

APERFEIÇOAMENTO

“O Serviço Público e os Problemas da Justa Remuneração do Trabalho”

REVISTA DO SERVIÇO PÚBLICO inicia, no presente número, a publicação da conferência pronunciada na terceira reunião de estudos de administração pública, da série promovida pela Divisão de Aperfeiçoamento do D.A.S.P., pelo Dr. Paulo de Assis Ribeiro. Assim se expressou o ilustre conferencista:

“Parodiando o Padre Vieira, sou forçado a reconhecer que o tempo de que dispus foi muito curto para preparar uma palestra de 30 minutos apenas.

No entanto a síntese que organizei servirá como base para desenvolvimento dos estudos sobre a justa remuneração do trabalho, e vou me cingir sistematicamente à parte escrita evitando qualquer digressão, para conseguir fazer a exposição completa dentro do prazo regulamentar, embora não desconheça os inconvenientes das palestras escritas que, como já disse alguém, são como pássaros em gaiola.

1) — CRITÉRIOS DE REMUNERAÇÃO

A definição do problema geral dos salários, que compreende em seus casos particulares os problemas especiais de remuneração do pessoal, consiste na fixação da doutrina geral da justa remuneração do trabalho, e portanto na pesquisa dos conceitos fundamentais sobre direitos e deveres do indivíduo em face do trabalho.

Todas as ações que visam atingir objetivos prefixados, seja no domínio da técnica, da organização, da administração, da economia, da sociologia, teem que ser permanentemente subordinadas a um sistema de princípios ou a uma doutrina, para que possamos aceitar confiantemente os resultados obtidos, quando estes corresponderem aos objetivos visados, ou, para que possam ser bem definidas e corrigidas as causas que tenham incidido acidentalmente, quando divergirem os resultados daqueles objetivos.

A questão do justo salário não foge a esta regra, antes exige clara fixação de princípios de ordem social bem definidos, para que se possa contar com o êxito em sua solução técnica.

A técnica e a organização serão elementos de grande valia, mas simplesmente como instrumentos de aplicação da doutrina que adotarmos, pois com a mesma técnica e a mesma organização poderemos obter e aplicar soluções contrárias para a questão da remuneração do trabalho.

Embora seja mais atraente a solução técnica pela variedade de estudos que suscita nos campos do cálculo e da organização, dela não devemos tratar, sem o exame detido da posição da questão entre os problemas sociais, e, conse-

quentemente, antes da fixação de uma doutrina que oriente aqueles estudos.

Em primeiro lugar, a noção de salário não pode ficar esclarecida, sem que partamos de conceitos bem assentados sobre o trabalho, os quais nos orientem a promover a atividade humana, tornando-a o mais fecunda possível, mas defendendo-a de um atavismo sem freios que a deixe livre de toda regulação superior.

A pesquisa dos conceitos citados nos leva a situar o problema entre os principais problemas sociais, não podendo pois a sua solução prescindir dos princípios de ordem social, para se basear exclusivamente em normas técnicas e nos meios de incentivar a produção em quantidade e qualidade sem levar em conta um dos elementos fundamentais: o trabalhador.

Situaremos pois o problema do salário entre as questões da justiça geral, legal ou *justiça social*, uma vez que, indiscutivelmente, a fixação da remuneração do trabalho interessa o bem comum da sociedade. Subordinaremos, ainda, as ações que visem a aplicação do justo salário, às normas da *justiça particular*, tanto em sua forma *comutativa*, que rege os contratos bilaterais, como em sua forma *distributativa*, que subordina a distribuição dos encargos e dos bens, proporcionalmente às faculdades e aos méritos de cada um.

Enumerados alguns conceitos sobre o trabalho:

1. — O trabalho é uma lei natural à qual está submetido todo aquele que participa da natureza humana. Johannes Haessle, de cuja obra extraímos em resumo, estes conceitos, ainda esclarece que o “dever de trabalhar, corporal e moralmente é um dado *a priori*, não da religião, da sociedade ou de toda outra instituição positiva, mas da natureza mesma do homem”.

Esta lei define bem o caráter moral do trabalho. Nos tempos modernos tem-se procurado acentuar a idéia de que o trabalho é um dever social, desde as atividades previstas nos programas escolares, para incentivar a alegria do trabalho, até os atos políticos dos governos, principalmente naqueles em que se tem feito sentir o predomínio das preocupações sociais.

2. — O que é essencial no trabalho humano é ser um “*serviço útil*” à comunidade humana. Todo trabalho é um ato moralmente bom e, portanto, digno de honra e de respeito.

Este conceito não exclue o trabalho corporal. Em um estudo, “*Ação e Contemplação*”, Jacques Maritain mostramos que a “*ação exercida pelo homem sobre a matéria ou sobre os outros homens, se é uma ação transitiva não é inteiramente uma ação transitiva, tal como se encontra na*

vida dos corpos; é uma atividade essencialmente humana, ela não foi só pensada e desejada, ela nasceu no coração antes de se exteriorisar, e ela procede assim necessariamente de um ato imanente”.

3. — Há uma identificação relativa do trabalho e da pessoa humana.

Isto nos mostra a distinção nítida que devemos fazer entre o trabalho animal, — cujas ações são idênticas quanto ao seu modo e se repetem sempre semelhantes a si mesmas, pois a natureza proveu os animais de tudo que é necessário para subsistirem, — e o trabalho do homem —, que é regulado pela razão, para que ele possa com ela suprir tudo aquilo de que a natureza dotou os animais.

4. — Como nenhum homem é idêntico ao outro, o trabalho de uma pessoa participa deste caráter de individualidade irredutível.

As diferenças de inteligência, de saúde e de força, das quais proveem as dificuldades de condições, conduzem necessariamente às diferenças no trabalho.

5. — Analisando o sentido imediato do trabalho, devemos considerar que ele:

- a) deve fornecer ao homem o necessário para manter sua vida;
- b) deve ser avaliado pelo seu valor próprio de negação da ociosidade mais do que pelo valor de sua utilidade material;
- c) permite ao homem descobrir que é uma pessoa, atingindo ao mesmo tempo à plenitude de sua natureza física — que é a atividade intelectual — e a plenitude de sua vida-moral;
- d) permite ao trabalhador ter o que dar aos que estiverem em necessidade.

6. — Como sentido último de trabalho devemos admitir o próprio sentido último da vida, e se à vida não déssemos nenhuma significação e o prazer fosse a única verdade da existência, seria impossível justificar a obrigação do trabalho. Reconhecer ao trabalho sua significação total é dar às nossas obras valor infinito e eterno, como instrumento e meio prático de atingir a perfeição. Mas o trabalho que é desviado de seu fim, que não é condicionado à perfeição da pessoa humana, perde todo o seu valor, e toda a significação e não se distingue mais da atividade animal”.

- a) Excetuados os que tenham incapacidade física, todo o homem deve trabalhar, pelo menos, para ganhar o necessário para se manter, seja assegurando a sua vida física, *necessarium vitae*, seja obtendo o indispensável à formação pessoal e à sua condição social — *Necessarium personae* — provendo ao mesmo tempo a sua subsistência e a dos que estão a seu cargo.
- b) Não se pode exigir de um homem um trabalho acima de suas forças, seja de seu corpo, seja de seu espírito.
- c) Subordinados aos conceitos anteriores, devemos considerar o organismo social como uma grande comunidade de trabalho, e o trabalho dos organis-

mos individuais como uma função social. A atividade humana deve ter um caráter social e subordinar-se ao bem comum.

- d) Devemos reconhecer ao homem o direito à existência e ao trabalho, e este último não pode ser considerado como mercadoria, regido em seus contratos apenas pela justiça comutativa, mas deve também obedecer à justiça distributiva. Ele é *pessoal*, porque a força ativa é inerente à pessoa, e porque ela é propriedade daquele que a exerce e a recebeu para sua utilidade; ele é *necessário*, porque o homem tem necessidade do fruto de seu trabalho para conservar sua existência e a dos que estão a seu cargo.

Penso que não há necessidade de esclarecer que esta doutrina não se aplicará integralmente a qualquer organização de Estado, sendo mesmo peculiar, — portanto mais facilmente aplicada em sua plenitude, — ao corporativismo. — Porém, como veremos no estudo técnico do problema do justo salário, os resultados práticos que obtemos com a sua aplicação solucionam a maioria das dificuldades encontradas entre nós, seja nos serviços públicos, seja em nossas grandes empresas industriais, bancárias, comerciais e, ainda, na agricultura para por em prática uma remuneração adequada e condigna às várias profissões e atividades, já de há muito e insistentemente preconizada e exigida em nossas cartas constitucionais e nossa legislação geral.

Os princípios expostos não são nem novos nem antigos, pois que eles não pertencem à ordem da história, assim também os conceitos fundamentais de economia não variam com o tempo, e como afirma Johannes Haessle, o certo é que, o que especifica cada momento da evolução econômica é o modo de organização das atividades econômicas e não o *que é produzido*, embora cada época tenha tido sua concepção própria da *economia normal*.

Os problemas do mundo moderno, por seu lado, estão exigindo, para serem resolvidos à luz da verdade, uma reflexão corajosamente nova. Tal tem sido a tarefa árdua da Escola dos Sociólogos Thomistas.

Pedirei ainda a atenção para as regras de ordem moral que estão ligadas à questão que pretendemos analisar, para que fique bem nitidamente marcado o ponto de vista adotado para a solução do justo salário.

Assim é que devemos, ainda, admitir que:

1. — Tudo que está de acordo com a razão é bom; tudo que é contrário é mau. (Regra especulativa).
 2. — O homem não deve somente saber fazer o que é bom e evitar o que é mau; é preciso que ele conheça o que é bom e o que é mau. (Regra prática).
 3. — Só a ação conforme à natureza, é razoável, positiva, criadora de utilidade. (Regra imperativa).
- E também as regras que determinam as relações da Economia e da ética.
4. — O máximo de bens materiais é sempre moralmente um *optimum*, se aquele que o possui julga que seu valor é essencialmente relativo.

5. — O máximo de bens materiais é moralmente um *minimum*, se aquele que o possui julga que seu valor é absoluto.

Feita a seleção dos conceitos básicos aos quais se devem subordinar os estudos sobre o salário, podem e devem então ser analisados os problemas especiais de remuneração, com possibilidades de êxito na sua solução.

Poucos são os que divergem dos princípios básicos que a doutrina social católica estabeleceu para fixação do justo salário.

São eles:

- 1) — O salário deve estar em correspondência com o valor do trabalho fornecido.
- 2) — Ele deve igualar-se tanto quanto possível às necessidades do trabalhador.

Este segundo princípio é que nos conduz, — se a ele nos subordinamos fielmente e atentarmos para que o salário, sendo uma questão de justiça social, interessa essencialmente ao bem comum, — ao salário familiar, seja sob a forma de salário familiar relativo, — isto é, o que é acrescido de uma importância proporcional ao número de componentes da família, — seja sob a forma do salário familiar absoluto, que visa atender às necessidades médias do trabalhador com família.

Examinados, em linhas muito gerais, os princípios que, como salientei de início, julgo orientadores da solução da justa remuneração, podemos passar ao estudo direto do nosso problema.

Pelo trabalho, adquire o trabalhador o direito a uma remuneração, diferente conforme o momento, que classificaremos em três espécies principais:

- 1.^a — A que lhe é paga na fase ativa.
- 2.^a — A que lhe será paga na fase de inatividade.
- 3.^a — A que será paga aos que viviam sob sua dependência econômica após a sua morte.

A primeira é a que propriamente denominamos *salário* e que ainda será diversa em dois casos:

- I) — Salário do trabalhador em exercício;
- II) — Salário do trabalhador nas ausências.

A segunda é a que denominamos *pensão ao inativo*, que também pode ser de dois tipos:

- I) — Pensão de aposentadoria por velhice ou invalidez;
- II) — Pensão por inatividade aos sem trabalho.

A terceira é a que denominamos *pensões ao cônjuge e a menores*, ou *benefícios de família*.

Temos geralmente dado uma atenção muito diversa a essas três espécies, verificando-se mesmo certa incoerência, — fruto da falta de fixação de uma doutrina, como já salientei, mas não será demais repetir — entre o salário que atribuímos ao trabalhador na fase ativa e às remunerações na inatividade e *post-mortem*.

Desde 1935 tenho feito estudos sobre o problema da remuneração de pessoal, levando sempre em conta grande

número de observações que, nas empresas particulares que superintendi e nas funções públicas de direção que exerci, pude colher, sendo que algumas vezes tive oportunidade de introduzir a adoção e examinar diretamente a influência de certas normas administrativas sobre pagamento do pessoal.

O estudo deste problema me foi imposto, quando exercendo as funções de Diretor Nacional de Educação e Membro do Conselho Nacional de Educação, tive de interpretar e fazer cumprir dispositivos constitucionais e da legislação do ensino, que obrigavam os estabelecimentos educacionais a dar remuneração condigna e adequada aos professores, e, naquela época, apesar dos inquéritos que organizamos e dos estudos que fizemos, nem o Departamento nem o Conselho Nacional de Educação, puderam dar uma interpretação objetiva àquelas exigências legais.

Em 1938, quando exercendo a função de Secretário Geral de Educação e Cultura, fui presidir a reorganização geral da Prefeitura do Distrito Federal, propus no anteprojeto que apresentei, que na parte do pessoal fosse introduzido um sistema de remuneração dentro desta doutrina.

O trabalho que apresentei fixava o seguinte:

ESPECIFICAÇÃO DA REMUNERAÇÃO

De acordo com a lei geral será estabelecida distinção entre a remuneração da função e a remuneração do indivíduo.

Quanto à função do cargo serão considerados:

- 1) a capacidade técnica necessária ao exercício;
- 2) a responsabilidade da função;
- 3) a quantidade de trabalho;
- 4) o nível de remuneração na comunidade para trabalhos semelhantes;
- 5) as possibilidades financeiras da Prefeitura.

Cogitar-se-á ainda de uma gratificação de função para remuneração de atividades funcionais especiais.

Quanto ao indivíduo, a remuneração terá um caráter de gratificação adicional, evitando-se assim o acesso dos menos capazes aos cargos superiores, mas permitindo um aumento de vencimentos de acordo com:

- 1) a idoneidade funcional;
- 2) os encargos de família;
- 3) o tempo de serviço;
- 4) a personalidade e a iniciativa própria.

Em 1939 e 1940, como Diretor do I.P.A.S.E., e estudando com o Dr. Lino de Sá Pereira, a reorganização daquele Instituto, conseguí que no decreto-lei n. 2.865, de 12 de dezembro de 1940, ficasse consagrado este princípio, que logo que seja convenientemente regulamentado, dará os melhores resultados.

Diz o art. 53 do decreto citado — a remuneração para o pessoal do quadro fixo constará de duas partes: uma correspondente à função e outra com caráter individual, sem prejuízo de gratificação especial por exercício de função de confiança.

§ 1.º Para fixação da parte correspondente à função, ter-se-á em conta, para confronto, a remuneração correspondente na região, para trabalhos semelhantes e ainda:

- a) capacidade e conhecimento necessários a seu eficiente exercício;
- b) responsabilidade da função;
- c) quantidade, natureza e condições de trabalho.

§ 2.º Para fixação da parte individual serão considerados os seguintes elementos:

- a) encargos de família (cônjuge e filhos menores de 18 anos);
- b) tempo efetivo de serviço no I.P.A.S.E.;
- c) antecedentes no desempenho da função, considerando-se especialmente assiduidade e idoneidade funcional, sendo para isso registadas quaisquer ocorrências da atividade funcional que definam merecimento.

§ 3.º Concorrendo os dois cônjuges como empregados do I.P.A.S.E., será para cada um reduzida à metade a quota que lhe caberia pela aplicação da alínea a do parágrafo anterior.

Finalmente em 1941, pude fazer o estudo mais completo para aplicação desta doutrina de justo salário, quando encarregado pelo Instituto do Açúcar e do Alcool para auxiliar tecnicamente os trabalhos da reorganização, na parte relativa ao pessoal. Aí, então, foi o problema estudado dentro de princípios gerais e tratado tecnicamente, tanto na parte relativa ao primeiro princípio, da equivalência do trabalho fornecido, como ao segundo da equivalência às necessidades do trabalhador.

Assim é que poucas disposições teem sido estabelecidas, quanto à gratificação de família ao trabalhador na ativa, ao passo que dia a dia são criados Caixas e Institutos de Previdência que reconhecem ao trabalhador o direito de deixar à sua família uma pensão, — devida ao seu trabalho, — após a sua morte. Esta pensão é função dos componentes da família, e, aos trabalhadores com família, ou sem família, que receberam na fase de atividade salários apenas ligados à função que exerciam, são (antes tarde de que nunca) reconhecidos direitos diversos e remunerações diferentes após a sua morte.

Em vida, faltou talvez ao trabalhador o necessário para subsistência e educação dos componentes de sua família, mas já depois de morto, parte da subsistência pelo menos lhes está assegurada.

No estudo de cada uma das espécies e subdivisões, faremos uma ligeira comparação dos resultados obtidos com a situação atual das empresas a serviços públicos entre nós.

Vejamos, então, como surge o problema dentro desta orientação e como se desenvolve o seu tratamento subordinado a estas normas.

II — REMUNERAÇÃO NA FASE ATIVA

Neste estudo não nos preocupamos com a fixação da unidade de trabalho produzido, que pode ser avaliado em tempo ou por peça, que são as duas formas mais usuais de avaliação do trabalho.

O que nos interessa é fixar um critério justo de avaliação para a unidade que for escolhida e então para composição do salário podem ser escolhidas de acordo com as condições da empresa ou empregador, qualquer dos tipos usualmente citados, como os de: Manchester, Halsey, Taylor, Gantt, Rowan, etc.

SALÁRIO DO TRABALHADOR EM EXERCÍCIO

Julgo indispensável considerar no salário duas remunerações bem distintas para podermos analisar, com mais segurança, as variações que ele deve sofrer, para atender aos princípios citados e também às normas de organização do trabalho e às de administração de empresas.

Distinguiremos, assim, de início na remuneração normal de um trabalhador, duas partes: a primeira é a *remuneração funcional*, que visa atender ao valor do trabalho fornecido; a segunda a *remuneração individual*, que visa atender às necessidades do trabalhador.

a) REMUNERAÇÃO FUNCIONAL — Já aqui devemos iniciar definindo um ponto de vista técnico no processo que seguiremos, para fixação da importância a ser paga pelo exercício de uma função de trabalho.

Por vezes, o desconhecimento do método analítico, — que decompõe um elemento em vários fatores para que sejam examinadas suas influências fundamentais e acessórias e em seguida atribuídos a essas influências, coeficientes que definam sua importância relativa, para que pela atribuição de notas aos fatores seja possível avaliar, de forma mais objetiva, o grau a ser dado ao elemento em julgamento, — leva alguns críticos a acusar este método de excessivo rigor matemático e mesmo de pouco virtuoso.

Não sou dos que, assim, maltratam, um tão precioso método de medida, pois a principal causa que leva aos críticos citados a condená-lo é a falta de critério dos encarregados das medidas, a má escolha dos fatores e a má determinação dos coeficientes de influência destes, terem, na maioria das aplicações feitas entre nós, conduzido a resultados absurdos. Mas, tratando-se como se trata, de uma medida, nestas condições falhas, em qualquer campo seríamos conduzidos a máus resultados, e será fácil compreender que se um medidor que não leia bem os números, usar uma fita métrica com centímetros de tamanho variável e quiser determinar as dimensões de uma mesa, dificilmente obterá valores próximos da realidade.

O principal, portanto, é que conheçamos bem o nosso aparelho de medida, que este seja bem construído, e que sobretudo, saibamos a precisão com que podemos contar nas medidas que fizermos.

A remuneração funcional, depende pois do valor do trabalho produzido pelo servidor normal na unidade de produção considerada.

Este valor só pode ser avaliado se forem analisadas as condições a que deve satisfazer o servidor para o desempenho normal da função.

Esta análise exige o estudo individualizado das habilidades e virtudes imprescindíveis para o exercício da função bem como o grau com que cada uma delas deve ser encontrada no servidor.

Por fim somos levados à avaliação do valor em termos de remuneração, de cada grau de intensidade, de cada uma das habilidades e virtudes.

Dito isso, vamos mostrar em linhas gerais, como pelo método analítico é possível fazer uma classificação de funções, para fim de hierarquizá-las numa escala de remunerações, e, depois, como combiná-las, para fixar a remuneração de um cargo, no qual um trabalhador exerce uma ou várias funções.

Este estudo não pode ter um caráter absolutamente geral. Depende da natureza da empresa ou do tipo de serviço público considerado, mas vamos mostrar alguns dos fatores principais que devem ser considerados no estudo analítico de uma função de trabalho.

Primeiramente devo dizer que os resultados obtidos, após a consideração dos fatores específicos de uma função, serão influenciados e retificados por fatores gerais, entre os quais se salientam:

- a) *custo de vida* no local e na época considerados;
- b) *nível social de vida* conveniente aos trabalhadores da função considerada;
- c) *a situação econômica e possibilidades financeiras* da empresa ou do Estado;
- d) *escassez ou excesso de profissionais* para a função considerada;
- e) *as exigências do bem comum*.

Feitas estas observações vemos logo que o primeiro trabalho para uma fixação segura do justo salário é um censo bem elaborado para a obtenção dos índices fundamentais dos quatro primeiros fatores gerais.

— Citemos alguns fatores principais que devem ser levados em consideração no estudo das funções em que eles incidem:

- a) fatores de caráter técnico, necessários ao exercício da função:
 - 1 — formação técnica inicial — aquisição dos conhecimentos indispensáveis (tempo e custo);
 - 2 — atualização permanente de conhecimentos exigidos (custo);
 - 3 — período de aquisição da prática para o exercício eficiente (tempo);
 - 4 — habilidades técnicas manuais especiais (precisão, perícia e dextreza);
 - 5 — habilidades técnicas intelectuais especiais (planificação, organização e direção);

6 — largueza de vistas (desprendimento, altruísmo).

b) Fatores de caráter físico, necessários ao exercício da função:

- 1 — natureza do trabalho (esforço físico exigido);
- 2 — duração do trabalho (resistência física);
- 3 — período de serviço (diurno ou noturno — comodidade);
- 4 — local do trabalho (insalubridade ou sujeidade);
- 5 — risco de acidentes em seu exercício.

c) Fatores de caráter moral, necessários ao exercício da função:

- 1 — responsabilidade administrativa e financeira (probidade e ética profissional);
- 2 — repugnância ou monotonia de trabalho (abnegação, resignação, paciência);
- 3 — habilidades de julgamento (bom senso);
- 4 — dedicação ao serviço;
- 5 — personalidade e iniciativa.

d) Fatores de caráter social, necessários ao exercício da função:

- 1 — boas maneiras e bons costumes;
- 2 — sociabilidade — relações;
- 3 — insinuação (simpatia, vivacidade, brilho);
- 4 — disciplina.

Para cada função verificamos quais os fatores, de uma lista como esta, que tem maior ou menor predomínio, depois determinaremos para cada um, um peso que traduza, em números relativos, o valor do predicado, contido no fator considerado, para o perfeito exercício da função.

Combinando estes valores por soma ou multiplicação, conforme eles exprimam parcelas de um total prefixado ou coeficientes de um valor médio admitido *a priori*, chegaremos a um número que classifica a função ou cargo em estudo numa escala hierárquica.

Atendendo, depois, aos fatores gerais já citados e obtidos por um censo rigoroso feito em determinada época, mas sempre atualizado, vamos atribuir a cada unidade uma quantia em mil réis, que, multiplicada pelo valor da função na escala organizada, dará o valor — índice da *remuneração de função* — para aquela atividade ao trabalhador na fase ativa e em exercício.

Como exemplo, apresentamos a ficha de hierarquização organizada para o estudo das funções existentes no Instituto do Açúcar e do Alcool e as normas adotadas naquele estudo:

STEAC

LTDA

HIERARQUIZAÇÃO DAS FUNÇÕES

FICHA NÚMERO 4—

DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO:

FATORES	PESOS	FREQUÊN- CIA	PONTOS		OBSERVAÇÕES
			Parciais	Totais	
10 — FATORES DE ORDEM TÉCNICA	450				
11 — Formação técnica inicial.....	120				
12 — Atualização de conhecimentos.....	50				
13 — Aquisição de prática.....	50				
14 — Habilidades manuais.....	80				
15 — Habilidades intelectuais.....	100				
16 — Largueza de vistas.....	50				
20 — FATORES DE ORDEM FÍSICA	200				
21 — Natureza do trabalho.....	40				
22 — Duração do trabalho.....	30				
23 — Período do trabalho.....	30				
24 — Local do trabalho.....	50				
25 — Riscos no trabalho.....	50				
30 — FATORES DE ORDEM MORAL	250				
31 — Responsabilidade.....	100				
32 — Monotonia e Repugnância.....	30				
33 — Habilidades de julgamento.....	40				
34 — Dedicção e Persistência.....	30				
35 — Personalidade e iniciativa.....	50				
40 — FATORES DE ORDEM SOCIAL	100				
41 — Boas maneiras.....	30				
42 — Sociabilidade.....	30				
43 — Insinuação.....	20				
44 — Disciplina.....	20				
TOTAIS	1000				

DATA.....

VERIFICADO POR.....

NORMAS PARA PREENCHIMENTO DAS FICHAS DE HIERARQUIZAÇÃO DAS FUNÇÕES

10 — FATORES DE ORDEM TÉCNICA

Para a atribuição da nota indicadora do grau de frequência com que cada um dos fatores considerados é exigido para o exercício da função, teremos em conta, de acordo com as normas seguintes, o capital representado, seja pela despesa necessária à aquisição dos conhecimentos e técnicas, seja pelo tempo necessário a essa aquisição, ou, ainda, pela dificuldade resultante da escassez de elementos possuidores dos atributos necessários.

11 — FORMAÇÃO TÉCNICA INICIAL

Neste fator adotaremos a seguinte norma:

- a) quando os conhecimentos e técnicas necessários ao exercício da função forem os relativos à educação primária geral — Nota 1;
- b) quando corresponderem à educação profissional do 1.º grau — Nota 2;
- c) quando corresponderem à educação profissional do 2.º grau — ou secundária fundamental — Nota 3;
- d) quando for exigida, além da educação de nível secundário fundamental, uma técnica elementar especializada — Notas 4 ou 5, conforme a natureza dessa técnica.
- e) A exigência de conhecimentos e técnicas da educação profissional superior corresponderá à nota 6, para cursos de 3 ou 4 anos que não exijam o curso complementar secundário.
- f) A exigência de conhecimentos e técnicas de cursos superiores que requeiram formação secundária complementar corresponderá às notas 7 ou 8, conforme a duração daqueles cursos seja igual ou inferior e superior a 4 anos, respectivamente.
- g) Conhecimentos e técnicas especiais, além dos cursos superiores acima, corresponderão às notas 9 ou 10, de acordo com a especialização exigida.

12 — ATUALIZAÇÃO DE CONHECIMENTOS

- a) Sempre que os conhecimentos iniciais adquiridos permitirem o exercício normal da função, sem exigência de atualização, devida ao progresso acelerado no ramo de atividade considerado, ou, que a rotina do serviço não seja frequentemente alterada, este fator não será levado em conta, não lhe sendo atribuída nota.
- b) A atualização de conhecimentos, devido a alteração frequente da rotina administrativa, corresponderá às notas 1, 2 e 3, conforme o nível hierárquico da função.
- c) A atualização de conhecimentos técnicos exigindo aquisição de livros e revistas, além das consultas frequentes às bibliotecas especializadas, correspon-

derá às notas 4, 5 ou 6, conforme o nível da função considerada e a natureza da biblioteca necessária.

- d) A atualização de conhecimentos, exigindo além dos dados anteriores, cursos especiais periódicos, na localidade em que é exercida a função, corresponderá às notas 7, 8 ou 9, conforme a duração e natureza desses cursos.
- e) A atualização de conhecimentos, exigindo cursos ou viagens periódicas fora da localidade em que é exercida a função, corresponderá à nota 10.

13 — AQUISIÇÃO DE PRÁTICA

De acordo com a tabela anexa:

ITEM II	ANOS DE PRÁTICA			
	0-2	3-5	6-8	9 e 10
0 — 2.....	1	2	3	4
3 — 4.....	3	4	5	6
5 — 7.....	5	6	7	8
8 — 10.....	7	8	9	10

14 — HABILIDADES FÍSICAS

Neste fator levaremos em consideração as habilidades físicas que forem exigidas para o bom desempenho da função, sejam as que são passíveis de serem adquiridas, sejam as que dependem de inclinações especiais e aptidões dos indivíduos, nitidamente diferenciadas.

Devem ser examinadas as exigências de dextreza e precisão, e as de especiais sensibilidades e controles de todos os 5 sentidos, bem como rapidez e precisão musculares.

Se as exigências forem de dextreza e precisão e passíveis de serem adquiridas, serão consideradas as notas 1, 2 ou 3, conforme a espécie de habilidade exigida.

Se as exigências forem mais complexas, abrangendo sensibilidade, rapidez, dextreza e precisão, mas ainda passíveis de serem adquiridas serão atribuídas notas 4, 5 ou 6, conforme a complexidade das habilidades exigidas.

Nos mesmos casos anteriores, não sendo passíveis de serem adquiridas as habilidades exigidas, e dependendo de aptidões e qualidades inatas, cabem, respectivamente, as notas 7 e 8 ou 9 e 10.

15 — HABILIDADES INTELECTUAIS

Neste fator devem ser atentamente dosadas as exigências relativas às habilidades intelectuais de organização e planejamento, de direção, de percepção e assimilação, de memória e retórica, etc., na mesma forma por que distinguimos os diversos graus de habilidades físicas, sendo atribuídas as notas dentro de quatro grupos com a mesma diversificação.

16 — LARGUEZA DE VISTAS

Tendo em vista a cultura geral, o descortínio resultante do conhecimento decorrente de viagens, da experiência em atividades variadas, a clareza e lógica do raciocínio,

faremos a aplicação do mesmo critério adotado para os itens 14 e 15, na atribuição de notas.

20 — FATORES DE ORDEM FÍSICA

Nestes fatores são levados em conta o esforço físico e a resistência à fadiga, bem como os riscos de saúde e de acidentes de trabalho. As condições ótimas para o trabalho sob qualquer desses aspectos são consideradas como não valendo pontos especiais neste grupo de fatores, devendo a atribuição de pontos ser feita a partir destas condições e de acordo com o grau de inconveniência no fator considerado, conforme as normas seguintes:

21 — NATUREZA DO TRABALHO

Trabalhos braçais	= 8, 9, e 10
Trabalhos exigindo locomoção e cansaço de posição	= 5, 6 e 7
Serviço de mecanografia e de atenção contínua	= 3, 4 e 5
Serviços em balcão e guichet	= 1 e 2

22 — DURAÇÃO DO TRABALHO

De acordo com a tabela anexa:

N. DE HORAS		NOTAS
C/ INTER.	S/ INTER.	
Infer. a 6	Infer. a 6	0
6	—	1
—	6	2
7	—	3
—	7	4
8	—	5
—	8	6
9	—	7
—	9	8
10	—	9
—	10	10

6.ª Reunião Mensal

O técnico de administração Luis Vicente Belfort de Ouro Preto pronunciou a conferência da reunião.— Foram debatedores os Srs. José Nazaré Teixeira Dias, Diretor da Divisão do Orçamento do M.E.S., e Luis Guilherme Ramos Bibeiro, técnico de administração do D. A. S. P.

“**C**ONSIDERAÇÕES à margem do sistema legal dos servidores civis” foi o assunto escolhido pelo Dr. Luiz Vicente Belfort de Ouro Preto para tema da conferência que pronunciou em 24 de junho p. findo, na série de reuniões mensais que o D.A.S.P. incluiu no programa de aperfeiçoamento do serviço público.

Publicamos, a seguir, o trabalho do ilustre técnico de administração do D.A.S.P.:

“Os vigamentos do regime jurídico dos funcionários públicos residem na Carta Constitucional de 1937.

O Estatuto Político do Império poucas disposições continha atinentes aos servidores do Estado. Limitava-se, apenas, a incluir entre os direitos dos cidadãos brasileiros o de poder qualquer um ser admitido aos cargos públicos, sem outra diferença, como textualmente dizia,

“que não seja a dos seus talentos ou virtudes”

e a estabelecer, ainda, o princípio da estrita responsabilidade dos funcionários, pelos abusos e omissões praticados no exercício de suas funções ou por não tornarem efetiva a responsabilidade de seus subordinados.

A primeira Constituição Republicana escassas normas igualmente dedicou aos funcionários civis.

Manteve o preceito da acessibilidade de todos os brasileiros aos cargos da administração pública, autorizando, entretanto, as leis ordinárias a estatuir as condições de capacidade exigíveis para o provimento dos mesmos. Conservou, outrossim, a disposição concernente à responsabilidade estrita dos funcionários nas ações civis fundadas em lesão resultante de abusos e omissões em que incorressem no exercício de seus cargos, assim como pela indulgência ou negligência em não responsabilizarem efetivamente os seus subalternos. São, ainda, mandamentos da Constituição de 1891, a proibição expressa de acumulações remuneradas, a cláusula segundo a qual a aposentadoria só poderia ser concedida aos funcionários que se invalidassem no serviço da Nação e a exigência de compromisso formal, no ato de posse, de fiel desempenho dos deveres legais.