serviço público.

Aliás, êsse é o novo espírito da administração, que vai ao ponto de insistir com o funcionário para que êle se especialize e aperfeiçoe na função pública que exerce.

O governo federal, por intermédio do DASP, mantém cursos de aperfeiçoamento para o funcionalismo, estando ainda à disposição do mesmo uma moderníssima biblioteca especializada.

Essa prática vem produzindo os mais auspiciosos resultados. O nosso Estado, seguindo o exemplo de outras unidades da Federação, criou um curso de aperfeiçoamento para o seu funcionalismo, o qual é igualmente gratuito, como os do DASP.

DO VENCIMENTO

A vida do homem, conforme suas necessidades, pode ser estabelecida em três planos sociais: fundamental, complementar e superior. No plano fundamental localizam-se as necessidades elementares da vida humana, que são: alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. No plano complementar estão: saúde, educação dos filhos, previdências e diversos. No superior: vida social, ilustração e cultura e extraordinárias.

O salário mínimo previu, para o trabalhador adulto, o plano fundamental. Atualmente, com o acréscimo de 25% para o salário da capital, percebe aquele, como "salário mínimo", Cr\$ 187,50.

O vencimento médio do funcionalismo é maior que o salário mínimo. É admissível, portanto, que o funcionalismo do Estado esteja enquadrado no plano complementar.

Embora assim se possa admitir, para as considerações seguintes, colocâmo-lo no plano fundamental, afim de que os índices encontrados não sejam por demais irrisórios, levando-se ainda em conta, com um pouco de otimismo, que é possível que o

funcionário concorra para os seus gastos com quantias provenientes de serviços prestados a terceiros, ou que, de outra parte, haja na família quem o auxilie monetariamente.

Isto posto, vejamos as condições financeiras do funcionalismo em relação às suas despesas. Vamos considerar os funcionários casados ou viúvos com filhos, que perfazem 51,33% do funcionalismo, desprezando os casados e viúvos sem filhos e os solteiros (48,67%), pois pondo-se em evidência as despesas dos primeiros, os outros tem as suas subentendidas e com maior largueza.

A tabela que acompanha o decreto-lei federal n. 2.162, de 1 de maio de 1940, que institue o salário mínimo, estabelece as seguintes percentagens para os trabalhadores de Fortaleza, para cada um dos gêneros de despesas do plano considerado fundamental:

Alimentação.....	55 %
Habitação.....	20 %
Vestuário.....	8 %
Higiene.....	10 %
Transporte.....	7 %
	100 %

Como vimos, o funcionalismo do Estado percebe mensalmente, em média, Cr\$ 305,10.

Dissecando êsse vencimento pelas percentagens estabelecidas no salário mínimo (para a capital do Estado) temos o seguinte:

Alimentação.....	Cr\$ 167,80
Habitação.....	" 61,00
Vestuário.....	" 24,40
Higiene.....	" 30,50
Transporte.....	" 21,40
	Cr\$ 305,10

Vimos igualmente que o número de filhos para cada família é de 3,3 ou, arredondando, 3 filhos menores. Assim, podemos considerar a família constituída por 6 pessoas — pai, mãe, 3 filhos e uma serviçal — não se levando em conta outros indivíduos mantidos pela família. Admitindo-se que a alimentação das três crianças é equivalente à ração de dois adultos, temos a família reduzida a 5 pessoas.

Fazendo o cálculo para alimentação, principal elemento do plano fundamental, cabe, numa fa-

mília de 5 pessoas, a cada uma, Cr\$ 33,50, para uma ração alimentar mensal, ou sejam Cr\$ 1,1 por dia (!)

Assim falam os números...

Vejam agora as necessidades alimentares individuais, imperiosas por si mesmas, independente da proporção de vencimentos.

A tabela II que acompanha o regulamento para execução da lei n. 185, de 14 de janeiro de 1936, que instituiu as comissões de salário mínimo, aprovado pelo decreto-lei n. 399, de 30 de abril de 1938, estipula a ração-tipo essencial, mínima necessária à alimentação diária do trabalhador adulto, para os Estados do Norte.

A ela juntamos os preços correspondentes, conforme a tabela de preços em vigor, publicada no *Diário Oficial* estadual, de 27 de janeiro deste ano.

É a seguinte :

Alimentos	Quantidade	Preços
Carne	150,0	Cr\$ 0,39
Leite	200,0	0,26
Feijão	150,0	0,18
Arroz	120,0	0,24
Farinha	100,0	0,13
Legumes	400,0	—
Pão	200,0	0,56
Café (pó)	10,0	0,05
Açúcar	100,0	0,21
Banha	25,0	0,25
Manteiga	25,0	—
Frutas	3 unid.	0,60
		Cr\$ 2,87

Isso, a ração mínima para cada indivíduo adulto, pelo preço oficial — que nem sempre é correspondente ao preço real da aquisição — e de qualidade inferior.

A quota mensal de Cr\$ 33,50 para alimentação de cada pessoa da família dará para as rações de 11 dias e meio.

Quanto à habitação, onde se encontra uma casa que comporte higiênicamente 5 pessoas, pelo aluguel de 61 cruzeiros? Nem nos subúrbios...

No que diz respeito ao vestuário, se atentarmos que uma roupa masculina custa no mínimo 80 cruzeiros (2 no mínimo por ano) e que um vestido importa na melhor das hipóteses em 40 cruzeiros (4 no mínimo por ano), verificamos que só para o casal as despesas com indumentária se ele-

vam a 320 cruzeiros anuais, ou sejam Cr\$ 27,50 por mês — acima, portanto, da percentagem prevista para toda a família, que é de 24 cruzeiros e 40 centavos. Não incluímos sapatos, meias, roupas internas, chapéus, gravatas, lenços, etc. E as crianças?...

A quota de Cr\$ 30,50 para higiene de 5 pessoas, dá Cr\$ 6,10 para cada uma. Lembramo-nos, no momento, das seguintes despesas mais comuns: Sabonete (1 por mês, a Cr\$ 1,50); Pasta (1 tubo por mês, a Cr\$ 3,00); Cabeleireiro (Cr\$ 6,00 por mês). Só aí Cr\$ 10,50 (!). E o resto?...

As despesas de transportes, se não excederem à percentagem prevista, que é de Cr\$ 21,40 por mês, para toda a família, equivalerá a 70 centavos por dia. Só o chefe da casa deverá vir à cidade, portanto...

Os cálculos efetuados não deixam margem a qualquer folga nas despesas, pois tudo foi computado no mínimo, pelos menores preços. Só a supressão de algumas delas (quase todas essenciais e imprescindíveis ao homem) poderão permitir a satisfação de outras. É como compreendemos que se possa subsistir nessas condições...

Fizemos o cálculo para a média dos vencimentos. É claro que acima como abaixo da mesma há os extremos. Mas o número de funcionários abaixo dessa média é maior que o número dos que estão acima. Estes tem que manter uma posição social mais elevada. Mas muito poucos são os que poderiam ser colocados no padrão de vida que é o plano superior.

Além do mais, os solteiros e casados ou viúvos sem filhos certamente poderão ter um padrão de vida mais elevado, mas êsses geralmente auxiliam de qualquer modo às famílias numerosas.

E, assim, concluímos então pela necessidade da instituição dos abonos familiares, afim de aliviar os encargos do servidor com família.

Do que dissemos, as conclusões são igualmente extensivas aos extranumerários, e com a melhor razão, pois seus salários são sensivelmente inferiores aos dos funcionários.

ABONOS FAMILIARES

Conclusão imperiosa a que chegámos — a necessidade da instituição dos abonos familiares.

Desde 1860, na França, se tem notícia da preocupação de se instituir abonos por encargo de família.

O após-guerra de 1918 trouxe o incremento da instituição dos abonos familiares, partindo primeiramente das administrações públicas para depois serem também adotados nas empresas particulares.

Foi a Bélgica um dos primeiros países a conceder abonos familiares. Os abonos familiares estavam generalizados, pelo menos antes da atual guerra, na Holanda, Suíça, Alemanha, Polônia, Áustria, Itália, Austrália e Nova Zelândia.

O Brasil entrou para o concôrto dessas nações com o decreto-lei n. 3.200, de 19 de abril de 1941. Aliás, o abono familiar no Brasil é de instituição constitucional, pois a Carta de 10 de novembro, no seu Art. 124, lhe faz especial referência.

A experiência tem demonstrado que o índice de natalidade aumenta sensivelmente nas classes beneficiadas pelos abonos familiares.

Não foi outro o espírito, nem outra a intenção da lei de proteção à família, de 19 de abril de 1941.

Com o crescer da família, proporcionalmente cresce também a constante preocupação do funcionário com o "deficit" nas suas despesas. É êle obrigado a recorrer ao crédito, a endividar-se para fazer face às despesas mais elementares da sua família. Muitas vezes vem o desequilíbrio econômico, com os conseqüentes abalos psíquicos, que em última análise se não de refletir no serviço público pelo desleixamento e desânimo daquele funcionário em condições de existência difíceis.

Onde o problema econômico é satisfatoriamente resolvido há maiores probabilidades de surgirem as elites, com pessoal eficiente e capaz.

"O indivíduo que tem seus problemas de subsistência normal assegurados, torna naturalmente apto o seu espírito para melhor compreender os problemas ligados à sua origem e à sua finalidade". E, acrescentamos nós, os problemas característicos de suas funções, de seu trabalho.

É interessante observar que o serviço que paga melhor ao seu pessoal é sempre de melhor padrão, e de maior eficiência, notando-se logo à primeira vista, pelo sadio ambiente de trabalho, a honestidade, a ordem de que o mesmo se reveste.

*
* *

Ante os albores da Vitória das Nações Unidas os povos já pensam na constituição da "Nova

Ordem" que emergirá do caos inominável que é a guerra atual.

É interessante trasladarmos para aqui, em vista da sua íntima relação com as conclusões do nosso trabalho, passagens de um dos recentes documentos sobre essa Nova Ordem — a Pastoral Coletiva dos Bispos da Inglaterra e do País de Gales (*In "Ação Católica"*, novembro/dezembro de 1942):

"A dignidade do homem é atacada cada vez que alguém fica desempregado sem culpa da sua parte."

"A vida de família é atacada quando o salário reunido da família é insuficiente para lhe garantir certo conforto e dar margem no orçamento para pequenas economias".

*
* *

Em face, das tendências da "Nova Ordem" que já se manifestam e que provavelmente imperarão no mundo de após guerra, será forçoso admitir a necessidade de uma revisão em todos os setores das atividades humanas — na indústria, no comércio, no campo como também na administração pública.

Revisão essa imposta pelas novas concepções de vida; pelo progresso da técnica moderna, e pela ânsia de bem estar geral, com uma mais justa retribuição do trabalho.

*
* *

E, assim, chegamos ao fim de nosso trabalho, feito com o melhor ânimo de servidores do Estado que somos, servidores que crêm no aperfeiçoamento da máquina da administração pública, que crêm na boa vontade do poder governamental, que esperam como conseqüência da prosperidade do Estado o bem estar do seu funcionalismo.

Três são as conclusões finais:

- a) possibilidade de aperfeiçoamento do funcionalismo do Estado;
- b) necessidade de melhorar seu padrão de vida;
- c) imperiosa necessidade da instituição dos abonos familiares para as famílias numerosas.