

Tem sido feitas outras alegações menores a favor do emprego de qualificações "mínimas" como um meio de entrosar as atividades de treinamento prévio e as de treinamento em serviço no programa de pessoal; o uso das mesmas como uma alavanca destinada a auxiliar o aperfeiçoamento geral dos padrões ocupacionais para o serviço público; mais aperfeiçoada apuração estatística dos resultados dos testes, em virtude da eliminação de pessoas que participam indiscriminadamente dos concursos do serviço civil; que se evitem nomeações de pessoas aparentemente não qualificadas, quando for necessário fazer nomeações interinas.

Já ficou demonstrado que a aplicação de qualificações "desejáveis" nos dois primeiros objetivos citados dará resultados não apenas iguais mas superiores, no sentido que podem ser expressos em termos ainda mais altos — se se desejar — que qualificações "mínimas", as quais devem logicamente ligar-se a fatores como sejam as fontes disponíveis e os suprimentos de candidatos. Para atingir a finalidade de automatismo inerente às duas últimas aplicações das qualificações "mínimas", é necessário apenas, quando substituídas por qualificações "desejáveis", incluir um pouco de coragem administrativa e imaginação ao serem tomadas as decisões relativas às mesmas.

ANÁLISES DE RESULTADOS

Este artigo, assim como todo o material escrito sobre o assunto que o autor examinou, representa uma maneira subjetiva de abordar um problema de importância considerável no seu campo. Pela própria natureza do programa comum de concu-

ros para o serviço civil, é extremamente difícil estabelecer grupos de controle com o propósito de realizar pesquisas sobre questões de custo, excelência dos candidatos aprovados e relações com o público.

O departamento do Serviço Civil de Minnesota realizou estudos sobre o custo de dois concursos para os quais se exigiram qualificações "mínimas". Para isso os candidatos foram divididos em dois grupos — os que possuíam as qualificações "mínimas" e os que não as possuíam. À base de uma minuciosa discriminação de custo, chegou à conclusão de que o preço dos concursos, se feitos à base de qualificações "desejáveis" em vez de "mínimas", teria sido ligeiramente menor. Entretanto esses estudos estão sujeitos a ataques sob fundamento de que foram anunciados com qualificações "mínimas". Pode-se arguir que, tivessem eles sido anunciados de outra forma, um número muito maior de pessoas se teria candidatado, elevando assim o custo baseado em qualificações "desejáveis".

Um último ponto; ainda está por fazer um estudo de quanto custam o tempo e energia que os membros do *staff* superior das repartições do serviço civil gastam em explicar, pessoalmente e por escrito, aos chefes políticos e cidadãos influentes, os motivos por que um certo candidato não foi admitido a concurso. Seja como for, até que se possam apresentar mais provas do que se fez até agora, quanto à excelência da política de qualificações mínimas para admissão aos concursos do serviço civil, sou de opinião que se deve ter cautela ao recomendar a aplicação generalizada dessa política.

O serviço civil da cidade de Buenos Aires

BRICE WOOD

Professor da Universidade de Columbia —
Nova York

(Do "*Public Personnel Review*", outubro de 1941.)

Os países da América Latina mantiveram tradicionalmente seus empregados públicos por meio de métodos conhecidos nos Estados Unidos como Jacksonianos. Nomeações e demissões em massa constituem o procedimento usual dos novos governos, quer eletivos, quer revolucionários, se bem que

a necessidade prática de manter certos elementos técnicos das administrações anteriores costume impedir a saída de mais de metade dos funcionários. Nos últimos sete anos, porém, o sistema do mérito foi adotado no Brasil pelo governo nacional; no México, foi aprovada uma lei concedendo aos em-

pregados federais o direito de se associarem, e Buenos Aires, a capital da Argentina, está aplicando os princípios do mérito a seus funcionários municipais. Tudo isto são fases importantes do desenvolvimento de uma política de pessoal mais ordenada e eficiente, por parte das nações latino-americanas — fases que serão acompanhadas com vivo interesse pelos observadores norte-americanos, pois um grande número de estudantes latino-americanos está vindo para o norte afim de estudar nossa experiência em administração pública.

Na Argentina os serviços civis classificados e o sistema de mérito estão no início de seu crescimento. No governo nacional está reservada para o futuro uma lei geral de estabilidade e classificação; e apenas umas poucas províncias começaram a cogitar do problema de criar um corpo eficiente e permanente de servidores públicos.

Há, todavia, um começo; e o ataque do problema já apresenta progressos. Estudiosos de renome como o falecido José Nicolás Matienzo e Rafael Bielsa acusaram deficiências e frisaram a necessidade de reformas; certas províncias estabeleceram tipos diversos de regulamentação; e, no campo do governo local, Buenos Aires já conta uma experiência de sete anos em regime de serviço civil. Buenos Aires é em tamanho a terceira cidade do Hemisfério Ocidental, sendo ultrapassada apenas por Nova York e Chicago. Com o porto mais movimentado da América Latina, tem uma população inteiramente européia, de cerca de quatro milhões de habitantes. Seus problemas governamentais são perfeitamente semelhantes aos das maiores cidades dos Estados Unidos.

ORGAOS DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

A cidade de Buenos Aires é governada por um prefeito, *Intendente Municipal* e um conselho, *Concejo Deliberante*. O prefeito, que não é apenas uma figura decorativa, é nomeado pelo Presidente da República, com o consentimento do Senado, por um período de três anos. Na eleição dos trinta conselheiros adota-se uma reforma modificada de representação proporcional, de maneira que um terço dos mesmos possa ser eleito pelo partido ou partidos da minoria. O conselho pode anular o veto do prefeito mediante um voto de dois terços de seus membros.

As formas básicas do serviço civil da capital federal encontram-se na lei n. 5 262, de 22 de de-

zembro de 1933, que coroou uma campanha iniciada em 1919 com a apresentação de um projeto de lei imposto ao Conselho por membros do Partido Socialista.

O sistema de pessoal gira ao redor do trabalho das vinte e seis Juntas Consultivas (*Juntas Asesoras*), uma em cada departamento executivo da cidade. Estas Juntas, análogas às comissões departamentais do serviço civil, compõem-se do Diretor do Serviço Social, do chefe do departamento, do chefe da secção cujos empregados estão sendo substituídos ou avaliados, e de dois membros indicados anualmente pelo Prefeito. Estes últimos não precisam ser funcionários municipais.

As Juntas organizam e realizam os exames, classificam os empregados para efeito de promoção e de preenchimento de vagas, informam o Prefeito quanto a empregados sujeitos a medidas disciplinares mais graves do que suspensão por seis dias, e opinam nos pedidos de reconsideração de medidas disciplinares.

Outro órgão administrativo importante é a Repartição de Pessoal (*Oficina de Personal*), subordinada à Divisão de Tomada de Contas do Departamento de Finanças. Esta repartição mantém registro completo de todos os empregados, servindo como *clearing house* e secretaria das Juntas Consultivas.

Verifica-se claramente, desta divisão de funções, que o trabalho vital de fazer funcionar o sistema de pessoal cabe às Juntas Consultivas. Naturalmente estas agem dentro do esquema geral de classificação; mas, uma vez que formulam, aplicam e corrigem as provas dos exames e, ainda, elaboram os relatórios de avaliação de mérito que determinam as promoções — representam os elementos básicos da estrutura do serviço civil. Não há uma única comissão ou repartição que realize os exames e à qual os chefes de departamento devam recorrer na ocasião de preencher uma vaga, pois a Repartição de Pessoal é apenas um órgão de registro. Esta difusão do controle contrasta com a tendência verificada nos Estados Unidos, de centralizar as funções de pessoal em um único órgão. Segundo o sistema atual, cada departamento elabora sua própria política de pessoal e, como os membros civis das Juntas Consultivas não costumam intervir no funcionamento dos departamentos, as autoridades ficam com muito mais liberdade de ação do que se existisse um órgão de pessoal, central e impessoal.

CLASSIFICAÇÃO DE PESSOAL

Segundo a praxe adotada em nosso serviço de pessoal, a classificação de cargos é feita, usualmente, à base do tipo de trabalho feito. Em Buenos Aires, entretanto, a classificação funcional é empregada apenas para separar três grandes divisões: Divisão A, funcionários e técnicos (*empleados*); Divisão B, operários (*obreros*); e Divisão C, aprendizes e outros. Estes grupos gerais são divididos não em classes de engenheiros, enfermeiras, motoristas ou contabilistas mas em várias categorias não-descritivas, cada uma com sua escala de salários. A Divisão A, por exemplo, inclui oito categorias: diretor; oficial principal; primeiro, segundo e terceiro oficiais; e primeiro, segundo e terceiro auxiliares. As categorias são, por sua vez, sub-divididas em várias classes, a cada uma correspondendo um padrão de vencimentos. Há cinco classes, ou padrões de vencimentos, em cada categoria de auxiliares, quatro nas duas categorias inferiores de oficiais, e três em cada uma das demais categorias. As outras duas divisões são organizadas da mesma maneira. Os salários da primeira divisão vão de 165 pesos mensais, na classe 1 (terceiros auxiliares), a 1500 pesos na classe 32 (diretor). As classes são numeradas consecutivamente.

De acordo com esse sistema, a classificação de um empregado seria, por exemplo, "Divisão B, 2.º Oficial, classe 14"; ou "Divisão A, Principal Oficial, classe 28". Por esta descrição, seu salário seria conhecido mas não a espécie de trabalho que faz; entretanto, quase todos os funcionários da Divisão A são funcionários "de pluma".

Conforme consta do orçamento, à maioria dos cargos se dá um nome descritivo, como "enfermeira", "cosinheira", "contabilista" ou "inspetor", mas não existe em parte alguma uma classificação feita segundo essas descrições. Além disso, há muitos postos que não trazem qualquer título funcional. A julgar-se pelo orçamento, por exemplo, a cidade de Buenos Aires emprega apenas duas estenógrafas. Os demais *taquígrafos* são tirados dos vários grupos indiferenciados de Auxiliares, que aparecem a cada passo nas páginas do orçamento.

Ocorrê imediatamente a pergunta: Como se faz a correlação entrê tipos de trabalho e salários? Também aquí, como no caso dos exames, os

chefes de departamentos tem grande liberdade de ação, podendo, dentro de certos limites práticos, incluir os cargos nas classes ou categorias que bem desejarem. Teoricamente, um funcionário que ocupasse o lugar de guarda-livros assistente deveria ser classificado como Oficial Principal, classe 29, com salários mensais de 1200 pesos; mas pode acontecer que outras pessoas que realizam o mesmo trabalho sejam classificadas como Auxiliares de 2.ª, classe 6, recebendo apenas 210 pesos. Na prática, entretanto, essa enorme disparidade seria impossível de manter-se e, se bem que a regra de "igual pagamento para igual trabalho" não seja rigorosamente seguida, provavelmente será mantido um grau razoável de uniformidade.

Um exemplo do sistema em pleno funcionamento é a escala de salários para motoristas de automoveis e caminhões da Municipalidade. Há cerca de 600 empregados desempenhando as funções de *chauffeur*, distribuídos entre cinco categorias da divisão de operários e uma categoria da divisão de aprendizes. A escala de salários para *chauffeurs* é, assim, de 165 pesos a 350 pesos mensais. Esta distribuição entretanto, não é imposta pelo sistema de classificação; só pode ser descoberta mediante exame minucioso do orçamento, onde se deve "catar" todos os cargos a que se deu o título *chauffeur*.

Se os salários não estão ligados a funções determinadas, qual é o critério para classificar um funcionário numa determinada categoria? Parece que não há disposições legais que respondam a essa pergunta. Na prática, cada departamento toma suas próprias decisões. Ao que parece, essas são baseadas, segundo critérios variáveis, em função, antiguidade e influências políticas ou pessoais. O lugar concedido a este último fator, se bem que limitado pelos dois outros, pode levantar dúvidas quanto à imparcialidade e à eficácia desta forma de classificação. Contudo, quando o sistema é novo e até que se adquira uma experiência conveniente, não é indesejável deixar um certo grau de flexibilidade na lotação das categorias.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Nas unidades governamentais em que foi implantado nos Estados Unidos, o sistema de mérito implica o aproveitamento dos mais capazes dentre os que se submetem a concursos; estes, para a maioria dos cargos, são bem difíceis, de maneira que as aptidões sejam rigorosamente graduadas.

Adota-se uma política diferente em Buenos Aires, onde, via de regra, testes bem simples são destinados a eliminar os menos capazes. Acima destes, permite-se liberdade de nomeação, dentre os que foram considerados pelo menos qualificados.

Há dois métodos gerais de recrutamento: o chamado *concurso* e o exame competitivo. O *concurso* é empregado principalmente no preenchimento de vagas que requeiram treinamento técnico ou profissional, como os de direito ou engenharia, mas, ao que parece, também é usado ocasionalmente para preencher postos não-técnicos, administrativos. Se uma Junta Consultiva deseja nomear um advogado, por exemplo, tem a liberdade de escolher entre a realização de um exame escrito ou oral destinada a todos os candidatos (*concurso de examen*) e a escolha da pessoa que tem em vista, sem exame, por meio de comparação dos títulos dos candidatos (*concurso de antecedentes*). Este último método, no caso de um advogado, exige a apresentação, à Junta Consultiva, de documentos que o habilitam para o exercício da profissão de advogado. Exige-se também que os candidatos apresentem quaisquer informações sobre seu passado que possam servir de apoio a suas pretensões. Entre os "antecedentes" úteis, são considerados: experiência prévia, pública ou particular; livros ou artigos publicados; quaisquer diplomas especiais, etc. A escolha é feita, então, pela Junta Consultiva, sem mais exigências.

Quando há vagas a serem preenchidas por concurso, publica-se no *Boletim Municipal* um edital, devendo decorrer pelo menos cinco dias até que se encerrem as inscrições. O candidato apresenta os documentos à Repartição de Pessoal, a qual, depois de verificar que todos os requisitos estão satisfeitos, autoriza a realização do concurso ou remete os documentos à Junta Consultiva. Neste estágio não se verifica seleção de espécie alguma.

Depois de examinar os antecedentes dos candidatos e — se preferir, depois da realização dos exames — a Junta deve remeter ao Prefeito a classificação dos candidatos, dentro das 48 horas seguintes ao exame ou dentro de 7 dias após o recebimento dos documentos dos candidatos que lhe foram enviados pela Repartição de Pessoal. Não há critério legal que deva ser seguido, por parte da Junta, na escolha entre um *concurso* ou um exame.

De acordo com o Decreto de 30 de abril de 1934 que organizou o sistema de recrutamento, a

admissão a todos os cargos das carreiras administrativas, técnico-profissional ou de trabalhadores especializados (exceto os preenchidos por concurso) só se pode dar depois de uma prova de habilitação, oral ou escrita. A prova deve ser edequada ao cargo a preencher e deve ser a mesma para todos quanto se candidatarem ao mesmo tempo.

As provas são feitas pelas Juntas, a intervalos regulares, conforme determinação dos respectivos presidentes. Os candidatos a cargos técnicos isentos de concurso e a funções de trabalhadores especializados são examinados pela junta da divisão em que pretendem empregar-se. Não há uma organização central que se incumba de todas as provas, como se dá nos Estados Unidos, resultando disso uma certa duplicata de esforços. Todavia, estabeleceu-se uma certa uniformidade com a exigência de que todas as provas de admissão à carreira administrativa fossem realizadas pela Junta da Secretaria da Prefeitura; as de ingresso à carreira de contadores, pela Junta da Divisão de Tomada de Contas; e as de polícia pelas Juntas das Divisões de Inspeção e Tráfego.

As Juntas Consultivas conferem a cada candidato uma nota final, baseada não apenas no resultado das provas mas também nos exames médicos e nas informações que possam obter dos empregadores anteriores. Mas os membros das Juntas são proibidos de receber ou levar em consideração pedidos de qualquer natureza, sendo desclassificado automaticamente, do exame em causa, o candidato que apresentar recomendações. A escala de classificação é a seguinte: 0 e 1, "mau"; 2 e 3, "sofrível"; 4, "regular"; 5 e 6, "bom"; 7 e 8, "muito bom"; 9, "excelente". O candidato que obtiver da nota 4 para cima é considerado aprovado. Esta aprovação dá igual direito de nomeação a todos que foram habilitados; não há processo de aprovação que adote a "regra de um" ou a "regra de três". Além disso, por esse plano não se faz lista de aprovados ou uma reserva de candidatos. Os que foram habilitados são considerados como tal apenas até que se realize nova prova, não havendo relação necessária entre o número dessas e o número de candidatos aprovados mas não aproveitados.

A modalidade dos exames, além de qualificações e processo, apresenta pontos interessantes. Em geral, as provas são extremamente fáceis. São mais propriamente eliminatórias do que extrema-

mente seletivas. O tipo de respostas curtas, atualmente tão comum nos Estados Unidos, não tem ainda uso generalizado. O programa dos Concursos para a Carreira Administrativa oferece um exemplo ilustrativo da modalidade de provas em voga. Consiste de quatro grupos de matérias : a) leitura, composição, caligrafia ; b) datilografia, mimeografia e prática de repartição ; c) aritmética ; d) conhecimentos gerais (história da Argentina, Noções de Direito Constitucional, administração municipal). Cada uma das três secções deste último grupo contem de dez a vinte tópicos específicos. Na ocasião da prova sorteia-se o ponto.

Uma prova típica contem quatro folhas de papel almasso. Em cima de cada uma das três primeiras fica um título geral, como: "História da Revolução da Independência Argentina" ; "Governo por meio de Juntas, Triunviratos e Diretórios" ; ou "Noções gerais da Constituição Nacional e da Administração do País". O candidato escreve a dissertação logo abaixo dos títulos. A última folha contem sete problemas elementares de aritmética. As questões são escolhidas dentre cerca de dois mil problemas, sendo todas muito simples.

Este é o tipo de exame exigido da grande maioria dos empregados municipais. Os trabalhadores qualificados ou profissionais escolhidos por *concurso de antecedentes* são selecionados segundo um princípio semelhante — satisfação de um mínimo de habilitações. Uma vez que, como já dissemos, o Prefeito pode nomear qualquer pessoa que tenha sido aprovada, ou apresente títulos habéis, sua margem de arbitrio é grande, não existindo garantia de que haja correlação entre mérito e nomeação. Entretanto, quando as vagas a se preencherem são em cargos extremamente especializados, a Junta costuma autorizar um exame seletivo (*concurso de examen*) e a ordem de classificação, nesses casos, tem usualmente importância não se fazer a nomeação.

A natureza do concurso pressupõe que o sistema educacional do país tenha agido como um processo seletivo razoavelmente rigoroso pois usualmente se exigem diplomas de vários tipos ; entretanto a habilitação para cargos das carreiras administrativas e inferiores está ao alcance de quase todas as pessoas de Buenos Aires que só possuam instrução primária, pois a aprovação é em geral facil de obter-se. A nomeação, então, pode depender da relativa influência política dos aprovados porque, de uma maneira geral, o Prefeito tem li-

berdade de escolher dentre o grupo de candidatos habilitados.

Uma alta seleção inicial, para o pessoal do serviço civil, não foi a principal preocupação daqueles que se bateram pelo sistema atual. O movimento em prol do serviço classificado, que culminou em 1933, foi animado principalmente pelo desejo de acabar com as demissões políticas de funcionários públicos. A estabilidade trouxe a classificação mas os concursos não faziam parte das idéias que animavam o movimento da reforma. A proteção dos empregados, mais que a eficiência do serviço, foi a força motriz, conquanto não estivesse de todo ausente um certo interesse pela eficiência. Agora que está ganha a principal batalha, com o estabelecimento de classificação e estabilidade, é provavel que se verifiquem progressos no sentido de maior eficiência, em termos de uma politica de recrutamento mais discriminativa.

AVALIAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOÇÃO

Existem dois caminhos pelos quais a situação de um empregado pode ser melhorada : promoção, ou o ato de promover a uma classe superior, dentro da mesma categoria ; e *ascenso* ou o ato de passar de uma categoria para outra. Ambos os tipos de melhoria são baseados numa combinação de mérito e antiguidade.

As vagas ocorrem não só numa categoria (isto é, salário) mas também numa função. A situação difere, assim, da do Serviço Civil Brasileiro, em que a vaga se dá numa categoria e não no cargo desocupado. No Brasil, o sistema de promoções aplica-se apenas ao salário, podendo o funcionário conservar o lugar através de inúmeras promoções. Em Buenos Aires, um *ascenso* implica necessariamente uma mudança de função e de salário, conquanto a primeira fique ao critério de cada departamento e não apareça no esquema geral de classificação. A promoção, por outro lado, sem ser automática, assemelha-se a um sistema de aumentos anuais, podendo-se conservar o mesmo cargo mesmo depois de atingir a uma classe superior da mesma categoria.

Ao contrário do que se dá com as promoções que são feitas exclusivamente na base do mérito, o processo de *ascenso* requer ainda um reexame da capacidade de cada candidato, e o julgamento da Junta quanto à sua aptidão para o cargo que vai ocupar. Quando ocorre uma vaga que deve ser

preenchida por *ascenso*, publica-se um edital no *Boletim Municipal*, e, dentro de três dias, todas as Juntas Consultivas deverão remeter à Repartição do Pessoal os nomes dos funcionários de seu departamento que estão em condições de preencher o posto superior. Dentro do prazo de 10 dias é remetida ao Prefeito a avaliação do mérito de cada candidato, acompanhada do relatório sobre a sua competência.

A avaliação do mérito é feita semestralmente, pelas Juntas Consultivas. Consiste em três notas, uma para cada uma das três qualidades gerais: competência, aplicação e caráter. No boletim individual de avaliação, cada um desses conceitos é explicado por extenso. "Aplicação", por exemplo é interpretada como "a maneira pela qual o empregado desempenha suas funções" e inclui características como: assiduidade, pontualidade, interesse, entusiasmo, espírito de cooperação e outros. Entretanto, o que se avalia é a qualidade geral, podendo uma das três variar independentemente das outras numa escala que vai de 0 a 9 (0 grau 4 é "regular").

As instruções para atribuição de pontos tornam o processo menos complicado pois estipulam que o empregado que desempenha satisfatoriamente o trabalho ordinário deve receber o grau 4, e que as notas mais altas devem ser atribuídas apenas aos que tiverem capacidade para preencher cargos mais importantes. Só em casos excepcionais, deverão ser conferidas notas superiores a 5. Na prática, entretanto, os graus significam "mau", "satisfatório" ou "bom", verificando-se, como nos Estados Unidos, um recuo no sentido de se tentar uma mensuração minuciosa de qualidades que não podem ser definidas com precisão matemática. Os chefes de seção ou a Junta Consultiva poderão fazer comentários sobre os pontos atribuídos, nos espaços em branco existentes nos boletins de avaliação; mas só se permite um resultado para cada uma das três divisões gerais. Cada nota é completamente independente das outras duas, não podendo ser somadas para efeito de comparações. O empregado é informado de suas notas, e se estas são inferiores a 4 em qualquer uma das divisões, durante três períodos consecutivos, ou cinco alternados, entra ele automaticamente num período probatório de seis meses, como se ingressasse novamente no serviço civil.

A antiguidade no serviço e no cargo ocupado pelo funcionário também é considerada nos rela-

tórios das Juntas. Finalmente estas devem exprimir seu julgamento sobre os candidatos de todos os outros departamentos. Via de regra, no caso de *ascenso*, dá-se preferência aos empregados da classe mais alta da categoria imediatamente inferior. As Juntas não têm iniciativa exclusiva no processo de *ascenso* pois os empregados que julgam merecer acesso podem apresentar sua candidatura às Juntas respectivas. Isto não quer dizer que seu nome será recomendado ou mesmo apresentado ao Prefeito mas a medida é útil para atenuar complexos de perseguição ou evitar que se omitam nomes dignos de menção. A propósito convém notar que as Juntas têm caráter "oficial", sendo praticamente desprovidas de representantes dos funcionários. Ocasionalmente surgem reclamações contra o favoritismo das mesmas e a União dos Empregados da Municipalidade (*Unión de los Obreros de la Municipalidad*, ou UOM) tem feito pedidos reiterados — porém até agora infrutíferos — no sentido de se incluir em cada Junta um representante da classe.

Na época de fazer as avaliações para a segunda metade do ano, as Juntas Consultivas preparam listas das propostas de promoção. Estas incluem os empregados merecedores, de todas as classes, sendo os nomes colocados em ordem de mérito, e "levando-se em conta a antiguidade na classe". Há requisitos mínimos quanto ao tempo de serviço na classe, mas a antiguidade, só por si, não garante a promoção. A ela se atribue peso quando as avaliações de mérito empatam, quanto ao mais. As propostas das várias Juntas são apresentadas ao Prefeito pela Repartição do Pessoal, depois de reunidas num único quadro, para maior facilidade de comparação e seleção. Não há limites legais quanto ao arbítrio do Prefeito ao promover funcionários; e não existe um mínimo necessário de promoções.

DIREITOS E DEVERES

De uma maneira geral, pode-se dizer que o serviço municipal está apto para competir vantajosamente com os estabelecimentos comerciais, no que toca à atração que exerce sobre os possíveis empregados. Como veremos mais adiante, as disposições legais relativas a pensões, aposentadoria e licença para tratamento de saúde são liberais, notando-se satisfação geral em relação às mesmas. O principal ponto sobre o qual poderiam recair críticas é que o salário dos profissionais são um tanto

baixos. O salário mínimo pago pela Municipalidade é (exceto para honorários reduzidos ou para aprendizes) de 165 pesos mensais, o que suporta uma comparação vantajosa com os salários médios dos operários comuns e pessoal de serviço nas indústrias de Buenos Aires. Este salário mínimo relativamente alto, entretanto, não permanece nas outras secções da escala de salários. Há, por exemplo, engenheiros, arquitetos e advogados no padrão de 375 a 500 pesos. Conquanto esses salários possam ser aumentados mediante promoção, não são provavelmente bastante elevados para atrair e conservar talentos acima da média, exceto no caso de pessoas em quem o desejo de servir à comunidade sobrepuja o interesse puramente pecuniário.

Os empregados de Buenos Aires gozam explicitamente de estabilidade concedida por uma lei estipulando que o funcionário ou operário não pode ser demitido ou aposentado a não ser por justa causa, de acordo com os regulamentos em vigor, e sem que haja um relatório prévio apresentado ao Prefeito por uma das Juntas Consultivas, no caso de demissão considerada a bem do serviço. Se bem que não se publiquem estatísticas de demissões, dos 21 000 funcionários atuais dispensam-se provavelmente menos de 100 por ano, e estes por motivos justos e suficientes. Antes de 1933 o número de demissões políticas chegava às vezes a 2 000 por ano.

Atualmente as demissões são feitas, em grande parte, por graves infrações aos regulamentos ou reincidências de pequenas faltas. As medidas disciplinares menos drásticas são: admoestação; suspensão até 6 dias; e suspensão de 6 dias a um mês. As admoestações e suspensões até 6 dias podem ser aplicadas pelo chefe do departamento, cabendo recurso, no segundo caso, para o Prefeito, por intermédio da Junta Consultiva. As penalidades menores são aplicadas por ofensas usuais — insubordinação, impontualidade, descortezia, etc. — mas como não foi estabelecido um código geral, os chefes de departamento elaboram seus próprios regulamentos.

As disposições legais relativas a férias, licença para tratamento de saúde, aposentadoria e pensões são liberais. Os funcionários podem contrair, do fundo de pensões formado com descontos dos vencimentos, empréstimos para construção de casa ou um mês de vencimento adiantadamente. As licenças com remuneração integral, para tratamento

de saúde, são concedidas até um máximo de três meses por ano.

A aposentadoria é concedida depois de 30 anos de serviço, caso o funcionário tenha 50 anos de idade. Seu vencimento como aposentado é computado à base do salário médio durante os últimos cinco anos de serviço, a saber :

Salários até 300 pesos	95 %
Salários de 300 a 500 pesos . .	85 %
Salários de 500 a 700 pesos . .	75 %
Salários de 700 a 1 000 pesos . .	65 %
Salários de 1 000 a 1 500 pesos . .	55 %

Alem de tudo isto, há uma série de benefícios especiais como seja o que concede a cada empregado com dez anos de serviço um acréscimo de 5 pesos mensais por filho menor de 15 anos, ou o que oferece condições especiais para obtenção de seguro de vida. Um tipo particularmente interessante de assistência ao funcionário é o auxílio médico oferecido pela Diretoria do Serviço Social. Essa organização presta assistência médica e dentária aos funcionários e suas famílias, assistência essa que inclui praticamente tudo, até grandes operações. Em geral, os serviços como extração de dentes são gratuitos e taxas muito módicas são cobradas para outros tipos de trabalho.

As leis e decretos silenciam quanto a questões de organização de classe e greves, e nem há plano algum para a apresentação de queixas por parte dos empregados. Entretanto há, na realidade, um meio pelo qual o descontentamento dos mesmos pode ser manifestado sob forma organizada: a União dos Empregados da Municipalidade. A UOM, que é filiada a Confederação Geral do Trabalho, foi fundada em 1916 e conta atualmente 9.000 funcionários ou cerca de metade do pessoal. Possui um estatuto autorizado pelo governo nacional e é uma organização forte que oferece a seus membros talvez o mais completo conjunto de benefícios oferecido por qualquer grupo semelhante. Por exemplo: possui um serviço médico análogo ao da Diretoria do Serviço Social; mantém uma grande colônia de férias nas montanhas de Cordoba; possui um campo de desportos em Buenos Aires; empresta dinheiro aos associados; em suma, presta serviços como casa, clube e sociedade cooperativa. A União tem um papel saliente na campanha em prol de estabilidade e classificação dos empregados municipais, agindo, de fato, como uma espécie de substituto de um Whitley Council Municipal.