

Considerações sobre o estudo da remuneração dos servidores do Estado

IVO FAMILIAR

Atuário com exercício no D.A.S.P.

O SALÁRIO devido por um trabalho determinado, exercido em um mesmo local, é variável no tempo.

Como causas de variações podemos distinguir as de ordem geral que afetam a todo e qualquer trabalho, tal como a depreciação da moeda, ou as capazes de produzir uma variação em uma única profissão, como a escassez de determinados especialistas.

A determinação do salário é, a rigor, um problema de equilíbrio que consiste em definir as condições econômicas do indivíduo em relação ao meio.

Ao primeiro exame do assunto ressalta a impossibilidade de qualquer solução que pretenda, de um modo justo, resistir ao tempo, fixando o salário sem considerar as condições econômicas do meio em que exerce o trabalho.

As tendências, no momento atual, são de alta dos salários, tanto mais acentuada quanto menores forem.

E' este fato devido, talvez, a maiores exigências de conforto das classes menos abastadas.

Por outro lado, reconhecida a desvalorização de moeda, que se processa, há a considerar uma alta, de caráter genérico, nos salários.

Se consultarmos qualquer estatística de preços de utilidades iremos observar melhor o que acima foi expresso, e que demonstra a impossibilidade de uma fixação absoluta de salários no tempo.

Qualquer que seja a solução de um problema como este deve-se ter bem presente que o Estado, entre nós o maior empregador, não pode fugir às contingências do meio.

O trabalho do indivíduo estando sujeito às leis de oferta e procura, afeta grandemente à máquina administrativa a solução a adotar.

Se pagar de menos, isto é, se o governo, para a realização de determinado serviço, oferecer um salário deficiente de modo geral, irá recrutar maus profissionais, será mal servido e o serviço, analisada a produção, ficará mais caro do que o obtido com uma política diversa, vale dizer, salários maiores para profissionais mais eficientes.

E' evidente que existe também defeito no extremo oposto, salários excessivamente elevados em relação ao meio.

Fixadas as condições, embora muito atraentes para o profissional, o serviço ficaria excessivamente caro.

À vista do exposto é compreensível que exista um valor, num dado momento, que represente o ótimo para medir o salário a ser pago por determinado serviço. Pode ser definido pelo exercido com o menor número possível de pessoas, que ganhem o necessário e que produzam, dado o pequeno número um trabalho, com o máximo de economia.

Este ótimo representa, é claro, um ideal muito difícil de ser atingido.

Para isso o essencial é ter-se excelente direção e uma boa organização do próprio trabalho.

Inútil é atacar um problema, sem o outro. Uma organização de serviço fracassa em seus fins, se não tiver observado minuciosamente as pessoas que o executam.

A organização a ser imposta é uma função direta do pessoal, não só dos que teem funções executivas, mas também dos encarregados da direção.

A fixação de um salário, em uma determinada ocasião, exige como preliminar o conhecimen-

to detalhado da tarefa a ser desempenhada pelo profissional, quer quanto à qualidade, quer quanto à quantidade, bem como das próprias condições do meio onde vai ser executada.

A simples denominação do profissional não pode traduzir um preço, senão em condições extremamente aleatórias.

No serviço público o problema do salário tem aspectos muito mais graves que em qualquer atividade privada.

E' isto devido à falta de noção de custo do trabalho, ou mesmo de trabalho econômico.

Em qualquer empresa de caráter privado deve ela oferecer um produto útil a outros, sujeito em geral a uma concorrência, onde todos os fatores que influem no preço são medidos, esforçando-se constantemente as pessoas, que dirigem o trabalho, em obter sempre o máximo de economia, para realizar um lucro.

Nas coisas públicas não havendo estímulo para a produção econômica, nem havendo medida para a eficiência do administrador, o julgamento dos indivíduos sendo feito pelo que parecem realizar, o limite do preço da produção depende somente de fatores individuais e, naturalmente, o serviço não é conduzido em geral com economia.

Qualquer tentativa para fixação do salário individual, deve ser precedida da fixação dos custos dos serviços, para ser possível uma análise dos resultados obtidos, com a orientação adotada.

E' corrente no serviço público o desconhecimento absoluto do custo do tempo e do capital. Encontram-se em quase todos os serviços exigências, as mais descabidas, e se formos indagar suas causas encontraremos as já apontadas.

Há petições que seladas com 2\$200 são capazes de movimentar toda a máquina administrativa, com um interesse inteiramente secundário, e que provocam uma despesa superior a 1:000\$000.

Quanto custa um despacho de um ministro?

Uma assinatura do Presidente?

Estes aspectos deveriam ser melhor observados quando se propõe a modificação dos serviços públicos.

Indispensável é, de qualquer modo, crear a medida de eficiência dos serviços, de sua produção e do próprio custeio.

Fixar os salários individuais tendo em vista as atribuições que presumivelmente irá o indivíduo ter, é correr o risco de estar sempre com as repartições superlotadas de gente que, por este mesmo motivo, se tornam ineficientes.

Muito poucas vezes ouvimos um chefe de serviço dizer que tem excesso de pessoal.

Entretanto, o conhecimento direto de todos nós mostra exatamente o inverso.

Tendo reagido o governo, através do D.A.S.P., procurando agora limitar os salários, estipulando a maioria de acordo com critérios individuais.

Será isto uma solução?

Parece-nos que é alguma coisa, pouco, talvez, se comparado com o que poderia ser, mas, sem duvida, muito, se comparado com o que havia anteriormente.

Todos os benefícios desta política de repressão individual de abusos, já produziu suas fontes e, parece-nos agora oportuno procurar uma economia maior para o serviço público.

O interesse principal do governo é que haja o maior rendimento possível no serviço público.

Para esse fim é essencial obter para cada unidade administrativa a medida desse rendimento, quer sob o ponto de vista do trabalho, quer sob o aspecto financeiro.

Para melhor compreensão suponhamos que passemos a observar um determinado serviço administrativo executando em diversos ministérios, o do pessoal, por exemplo.

Em cada unidade encontraremos um número diferente de servidores, devendo todos realizar uma tarefa bem definida por lei.

Escolhemos propositalmente um serviço que não tem caráter industrial, porquanto nesses é uma necessidade indiscutível a medida de seu custeio.

Os diferentes serviços de pessoal poderão ser desde logo classificados pelo número de servidores que do mesmo dependem.

A comparação dos quadros e funções e vencimentos pagos viriam mostrar, estamos certos, casos de desigualdade absoluta de tratamento, pessoas que pelo cabal desempenho de uma função merecem, desde logo, um aumento, enquanto outras são pagas em excesso.

Um primeiro índice para avaliar o custo do serviço poderia ser dado pela relação entre despesa e o número de servidores dependentes daquele serviço.

O estudo dos serviços onde, mantida a eficiência, fosse encontrado o menor custo viria certamente mostrar medidas de organização que, entendidos aos demais, iriam provocar o barateamento do serviço. Evidenciar-se-ia, muitas vezes, a vantagem em ser admitida uma pessoa de salário mais elevado, porém com uma grande produção.

Este estudo, em detalhe, viria também exigir maior especialização e tornaria talvez as provas de seleção mais objetivas.

Em geral é possível estabelecer comparações, e estudar os preços unitários da produção.

E' certo que muitas dificuldades surgiriam de início, mas pouco a pouco vencidas as resistências, o resultado seria altamente compensador.

Para julgar um serviço e a capacidade de direção de seus chefes, bastaria indagar quais os índices de produção.

O modo mais adequado de implantar este regime, sem grandes dificuldades, seria o de exigir de cada serviço um relatório definindo a organização existente, a lotação, a distribuição dos trabalhos e a despesa necessária ao seu custeio, prevista para um período de quatro a cinco anos.

Estes relatórios, essenciais para a boa confecção do orçamento, traduziriam de certo modo a capacidade do seu autor. Obrigado a traçar um programa administrativo, não poderia viver na concepção estreita do "au jour le jour".

Estudados estes relatórios, pouco a pouco, comparados uns com outros, poder-se-ia, desde logo, começar a orientar os serviços promovendo o cancelamento de abusos e incentivando as boas medidas.

O confronto das opiniões, feito com serenidade e sem ponto de vista predeterminado, permitiria criar uma padronização relativa, sem cancelar de todo as iniciativas individuais, e exigir que do relatório seguinte constassem determinadas informações necessárias à avaliação da eficiência funcional.

O aperfeiçoamento do serviço público, estimulados seus dirigentes, pela obrigação de uma prestação de contas, e de uma fiscalização permanente, seria notável.

Melhor seriam avaliados os valores, porquanto toda a deficiência exigiria uma correção, uma advertência, a citação de um serviço perfeitamente aparelhado e com recursos iguais ou mesmo inferiores.

Não é possível o julgamento sem a comparação e este parece-nos um dos meios de fazê-la.

Só assim, com o conhecimento do conjunto, é que poderia ser eficiente qualquer tentativa de arbítrio de salários.

Os próprios diretores, sabendo que serão julgados através da eficiência e do custeio econômico dos seus serviços, serão os primeiros a pleitear as medidas mais necessárias, reclamando contra os servidores ineficientes.

Ao D.A.S.P. caberia disciplinar estas opiniões, mostrando a uns o sucesso e a outros o insucesso dos métodos adotados.

Por outro lado parece-nos que as boas soluções para o serviço público devem ser encontradas em um conjunto de medidas inseparáveis, embora atendendo a problemas diferentes, dada a interdependência das causas. Isolar o problema de salário, do de lotação, do da distribuição dos serviços e estes da medida do custo dos serviços é correr o risco de cometer erros graves embora a solução adotada fosse perfeita se tomada conjuntamente com as dos demais problemas suscitados pelo estudo da reorganização do serviço.