

Composição do vencimento e níveis de remuneração do Funcionário Público

JOSÉ MOACIR DE ANDRADE SOBRINHO
Engenheiro da E. F. C. B.

(Trabalho classificado em 1.º lugar na Secção I do Concurso de Monografias de 1940)

I — INTRODUÇÃO

O decreto-lei n. 2.162, de 1.º de maio de 1940, que institue o *salário mínimo* no Brasil, representa, inequivocamente, para os brasileiros, uma das maiores conquistas dos últimos tempos.

Não quis o digníssimo Chefe da Nação admitir por mais tempo a situação precária em que viveu, até então, o trabalhador nacional, e, cumprindo uma promessa antiga, do tempo de suas memoráveis campanhas em prol do soerguimento da nacionalidade, vem hoje lhe oferecer o amparo prometido, na garantia legal de um salário mínimo, compatível com as suas necessidades naturais de *alimentação, vestuário, habitação, higiene e transporte*.

Ainda é cedo para julgarmos do valor prático efetivo das tabelas que acompanham o referido decreto-lei, estipulando o *salário mínimo* que deverá ser observado em cada uma das regiões do país caracterizadas por um determinado padrão de vida.

O tempo se encarregará de negar ou confirmar o real valor dos índices propostos, aconselhando as correções necessárias a um posterior reajustamento dos mesmos, de molde a consolidar a referida lei no brilhantismo incontestável da sua principal finalidade, qual seja a de amparo sistemático ao trabalhador nacional.

De uma ou de outra maneira, jamais serão esquecidos os devotados patrícios que, num trabalho anônimo do mais alto patriotismo, souberam traduzir, sob a forma objetiva de índices numéricos, os dados característicos de cada região estudada.

A lei do reajustamento, em 1936, foi, por certo, o primeiro passo dado nesse mesmo sentido, em um setor muito especial da vida brasileira, justamente esse em que o trabalhador nacional é chamado a colaborar mais diretamente com o governo, na gestão do serviço público.

O bem estar geral então provocado, entre os funcionários públicos, por essa medida profundamente sábia, pode bem ser comparado ao que agora sente todo cidadão brasileiro, direta ou indiretamente atingido pela lei do salário mínimo.

Entretanto, os salutares efeitos do reajustamento de 1936 já se fazem hoje sentir deficientes em consequência do rápido encarecimento do custo da vida.

As mencionadas deficiências vão sendo pouco a pouco trazidas ao conhecimento do Departamento Administrativo do Serviço Público que, cumprindo nobremente a sua elevada missão coordenadora, não despreza a menor parcela de crítica construtiva ao seu trabalho bem intencionado, e procura fórmulas gerais acertadas que

satisfazam às reclamações recebidas, constituindo soluções plenamente satisfatórias do ponto de vista coletivo.

Os concursos de monografias, inaugurados em 1938 e persistentemente continuados através dos anos de 1939 e 1940, constituem, indiscutivelmente, a mais interessante forma de cooperação individual com o D.A.S.P.

O número crescente de contribuições, sucessivamente apresentadas nos concursos passados, demonstra cabalmente a veracidade do que afirmamos.

Não resta a menor dúvida sobre a grande vantagem de se coletar, de um só jato, todas as opiniões individuais sobre determinado assunto que, no momento, se procura resolver por meio de soluções que atendam aos interesses coletivos.

Ao Departamento Administrativo do Serviço Público, assiste o direito de escolher e propor aos concorrentes, certas e determinadas questões que se apresentam como de maior premência no momento.

Atendendo, pois, ao sentido altamente patriótico manifestado pelo Sr. Presidente da República, quando procura, por todos os meios, colocar a remuneração do trabalhador nacional em bases que satisfazam às suas naturais aspirações, — oferecendo, ontem, ao servidor público, um plano fundamental de *Reajustamento*, que a todos beneficiou extraordinariamente; concedendo, hoje, a todos os que trabalham, uma base mínima de salário compensador; e retomando, agora, o problema da readaptação periódica dos vencimentos do funcionário público, para um novo *reajustamento* alicerçado na experiência dos últimos quatro anos — resolveu o D.A.S.P., numa atitude muito simpática aos servidores públicos, ouvir êstes últimos a respeito do importante problema da sua remuneração, afim de se documentar, prévia e convenientemente, sobre a opinião dos próprios interessados.

Oportuníssima, por conseguinte, a inclusão do tópico especificado no 1.º item do atual Concurso de Monografias, cujo teor é o seguinte:

- 1) — "Estudo comparativo e projeto relativo aos níveis de remuneração para as carreiras profissionais existentes nos quadros do funcionalismo público".

Desejosos, porém, de facilitar, ao máximo, não apenas o trabalho de organização das monografias, pelos seus autores, como ainda a tarefa das comissões julgadoras, os organizadores do presente concurso desceram à especificação detalhada, quer das peças que, obrigatoriamente, devem constituir partes essenciais das monografias, quer dos diferentes aspectos sob os quais deverão ser as mesmas apreciadas, pelos seus julgadores, para atribuição dos pontos que decidirão da classificação final dos concorrentes.

O ponto de vista, em que se colocaram, será profundamente útil nas suas linhas mestras, desde que, às Comissões Julgadoras, seja dada grande autonomia e uma relativa tolerância afim de não serem arrastados, os avaliadores, a um julgamento por demais severo de cada item isolado, de *per si*, em detrimento do conjunto, evidentemente de maior importância em relação a cada uma das partes que o compõem.

No que diz respeito ao trabalho mental dos elaboradores das monografias, também seria útil uma certa tolerância quanto à distribuição e concatenação da matéria apresentada, afim de não serem os mesmos tolhidos no seu esforço de concepção e criação, elementos decisivos e da mais alta utilidade em trabalhos da natureza do presente.

A propósito, citaremos o exemplo, muito conhecido, do que se passou com o grande Eça de Queiroz, quando concorreu, com a sua admirável obra — "A Relíquia" —, a um prêmio de romance, aberto pela Academia de Lisboa.

Julgado, êsse seu trabalho, pelo grande historiador e romancista Pinheiro Chagas, foi o mesmo desclassificado — por não se enquadrar, perfeitamente, dentro do edital do concurso — o que não impediu viesse a ser considerado, posteriormente, uma verdadeira obra prima.

Adotando uma diretriz mediana, procuraremos, tanto quanto possível, atender às especificações constantes do Edital relativo ao presente concurso, sem, contudo, sacrificar o conjunto, para nós de mais alta importância.

A imparcialidade e a honestidade dos julgamentos nos concursos anteriores, inspiram, aliás, profunda confiança nos concorrentes de hoje, além de constituirem manifesto padrão de orgulho para o Departamento Administrativo do Serviço Públíco, pela sabedoria com que soube organizar as suas respectivas comissões julgadoras.

Os trabalhos premiados mostram sobejamente a honestidade e o senso prático dos seus autores, cuja preocupação máxima foi atender aos objetivos fixados pelo D.A.S.P.

As amostras de ontem vêm favorecer o surto de trabalhos com essas mesmas características, essenciais à finalidade com que são abertos os concursos de monografias.

Esse o aspecto que nos induziu a encetar o presente trabalho, onde a nossa preocupação primeira será colocar à disposição do governo, através do seu utilíssimo órgão coordenador, que é o D.A.S.P., todos os frutos de nossas observações diárias sobre os problemas que constituem o assunto do item — 1) do presente concurso.

Entretanto, jamais tentaríamos um concurso dessa natureza, em que, a julgar pelas colheitas anteriores, se inscrevem candidatos, na sua maioria, pertencentes à elite intelectual e cultural do país, não fôra a circunstância, muito especial, de possuirmos anotações minudentes e curiosas observações pessoais sobre *remuneração e distribuição dos vencimentos*, que nos sugeriram a conveniência de elaborarmos um trabalho sucinto sobre matéria tão importante, na oportunidade rara que se nos oferece, no momento, para uma colaboração sincera em favor do funcionalismo público.

Valemo-nos da oportunidade para augurar, ao Departamento Administrativo do Serviço Públíco, uma farta messe de elementos básicos que o possam auxiliar numa orientação prática em matéria de tanta importância como é o problema da *remuneração do funcionário público*.

Ficaremos bastante satisfeitos si conseguirmos transmitir, com a clareza e a simplicidade desejadas, todas as nossas observações e convicções pessoais, e nos sentiremos compensados do nosso ingente esforço, si a nossa contribuição puder ser aproveitada, de algum modo, na construção de tão belo edifício.

II — HISTÓRICO FUNDAMENTAL

(*Documentação e experiência próprias*)

APONTAMENTOS DE UM FUNCIONÁRIO

Datam de 1926 nossas primeiras observações pessoais sobre a distribuição dos nossos vencimentos, e ainda possuimos, devidamente arquiva-

dos, como preciosa relíquia, os cadernos em que registrámos os primeiros dados estatísticos sobre matéria de tamanha importância.

É com imenso prazer que hoje folheamos e revemos todo o nosso passado econômico, só agora podendo avaliar o enorme valor de um trabalho paciente, executado ao longo de nossa vida, despreocupadamente, sem mesmo imaginar o precioso subsídio que êsses dados poderiam constituir, mais tarde, para nós.

É curioso relatar as causas, aparentemente sem importância, que nos induziram a essas utilíssimas observações.

Todos os anos recebíamos, como lembrança de Natal, um pequenino *vade-mecum* de anotações diárias, cujas dimensões reduzidas o tornavam muito cômodo para transportar no bolso.

Daí resultou o hábito de anotarmos diariamente todas as nossas despesas particulares, por mínimas que fôssem.

A princípio, nos limitávamos a essas anotações sem outro objetivo que não a curiosidade de saber onde gastávamos os nossos parcos vencimentos de funcionário público, nessa época representados por uma quantia insignificante.

Em seguida, a irregularidade sistemática de certas despesas, exigiu, de nossa parte, o cotêjo periódico dos gastos referentes aos tópicos de maior variação mensal.

Completámos essa primeira fase de nossas observações com a organização de um mapa de registro mensal das principais despesas, dados êsses que norteavam a distribuição do nosso vencimento.

Infelizmente, porém, ao sucesso indiscutível de nossa carreira, nos primeiros anos de vida funcional — uma vez que, nada menos de 2 promoções alcançámos, dentro do período relativamente curto de 3 anos — sucedeu uma estagnação prolongada de 4 anos, durante os quais, a um aumento progressivo de nossas responsabilidades, como homem e como funcionário, não correspondeu o imprescindível aumento de vencimentos, desejado e absolutamente necessário.

Daí uma interrupção lamentável de nossas observações e investigações iniciais, como medida de *auto-defesa* para não nos habituarmos a uma

constatação frequente da deficiência do nosso vencimento, que só viria agravar uma situação já precária.

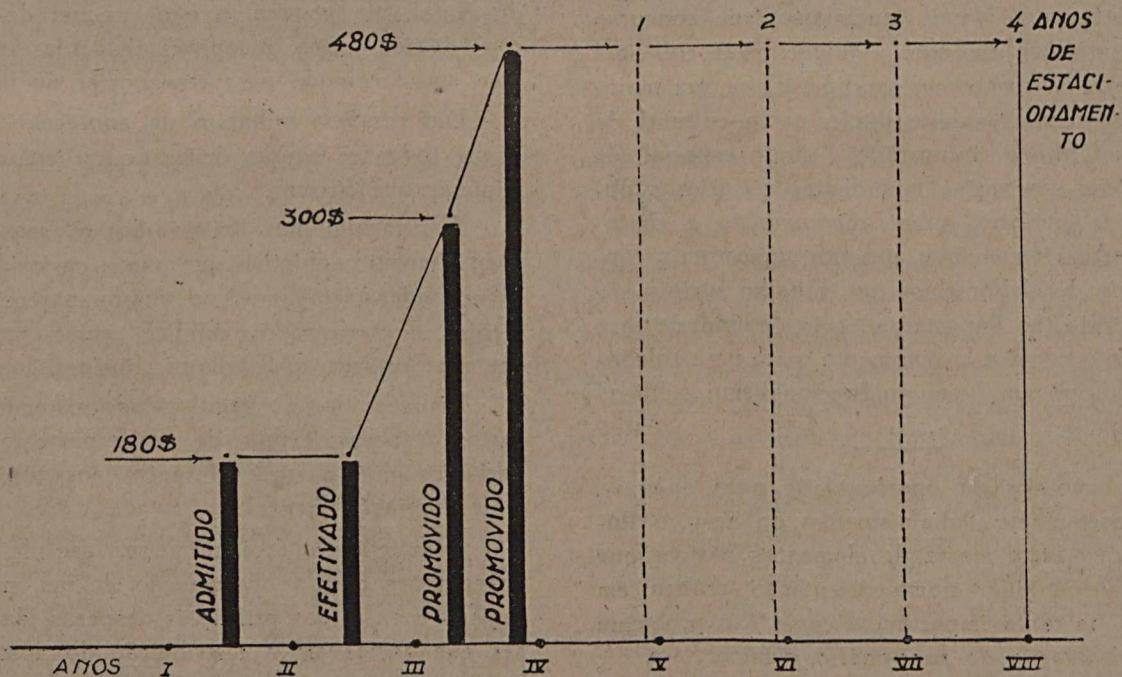
O gráfico elucidativo que apresentamos juntamente, dá uma idéia muito próxima da realidade, por nós observada, a nosso próprio respeito, mantida a reserva do sigilo fundamental no presente concurso.

maior, a estagnação que substituiu os sucessos dos primeiros dias.

Folheando os velhos cadernos de registro, revivemos agora, em toda plenitude, esse período importantíssimo de nossa vida funcional, em que fomos obrigados a despender uma energia incalculável para corrigir honestamente as deficiências do nosso vencimento.

PRIMEIRA ETAPA DE UMA VIDA FUNCIONAL

- CASO CONCRETO -



OBS: Não damos referências exatas, afim de não transgredirmos o sigilo do concurso.

Por ele se verifica o sucesso indiscutível de nossa carreira, inicialmente, o que nos decidiu a nos fixarmos definitivamente no serviço público.

A estagnação subsequente veio, porém, nos colocar em situação mui difícil, que nos obrigou ao clássico recurso dos trabalhos "extra", para compensar as deficiências do ordenado que vencíamos, insuficiente para as nossas despesas.

Foi um mal a nossa subida rápida dos primeiros tempos; foi um mal consequente, ainda

Relembramos as fisionomias dos nossos alunos particulares que, também, como nós, procuravam, em horas noturnas disponíveis, recobrar o tempo de que não dispúnhamos durante o dia.

Recordamos o trabalho noturno de revisão de provas tipográficas, outra fonte de renda acessível ao funcionário público mal remunerado.

A citação do caso concreto apresentado não foi feita aqui sem uma finalidade própria, como

simples relato de uma banal ocorrência sem a imprescindível conexão causal com o tema do presente trabalho.

Ao contrário, desejamos com êle fixar, desde já, um princípio técnico da maior importância com respeito aos níveis de remuneração do funcionário público.

O nível de remuneração de cada funcionário deve ser progressivamente crescente ao longo de sua carreira, devendo ser evitada, por todos os meios, qualquer estagnação prolongada.

A ascensão vertiginosa, no princípio da carreira, é antes um mal, para o próprio funcionário beneficiado, pela decepção subsequente que sempre traz consigo o estacionamento indefectível que a sucede, ainda mesmo que atinja o limite máximo da carreira.

Tem ainda o grande defeito de ser um mau precedente para os seus antigos companheiros de trabalho que se julgam, de então por diante, com direito líquido a uma carreira também rapidíssima, criando uma visível "psicose de promoção".

A estagnação prolongada, quando não crea a psicose de promoção, acima referida, compõe inexoravelmente o funcionário a pensar no oportunidade "extraordinário avulso" que o venha tirar do regimen de "deficit" em que passa a viver em consequência das suas despesas sempre crescentes, insustentáveis com o seu vencimento estacionário.

É bem mais elevado, do que geralmente se supõe, o número de funcionários que ficam retidos em uma classe mais de 5 ou 10 anos consecutivos, desesperançados e desalentados, entregues à mais absoluta displicência funcional.

Por outro lado, nem mesmo aqueles que no princípio da carreira são muito bem sucedidos, deixam de sofrer a prejudicial influência da estagnação prolongada.

A psicose de estagnação se manifesta até mesmo nos que atingem com rapidez exagerada o limite máximo da carreira, na forma de uma queixa mal disfarçada, sob a alegação de um pretenso valor que dizem não ser absolutamente pago com o vencimento máximo atingido.

Felizmente, a atual lei de Promoções dos Funcionários Públicos corrige parcialmente a situação, impondo, como condição fundamental para promoções, o interstício de 2 anos na classe de origem e a classificação nos 2 primeiros terços das listas de antiguidade, o que já evita, de certa maneira o fenômeno da "carreira-relâmpago", tão prejudicial ao serviço público.

É bem facil de ver que esse estado mórbido do funcionário é tanto mais grave quanto mais elevada a sua posição hierárquica, pelo mau exemplo frutificador que pode representar.

Do que ficou exposto, resulta a necessidade do estabelecimento de um novo princípio técnico sobre níveis de remuneração, que poderemos enunciar como abaixo :

Todo funcionário público deve ter o seu nível de remuneração melhorado, no mínimo de 5 em 5 anos, afim de evitar o desânimo que a estagnação necessariamente provoca.

O INELUTAVEL PROBLEMA DO CASAMENTO

Propositalmente interrompido o nosso plano de observações sobre vencimentos, passamos a viver despreocupados do problema estatístico, dominados, agora, pela preocupação apenas de controlar sumariamente, embora com sacrifício, as nossas despesas pessoais, de modo a não gastarmos mais do que o vencimento recebido mensalmente.

A marcha inexorável dos acontecimentos universais acabou, entretanto, por colocar diante de nós o problema da constituição da família que, como disse, em frase lapidar, o grande escritor quinhentista Sá de Miranda, é assunto da maior importância na vida do homem :

"Des que homem nasce té que morre, não trata cousa de mó peso que a do seu casamento, que ora rematamos tão levemente".

Colocado o inelutável problema diante de nós, voltamos outra vez a cogitar de orçamentos e despesas, e, para fixar melhor as idéias sobre as pos-

sibilidades de êxito de um empreendimento de tal envergadura, resolvemos elaborar o cálculo prático de um *Orçamento para casal*.

A nossa inexperiência natural sobre o assunto obrigou-nos, para tanto, a um trabalho prévio de indagação minuciosa junto a amigos com a prática necessária e, depois de uma verdadeira campanha informativa, conseguimos arrolar os dados indispensáveis a um cálculo dessa natureza, tendo em vista o padrão social a que pertencíamos.

Dividimos o nosso cálculo em 2 partes, perfeitamente distintas :

a) Despesas comuns, por mês : alimentação, habitação, higiene e condução.

b) Despesas individuais, por ano : vestuário.

Relativamente às do primeiro tipo, conseguimos fixar os seguintes dados, válidos na época em que foi feito o cálculo e para o grupo social analisado :

Casa (modestíssima)	400\$0
Empregada (completa)	120\$0
Comestíveis (armazém)	200\$0
Luz e gás (com economia)	50\$0
Carnes (1 quilo p. d.)	60\$0
Verduras (quitanda)	30\$0
Leite (1 litro p. d.)	30\$0
Pão (1\$000 p. d.)	30\$0
Artigos de "toilette"	20\$0
Artigos de confeitoria	50\$0
Passagens p. ambos	210\$0
 Total	1:200\$0

Quanto às despesas de caráter individual, não suscetíveis de um cálculo em conjunto, por isso que absolutamente diferenciadas para cada sexo, chegámos aos seguintes resultados :

PARA A MULHER

(por ano) :

6 vestidos a 100\$0	600\$0
12 jogos a 40\$0	480\$0
1 "robe manteau"	200\$0
10 p/meias a 15\$0	150\$0
6 p/sapatos a 80\$0	480\$0
5 chapeus a 80\$0	400\$0
3 bolsas a 50\$0	150\$0
2 p/luvas a 40\$0	80\$0
 Total	2:540\$0

PARA O HOMEM

(por ano) :

2 costumes	500\$0
2 ternos de casemira	800\$0
12 cuecas a 10\$0	120\$0
12 camisas a 20\$0	240\$0
18 p/meias a 5\$0	90\$0
24 lenços a 2\$0	48\$0
12 colarinhos a 3\$0	36\$0
2 p/sapatos a 80\$0	160\$0
6 gravatas a 15\$0	90\$0
2 chapeus a 60\$0	120\$0
2 ch/palha a 20\$0	40\$0
6 pijamas a 30\$0	180\$0
 Total	2:424\$0

As duas quantias somadas perfaziam um total de 4:964\$0 que, dividido por 12, dava a *despesa de ambos, com vestuário, ou seja :*

413\$000 p/mês

Somadas, então, as duas parcelas em que se desdobrava o orçamento, vinha

$$1:200\$0 + 413\$0 = 1:613\$0$$

Isso, não tomando em consideração os seguintes elementos que, já então, sabíamos constituir parcela apreciável nas despesas de um lar :

Dentista
Médico
Farmácia
Diversões
Livros
Economias e
Imposto de Renda.

Esta última, depois de convenientemente detalhada, passou a constituir a considerável soma de 332\$0 que, reunida ao número já calculado, elevou o orçamento para 1:945\$000, um vencimento bastante razoável, para 2 pessoas, na ocasião em que o calculámos.

O resultado do cálculo procedido foi absolutamente desfavorável a nós, que, nessa época, ainda percebíamos quantia muito inferior à calculada.

A consequência disso foi a renúncia mais absoluta a todas as nossas aspirações, nesse particular, relegando decididamente, para plano secundário, o problema de maior importância na vida de um homem.

De vez em quando, insistíamos no assunto, refazendo cuidadosamente todos os nossos cálculos, sem melhor resultado.

O providencial recuo, dos nossos honestos propósitos, não foi conseguido, entretanto, sem sacrifícios, nem foi fruto de uma atitude covarde perante a vida. Muito ao contrário, constituiu para nós uma triste decepção íntima, tanto mais que já havíamos atingido a fase característica do homem que sente a necessidade de trocar o estado de solteiro pelo de casado.

A observação contínua da experiência alheia, por outro lado, nos havia denunciado, claramente, que uma das principais causas da intransquilidade conjugal, talvez mesmo a mais importante, é o vencimento deficiente, que não satisfaz razoavelmente às necessidades domésticas, e obriga os cônjuges a manterem um padrão de vida muito inferior ao que é justo e razoável na vida conjugal.

O orçamento calculado por nós poderá ser considerado utópico, fruto de nossa inexperience prática, a par de uma concepção um tanto teórica, perfeitamente comprehensível no caso.

Deu-nos, porém, a coragem necessária para enfrentar novas lutas e, assim, abrir novos caminhos para uma carreira funcional mais adequada às nossas aspirações.

Esse orçamento, aliás, é hoje, para nós, um documento da mais alta importância, por isso que serve para demonstrar, insofismavelmente, a pouca significação que possuem todas as previsões teóricas baseadas em documentação alheia que, na maioria das vezes, não se coaduna com o fenômeno estatístico que se deseja fixar.

Não queremos, entretanto, com isto, dizer que aquele nosso cálculo esteja errado: o nosso cálculo estava certo, absolutamente certo, uma vez que esse estudo foi feito, tendo em mira uma confortável iniciação, em um nível social superior ao médio.

O que estava errado era o juízo teórico, a respeito de uma iniciação conjugal, admitindo ser

possível, a todos, a escolha de um determinado padrão de vida para depois de casado.

COLOCAÇÃO DO PROBLEMA EM BASES RACIONAIS

O impasse mencionado veio nos favorecer grandemente, na solução do magno problema: adiamos indefinidamente a sua solução até que o pudéssemos resolver dentro dos limites de conforto e tranquilidade que nos havíamos traçado, para não decairmos do nível social dos nossos sonhos, de nossa aspiração.

A luta foi tremenda e o sacrifício que nos impusemos não foi dos menores; mas, terminamos por vencer galhardamente.

O programa que traçámos foi o da mais severa economia para a constituição de um capital de primeiro estabelecimento, capaz de nos proporcionar uma iniciação segura.

Também foi tentada uma situação funcional mais compatível com o padrão social a que pertencíamos, tendo sido esse esforço plenamente compensado dentro de um prazo de tempo relativamente curto.

Seria fastidioso e impróprio enumerar, aqui, todas as peripécias que nos conduziram ao objetivo colimado.

Entre outros detalhes, desejamos citar, tão somente, a grande redução que sofreu o nosso primitivo orçamento para nos adaptarmos às reais condições econômicas oferecidas pelo novo ordenado que, então, já vencíamos.

Bem superior ao da época em que, pela primeira vez, equacionámos o problema, ainda era muito inferior à quantia calculada como necessária a uma satisfação integral das nossas aspirações.

A diretriz adotada, porém, foi a mais racional possível:

- 1) conquista de uma carreira funcional mais compatível com as nossas aspirações, dentro do nível social ambicionado;
- 2) constituição de um fundo de reserva indispensável a uma boa iniciação.

Os resultados de nossos esforços foram os mais auspiciosos, e, durante os primeiros anos de vida conjugal, pudemos desfrutar, do ponto de

vista econômico e financeiro, um bem estar e uma tranquilidade em nada inferiores ao que havíamos idealizado.

Valeu-nos muito, por conseguinte, o hábito adquirido, em boa hora, de registrar gastos diárias e controlar despesas, pois, dêsse modo, conseguimos desenvolver em nós um verdadeiro *senso de economia*, preciosa virtude na modesta vida de um funcionário.

OMISSÕES DO ORÇAMENTO FUNDAMENTAL

Não tardou muito a sermos novamente atraídos para o campo de nossas observações estatísticas.

O anúnciamento do nosso primogênito nos despertou a curiosidade para uma observação meticulosa sobre o custo real de um filho.

Retomando, por essa ocasião, o velho hábito de registrar despesas, diariamente, conseguimos apurar, com absoluto rigor, o seguinte *número-índice* para o nível social a que pertencemos :

1:972\$000

despesa total efetuada com o nosso primeiro filho, desde os cuidados pre-natais, indispensáveis hoje em dia, até a data do seu registro civil, no competente cartório.

Não desceremos aqui, por fugirem inteiramente ao âmbito do presente trabalho, aos detalhes distributivos da referida despesa, sinão apenas mencionaremos, rapidamente, os principais títulos pelos quais a referida despesa se distribuiu :

Consultas médicas
Tratamento preventivo
Regime
Casa de Saúde
Médico assistente
Transporte

Cumpre frizar, por outro lado, que as despesas efetuadas corresponderam a um processo evolutivo absolutamente normal.

Não perdemos, também, a oportunidade de pesquisar o valor do referido número-índice, em outras ocasiões semelhantes, tendo chegado à in-

teressante conclusão de que o custo inicial de um filho, dentro das mesmas condições normais evolutivas, aumenta progressivamente, de ano para ano, em função de 2 características principais :

- 1) encarecimento geral sistemático e progressivo do custo da vida ;
- 2) encarecimento correlato ao aperfeiçoamento dos métodos e processos médicos de que a humanidade vai se beneficiando constantemente.

Como se vê, a parcela registrada não é elemento desprezível na vida econômica do funcionário, tanto mais que raramente constitue um caso singular, dada a frequência, auspíciosa do ponto de vista demográfico, com que o fenômeno, via de regra, se repete.

Acresce a circunstância muito especial de que as despesas gerais da casa passam, automaticamente, a sofrer o aumento natural correspondente a mais um membro na família.

É oportuno salientar que êsses detalhes escaparam ao nosso primitivo orçamento, providencialmente calculado com folgas utilíssimas, indispensáveis para que se possa atender a situações de emergência, como a em causa.

Poderíamos ser acoimados de exageradamente previdentes, si houvessemos fixado, *a priori*, também êsse aspecto da vida de casado.

O certo, porém, é que, não o fazendo, incorremos numa falha imperdoável que nos teria arrastado a situações bem desagradáveis não fôra o nosso cuidado em armazenar pacientemente um capital de reserva que, bem cedo, encontrou a sua justa aplicação.

Às vezes, a economia não está em deixar de gastar, mas em saber financiar.

Assim, na mesma ordem de grandeza, figuram 2 elementos indispensáveis no lar, por medida de economia :

o rádio e o refrigerador.

Por mais absurdo que isto pareça, os dois elementos referidos são absolutamente necessários, na atualidade, como medida econômica.

A vertigem do progresso hodierno exige, do bom chefe de família, mais essa despesa imprevista, e o cálculo das economias resultantes a justifica plenamente.

A presença do rádio vem favorecer uma sensível redução na parcela referente a "diversões", colocando a família em permanente contacto com a vida diurna.

A sua ausência, hoje em dia, coloca o indivíduo em verdadeira situação social de desalentado, profundamente prejudicial ao seu estado de espírito, da mais alta importância no caso.

Durante muito tempo, relutamos em adquirir um aparelho desses, tendo em vista o enorme empate de capital que isso representaria.

Ponderações judiciosas, entretanto, nos convenceram da importância do problema sob o ponto de vista econômico, pelo que não hesitámos em fazer mais esse sacrifício financeiro, imposto pela vida moderna.

Verdadeiro imperativo da época, não tanto sob o ponto de vista psicológico, mas, principalmente, sob o ponto de vista higiênico, o refrigerador é outro complemento indispensável à vida de hoje.

É sensível, além disso, a economia resultante, da conservação de alimentos, e uma estatística bem feita chega mesmo a aconselhar os maiores sacrifícios financeiros para a sua obtenção.

A tranquilidade que nos confere a respeito da sanidade de nossa alimentação é o prêmio dos nossos esforços para resolver mais esse problema. É a exigência mais justa das nossas esposas e merece, indubitablemente, a mais ampla satisfação, *maxime* quando se tem filhos pequenos, como é o caso da maioria, em benefício da sua saúde.

Terminando as considerações que ora fazemos sobre os *imprevistos*, queremos salientar que apenas apontamos os 2 singulares exemplos que já se apresentaram no nosso caso pessoal, como parcelas dignas de maior realce.

O numero de imprevistos, porém, é muito maior do que se pode conceber, si não desprezarmos pequenas despesas inevitáveis, das quais só temos conhecimento depois de casados.

Assim, por exemplo, só depois de alguns anos de observação sistemática, pudemos fixar, como

despesas de constante verificação, as seguintes, absolutamente imprevistas no nosso orçamento fundamental :

Periódicos, imprescindíveis ao homem culto ; *Telefone*, recurso indispensável à vida moderna ;

Correspondência, selos, papel, tinta, registrados, etc. ;

Reparações, concerto de calçados, de móveis, de guarda-chuvas, de relógios, de torneiras, de ferro elétrico, etc. ;

Armarinho, linha, botões, fitas, cadarços, retrós, etc. ;

Brinquedos, quando se tem filhos pequenos, despesa inevitável ;

Descontos, dos Institutos de Previdência Social ;

Associações ;

Esmolas, Gorjetas e Presentes ;

Cabeleireiro.

SISTEMATIZAÇÃO DAS NOSSAS OBSERVAÇÕES

Animados pelos sucessos anteriores, consequentes ao trabalho, não pequeno, de registrarmos diariamente as nossas despesas, resolvemos, assim de economizar tempo e conseguir observações estatísticas mais completas, levar a efeito uma campanha metódica de observações sobre a distribuição do nosso vencimento pelos diversos itens que constituem as suas respectivas parcelas de absorção.

E' que havíamos chegado também a uma conclusão da maior importância, em observações dessa natureza, considerando que, praticamente, não existem despesas fixas mensais que não sejam : aluguéis da casa e do telefone, descontos dos Institutos de Previdência e mensalidades das Associações.

Todas as demais despesas *variam*, de mês a mês, da forma mais irregular possível.

De fato, os diferentes meses do ano possuem características bem diversas que afetam sensivelmente as despesas domésticas.

De um lado, como elemento genérico perturbador, independente de cada caso especial em estudo, surgem as efemérides intransigentes a im-

por despesas suplementares em cada um dos respectivos itens afetados.

Entre outras citaremos em ordem cronológica :

- as festas de *Ano Bom e Reis*;
- as festas *Carnavalescas*;
- as festas *Joaninas*;
- as festas do *Natal*.

De outro lado, como elemento característico de cada família, citaremos :

- os aniversários e
- as doenças.

Poder-se-ia, além disso, mencionar as oscilações mensais inevitáveis do item relativo à *indumentária*, como consequência natural das entradas de verão e de inverno.

Dai a necessidade de observações sistemáticas durante um período de tempo bastante longo que possa ser considerado como um verdadeiro período cíclico de observação.

Agenda de Bolso

O problema do registro diário das despesas efetuadas comportava duas soluções bem distintas :

1. — a clássica anotação imediata, no pequeno *vade-mecum* de bolso, afim de evitar esquecimentos;
2. — o processo mais lógico, de uma *anamnese* sistemática ao fim de cada dia transcorrido.

A primeira solução é o caminho indicado para aqueles que, possuidores de fraca memória retentiva, não são capazes de uma completa recapitulação ao fim do dia, de todas as suas fases, para anotação das despesas correspondentes.

De nossa parte, preferimos adotar o segundo método e, sistematicamente, antes de deitar, nos dávamos ao trabalho exhaustivo, mas interessantíssimo, de recapitular todas as etapas do dia transcorrido.

O cotejo entre o *saldo da véspera* e o *saldo do dia*, nos assegurava um controle das mínimas parcelas de despesa efetuada.

Para evitar excessivo consumo de energias, desprezávamos sempre as divergências inferiores a \$500, o que aliás raramente se verificava, levando, todas as diferenças porventura encontradas, à conta de *perdas*.

Para facilidade do nosso trabalho de registro diário, adotamos abreviações da terminologia empregada, de modo a diminuir o trabalho das anotações.

Mais tarde, ainda simplificamos o processo, adotando uma *classificação decimal*, para os diferentes assuntos.

Esta última solução não pode ser utilizada pelos que desconhecem ou não se adaptam facilmente à organização científica do trabalho, sendo preferível, para êstes, abreviações convencionais comuns, variáveis para cada observador.

Cumpre mencionar aqui o notável e espontâneo trabalho de colaboração com que contámos, durante todo o tempo em que duraram as nossas observações sistemáticas, por parte de m/esposa que, aderindo solidariamente ao nosso plano, semanalmente nos prestava contas minuciosas das despesas diárias referentes às parcelas que lhe diziam respeito na administração doméstica.

Para tanto, possuia o seu caderno particular de anotações, onde também registrava, sistematicamente, todas as despesas mínimas ocorridas nos diversos dias da semana.

O trabalho de controle era exercido por nós, ao fim de cada semana, por meio de um encontro de contas rigoroso.

Afim de objetivar claramente a descrição sucinta, que acabamos de fazer, do processo adotado, julgamos útil apresentar graficamente um modelo cômodo de caderno de notas portátil, onde se pode facilmente efetuar as anotações diárias mencionadas.

As dimensões com que aqui o apresentamos são as suas próprias dimensões, em tamanho natural; os dados no mesmo inscritos, um exemplo concreto dos nossos apontamentos privativos durante a 1.ª semana do mês de janeiro de 1938.

Como se vê, não pode ser mais simples o processo de anotações diárias.

Um caderno do mesmo tipo, em poder de m/esposa, facilitava o seu controle sobre as despesas propriamente domésticas.

MODÉLO de uma folha do
CADERNO DE ANOTAÇÕES
DIÁRIAS

preenchida com um exemplo concreto de anotações colhidas em JANEIRO de 1938

1^a SEMANA

1938		JANEIRO		1938	
DOMINGO	2	B = 2.7 O = 1.8 Injeção = 1.0 Frutas = 4.0 Sorvete = 0.5	S. V. = 59,0	S. V. = 422,6	6
SEGUNDA	3	B = 0.6 O = 3.2 J = 0.6 C = 3.9 S = 2.4 L = 2.6	S. V. = 49,0 + 500,0 549,0	D.D. = 21,7	7
TERÇA	4	B = 0.3 O = 1.2 J = 0.2 S = 0.5	S. V. = 535,7	D.D. = 10,7	8
QUARTA	5	B = 0.7 O = 1.2 F = 10,7 A = 10,0 L = 1.1 Almoço = 20,0 P = 30,0 Diversões = 37,0 J = 0,2	S. V. = 533,5 D.D. = 110,9	D.D. = 10,5	SÁBADO
AMOSTRAS COMPLEMENTARES					
+ 500,0 Entrada dia 3 Casa = 465,0					
- 200,0 m/Esposa " 3 I.P. = 60,0					
R = 41,9 dia 4 L.G. = 61,1					
E = 220,0 S.T. = 379,7					

ABREVIACÕES CONVENCIONAIS

S.V. = SALDO DA VÉSPERA

D.D. = DESPESA DO DIA

S.T. = SALDO A TRANSPORTAR

A = Automóvel

B = Bonde

C = Confeitaria

F = Ferragens

J = Jornais

L = Lunch

O = Ônibus

P = Presentes

R = Roupas

S = Selos

T = Telegramas

I.P. = Instituto Previdência

L.G. = Luz e Gaz

E = Empregadas

MAPA MENSAL DE REGISTRO
JANEIRO DE 1938

CONDUÇÃO			Vornais			Referências			Firo			Artigos de Companhia			Loja de Ferragens			LUCROS E PERDAS			TOTAL DIÁRIOS			OBSERVAÇÕES		
DIAS DO MÊS	B.	C.	D.	E.	F.	G.	H.	I.	J.	K.	L.	M.	N.	O.	P.	Q.	R.	S.	T.	U.	V.	W.	X.	Y.	Z.	
1	3.6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
2	2.7	1.8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
3	0.6	3.2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
4	0.3	1.2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
5	0.7	1.2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
6	0.1	4.6	4.7	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
7	7.0	1.2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
8	1.2	0.4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
9	1.2	9.4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
10	0.5	2.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
S.T.	8.3	28.6	10.0	46.9	7.0	73.9	32.8	5.0	7.2	0.0	27.5	12.7	37.0	9.7	0.0	30.5	7.0	0.0	273.2	Sub-Total	—	—	—			
11	0.6	1.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
12	0.2	1.2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
13	0.8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
14	0.8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
15	0.7	7.6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
16	0.5	1.2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
17	0.1	1.6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
18	0.4	2.2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
19	0.5	3.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
20	0.8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
S.T.	4.6	72.6	40	77.2	0.7	71.8	0.0	7.6	6.6	8.0	15.4	22.0	19.8	74	7.0	7.0	186	0.9	144.0	Sub-Total	—	—	—			
21	0.4	4.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
22	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
23	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
24	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
25	0.7	4.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
26	0.5	3.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
27	0.5	4.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
28	0.3	1.8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
29	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
30	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
31	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
S.T.	24	24.6	22.0	49.0	1.2	25.3	7.8	12.8	1.1	14.8	7.8	0.0	4.4	11.8	9.5	19.8	35.9	2.1	202.6	Sub-Total	—	—	—			
TP	15.3	65.8	32.0	113.7	2.9	51.0	40.6	194	8.9	22.1	44.7	347	61.2	289	16.5	57.3	55.5	3.0	559.8	DESPESA EFETUADA POR MINHA ESPOSA	—	—	—			
+1.5	+2.4	—	—	—	—	—	—	—	+0.5	+30.0	+7.0	+5.5	—	—	—	—	+4.5	—	+51.4	—	—	—	—	—		
T.G.	16.8	68.2	32.0	117.0	2.9	51.0	40.6	199	38.9	29.1	50.2	34.7	61.2	28.9	16.5	57.3	60.0	3.0	61.2	D PRESTANDO CONTAS SEMANALMENTE	—	—	—	—		

Mapa mensal de registro

Ao fim de cada semana, ao fazermos, em conjunto, o encontro de contas indispensável, aproveitávamos a oportunidade para efetuar, desde logo, o registro das despesas gerais da semana finda, em um *mapa mensal de registro* onde cada uma das despesas, por espécie, era registrada na coluna própria.

Também apresentámos, junto, um modelo do mapa por nós utilizado para os referidos registros mensais, por onde se vê a simplificação extrema que logramos atingir, de aperfeiçoamento em aperfeiçoamento.

Também aqui o modelo se acha preenchido com um exemplo concreto dos nossos apontamentos relativos ao mês de janeiro de 1938.

Pediríamos a atenção dos que nos lêem, para a simplicidade da operação de transporte, dos dados diariamente colhidos, da *Agenda de bolso* para o *Mapa mensal de registro*, como se pode facilmente verificar mediante uma simples comparação entre os exemplos apresentados na figura representativa de uma folha do *vade-mecum*, e as transcrições do mapa, referentes à 1.ª semana do mês de janeiro de 1938.

Também é muito útil observar, desde logo, que, no referido mapa, conseguimos concentrar todas as anotações referentes a um mês.

Como se vê, o nosso vencimento foi desdobrado nos seguintes grupos fundamentais de despesa:

Parceladas:

D = Despesas diárias gerais

Unitárias:

F = Despesas mensais fixas

V = Despesas mensais variáveis

E = Despesas mensais extraordinárias.

No canto inferior direito do mapa figurado, apresentamos, ainda, um sucinto resumo da distribuição da verba sob o controle de m/esposa, destinada às despesas diárias, necessárias ao custeio do lar.

Deixaremos de apresentar, por desnecessário, o mapa relativo ao registro destas últimas, por ser uma repetição do primeiro, onde apenas variam as espécies das despesas diárias anotadas.

Fichas de registro anual

Finalmente, para o estabelecimento dos números índices relativos a cada item em que se desdobra o vencimento, adotamos um tipo muito simples de *fichas*, onde eram anotadas sucessivamente as despesas de cada mês, depois de convenientemente controladas pelo Mapa de Registro Mensal.

No desenho junto, exemplificamos concretamente, com algumas amostras das fichas por nós adotadas.

Como explicação complementar, diremos apenas que, para nossa melhor orientação, fazíamos figurar em cada uma, os seguintes elementos:

Do ano em curso:

Ano das observações.

Especificação do assunto.

Número de referência ou classificação decimal.

Despesas correspondentes a cada mês.

Do ano anterior:

Despesa média com o assunto;

Índice de importância relativa;

Percentagem, sobre a despesa geral média.

Para maior facilidade de compreensão, figuramos algumas, preenchidas com exemplos colhidos por nós, durante um ano de observação sistemática.

COMENTÁRIOS SÔBRE OS DADOS COLHIDOS

Relacionando as médias anuais obtidas para o ano de 1937, organizámos um quadro, onde, além das despesas médias relativas a cada assunto, fizemos figurar as suas respectivas percentagens em relação à despesa média total.

Grupando, agora, as diferentes parcelas em que se desdobram as despesas, organizamos um quadro demonstrativo da *Ordem de importância relativa* de cada assunto, profundamente útil para o controle das despesas de maior vulto.

Como parcela importantíssima, surgem os extraordinários, que absorviam 22.2% do nosso

MODELOS DE FICHAS

1	CONDUÇÃO	1938
1º	156\$890	6.5 %
ÍNDICES DO ANO ANTERIOR		
1 - JAN.		
2 - FEV.		
3 - MAR.		
4 - ABR.		
5 - MAI.		
6 - JUN.		
7 - JUL.		
8 - AGO.		
9 - SET.		
10 - OUT.		
11 - NOV.		
12 - DEZ.		
1 - JAN.	110	900
2 - FEV.	268	500
3 - MAR.	104	000
4 - ABR.	144	200
5 - MAI.	124	900
6 - JUN.	178	500
7 - JUL.	245	300
8 - AGO.	161	500
9 - SET.	95	700
10 - OUT.	189	100
11 - NOV.	120	400
12 - DEZ.	139	700
TOTAL	1:882	700
MÉDIA	→	156\$ 890

7	TOILETE	1938
5º	22\$990	1.0 %
ÍNDICES DO ANO ANTERIOR		
1 - JAN.		
2 - FEV.		
3 - MAR.		
4 - ABR.		
5 - MAI.		
6 - JUN.		
7 - JUL.		
8 - AGO.		
9 - SET.		
10 - OUT.		
11 - NOV.		
12 - DEZ.		
1 - JAN.	22	100
2 - FEV.	9	500
3 - MAR.	9	000
4 - ABR.	16	500
5 - MAI.	44	400
6 - JUN.	34	900
7 - JUL.	12	600
8 - AGO.	12	900
9 - SET.	15	000
10 - OUT.	24	700
11 - NOV.	7	600
12 - DEZ.	66	700
TOTAL	275	900
MÉDIA	→	22\$ 990

14	FARMÁCIA	1938
3º	44\$190	1.8 %
ÍNDICES DO ANO ANTERIOR		
1 - JAN.	60	000
2 - FEV.	6	900
3 - MAR.		
4 - ABR.		
5 - MAI.		
6 - JUN.		
7 - JUL.		
8 - AGO.		
9 - SET.		
10 - OUT.		
11 - NOV.		
12 - DEZ.		
1 - JAN.	58	000
2 - FEV.	16	000
3 - MAR.	MAX. →	78
4 - ABR.		600
5 - MAI.	23	300
6 - JUN.	48	500
7 - JUL.	9	500
8 - AGO.	10	600
9 - SET.	54	500
10 - OUT.	46	300
11 - NOV.	68	000
12 - DEZ.	68	700
TOTAL	530	300
MÉDIA	→	44\$190

21	ARMARINHO	1938
4º	30\$700	1.3 %
ÍNDICES DO ANO ANTERIOR		
1 - JAN.		
2 - FEV.		
3 - MAR.		
4 - ABR.		
5 - MAI.		
6 - JUN.		
7 - JUL.		
8 - AGO.		
9 - SET.		
10 - OUT.		
11 - NOV.		
12 - DEZ.		
1 - JAN.	11	400
2 - FEV.	3	200
3 - MAR.		
4 - ABR.		
5 - MAI.		
6 - JUN.		
7 - JUL.		
8 - AGO.		
9 - SET.		
10 - OUT.		
11 - NOV.		
12 - DEZ.		
1 - JAN.	10	500
2 - FEV.	MAX. →	73
3 - MAR.		200
4 - ABR.		100
5 - MAI.	12	000
6 - JUN.	16	600
7 - JUL.	51	200
8 - AGO.	60	600
9 - SET.	8	500
10 - OUT.	17	700
11 - NOV.	59	200
12 - DEZ.	24	200
TOTAL	368	400
MÉDIA	→	30\$700

vencimento, o que nos obriga a detalhar a natureza das suas principais componentes, como abaixo especificado :

Reparações de : relógios, guarda-chuvas, calçados, etc. — Imposto sobre a renda. — Materiais de escritório, como lapis, borracha, penas, tinta, papel. — Encerador. — Fotografias. — Móveis e utensílios domésticos : vassouras, espanadores, cera, palha de aço, brilho, graxa, para sapatos, louças, ferragem e lâmpadas. — Flôres, presentes e brinquedos. — Comemoração de aniversários. — Despesas extraordinárias consequentes a efemérides: Ano Bom, Reis, Carnaval e Festas Joaninas. — Passeios. — Veraneio, em gôzo de férias. — Amortização do rádio. — Amortização do refrigerador. — Costureira e alfaiate.

A verba destinada a extraordinários, aliás, desempenha o papel importantíssimo de válvula reguladora, em matéria de economia.

No nosso caso, por exemplo, foi absolutamente providencial, pois, com a redução, ao mínimo, das mencionadas despesas, conseguimos sempre nos adaptar às contingências econômicas do momento.

Assim é que, justamente em princípios de 1938, com o advento da lei das desacumulações, fomos duramente atingidos no nosso vencimento, que sofreu sensível redução, não comportando mais o relativo bem estar que desfrutávamos nessa época.

O recurso imediato foi a mais severa economia no grupo correspondente aos extraordinários, que baixou ao mínimo possível, sem necessidade de afetarmos sensivelmente as demais parcelas, com prejuízo do essencial.

Das parcelas essenciais foram sacrificadas, de preferência, as seguintes : Diversões, Condução e Vestuário.

O fato é que, embora de pleno acordo com a referida lei, que veio corrigir abusos e excessos cada vez mais generalizados, não deixámos de sofrer suas consequências, pagando, como justos, pelo excesso dos pecadores.

Mais uma vez, por conseguinte, o nosso velho hábito de anotar despesas, diariamente, serviu para nos tirar de uma situação bem difícil, nos apontando o caminho novo a trilhar, de então por diante, embora com sacrifícios pessoais.

Cumpre ainda especificar o desdobramento de algumas parcelas de absoluta importância, como fonte de despesas habituais, o que se acha feito no quadro anexo, onde detalhamos as despesas de : Confeitoraria, Toilette e Armarinho.

Finalmente, grupando as despesas de modo a poder comparar os nossos índices com os estabelecidos pela lei de salário mínimo, organizámos um terceiro quadro bastante esclarecedor.

Comparando os nossos resultados com os índices que figuram na tabela anexa ao decreto-lei n. 2.162, relativos ao Distrito Federal, onde o padrão de vida é mais elevado, obtivemos :

	% ALIM.	% VEST.	% HAB.	% HIG.	% COND.	% TOTAL
Tabela do salário mínimo...	55	8	20	10	7	100 %
Nossas observações.....	15.3	5.2	19.6	3.9	6.6	50.6%

Como se vê, a quantia total absorvida pelas parcelas fundamentais, mui sabiamente estudadas pela Comissão do Salário Mínimo, atinge apenas a 50% do nosso orçamento, donde a conclusão de que :

a composição do vencimento, para cada nível social, tem características essenciais bem determinadas, que definem o padrão de vida a ele correlato.

Aliás, entre as parcelas em que foi desdobrado o nosso vencimento, encontram-se as seguintes despesas, geralmente desprezadas pela maioria :

Creadagem
Telefone
Refeições fora
Vida social
Ilustração e Cultura.

Entretanto, para o nível social a que pertencem quasi todos os chefes de serviço, no Brasil, essas parcelas devem ser admitidas até mesmo como essenciais para o perfeito desempenho das funções consideradas.

Da exposição que acabámos de fazer, para não nos alongarmos demais sobre assunto tão com-

plexo, podemos tirar uma rápida conclusão, da mais alta importância no funcionalismo público :

Cada nível social possue características próprias que exigem uma remuneração específica, adequada à manutenção, absolutamente indispensável, do padrão de vida mais compativel com a função a ser desempenhada pelo funcionário.

Muitos outros argumentos valiosos poderiam ser invocados para comprovar a proposição formulada, mas, a natureza do presente trabalho não comporta maiores detalhes.

Em outras palavras, procurando resumir, ainda mais, o conceito emitido, poderíamos dizer :

Cada nível social deve possuir seu *salário mínimo específico*.

Via de regra, no Brasil, o homem de cultura, ou melhor, o homem que deveria ter cultura, não possue os recursos necessários a um padrão de vida compativel com as suas necessidades específicas.

Mal remunerado, quasi sempre se vê prejudicado por um dos 3 seguintes agentes perturbadores :

ou não compra livros, por falta de dinheiro ;
ou não tem tempo para ler, porque o consumo em arranjar dinheiro ;
ou não desfruta de um ambiente favorável ao estudo.

E assim vive êle malbaratando o seu tempo, desempenhando o papel secundário de um simples "operador", quando em realidade deveria desempenhar o papel, muito mais importante, de "supervisor", em que apenas deveria ter obrigação de orientar e controlar.

Os dados que logramos coligir durante um ano completo, são absolutamente reais e, portanto, rigorosamente seguros.

Esses elementos, todavia, representam uma contribuição pessoal como estudo objetivo de uma casa particular, que poderá servir como elemento comparativo, na apreciação do geral.

Para o estudo rigoroso e definitivo do caso geral, seria preciso um trabalho estatístico fundamental que bem poderia ser conduzido em bases semelhantes às que adotamos, como ainda voltaremos a sugerir mais adiante.

CONCLUSÕES FUNDAMENTAIS

O histórico fundamental que acabamos de fazer não poderia servir de base, *isoladamente*, para um estudo completo sobre a composição do vencimento dos funcionários públicos.

Trata-se de um caso particular, muito bem determinado, referente a um certo funcionário cujas condições pessoais se definem em função dos seguintes característicos :

- 1) — determinado nível social ;
- 2) — determinado número de pessoas, vivendo às suas expensas.

Tem, contudo, características gerais absolutamente comuns a todos os níveis de remuneração que se deseje estudar.

Assim, do que ficou exposto anteriormente, podemos extrair as seguintes proposições fundamentais, aplicaveis à totalidade dos casos :

1. Deve ser evitada, no serviço público, por todos os meios possíveis, uma estagnação prolongada em um mesmo nível de remuneração.
2. O vencimento do funcionário público deve ser progressivamente crescente ao longo de sua vida funcional.
3. O período máximo de permanência em um determinado nível de remuneração não deve ultrapassar de 5 anos.
4. A constituição da família, pelo casamento, sendo uma etapa necessária, quiçá obrigatória, na vida do funcionário, está a exigir do governo a sua solução específica com a instituição imediata dos abonos familiares.
5. A composição do vencimento dos funcionários não deve ser estudada de um ponto de vista teórico e unilateral, mas, ao contrário, pode e deve ser estudada estatisticamente, por meio de uma campanha censitária bem organizada, com a

DESPESA MÉDIA EM 1937 = 2:369\$100

ESPECIF. DESPESAS	\$	%	OBS.
MENSais FIXAS:			
- CASA	465.0	19.6	
- EMPREGADAS - (2)-	220.0	9.3	
- INST. PREVIDÊNCIA	80.0	3.4	
- TELEFONE	42.9	1.8	
- ASSOCIAÇÕES	20.0	0.8	
	S.T.	827.9	34.9
MENSais VARIÁVEIS:			
- ARMAZEM	99.9	4.2	
- CONFEITARIA	51.2	2.2	
- VERDURAS	43.2	1.8	
- CARNES	42.7	1.8	
- PADARIA	30.2	1.3	
- LEITERIA	22.0	0.9	
- LUZ E GAZ	48.8	2.0	
- LAVANDEIRA	46.8	2.0	
- ARMARINHO	30.7	1.3	
- DOCUMENTÁRIA	93.5	3.9	
- DENTISTA	21.0	0.9	
- MÉDICO	20.0	0.8	
- FARMÁCIA	44.0	1.9	
- LIVRARIA	27.6	1.2	
	621.6	26.2	
DIÁRIAS PARCELADAS:			
- CONDUÇÃO	156.9	6.6	
- PERIÓDICOS	12.6	0.6	
- REFEIÇÕES AVULSAS	73.4	3.1	
- ESMOLAS E GORGETAS	11.4	0.5	
- CABELO E ENGRAXATE	22.4	0.9	
- TOILETE	23.0	1.0	
- DIVERSÕES	76.7	3.2	
- CORRESPONDÊNCIA	48.0	0.8	
	394.4	16.7	
EXTRAORDINÁRIOS:			
	525.2	22.2	
TOTAL:			
	2:369.100	100.0	

→ Reparações e concertos
 Ferragens e louças
 Moveis e Utensílios domésticos
 Amortizações: Rádio e Refrigerador
 Presentes e Brinquedos
 Modista e Alfaiate
 Passeios, Veraneios e Aniversários. Festas
 Imposto sobre a renda.

ORDEM DE IMPORTÂNCIA RELATIVA

ESPECIFICAÇÃO	%	\$	OBS.
1.ª ORDEM:			
— CASA	19.6	450.0	
— EMPREGADOS	9.3	220.0	
— CONDUÇÃO	6.6	156.9	
			35.5 %
2.ª ORDEM:			
— ARMAZEM	4.2	99.9	
— PREVIDÊNCIA	3.4	80.0	
— DIVERSÕES	3.2	76.7	
— REFEIÇÕES FORA	3.1	73.4	
			13.9 %
3.ª ORDEM:			
— VESTUÁRIO	3.9	93.5	
— CONFEITARIA	2.2	51.2	
— LUZ E GAZ	2.0	48.8	
— LAVADEIRA	2.0	46.8	
— FARMÁCIA	1.9	44.0	
— VERDURAS	1.8	43.2	
— TELEFONE	1.8	42.9	
— CARNES	1.8	42.7	
			17.4 %
4.ª ORDEM:			
— ARMARINHO	1.3	30.7	
— PADARIA	1.3	30.2	
— LIVROS	1.2	27.6	
			3.8 %
5.ª ORDEM:			
— TOILETE	1.0	23.0	
— CABEL. ENGRAX.	0.9	22.4	
— LEITERIA	0.9	22.0	
— DENTISTA	0.9	21.0	
— MÉDICO	0.8	20.0	
— ASSOCIAÇÕES	0.8	20.0	
— CORRESPONDÊNCIA	0.8	18.0	
			6.1 %
6.ª ORDEM:			
— JORNais E REVISTAS	0.5	12.6	
— ESMOLAS E GORGETAS	0.5	11.4	
			1.0 %
EXTRAORDINÁRIOS:			+ 22.2 %
TOTAL			100.0 %

- colaboração dos próprios funcionários, à semelhança da que ora vimos oferecer espontaneamente.
6. O estudo dos diferentes níveis de remuneração, mais convenientes a cada tipo de carreira e a cada estágio da vida do funcionário, deve ser feito em absoluta correlação com o nível social característico da carreira abraçada.
 7. O estudo desses níveis de remuneração deve ser feito com a colaboração individual dos próprios funcionários, sujeitando-se a um *inquérito social* organizado em bases científicas e objetivas que permitam soluções em absoluto acôrdo com o estado atual da questão nos meios nacionais.
 8. Devem ser evitadas, não apenas as soluções teóricas e apriorísticas, que não resolvem o problema, como também as soluções utópicas, inacessíveis, pela impossibilidade prática de sua objetivação.
 9. Cada nível funcional possui características próprias que exigem uma remuneração específica, adequada à manutenção, absolutamente indispensável, do padrão de vida inerente ao decôrro da função a ser desempenhada pelo funcionário.
 10. Cada nível social deve possuir o seu *salário mínimo específico*.

III — COMPOSIÇÃO RACIONAL DOS VENCIMENTOS

PAPEL SOCIAL DO VENCIMENTO

1 — *Opinião própria*

A maioria dos vencimentos, no Brasil, ainda não satisfaz às necessidades elementares do trabalho, mau grado o esforço titânico dos poderes públicos para a resolução de tão importante problema.

O vencimento insuficiente é o grande responsável pelo desânimo de um grande número de servidores públicos.

O funcionário sub-alimentado, sem recursos para atender às necessidades elementares de sua família, como sejam, instrução dos seus filhos, assistência médica preventiva, habitação higiênica e diversões espirituais, não poderá nunca preencher

condignamente sua função mais nobre que é a de bem servir à sua Pátria.

Negar-lhe o direito de um bem estar relativo à sua posição social, seria simplesmente irrisório e contraproducente.

Melhor será reconhecer-lhe razão e, por meio de um ajustamento racional dos seus vencimentos, restituí-lo, integralmente, às suas preocupações normais, próprias da função que exerce, libertando-o da preocupação do "deficit" que lhe rouba o estímulo e a coragem para enfrentar as vicissitudes naturais que a vida oferece espontaneamente, a cada passo.

De outra forma, estaremos concorrendo, involuntariamente, para o rebaixamento do seu nível social, o que deve ser evitado.

Os salutares efeitos do reajustamento de 1936 já se dissolveram no tempo decorrido desde então, pelo vertiginoso e subsequente encarecimento do custo da vida.

Os efeitos da nova guerra já se fazem sentir, incompreensivelmente, até mesmo sobre produtos e gêneros alimentícios nacionais, aumentando ainda mais o custo da vida.

Outro reajustamento, portanto, se impõe, o mais depressa possível, em socorro dos servidores da Pátria, cujas esperanças se voltam para a organização racional dos seus vencimentos, de molde a libertá-los da preocupação do "deficit", que absorve prejudicialmente grande parte de suas energias, do seu esforço, da sua dedicação ao serviço público.

A utilíssima Lei da "Desacumulação", por outro lado, não lhe permite a procura de fontes complementares de receita, com que cobrir os seus "deficits", e o recente Estatuto do Funcionário Público, nesse particular, cerceou-lhe ainda mais o já restrito campo de ação.

Fica, assim, o funcionalismo público, na dura contingência de apelar para um *Novo Reajuste* que o venha tirar de uma situação angustiante que em tudo se assemelha à que precedeu o reajustamento de 1936.

A experiência adquirida, de então até os nossos dias, bem como os elementos estatísticos observados nos últimos 4 anos, poderão concorrer grandemente para soluções mais racionais do que as admitidas por aquela ocasião, corrigindo erros, acertando falhas, de molde a satisfazer, em cara-

NÚMEROS - ÍNDICES

- ESPECIFICAÇÃO -		%	
1 - HABITAÇÃO		19.6	
2 - AUXILIARES DOMÉSTICOS		13.1	
- EMPREGADOS	9.3%	- TELEFONE	1.8%
- LUZ E GAZ	2.0%		
3 - ALIMENTAÇÃO		15.3	
- ARMAZEM	4.2%	- PADARIA	1.3%
- CONFEITARIA	2.2%	- LEITERIA	0.9%
- VERDURAS	1.8%	- REFEIÇÕES	
- CARNES	1.8%	AVULSAS	3.1%
4 - HIGIENE		3.9	
- LAVADEIRA	2.0%	- CABELEIREIRO	
- TOILETE	1.0%	ENGRAXATE	0.9%
5 - SAÚDE		3.6	
- MÉDICO	0.8%	- FARMÁCIA	1.9%
- DENTISTA	0.9%		
6 - CONDUÇÃO		6.6	
7 - VESTUÁRIO		5.2	
- INDUMENTARIA	3.9%	- ARMARINHO	1.3%
8 - VIDA SOCIAL		2.1	
- ASSOCIAÇÕES	0.8%	- ESMOLAS E	
- CORRESPONDÊNCIA	0.8%	GORGETAS	0.5%
9 - ILUSTRAÇÃO E CULTURA		1.8	
- LIVROS	1.2%	- PERIÓDICOS	0.6%
10 - DIVERSÕES		3.2	
11 - PREVIDÊNCIA		3.4	
12 - EXTRAORDINÁRIOS		22.2	
TOTAL =		100.0	

ter duradouro, as aspirações mínimas correspondentes a cada nível social estudado.

2 — Opinião alheia

Não precisamos ir muito longe, em busca de autores estrangeiros, para concatenar opiniões que se coadunem com o ponto de vista em que nos colocamos no presente trabalho.

Aí está a própria *Revista do Serviço Públíco*, em boa hora creada pelo D.A.S.P., como órgão oficial de publicidade da sua notável obra de coordenação, onde se encontra, com relativa facilidade, o subsídio fundamental, necessário a controlar, por meio da opinião de outros autores, a veracidade de nossas afirmativas.

Em primeiro lugar, nos louvaremos na esclarecida opinião de Paulo Acioli de Sá, que, na sua monografia premiada, "Os abonos familiares", eviencia, à saciedade, as vantagens e a necessidade urgente de serem instituídos, para o funcionário público, os abonos de vencimento, complementares, dependentes do número de pessoas pelo mesmo sustentadas.

Citaremos, dêsse autor, os seguintes pensamentos que bem nos mostram o elevado alcance do estudo em apreço:

— "Em nenhum país, mais do que no nosso, os abonos familiares se justificam e se impõem.

Com efeito, com os seus 45 milhões de habitantes, perdidos na vastidão dos 8 ½ milhões de quilômetros quadrados, o Brasil tem verdadeira "fome de homens".

— "País, mal remunerados, geram filhos raquíticos e criam adolescentes desnutridos".

— "A pobreza e a miséria crescem e avultam à medida que aumenta a família.

Provam-no a observação empírica e as estatísticas científicamente organizadas".

— "A única maneira, moral e honesta, de acabar com elas (pobreza e miséria), está numa proteção inteligente e justa às famílias numerosas".

— "Mas, si o Governo não deve, e nem pode, decretar bruscamente a instituição dos abonos, como medida de ordem geral, pode e deve cogitar de adotá-lo, ao menos para os seus próprios servidores.

Nos reajustamentos periódicos a que se sujeitam os vencimentos do funcionalismo público, justo será que se incluam os abonos aos funcionários chefes de família.

A maneira normal de reajustar, que se tem usado, e que consiste num aumento proporcional para todos os vencimentos, não reajusta, mas apenas desloca as injustiças relativas já existentes".

— "A correção dessas falhas poderá ser feita, aqui no Brasil, na primeira oportunidade de reajustamento que apareça". (Os grifos são nossos).

Ouçamos, agora, Dardeau Vieira que, paralelamente ao autor já mencionado, emitiu os seguintes conceitos, no seu trabalho também premiado, sobre "Seleção do Pessoal e Promoções de Funcionários":

— "O estímulo de ordem financeira constitue um elemento poderoso na administração de pessoal, mormente em relação aos cargos de salários relativamente baixo, insuficiente para permitir ao funcionário uma certa preocupação".

Representando a satisfação imediata de necessidades materiais, avoluma, no espírito do beneficiado, o valor da recompensa que a administração lhe proporciona".

— "Na impossibilidade de se manter uma rigorosa proporção entre o vencimento e as necessidades materiais do funcionário, a concessão de um acréscimo em razão do tempo decorrido é um meio de se obter uma proporção aproximada, partindo do pressuposto de que essas necessidades aumentam gradativamente".

— "É interessante focalizar, a esse propósito, a situação do pessoal das carreiras de nível inferior, no nosso sistema. Um escrivário, por exemplo, que ingressa no serviço público com a remuneração de 600\$000, tem diante de si a expectativa modesta de promoção ao máximo de 900\$000. Esse fim de carreira é evidente que não satisfaz as necessidades de quem presumivelmente se encontra, a essa altura, pegoado de encargos de família.

Além do efeito psicológico, de desastrosas consequências, essa situação conduz ao exercício de outras atividades, com prejuízo evidente para o serviço público".

— "A maneira empírica por que foram constituidas as carreiras determina variações enormes no estágio a que os funcionários são obrigados pelas diferentes classes".

— "Em última análise, o objetivo de qualquer sistema de promoção deve consistir em assegurar o máximo de eficiência. Nisso reside, aliás, a finalidade precípua de todas as fases de administração de pessoal, seja ostensiva e imediata, seja afastada por outros objetivos intermediários.

Realmente, a própria atividade de assistência social ao empregado, que ultimamente vem apresentando um desenvolvimento crescente, tem por último objetivo a melhoria do serviço, embora aliado à preocupação humanitária e nobre de proteção ao trabalhador". (Os grifos são nossos).

Ouçamos, finalmente, a palavra autorizada do próprio Governo, na pessoa do seu digníssimo Ministro da Fazenda, Dr. Arthur de Souza Costa, que, em brilhante conferência pronunciada durante a "Semana do Economista", em 6-11-1939, sobre "Os estudos econômico-administrativos e sua importância no Estado Moderno", emitiu os seguintes conceitos :

— "O Estado é um coordenador de atividades. Pouco, porém, poderia realizar sem o concurso da *iniciativa individual*".

— "Sem o trabalho dos indivíduos, o Estado nada consegue realizar de concreto, de fecundo, de seguro, de duradouro".

— "A necessidade tem leis inexoráveis, nada valendo a oposição ao seu império avassalante".

— "Nenhum indivíduo de mediano bom senso se atreve a empreendimentos superiores à sua capacidade, tão certo está de que a falência e a desmoralização seriam o resultado de sua temeridade".

— "O sentimento da economia forja o caráter no desprezo do supérfluo. E' ele que incute no homem o sentimento de moderação, virtude ao mesmo tempo preciosa às criaturas e sensível a Deus".

— "Na gestão privada, o desprêzo das regras é punido com o insucesso das atividades a que o indivíduo se entrega, pagando cada qual, inexoravelmente, pela sua imprudência.

Na administração pública, paga a coletividade pelos erros cometidos".

— "Nos países novos, à falta de experiência, problemas sociais complexos são vistos através de prismas que lhes pervertem as linhas verdadeiras e sugerem soluções de uma simplicidade encantadora pela cándida ingenuidade que às vezes revelam". (Os grifos são nossos).

Todavia, para não deixarmos de citar a opinião abalizada de um autor estrangeiro, transcrevemos um pensamento de Rousset, a respeito das desvantagens da pobreza individual sobre o próprio bem coletivo :

"Une des imperfections les plus regrettables de l'organisation des sociétés contemporaines, c'est la forte proportion d'individus de valeur mal utilisés parce que murés dans la geôle de leur pauvreté".

ARQUITETURA DO VENCIMENTO

O ilustre arquiteto Pompeu Pinheiro, numa comparação felicíssima, demonstra que, à semelhança do corpo humano, onde existe uma verdadeira arquitetura funcional, isto é, em que cada parte do esqueleto se presta a uma determinada

função como suporte da estrutura exterior, assim também, no que concerne à arquitetura das fachadas, deve existir uma correlação íntima entre a estrutura suporte e a fachada que à mesma se sobrepõe.

As duas figuras que aqui transcrevemos, de uma felicidade extraordinária de concepção, mostram nitidamente o acerto da afirmativa proferida.

Do artigo em que o autor expõe as razões do conceito emitido, transcreveremos aqui os seguintes trechos :

— "O meu argumento nada tem de piégas, de sentimental; não se funda em falsos princípios de tradição, como os habitualmente usados pelos que temem o exame de uma idéia pelo simples motivo de contrariar os sistemas secularmente consagrados.

Raciocino, unicamente, com as armas da lógica".

— "Ao abordar a questão da *fachada livre*, é oportun traçar um *paralelo entre o corpo humano e o edifício*".

— "O homem tem um esqueleto; o edifício também o possue na estrutura de ferro ou concreto".

— "Carnes e músculos se ajustam às proporções e linhas gerais do esqueleto".

— "Por todo o corpo, da cabeça aos pés, o esqueleto se revela constantemente".

A estrutura livre dá causa a situações verdadeiramente esdrúxulas".

— "A *fachada livre*, se dissociando completamente da planta, torna-se *uma perfeita máscara*".

O que se passa com o vencimento do funcionário público é, em tudo, semelhante ao que se processa no domínio da arquitetura das construções.

O vencimento também possue a sua estrutura, a sua arquitetura própria, que deve ser, tanto quanto possível, uma estrutura funcional.

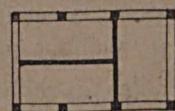
A remuneração do funcionário não pode ficar à mercê de teorias esdrúxulas, de concepções individualistas, que nunca se adaptam às necessidades reais, de ordem absolutamente geral.

Cada uma das partes componentes do vencimento deve ter a sua finalidade própria, afim de possibilitar, ao funcionário, uma vida tranquila, sem a preocupação de "deficit".

A semelhança do que fez Pompeu Pinheiro, poderíamos fazer outra comparação, muito oportun, mostrando que, na escala zoológica, se dis-

ESTRUTURA RACIONAL

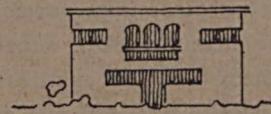
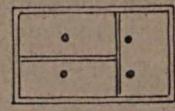
CERTO



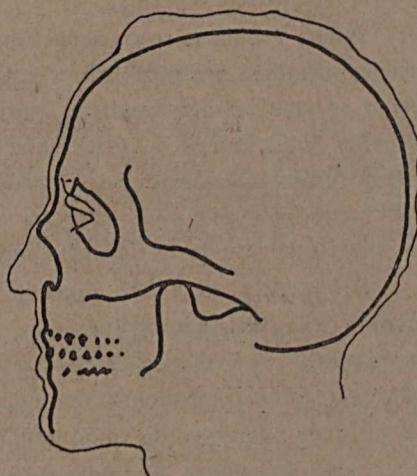
ESTRUTURA INCORPORADA

SALAS DESOBSTRUÍDAS
FACHADA SINCERA
EXPRESSÃO DA PLANTA

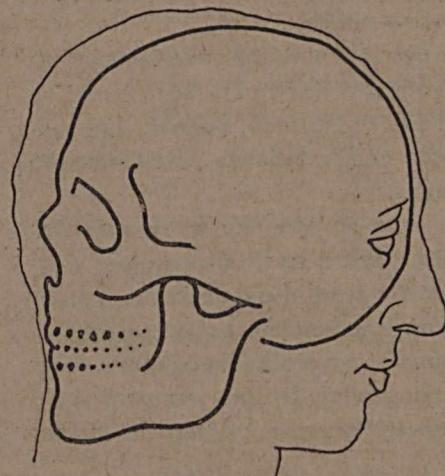
ERRADO



ESTRUTURA LIVRE

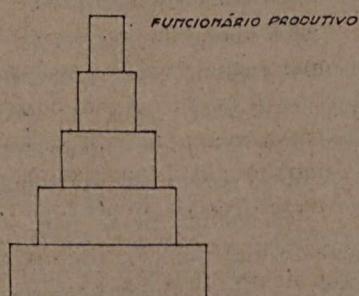
ESPAÇOS OBSTRUÍDOS
FACHADA LIVRE
MASCARA, INSINCERIDADE

CERTO



ERRADO

VENCIMENTO RACIONAL

CONDIGNO
CÓMODO
PERFEITA
CONFORTAVEL
ADEQUADAVESTUÁRIO
TRANSPORTE
MIGIENE
HABITAÇÃO
ALIMENTAÇÃO

VENCIMENTO INSUFICIENTE

DEFICIENTE
INCÔMODO
PRECÁRIA
DESCONFORTAVEL
DEFICIENTE

CERTO

ERRADO

tinguem perfeitamente as espécies mais adiantadas das espécies primitivas, pelas funções inerentes a cada uma delas.

Assim é que a espécie humana se diferencia nitidamente das demais pela sua capacidade de raciocinar e de agir, pela sua habilidade manual inconfundível, pelo dom da palavra articulada, que possui em caráter privativo.

Descendo na escala zoológica, observaremos que, embora os órgãos essenciais sempre subsistam, os aparelhos accessórios vão, ao contrário, perdendo o seu aperfeiçoamento, por isso que absolutamente desnecessários ao desempenho de funções subalternas.

Assim, também, deve ser encarada a remuneração do funcionário público.

Si a função desempenhada é uma função subalterna, exclusivamente de "operação", pode ele receber um ordenado constituído, apenas, das parcelas essenciais, tão bem estudadas pela Comissão do Salário Mínimo.

A proporção que se sobe na hierarquia das classes, entretanto, devem ser adicionadas, progressivamente, às parcelas fundamentais, parcelas complementares, especialmente destinadas à satisfação das novas necessidades criadas pelo aumento de responsabilidade, ou impostas pelo padrão de vida social inerente ao tipo da função exercida.

Vejamos, então, qual deve ser a orientação mais conveniente, no estudo da composição racional do vencimento para os diversos níveis funcionais.

Partindo do essencial para o complementar, devemos tomar em consideração as seguintes parcelas, características de uma vida normal, como deve ser, aliás, a do funcionário público :

Plano fundamental	{	Alimentação Habitação Higiene Condução Vestuário
Plano complementar	{	Saúde Educação de filhos Previdência Diversões
Plano superior	{	Vida social Ilustração e Cultura Extraordinários.

As parcelas do plano fundamental são, naturalmente, comuns a todos os níveis sociais, devendo, assim, constar obrigatoriamente da estrutura de qualquer vencimento.

Entretanto, à medida que se sobe na hierarquia social, bonificações complementares devem ser concedidas a cada uma dessas parcelas, de vez que, evidentemente, o padrão de cada uma varia conforme o nível considerado.

As parcelas do plano médio, embora tão importantes quanto as do primeiro plano, figuram tão somente a partir desse plano intermediário, porque, para os funcionários do padrão mínimo, todas essas despesas ficam indiretamente anuladas em presença das inúmeras instituições de previdência social existentes.

Assim é que, para os seus filhos, existe a instrução primária gratuita; para si e para sua família, o serviço médico também gratuito, nos ambulatórios, policlínicas e instituições de caridade; como fundo de previdência, para aposentadorias e pensões, já existem as respectivas Caixas, para as quais contribuem obrigatoriamente.

As parcelas do plano superior constituem elementos da maior importância no vencimento dos supervisores, auxiliares imediatos da alta administração pública, responsáveis mais próximos pelo bom funcionamento da máquina administrativa.

Seria fastidioso enumerarmos aqui todas as hipóteses possíveis sobre a composição estrutural dos vencimentos, o que, aliás, só poderíamos fazer de um ponto de vista excessivamente teórico, por falta dos elementos estatísticos indispensáveis a um estudo dessa natureza.

As considerações feitas, sobre o assunto, sugerem, todavia, uma representação gráfica sob a forma de ábaco, onde se possa apreciar a importância relativa de cada uma das parcelas mencionadas, para cada nível que se deseje estudar.

Um estudo dessa natureza, entretanto, exige uma grande massa de observações estatísticas sobre a composição do vencimento de cada nível social, a qual se pode ser obtida

1. — por meio de um inquérito preliminar,
2. — levado a efeito durante um período cílico de observações,
3. — dentro de cada um dos níveis funcionais hoje existentes no Serviço Público.

RECENSEAMENTO BÁSICO

Como vimos anteriormente, a estrutura de um vencimento deve ser *funcional*, isto é, a cada despesa necessária e imprescindível, de acordo com o nível funcional do servidor público e com o padrão social mais favorável ao exercício da função considerada, deve corresponder um abono específico, que satisfaça integralmente às suas naturais aspirações como homem e como funcionário.

O problema consiste, por conseguinte, em apurar, estatisticamente, a natureza dessas aspirações, por meio de uma *análise qualitativa* bem conduzida, assim como, em determinar os números-índices referentes a cada uma das parcelas estudadas, por meio de uma *análise quantitativa* do fenômeno.

Os dados concretos resultantes de nossas cuidadosas investigações, durante um ano completo (período cíclico de observação, referente a 1937), dão uma idéia perfeita da complexidade do problema, tendo em vista que :

- 1) — as condições de família variam, enormemente, de funcionário a funcionário;
- 2) — os níveis sociais variam, também, ao infinito ;

Chega-se, ainda, desde logo, à conclusão de que é impossível estabelecer premissas seguras sem uma grande massa de observações.

Assim, um *recenseamento preliminar básico* deve ser o primeiro passo, no sentido de ser racionalmente enfrentado e resolvido o problema.

Uma solução racional, desse tipo, demanda tempo, observação meticulosa e estudos pacientes, mas tornará inesquecível e merecedor da mais profunda gratidão do funcionalismo público, o nome daqueles que, tomando-o na devida consideração, resolvam definitivamente o problema, pelo menos na sua fase preliminar, que é a do estabelecimento das bases racionais em que deve ser universalmente colocado.

O Departamento Administrativo do Serviço Público poderá sugerir, ao Governo da República, uma campanha censitária preparatória, afim de

apurar, durante um período cíclico de observação, as diferentes parcelas que absorvem o vencimento do funcionário.

Essa campanha pode ser efetuada nas seguintes bases :

- 1) Uma Comissão Coordenadora desses estudos dirigiria a campanha.
- 2) De início, só se aceitaria a colaboração de funcionários, sob a forma de voluntariado.
- 3) A cada *funcionário-voluntário*, devidamente inscrito, seriam distribuídos os impressos indispensáveis às anotações diárias, mensais e anuais das suas despesas, constando do seguinte :
 - a) — uma ou mais *Agendas de Bolso*, conforme o número de pessoas controladoras das despesas do seu lar ;
 - b) — os necessários *Mapas de Registro Mensal das despesas* efetuadas ;
 - c) — um número de *Fichas*, considerado bastante, para o registro anual das despesas, por assunto.
- 4) Pela Comissão Coordenadora seriam organizadas preleções orientadoras sobre a maneira mais prática de serem feitas as respectivas anotações diárias e o controle mensal.
- 5) Mensalmente, a Comissão controlaria o trabalho das anotações, esclarecendo dúvidas, corrigindo erros, colhendo impressões sobre a marcha dos trabalhos.
- 6) Outros detalhes seriam estudados oportunamente, na hipótese de ser aproveitada essa sugestão.

Um recenseamento dessa natureza é a medida mais aconselhável no caso, única maneira de se obter a massa de elementos concretos, indispensáveis ao estabelecimento dos números-índices mais convenientes a cada nível social que venha a ser claramente definido.

O número de indivíduos já familiarizados com o hábito das anotações diárias de suas despesas é bem maior do que se poderia imaginar.

O seu esforço isolado, entretanto, fica inteiramente perdido sem o menor benefício para a coletividade.

As suas anotações, além disso, variam de indivíduo para indivíduo, não possuindo a homogeneidade necessária a um trabalho somatório.

A sistematização, em bases racionais e homogêneas, do processo das anotações diárias, permitiria o aproveitamento imediato de uma apreciável soma de energias, hoje lamentavelmente desprezadas.

Não faltariam funcionários prestimosos que, compreendendo os elevados intutos de uma campanha dêsse gênero, viessem, espontaneamente, oferecer a sua preciosa colaboração, em benefício próprio e da coletividade.

O recenseamento básico, preliminar, que acabamos de sugerir, teria como principal objetivo a determinação dos números-índices relativos a cada um dos níveis funcionais hoje existentes no serviço público, determinando, para cada categoria de função, as despesas *máxima, média e mínima* observadas nos casos concretos analisados.

Os dados concretos obtidos, resultantes do exame de situações existentes na realidade, se apresentariam, naturalmente, eivados dos inefectivos erros consequentes a :

- 1 — acomodações forçadas a um vencimento insuficiente para o sustento da família observada;
- 2 — existência de rendas extraordinárias, além do vencimento normal da função.

Tudo isso, entretanto, seria apurado na competente ficha de inscrição do funcionário-voluntário que nenhum interesse teria em ocultar êsses detalhes.

Muito facil, portanto, eliminar essas causas de êrro, afim de ser possível a obtenção dos números-índices relativos aos vencimentos máximo, médio e mínimo, mais convenientes a cada nível funcional.

Aos técnicos encarregados dêsse trabalho, incumbiria, além disso, um estudo meticuloso das condições de vida observadas, afim de poderem sugerir o suprimento dos abonos indispensaveis à correção das situações desfavoraveis.

Uma campanha dessa natureza teria, por outro lado, a grande utilidade de inculcar no es-

pírito dos funcionários públicos um verdadeiro *senso de economia*, elemento do mais alto valor, tanto para o seu interesse pessoal como para o próprio interesse coletivo.

Essa uma razão, a maior, para não hesitarmos em propor um trabalho do tipo ideado.

Observação importante

Agora, já poderão melhor compreender, es que nos lêem, a razão de nos alongarmos nos detalhes relativos ao processo que utilizámos durante o nosso paciente esforço de um ano de trabalho sistematizado.

Quisemos patentear, de um modo objetivo, concreto, a exequibilidade do plano de ação que acabámos de sugerir.

Do ponto de vista prático, por conseguinte, não ha maiores dificuldades a vencer, uma vez que o processo por nós empregado, nos permitiu o estabelecimento de números-índices rigoroso, absolutamente válidos no nosso caso pessoal.

DOCUMENTAÇÃO ALHEIA

Quando afirmámos, linhas acima, ser bem maior do que se pensa "o número de indivíduos já familiarizados com o hábito das anotações de suas despesas", não o fizemos sem a necessária observação prática sobre a matéria.

Interessado, que somos, em assuntos dessa natureza, temos conseguido polarizar a atenção de muitas pessoas de nossas relações, também interessadas pelo mesmo problema.

Assim, num balanço superficial, podemos contar, pelo menos, 10 pessoas de nossas relações que também se preocupam, espontaneamente, com a determinação das suas despesas mensais.

E, para mostrar o interesse especial que dedicam a êsse assunto, transcrevemos aqui dês casos típicos, que nos foram oferecidos, como contribuição especial, para o presente trabalho.

Caso "A"

A observação é muito interessante para o nosso estudo, porquanto as suas características são bastante semelhantes às do nosso caso pessoal :

Profissão : a mesma

Função : análoga

Idade : mais ou menos a mesma

Nível social : o mesmo

Pessoas sustentadas : apenas mais 1 pessoa.

CASO "A"				NOSSO CASO	
ESPECIFICAÇÃO	\$	%	OBS	\$	%
MENSAS FIXAS:					
- CASA	730.0	20.8		465.0	19.6
- EMPREGADAS	490.0	13.9		220.0	9.3
- PREVIDÊNCIA	60.0	1.7		80.0	3.4
- TELEFONE	42.9	1.2		42.9	1.8
- ASSOCIAÇÕES	50.0	1.4		20.0	0.8
	1:372.9			827.9	
MENSAS VARIÁVEIS:					
- ARMAZEM	120.0	3.4		99.9	4.2
- CONFEITARIA	130.0	3.7		51.2	2.2
- VERDURAS	60.0	1.7		43.2	1.8
- CARNES	120.0	3.4		42.7	1.8
- PADARIA	170.0	4.8		30.2	1.3
- LEITERIA	90.0	2.6		22.0	0.9
- LUZ E GAZ	120.0	3.4		48.8	2.0
- LAVADEIRA	90.0	2.6		46.8	2.0
- ARMARINHO	}	300.0	8.5	30.7	1.3
- INDUMENTARIA				93.5	3.9
- DENTISTA	—	—	*	21.0	0.9
- MÉDICO	—	—	*	20.0	0.8
- FARMÁCIA	90.0	2.6		44.0	1.9
- LIVRARIA	—	—	*	27.6	1.2
	1:290.0			621.6	
DIÁRIAS PARCELADAS:					
- CONDUÇÃO	280.0	8.0		156.9	6.6
- PERIÓDICOS	20.0	0.6		12.6	0.6
- REFEIÇÕES FORA	100.0	2.8		73.4	3.1
- ESM. E GORGETAS	—	—	*	11.4	0.5
- CABELEIREIRO	130.0	3.7		22.4	0.9
- TOILETE	60.0	1.7		23.0	1.0
- DIVERSÕES	—	—	*	76.7	3.2
- CORRESPONDÊNCIA	—	—	*	18.0	0.8
	590.0			394.4	
EXTRAORDINÁRIOS	260.0	7.5		525.2	22.2
TOTAL :	3:512.9			2:369.1	
OBS: As PARCELAS COM O SINAL (*) FORAM ANOTADAS COMO EXTRA- ORDINÁRIOS				COMPARAR COM AS NOS- SAS OBSERVA- ÇÕES PESSO- AIS.	

Transportadas, as suas anotações, para o padrão anteriormente adotado, organizámos o quadro junto, onde as suas despesas podem ser comparadas com as nossas.

Como se vê, apesar de possuir, como nós, o hábito, extraordinariamente útil, de anotar suas despesas diárias — o que também faz adotando uma classificação decimal para facilidade do registro das suas anotações — o nosso amigo não nos forneceu os dados relativos a nada menos de 6 itens, incluídos por nós como parcelas de absorção dos nossos vencimentos.

Isso vem provar, de maneira insofismável, a necessidade geral de uma sistematização das observações pessoais, sobre a matéria, em bases racionais e homogêneas, como propomos sejam feitas durante o recenseamento sugerido.

O caso apresentado revela claramente como podem variar os padrões de vida, em função do vencimento recebido pelo funcionário.

Também não se poderá negar o efeito favorável de um vencimento equitativo e justo, que permite, no caso mencionado, um padrão de vida mais condizente com a natureza da função exercida.

Caso "B"

O segundo caso típico se refere às observações de outro amigo nosso, sobre o custo da educação de um filho seu, que atualmente se acha cursando o último ano de uma Escola Superior.

Os dados que nos forneceu foram colhidos com o maior cuidado, visando eliminar todas as despesas que não tenham decorrido do plano de educação fixado.

Curso Ginásial, em 4 anos,

na capital de São Paulo :

Mensalidades e taxas	3:800\$0
Fardamento, livros e passagens	1:560\$0
	5:360\$0

Curso Complementar, em 1 ano de preparação, na Capital Federal:

Explicador, mensalidades, livros e taxas	2:270\$0
Pensão	2:400\$0
	4:670\$0

Escola Superior, em 5 anos de curso, na Capital Federal, para pagamento da pensão, livros e taxas:

1.º ano	4:798\$3
2.º ano	5:287\$5
3.º ano	5:549\$9
4.º ano	5:909\$9. <small>bs</small>
5.º ano até 31-8-40	4:465\$5
	26:011\$1
Total	36:041\$1

Detalha, ainda, com muita propriedade, o fornecedor dos elementos citados :

Livros — uma grande parte não foi comprada, porque um profissional amigo tem emprestado o que pode.

Pensão — Considere-se 150\$0 mensais pagos a uma família amiga, por um pequeno quarto e alimentação.

Despesas individuais — Neste particular, apuramos as seguintes despesas mensais :

50\$0, durante o Complementar
120\$0, durante o 1.º ano E. Superior
180\$0, durante o 2.º ano E. Superior
210\$0, durante o 3.º ano E. Superior
250\$0, durante o 4.º ano E. Superior
250\$0, durante o 5.º ano E. Superior

Admitindo-se que até o fim do ano ainda gaste 1:500\$0, como é provável, a formação cultural em aprêço custará a importância total de réis 37:541\$1, ao longo de 10 anos, ou seja, uma média anual de 3:754\$1, ou seja, ainda, 313\$0 por mês, observada sempre a mais estrita economia em todas as despesas.

Como se vê, é bem mais generalizado do que se pensa, o hábito de anotação das despesas mensais.

Porque, então, desprezar o Governo todo esse trabalho individual que poderia servir de subsídio fundamental utilíssimo ao estabelecimento dos padrões de vencimento mais convenientes a cada nível funcional ?

SUB-DIVISÃO DA TAREFA

Tudo se resumindo, em última análise, na satisfação mais ampla possível das aspirações naturais do funcionário, de modo a libertá-lo de toda e qualquer preocupação que não seja a de se dedicar interessadamente aos seus deveres funcionais, o problema de sua remuneração deve ser encarado, simultaneamente, sob os 3 seguintes aspectos :

- 1 — Estudo da composição racional do vencimento.
- 2 — Racionalização dos níveis de remuneração.
- 3 — Re-estruturação das carreiras.

Como, porém, o terceiro aspecto abrange um assunto distribuído ao 3.º item do presente Concurso de monografias, só nos cabe o estudo dos 2 primeiros, aliás, mais intimamente ligados entre si.

Partimos, assim, do pressuposto de que a estrutura dos quadros e carreiras é a mais racional possível, possuindo a permeabilidade necessária a que todos os funcionários capazes possam atingir, dentro dos estreitos limites da sua vida funcional, o último degrau das suas respectivas carreiras.

Em outras palavras, que, ao funcionário produtivo, seja sempre possível percorrer todos os degraus da sua carreira, ao longo de sua vida funcional.

Admitida a hipótese que acabamos de formular, o problema geral se reduz às seguintes etapas:

- 1 — Estudo da composição do vencimento.
- 2 — Estudo dos níveis de remuneração.

A interdependência recíproca desses 2 estudos obrigou-nos, aliás, a um tratamento igual de ambos os assuntos.

Dadas, porém, as ligações mais diretas, do primeiro, com a documentação que apresentámos no capítulo II do presente trabalho — Histórico Fundamental —, resolvemos abordar, em primeira mão, o problema da composição racional do vencimento.

Para finalizar o presente capítulo, somos, entretanto, forçados a antecipar algumas considerações gerais sobre níveis de remuneração, assunto

que abordaremos, com maior detalhe, no capítulo seguinte desta monografia.

O escalonamento dos níveis de remuneração deve ser de tal forma perfeito, que, uma vez determinados os vencimentos mínimo, médio e máximo — mais adequados ao desempenho de determinada função, possam êles se enquadrar perfeitamente no plano geral dos níveis adotados, de modo a poderem ser integralmente respeitados os índices resultantes do estudo da composição racional do vencimento.

Devem ser evitadas, por conseguinte, no escalonamento dos níveis de remuneração, soluções descontínuas, que dificultem o enquadramento acima referido.

Daí o particular interesse com que procuramos determinar um escalonamento sujeito a uma lei harmoniosa de formação, afim de simplificar o problema do estudo da composição racional do vencimento, reduzindo-o à determinação, tão somente, do vencimento mínimo específico de cada carreira.

O estudo da remuneração mais adequada deve, pois, ser conduzido através dos seguintes pontos obrigatórios de passagem :

- 1 — determinação do nível social mais compatível com o exercício da função considerada;
- 2 — composição funcional do respectivo vencimento médio, tendo em vista as necessidades específicas inerentes ao nível social correlato ;
- 3 — determinação do vencimento mínimo específico, mais aconselhável para um perfeito desempenho da função considerada.

O problema, portanto, se reduz em última instância, ao estudo do vencimento mais adequado a uma perfeita iniciação funcional.

Uma vez estabelecido o vencimento mínimo específico de cada função, o problema geral da remuneração dos funcionários ficará integralmente solucionado, si, paralelamente, forem conseguidas soluções, também racionais, para os seguintes problemas :

- 1 — Estrutura das carreiras
- 2 — Escalonamento dos níveis de remuneração.

CONCLUSÕES COMPLEMENTARES

Resumindo o assunto debatido no presente capítulo, podemos dizer :

- 1 — O momento é propício ao estudo de um novo *reajustamento*, tendo em vista uma composição mais racional dos vencimentos, no sentido de readaptá-los às necessidades inerentes a cada nível funcional existente no Serviço Público.
- 2 — A nova estrutura dos vencimentos deve ser, tanto quanto possível, uma estrutura funcional.
- 3 — Um recenseamento básico, preliminar, sobre as despesas que habitualmente absorvem o vencimento do funcionário, se impõe, intransigentemente, como única medida capaz de favorecer soluções específicas, em absoluto acordo com as reais necessidades, nos meios nacionais.
- 4 — O recenseamento sugerido é perfeitamente exequível, como se acha exposto no presente capítulo.
- 5 — O estudo da composição racional dos vencimentos se acha intimamente ligado ao do estudo dos níveis de remuneração mais convenientes ao Serviço Público.
- 6 — O problema da remuneração do funcionário público só pode ser resolvido satisfatoriamente, quando encarado, simultaneamente, sob os seguintes aspectos :
 - 1 — estudo de uma composição racional para os vencimentos.
 - 2 — racionalização dos níveis de remuneração.
 - 3 — estruturação racional das carreiras.
- 7 — O estudo dos *vencimentos mínimos* compatíveis com os níveis sociais, vem facilitar enormemente a solução dos problemas correlatos :

- a) da estruturação das carreiras.
- b) do escalonamento dos níveis de remuneração.

IV — REAJUSTAMENTO DOS NIVEIS DE REMUNERAÇÃO

A LEI DO REAJUSTAMENTO

Com a lei n. 284, de 28 de outubro de 1936, vulgarmente conhecida como *Lei do Reajustamento*, o primeiro grande esforço no sentido de ser concretizado um programa de reorganização do serviço público em bases racionais, foram lançados os primeiros princípios técnicos indispensáveis a um trabalho dessa natureza.

Não foi, porém, nada simples, a tarefa de elaborar quadros, reorganizar carreiras e reajustar vencimentos, numa época em que a situação vigente se caracterizava pela mais absoluta diversidade de critérios.

Um simples cotejo, aliás, entre as condições do funcionalismo público, anteriores ao Reajustamento, e as condições de organização do mesmo, subsequentes à lei 284, revela, desde logo, uma simplificação extraordinária dos quadros, carreiras e vencimentos — o que tornou possível, de então por diante, uma *unificação* de métodos e processos, jamais vista, na Administração Pública Brasileira, antes do advento da lei 284.

Cumpre, assim, reconhecer, no Reajustamento de 1936, o caráter de uma "*Lei Fundamental*", como ponto de partida, que foi, de uma sistematização racional do Serviço Público no Brasil.

Esse mesmo caráter, todavia, não impede que se reconheça, hoje, a necessidade de um reajustamento novo que venha aperfeiçoar ainda mais o sistema vigente, retocando-o nos seus pontos vulneráveis, afim de consolidar o prestígio de uma lei cuja conquista marca, para o funcionalismo público brasileiro, uma nova era.

Tanto assim é, que o próprio D.A.S.P., fiel continuador da obra fundamental executada pelo extinto Conselho Federal do Serviço Público Civil, pressentindo a possibilidade de um aperfeiçoamento ainda maior, procura, hoje, por todos os meios ao seu alcance, revisar constantemente os métodos e processos em vigor, de modo a manter, sempre ajustado, o mecanismo que, desde 1936, vem tornando exequível, pouco a pouco, no Brasil, uma reorganização sistemática do Serviço Público.

Ao incluir, no seu III Concurso de Monografias, em 1940, um título especialmente destinado à obtenção de colaborações individuais sobre *niveis de remuneração* para as carreiras existentes, nada mais fez o D.A.S.P. do que considerar "aberta" a discussão de tão importante problema, permitindo amplos debates sobre o mesmo, na forma de estudos críticos, comparativos, que devem concluir por *afirmações construtivas*, suscetíveis de uma *entrosagem perfeita com os métodos e processos em vigor*, afim de ser mantida, tanto quanto possível, uma indispensável *continuidade de ação*, na sua obra incipiente.

Ao nos inscrevermos, portanto, como concorrente, no item 1.º do presente concurso, não podemos fugir à tarefa ingrata de *criticar*, embora sugerindo medidas de aperfeiçoamento que nos parecem justas e oportunas.

Isso posto, passemos diretamente ao estudo dos atuais *niveis de remuneração*.

Das tabelas anexas à lei n.º 284, consta uma *distribuição progressiva* dos níveis de remuneração desde o nível mínimo de 200\$0, letra A, até o nível máximo de 7:500\$0, letra X, distribuídos êsses níveis por 23 degraus correspondentes às 23 primeiras letras do alfabeto.

O exame dos referidos níveis mostra, desde logo, uma certa uniformidade nos aumentos dos vencimentos relativos a cada letra, grupando-se, os mesmos, da seguinte forma :

5 aumentos de 100\$0 no acesso às 5 primeiras classes do escalonamento adotado, ou seja de A até F.

4 aumentos de 200\$0 no acesso às 4 classes seguintes, ou seja, de F até J;

5 aumentos de 400\$0 no acesso de J até O ;
8 aumentos de 500\$0 no acesso de O até X.

Como se vê, os referidos aumentos, embora *progressivamente crescentes*, ao longo do escalonamento adotado, são, ao contrário, constantes, ao longo dos seguintes intervalos :

De A até F = 100\$0
De F até J = 200\$0
De J até O = 400\$0
De O em diante = 500\$0

Representando graficamente o escalonamento dos atuais níveis de remuneração, melhor se percebe o fenômeno, chegando-se assim a uma conclusão preliminar :

1 — O escalonamento dos níveis de remuneração existentes no Serviço Público, apresenta, na sua conformação gráfica, o aspecto de uma poligonal.

A poligonal resultante, como se pode ver no gráfico que elaborámos para melhor fixação das idéias, revela, nitidamente, uma certa *sistematização* dos referidos níveis, o que permite chegarmos à conclusão :

2 — O Conselho Federal do Serviço Público Civil realizou, em 1936, um notável trabalho preparatório, conseguindo chegar a um escalonamento sistematizado, apesar da balbúrdia existente, até então, em matéria de vencimentos, quadros e carreiras.

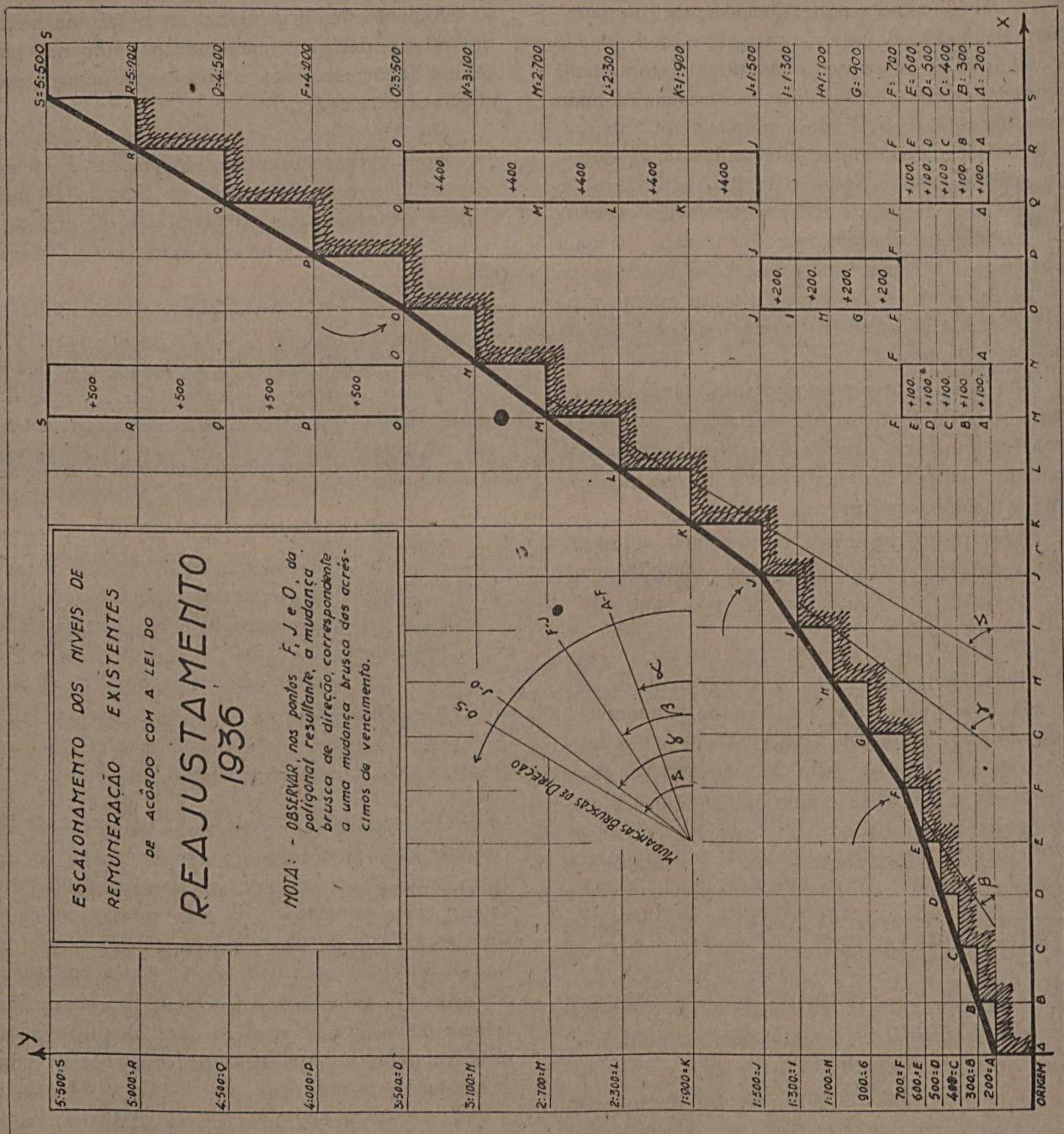
Observando-se, entretanto, a variação dos aumentos de vencimento, quando se muda de um para outro dos intervalos mencionados, dentro dos quais êsses aumentos são constantes, verifica-se que essa variação não obedece a uma lei de formação progressiva, como passamos a demonstrar.

De um lado, nem é constante, nem é uniformemente variável, o número de classes consecutivas atingidas por um aumento constante de vencimentos :

5 — 4 — 5 — 8

Por outro lado, também não existe uma variação uniforme nos *acréscimos dos aumentos de vencimentos* relativos a cada transposição de intervalo :

100	
200	+ 100
400	+ 200
500	- 100
	+ 100



o que se explica e justifica, como consequência natural, que realmente é, das dificuldades circunstanciais existentes por ocasião do Reajustamento.

O gráfico que elaborámos a respeito, evidencia, também, *uma variação descontínua dos aumentos de remuneração*, caracterizada pela mudança brusca de direção da poligonal nos pontos F, J e O.

Nos intervalos A-F, F-J, J-O e O-S, os aumentos de vencimentos são *constantes*, o que explica, perfeitamente, o fato de se acharem êsses

intervalos, no gráfico, representados pelos segmentos de reta

A F, F J, J O e O S

caracterizados pelos seus respectivos ângulos

$\alpha, \beta, \gamma, \kappa$

com o eixo Horizontal.

No quadrante em que fizemos figurar eixos paralelos aos mencionados segmentos de reta, se evidencia, plenamente, a mudança brusca de di-

reção dos diferentes segmentos de reta que compõem a poligonal.

Também é oportuno observar que não existe nenhuma progressão uniforme na variação angular mencionada.

Donde a seguinte conclusão complementar.

3 — O escalonamento existente não obedece a uma lei de formação matemática, si não, apenas, a um *critério empírico de organização sistematizada*.

A conformação geral do gráfico, entretanto, sugere, desde logo, *uma representação contínua do fenômeno*, uma vez que o aspecto da poligonal resultante lembra o de uma curva, composta pelos segmentos de reta já mencionados.

De outra parte, as *variações descontínuas*, quer dos aumentos de remuneração, quer dos seus respectivos acréscimos, nos pontos F, J e O, sugerem a conveniência de um escalonamento progressivo, sujeito a uma variação contínua, como seria de desejar.

Aliás, a dificuldade dos estudos correlativos, tanto de uma composição racional para o vencimento do funcionário, como de uma estrutura permeável para os quadros e carreiras, também aconselha, paralelamente, o estudo de um escalonamento, paulatina e progressivamente crescente, *sem soluções de continuidade*, que dificultam, sempre, no campo prático, uma entrosagem perfeita das 3 condições anteriormente enumeradas.

No campo prático, as deficiências se traduzem numa dificuldade enorme, que se apresenta sempre, todas as vezes que se procura efetuar um reajustamento de quadros, carreiras e vencimentos, em bases racionais, difícil, evidentemente, de ser evitado.

Realmente, a lei do aumento progressivo do custo da vida, que o justifica e exige, não é um fenômeno puramente local, peculiar ao Brasil; ao contrário, é fenômeno de caráter universal e inexorável, sendo mesmo necessário para uma rápida circulação da riqueza.

São convergentes, portanto, nesse particular, os argumentos que acabamos de apresentar, quer

de um ponto de vista prático, quer de um ponto de vista teórico ou matemático, visando uma organização racional dos métodos e processos empregados no Serviço Público.

Dai a conveniência de serem empregados todos os esforços no sentido da obtenção de um escalonamento mais adaptável às finalidades propostas.

Passemos, pois, ao estudo de um *escalonamento novo*, organizado em bases racionais.

BASES RACIONAIS EM QUE DEVE SER FEITO O REAJUSTAMENTO DOS NIVEIS

A — Escalonamento progressivamente crescente

O escalonamento existente respeita o princípio técnico fundamental enunciado no capítulo II:

“O vencimento do funcionário deve ser progressivamente crescente ao longo de sua vida funcional”.

O escalonamento novo, por conseguinte, também deve respeitar integralmente esse princípio básico.

B — Aumentos progressivamente crescentes

As alturas dos degraus consecutivos, que formam o escalonamento dos níveis de remuneração, devem ser progressivamente crescentes ao longo do mesmo, afim de ser proporcionada ao funcionário uma recompensa material, cada vez maior, pelo exato cumprimento dos seus deveres funcionais.

O escalonamento existente não respeita, si não parcialmente, esse princípio básico, quando, a *intervalos irregulares*, são aumentadas, bruscamente, as diferenças de remuneração, como se pode ver nos pontos singulares F, J e O, do gráfico representativo do atual escalonamento.

O novo escalonamento deve ser estudado com a preocupação de ser introduzido mais esse aperfeiçoamento, muito útil ao trabalho de reorganização geral.

Quando não fosse possível respeitar esse princípio lógico, deveria, ao menos, ser mantida uma certa uniformidade, nesse particular, da seguinte forma:

- 1 — ou tornando iguais, em todos os intervalos, o número de acessos caracterizados por um aumento constante :
 - 2 — ou tornando uniformemente variável o referido número, ao longo do escalonamento proposto.
-

C — Acréscimos constantes ou uniformemente variáveis

O gráfico representativo do escalonamento existente chama a atenção, de quem o observa, para os 2 fatores, perfeitamente distintos, que já tivemos oportunidade de mencionar :

- a) os aumentos de remuneração, constantes nos intervalos

A—F, F—J, J—O e O—S.

- b) os acréscimos desses aumentos, responsáveis pela mudança brusca dos mesmos nos pontos singulares F, J e O.

Já vimos, porém, anteriormente, que nem mesmo êsses acréscimos se acham sujeitos, no atual escalonamento, a uma lei harmônica de formação :

+ 100, + 200, + 100

Como se vê, os referidos acréscimos não são constantes, não são crescentes, não são decrescentes, não existindo nenhuma lei racional que presida a sua formação.

O escalonamento novo, por conseguinte, deve atender a mais êsse aspecto do problema, indispensável a uma organização racional, como a que vem sendo tentada no Serviço Público.

D — Lei de formação

O escalonamento novo deve obedecer a uma lei geral de formação que, correspondendo às necessidades práticas do problema, admita a possibilidade de uma solução contínua, condição fundamental para que possa ter, a solução adotada, o caráter de generalidade aconselhável no caso.

A natureza da lei de formação, todavia, de-

pende das premissas que sejam estabelecidas como ponto de partida.

Devem ser evitadas, por todos os meios, soluções descontínuas, decorrentes de um empirismo tradicional que, à semelhança de um verdadeiro preconceito, só serve para diminuir o brilho da solução final.

Si possível, o escalonamento novo deve obedecer a um critério racional de formação, com fundamento matemático.

E' aconselhável, no caso, por conseguinte, o estudo de uma lei matemática de formação.

Cumpre observar, finalmente, que qualquer escalonamento novo importa, obrigatoriamente, numa redistribuição das letras que atualmente correspondem aos diversos níveis de remuneração existentes.

Assim, as mesmas letras terão, no estudo novo, uma significação também nova, que não deve, em absoluto, ser confundida com a sua significação anterior.

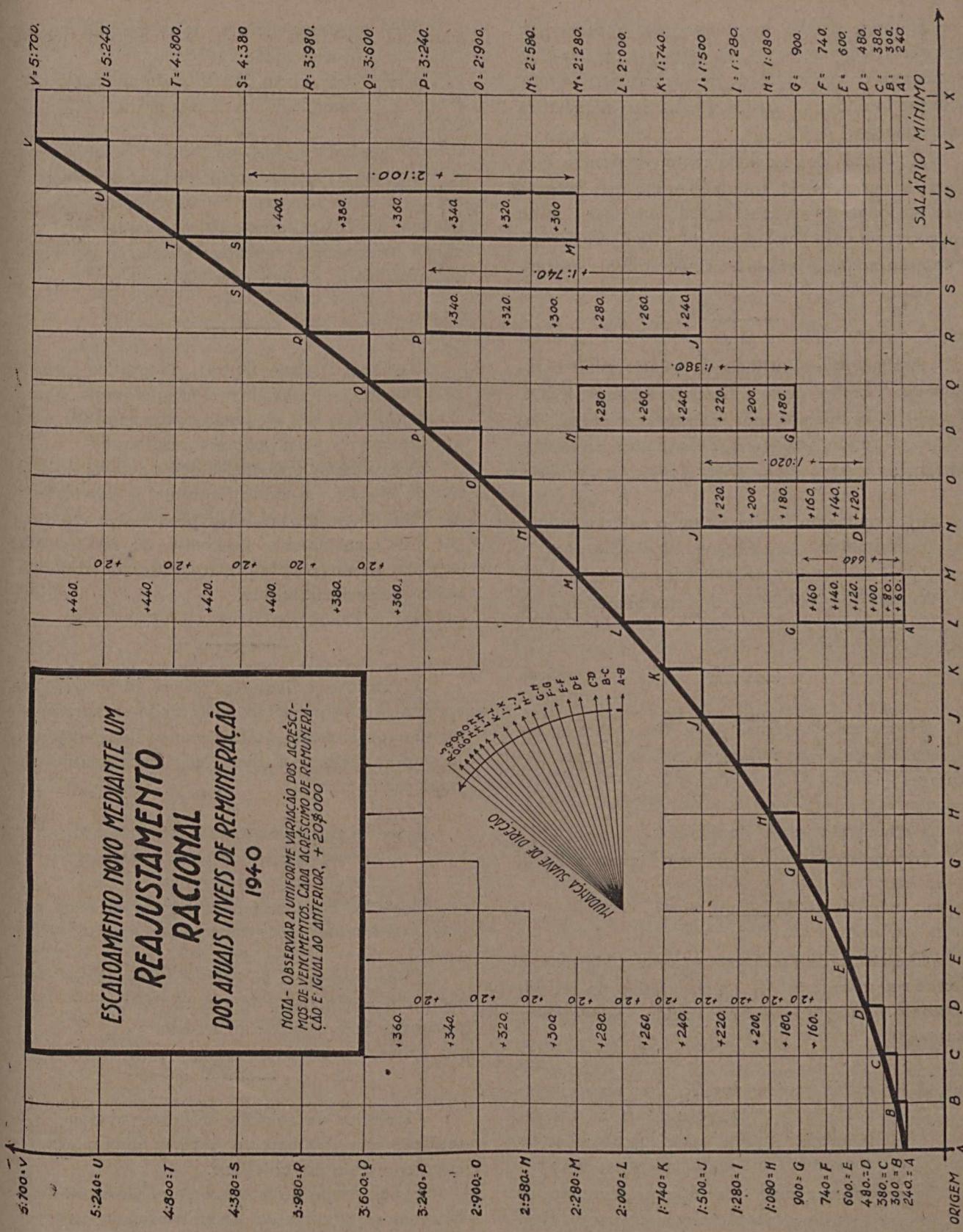
SOLUÇÃO RACIONAL

Estabelecidos os princípios técnicos, de ordem absolutamente geral, sobre os quais deve repousar o novo escalonamento dos níveis de remuneração, voltemos nossa atenção para o lado prático do problema, de modo a evitar soluções teóricas de difícil ou impossível aplicação.

Nesse intuito, estabelecemos também como premissas :

- 1 — respeito à lei do salário mínimo.
 - 2 — número total de níveis aproximadamente igual ao dos níveis existentes.
 - 3 — aumentos de remuneração aproximadamente iguais aos existentes.
 - 4 — uma lei de formação, uniformemente variável, tanto para os aumentos sucessivos como para os seus respectivos acréscimos.
-

Partindo dessas bases, tentamos várias soluções empíricas, sucessivamente melhoradas, antes de chegarmos à solução final que ora propomos.



Cumpre, assim, mencionar que, à proporção que aperfeiçoávamos o nosso estudo, mais nos convencíamos da possibilidade de ser encontrada uma solução harmônica, sujeita a uma lei matemática de formação.

A forma do escalonamento existente, bem como a das soluções intermediárias, que esboçámos ao longo do paciente estudo encetado, muito concorreram para ser descoberta, afinal, *uma lei de formação muito simples*, tal como se fazia mistér.

Assim é que, partindo do salário mínimo estipulado, por lei, para o Distrito Federal, isto é, de 240\$0, estudámos, por tentativas, diversas soluções, fazendo variar os 2 seguintes elementos básicos :

- a) o aumento inicial, sobre o salário mínimo admitido ;
- b) o acréscimo constante, dêsses mesmos aumentos, ao longo do escalonamento dos níveis.

Nossa escolha recaiu, por fim, sobre a seguinte solução, que julgamos absolutamente favorável :

- a) aumento inicial de 60\$0
- b) acréscimos constantemente iguais a 20\$0.

O gráfico do *escalonamento novo*, da mesma forma que o anterior — representativo do escalonamento existente — foi construído nas seguintes bases :

- 1 — sobre o eixo dos X, marcamos intervalos sempre iguais a 15 m/m, correspondentes à plataforma dos degraus que constituem o escalonamento novo ;
- 2 — sobre o eixo dos Y, representamos as quantias referentes aos diversos níveis de remuneração propostos, possuindo as letras, no presente caso, um valor inteiramente novo, bem diverso da sua significação anterior ;

- 3 — tomamos como ponto de partida o salário mínimo de 240\$0 ;
- 4 — sobre o eixo dos Y, cada milímetro corresponde a um acréscimo de 20\$0.

E' bem facil de ver que, entre a solução nova e a antiga, existem 4 coincidências absolutas e apenas 6 diferenças para menos, com um desnível mínimo de 20\$0, características, essas, que tornam extremamente simpática a solução proposta, pela facilidade de sua execução.

Tambem fizemos figurar, no gráfico, propostamente concentrados num quadrante único, eixos paralelos aos pequenos segmentos de reta que integram a *nova poligonal* resultante.

A expressão harmoniosa dêsse detalhe do gráfico revela, de um modo flagrante, a suavidade e a uniformidade da mudança progressiva da direção dos mencionados segmentos de reta, o que vem dar, à nossa solução, o caráter de continuidade que se fazia mistér.

E' curioso e importantíssimo observar que, embora o escalonamento novo ainda se apresente, na sua conformação gráfica, como uma poligonal, já agora obedece a duas leis fundamentais de formação :

- 1 — lei dos aumentos de remuneração : progressiva e uniformemente crescentes, ao longo do escalonamento.
- 2 — lei dos acréscimos dêsses mesmos aumentos : constantemente iguais a 20\$.

O aspecto geral do gráfico, aliás, chega mesmo a dar a impressão de que não se trata de uma poligonal, mas, sim, de uma curva.

O mérito da solução proposta, todavia, não reside apenas no aspecto gráfico harmonioso da sua representação objetiva.

Sendo, como de fato é, uma solução *contínua*, harmoniosa, progressiva e uniformemente variável, como era de desejar, ela vem facilitar soluções práticas, de muito facil aplicação, para todos os problemas correlatos ao do estudo racional dos níveis de remuneração.

Assim, por exemplo, admitindo-se, como preliminar relativa ao estudo paralelo da estruturação das carreiras, que todas estas devam ser constituídas do mesmo número de degraus — 6 por exemplo — chega-se à conclusão imediata de que o novo escalonamento, automaticamente, permite ser respeitado mais um princípio técnico muito interessante :

— A amplitude total de acesso, relativa às carreiras existentes no Serviço Pú-
blico, deve ser progressivamente crescente, à proporção que se sobe na hierarquia das mesmas.

E' o que se pode ver facilmente, no gráfico, onde figuramos 5 novos tipos de carreira :

A — G, com 660\$0 de amplitude total de acesso.

D — J, com 1:020\$0 de amplitude total de acesso.

G — M, com 1:380\$0 de amplitude total de acesso.

J — P, com 1:740\$0 de amplitude total de acesso.

M — S, com 2:100\$0 de amplitude total de acesso.

Como se vê, uma lei uniforme de variação ainda resulta do nosso esquema, para as amplitudes figuradas :

— Cada amplitude total de acesso é igual à anterior + 360\$0.

Também, no gráfico, se pode observar claramente a lei geral de formação do sistema, que podemosfigurar esquematicamente como abaixo :

A =	240\$0	Salário mínimo
		+ 60\$0	
B =	300\$0	+ 20\$0
		+ 80\$0	
C =	380\$0	+ 20\$0
		+ 100\$0	
D =	480\$0	+ 20\$0
		+ 120\$0	
E =	600\$0	+ 20\$0
		+ 140\$0	
F =	740\$0	+ 20\$0
		+ 160\$0	
G =	900\$0	+ 20\$0
		+ 180\$0	

H =	1:080\$0	+ 20\$0
		+ 200\$0
I =	1:280\$0	+ 20\$0
		+ 220\$0
J =	1:500\$0	+ 20\$0
		+ 240\$0
K =	1:740\$0	+ 20\$0
		+ 260\$0
L =	2:000\$0	+ 20\$0
		+ 280\$0
M =	2:280\$0	+ 20\$0
		+ 300\$0
N =	2:580\$0	+ 20\$0

O esquema proposto, aliás, não é *uma solução rígida* que não possa ser adaptada às varias modalidades de problemas que na prática se podem apresentar.

Assim é que o nosso estudo geral foi feito sobre os *níveis de remuneração para os titulados*, como caso mais importante que é, pois, uma vez resolvido esse, soluções análogas poderão ser adotadas para todos os demais casos existentes, como por exemplo o dos *Extranumerários*, mensalistas ou diaristas.

De fato, o nosso esquema é absolutamente elástico, como passamos a demonstrar.

No caso em apreço, para o qual estudamos a solução proposta, adotamos como pontos básicos os seguintes parâmetros :

- salário mínimo : 240\$0
- 1.º aumento : 60\$0
- acréscimos de aumento constantemente iguais : 20\$0.

Como é facil de ver, à menor alteração, em qualquer um dos 3 elementos citados, importa na construção de um escalonamento novo, que pode também ser estudado em face das necessidades práticas do problema que se tem em vista resolver.

As diversas combinações possíveis, dos 3 elementos em apreço, darão nascimento a *tantas soluções concretas quantas se deseje obter*.

O que, entretanto, não varia, mas, ao contrário, subsiste sempre, em qualquer adaptação feita, é o *princípio racional da formação do escalonamento novo*, que pode ser enunciado como abaixo :

- Qualquer escalonamento de níveis de remuneração deve observar a seguinte lei geral de formação :
 - variação uniforme dos sucessivos aumentos de remuneração
 - diferenças constantes entre 2 aumentos consecutivos.
-

Obedecido esse princípio geral de formação dos escalonamentos de níveis de remuneração, o sistema novo oferece as seguintes vantagens :

- simplifica extraordinariamente o problema dos reajustamentos periódicos, bastando, para tanto, uma das 2 medidas : a) partir de um salário mínimo mais elevado ; b) partir de um aumento inicial maior.
- simplifica o problema de estruturação das carreiras, pois, estudado o vencimento mínimo mais favorável para cada uma, e admitidos sempre 6 degraus para todas as carreiras, os níveis de remuneração, relativos a cada uma delas, são obtidos do gráfico, automaticamente.
- simplifica o estudo das remunerações progressivamente crescentes, ao longo de 6 degraus, para o caso especialíssimo, dos cargos isolados.
- simplifica o problema da criação de quadros e carreiras novas, bastando, para isso, fixar o vencimento mínimo mais aconselhável no caso.

Como se vê, o sistema proposto, pelo simples fato de obedecer a uma lei matemática de formação, se presta a uma variedade enorme de soluções práticas, sendo assim uma verdadeira *chave do problema*.

O escalonamento proposto, conjugado ao estudo do vencimento mínimo específico de cada função ou carreira, constituirá por certo, um poderoso instrumento de ação para o Departamento Administrativo do Serviço Público, que encontrará, de então por diante, soluções automáticas para solver os inúmeros problemas que constantemente surgem sobre os níveis de remuneração dos funcionários públicos.

INTERPRETAÇÃO MATEMÁTICA DA SOLUÇÃO PROPOSTA

O escalonamento que acabamos de propor apresenta, como já dissemos anteriormente, o aspecto de uma poligonal harmoniosa, formada por segmentos de reta que mudam suavemente de direção.

A poligonal resultante chega mesmo a oferecer o aspecto de uma curva, como também já tivemos oportunidade de dizer.

O escalonamento proposto obedece a uma lei empírica de formação sistematizada.

Os aumentos de remuneração são progressiva e uniformemente crescentes.

Os seus sucessivos acréscimos são constantemente iguais a 20\$0.

Ao observador, todas essas características sugerem, de um modo convergente, a idéia de uma solução analítica, mediante o estudo de uma curva passando pelos pontos que constituem os vértices da poligonal considerada.

O problema analítico, por conseguinte, se reduz ao estudo de uma curva, passando por pontos fixos e determinados, cujas coordenadas são facilmente obtidas do gráfico.

Seguimos essa marcha e tentámos várias soluções, partindo da equação geral das curvas do segundo grau, hipótese, aliás, confirmada posteriormente.

Aplicando os métodos indicados no caso, chegamos a soluções analíticas muito próximas da solução ideal, finalmente encontrada.

O caminho que nos levou, entretanto, à solução definitiva, foi o estudo aritmético da formação dos aumentos de remuneração, sujeitos, como vimos, a uma lei de formação muito simples.

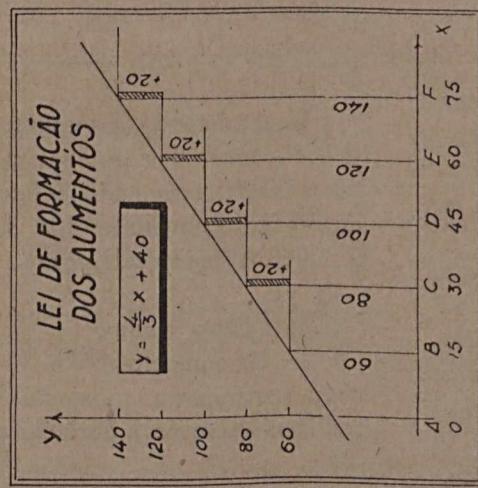
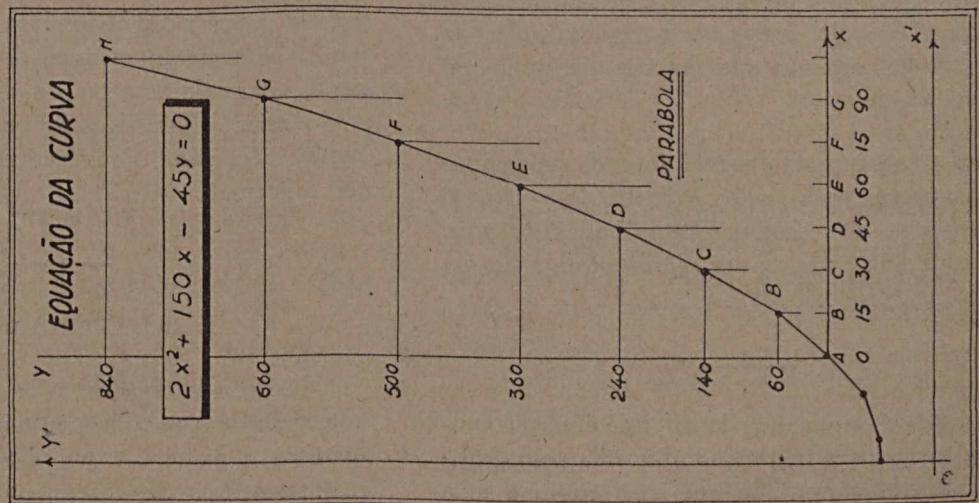
Estudamos, assim, uma fórmula aritmética que definisse a referida lei de formação, determinada, aliás, empiricamente, depois de uma grande série de tentativas, metódicamente feitas.

Resultou, desse estudo, uma fórmula geral contendo as 2 variáveis X e Y.

Em seguida, por meio de transformações convenientes, chegámos à fórmula final :

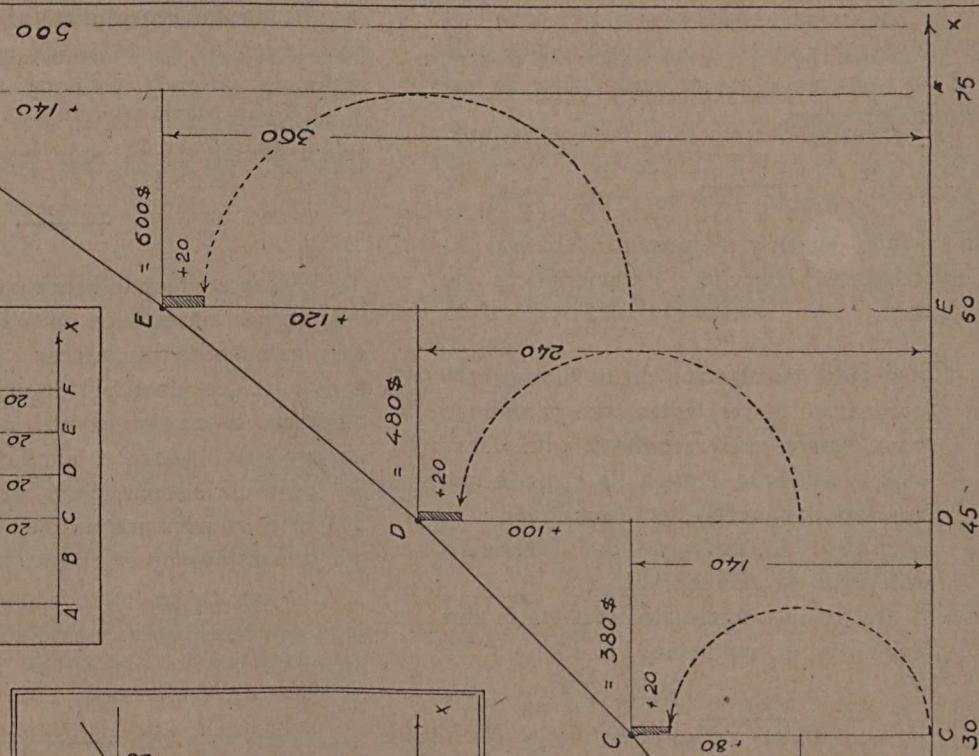
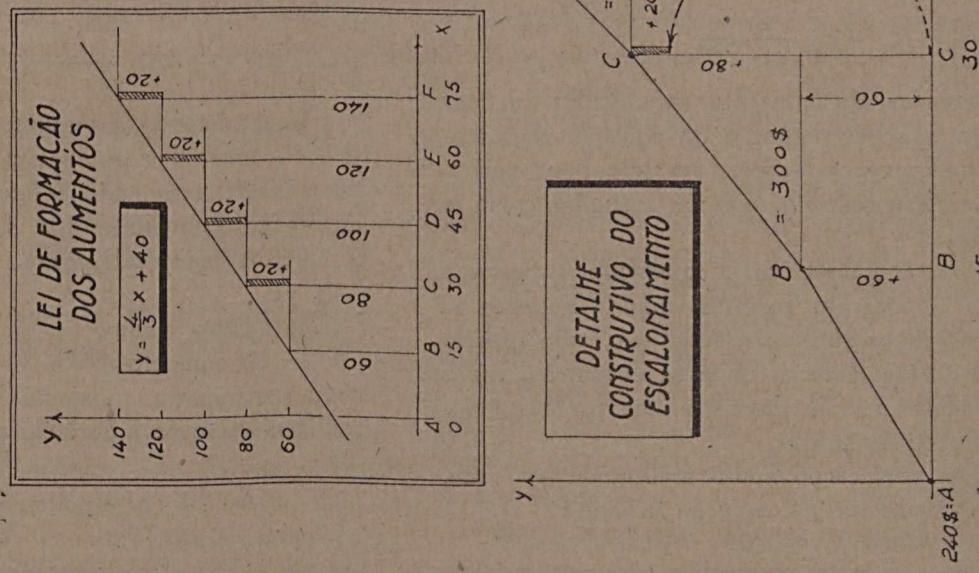
$$2. X^2 + 150. X - 45. Y = 0$$

INTERPRETAÇÃO MATEMÁTICA DA SOLUÇÃO PROPOSTA



1) LEI DOS ACRESCIMOS DOS AUMENTOS

$$y = 20$$



que representa uma curva do 2.º grau, passando pelos vértices da poligonal representativa do escalonamento proposto.

No gráfico relativo ao assunto, fizemos figurar os seguintes elementos característicos do estudo feito :

- 1 — o detalhe construtivo do escalonamento proposto, convenientemente ampliado para melhor compreensão dos detalhes ;
- 2 — a representação gráfica da curva e sua respectiva equação representativa ;
- 3 — o gráfico da formação dos sucessivos aumentos de remuneração ;
- 4 — o gráfico dos acréscimos constantes dos aumentos de remuneração.

Deixamos de apresentar os cálculos que nos permitiram a determinação da equação representativa da curva em apreço, por julgarmos perfeitamente desnecessário, em um trabalho como o presente.

A marcha do cálculo, entretanto, é bastante simples, e pode ser repetida quando necessário.

Preferimos substituir, tudo isso, pelo gráfico elucidativo da matéria, onde se encontram todos os elementos indispensáveis a uma perfeita compreensão do fenômeno.

Uma verificação muito fácil pode ser feita, aliás, da validade da equação achada :

— a equação se verifica, sistematicamente, para os valores das variáveis, extraídos do gráfico, em qualquer vértice da poligonal estudada.

Isto significa que a curva, definida pela equação em apreço, passa pelos vértices da poligonal representativa do escalonamento, podendo, pois, ser considerada como *curva representativa do escalonamento proposto*.

A análise matemática da referida equação confirma plenamente a impressão oferecida pelo gráfico da mesma, garantindo que essa curva é uma *parábola*.

E, agora, se explica facilmente, pelo estudo das derivadas 1.ª e 2.ª da equação da curva, a razão de variarem, os aumentos de remuneração, numa progressão linear, bem assim, a razão de serem constantes os seus respectivos acréscimos.

Terminando este breve comentário sobre a interpretação matemática da solução proposta, fazemos questão de esclarecer, ainda uma vez, que apesar de ser suscetível de uma interpretação matemática, o escalonamento novo, que acabamos de propor, obedece a um critério muito simples de formação sistematizada, que muito o recomenda como solução prática, não apresentando a menor dificuldade no campo prático de sua execução.

O estudo analítico, em apreço, apenas serve para confirmar que a nossa solução é uma *solução racional*.

Generalizando o assunto e verificando que os coeficientes das variáveis possuem, no caso, um valor bem determinado e fixo, consequente à fixação correspondente dos 3 elementos básicos, parâmetros independentes :

— salário mínimo
— 1.º aumento
— acréscimo constante dos aumentos,
podemos escrever a formula geral :

$$A. X^2 + B. X + C. Y = 0$$

que bem pode ser considerada como sendo a expressão geral mais aconselhável para o estudo de um escalonamento racional dos níveis de remuneração, em qualquer setor, ou país, em que se efetue.

Assim, a fórmula geral que acabamos de apresentar, bem pode ser considerada como *uma solução universal*.

REAJUSTAMENTO DOS NIVEIS

Já tivemos oportunidade de dizer, no capítulo anterior, que o encarecimento do custo da vida, que justifica e exige, de um modo geral, periódicos reajustamentos de vencimentos, não é um fenômeno peculiar ao meio brasileiro.

Ao contrário, é um fenômeno universal, inexorável, sendo mesmo aconselhável, como agente provocador, que é, de uma circulação mais rápida das riquezas.

Nada mais natural, por conseguinte, do que proceder-se, periódica e sistematicamente, a reajustamentos racionais dos níveis de remuneração, afim de readaptá-los, constantemente, às condições do momento.

Provado, como foi, que o nosso escalonamento é uma solução racional, satisfatória, tudo se reduz, em última instância, a provar que, também de um ponto de vista prático, ela satisfaz plenamente.

Para tanto, elaboramos o quadro anexo, onde se pode ver quais as alterações a serem introduzidas para se passar dos níveis existentes (*Ne*) para os níveis novos (*Nn*) que acabámos de propor.

Pelo quadro junto, verifica-se que o novo escalonamento apresenta :

- 4 coincidências absolutas, nos níveis relativos às letras B, E, G e J;
- 6 diferenças *mínimas*, de 20\$, para menos, nos níveis relativos às letras C, D, H, I, M e R;
- Para as demais letras, pequenos aumentos de vencimentos, que variam entre 40\$ e 300\$, atingindo, aliás, êstes últimos, na sua maioria, justamente as letras correspondentes às funções de comando, exatamente as menos bem pagas hoje em dia.
- Apenas 3 *lacunas*, correspondentes aos novos níveis *Kn*, *Nn*, e *Sn*; que poderiam, ainda, ser evitadas, por meio de um desdobramento, respectivamente, das classes *Ke*, *Me*, e *Qe*, dando, estas, 50% de reajustamentos para o nível imediatamente inferior.

E' evidente que os reajustamentos para menos, seriam feitos sem prejuízo dos vencimentos atuais, mantendo-se para êsse efeito, uma remuneração complementar, à guisa do que hoje se verifica com os denominados "penachos".

O Governo, aliás, poderia estabelecer normas gerais para o processamento sistemático de reajustamentos periódicos, afim de libertar, de uma vez por todas, o funcionário público, da absorvente preocupação de "deficit" em que vive se debatendo.

Esses reajustamentos, absolutamente necessários hoje em dia, poderiam ser levados a efeito de 5 em 5 anos, prazo de tempo que introduz, certamente, grandes modificações no nível de custeio da vida.

PROBLEMAS CORRELATOS

Já dissemos, anteriormente, que o problema da remuneração do funcionário público só pode ser definitivamente solucionado quando, simultaneamente, forem resolvidos os seus 3 aspectos fundamentais :

- 1 — Composição racional dos vencimentos
- 2 — Racionalização dos níveis de remuneração.
- 3 — Re-estruturação das carreiras.

O primeiro item constitue justamente a parcela fundamental do presente trabalho, por isso que o julgamos de capital importância, como fundamento lógico do problema geral aqui focalizado.

O segundo item, amplamente abordado no presente capítulo, também consideramos plenamente resolvido por meio de uma solução racional, de tal forma elástica, que pode se adaptar a todas as hipóteses possíveis, no campo prático de sua aplicação.

Só nos resta tecer algumas considerações complementares sobre o 3.º item, mostrando, sucintamente, como devem ser ajustadas as soluções correlatas, para uma perfeita entrosagem do mecanismo geral.

Concluimos o estudo da composição racional do vencimento, pela afirmativa de que, em última análise, tudo se reduz à determinação do *vencimento mínimo* compatível com o nível da função desempenhada.

Não basta, porém, a satisfação inicial das necessidades elementares do funcionário.

Preciso se torna incitá-lo constantemente ao trabalho, estimulá-lo periódica e sistematicamente, de tempos a tempos, com abonos complementares

REAJUSTAMENTO DOS NÍVEIS			
EXISTENTES	MECANISMO DO REAJUSTAMENTO	NOVOS	OBSERVAÇÕES
5:500 = S	+ 200.	$V = 5:700$	$V_n = S_e + 200\$$
5:000 = R	+ 240.	$U = 5:240$	$U_n = R_e + 240\$$
4:500 = Q	+ 300.	$T = 4:800$ $S = 4:380$	$T_n = Q_e + 300\$$ LACUNA
4:000 = P	- 20.	$R = 3:980$	$R_n + 20\$ = P_e$
3:500 = O	+ 100.	$Q = 3:600$	$Q_n = O_e + 100\$$
3:100 = N	+ 140.	$P = 3:240$	$P_n = N_e + 140\$$
2:700 = M	+ 200.	$O = 2:900$ $N = 2:580$	$O_n = M_e + 200\$$ LACUNA
2:300 = L	- 20.	$M = 2:280$	$M_n + 20\$ = L_e$
1:900 = K	+ 100.	$L = 2:000$ $K = 1:740$	$L_n = K_e + 100\$$ LACUNA
1:500 = J		$J = 1:500$	$J_n = J_e$
1:300 = I	- 20.	$I = 1:280$	$I_n + 20\$ = I_e$
1:100 = H	- 20.	$H = 1:080$	$H_n + 20\$ = H_e$
900 = G		$G = 900$	$G_n = G_e$
700 = F	+ 40.	$F = 740$	$F_n = F_e + 40\$$
600 = E		$E = 600$	$E_n = E_e$
500 = D	- 20.	$D = 480$	$D_n + 20\$ = D_e$
400 = C	- 20.	$C = 380$	$C_n + 20\$ = C_e$
300 = B		$B = 300$	$B_n = B_e$
200 = A	+ 40.	$A = 240$	$A_n = A_e + 40\$$

de vencimentos, capazes de reajustá-lo continuamente às suas sempre crescentes necessidades.

O estudo dos quadros gerais de acesso e das estatísticas do número de vagas que se verificam anualmente, deixam entrever, porém, uma grande impermeabilidade nos quadros existentes, profundamente prejudicial ao interesse dos funcionários a eles pertencentes, ou seja, ao próprio interesse coletivo.

Existe, assim, uma necessidade urgente de uma geral revisão dos quadros e carreiras, de modo a readaptá-los a um grau de permeabilidade mais de acordo com as reais necessidades do funcionário.

Os quadros e carreiras devem sofrer uma revisão, quanto antes, no sentido de tornar possível, a todos os funcionários capazes, o acesso livre e amplo, até o derradeiro degrau da sua carreira.

Um dos maiores defeitos da situação vigente é a falta de uniformidade do número de degraus de acesso nas carreiras existentes.

Carreiras há com apenas 2 acessos previstos ao longo de 30 anos de serviço público, o que evidentemente é um mal, tanto mais que, trabalhando juntos, via de regra, funcionários pertencentes a carreiras diferentes, uma incidência maior de promoções na carreiras mais favorecidas desperta, automaticamente, inveja e desestímulo, sempre, nas menos favorecidas.

Uma das providências mais acertadas que se poderia tomar, sobre este assunto, seria a uniformização do número de degraus de todas as carreiras existentes.

Atendendo, então, a que o período normal de ação do funcionário público é de 30 anos, e respeitado o princípio equitativo de que um funcionário não deve permanecer mais de 5 anos estacionado em uma mesma classe, segue-se que todas as carreiras devem ter, no mínimo, 6 degraus de acesso.

Estabelecido esse novo e racional postulado, muito simples se apresenta o problema do estudo dos níveis de remuneração subsequente ao nível inicial.

Admitamos, por exemplo, que o estudo do vencimento mínimo específico, de uma determinada carreira, tenha sido avaliado, com justiça, em 1:500\$0.

O gráfico do novo escalonamento que promossem, dá automaticamente, para essa carreira, os seguintes níveis de remuneração :

0 = classe	J = inicial	= 1:500\$0
1 = classe	K = 1.º acesso	= 1:700\$0
2 = classe	L = 2.º acesso	= 2:000\$0
3 = classe	M = 3.º acesso	= 2:280\$0
4 = classe	N = 4.º acesso	= 2:580\$0
5 = classe	O = 5.º acesso	= 2:900\$0
6 = classe	P = 6.º acesso	= 3:240\$0

A amplitude total de acesso relativo à carreira em apreço, também fica imediatamente conhecida :

1:740\$0, em 30 anos de serviço.

Como se vê, o panorama novo, que se oferece ao funcionário público, ao longo de toda a sua existência funcional, é bem promissor, concorrendo, por certo, para um estado de ânimo sempre favorável a uma produtividade cada vez maior.

Admitamos, agora, que o nível máximo, suscetível de ser atingido pelos funcionários, seja o correspondente à letra S do novo escalonamento onde S = 4:380\$0.

Nessa hipótese, o escalonamento ideado permitirá o estabelecimento de 13 tipos de carreiras diferentes, o que representa um grande número de disponibilidades gradativas, para maior facilidade de solução dos múltiplos casos especiais que surgem a cada passo.

No gráfico junto, figuramos 7 tipos de carreiras novas, com as seguintes características :

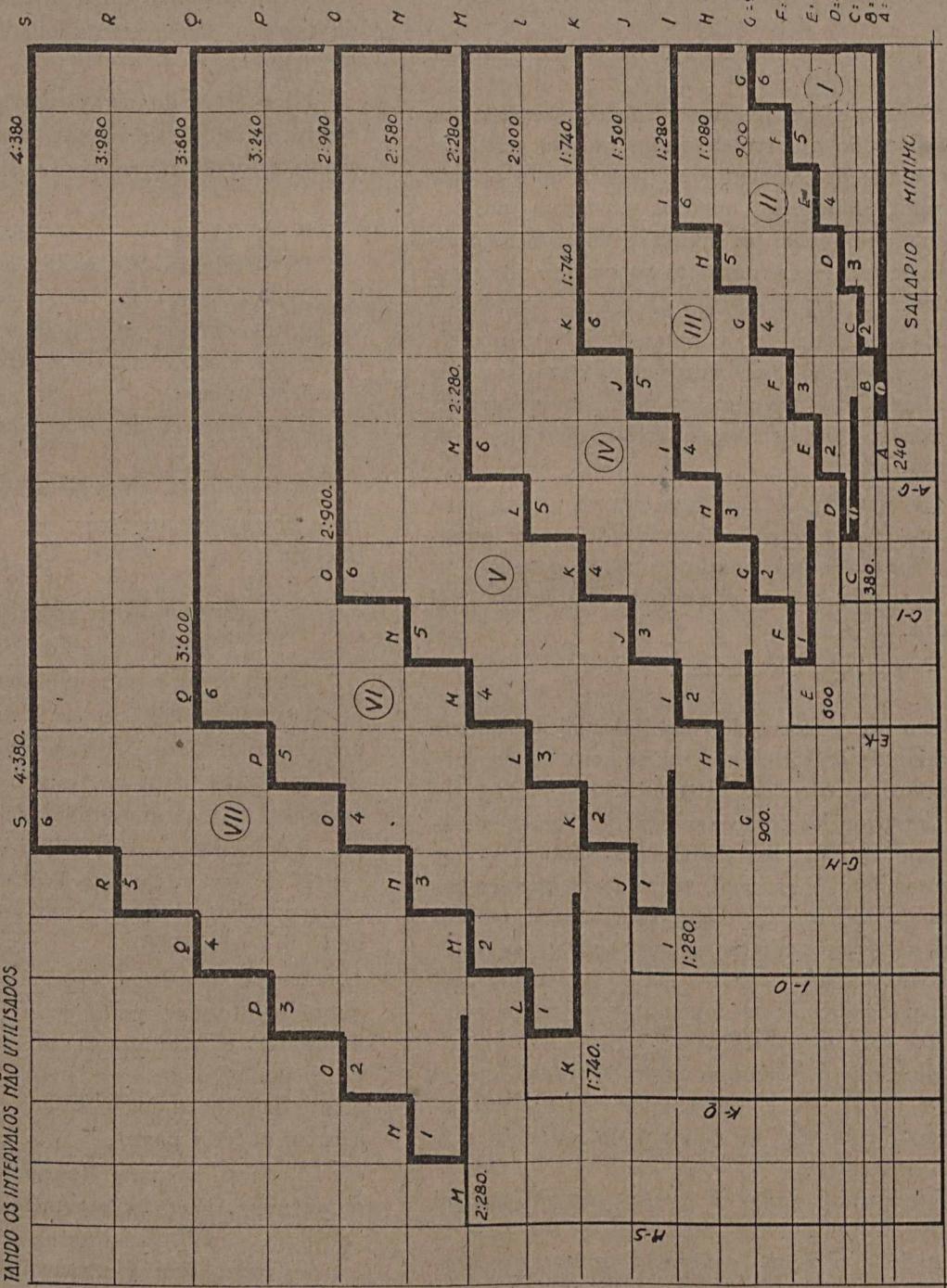
- todas com 6 promoções;
- níveis de remuneração progressivamente crescentes;
- amplitudes de acesso uniformemente crescentes;
- observada a lei do salário mínimo.

O aspecto harmonioso do conjunto dá uma idéia concreta do perfeito ajustamento das carreiras ideadas aos níveis propostos para o escalonamento novo.

- TODAS COM 6 PROMOÇÕES
- NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO PROGRESSIVAMENTE CRESCENTES
- AMPLITUDE DE ACESSO PROGRESSIVAMENTE CRESCENTE
- OBSERVADA ALETO SALÁRIO MÍNIMO.

ESQUEMA DE 7 TIPOS DE CARREIRAS NOVAS, COM AS SEGUINTE CARACTERÍSTICAS:

E FÁCIL VERIFICAR QUE A ESTRUTURA PROPOSTA COMPORTE ATÉ 13 CARREIRAS NOVAS APROVANDO OS INTERVALOS NÃO UTILIZADOS



Como se vê, o novo escalonamento está apto a atender a nada menos de 13 tipos diferentes de níveis funcionais que eventualmente possam vir a ser definidos em função dos diversos níveis sociais apurados pelo recenseamento básico preliminar que, anteriormente, preconizamos.

Entretanto, muitos outros tipos de carreira poderão ser admitidos, bastando, para isso, que o escalonamento seja sub-dividido ainda mais, da seguinte maneira :

- admitindo um aumento inicial de apenas 30\$0;

- b) admitindo, como acréscimo dos aumentos, a quantia de 10\$0.

Como é facil de ver, o número de degraus do escalonamento será duplo, oferecendo assim um número, tambem duplo, de disponibilidades gradativas, o que, mais uma vez confirma a enorme *elasticidade da solução proposta*.

NÍVEL SOCIAL E NÍVEL CULTURAL

Completando a delicada tarefa de sugerir aperfeiçoamentos para os métodos e sistemas vi- gentes, queremos solicitar a atenção dos Poderes Pùblicos, pàra uma lamentavel confusão que hoje se estabelece, em torno da remuneração dos fun- cionários, quando não se toma em consideração o seu nível social e cultural.

Não resta a menor dúvida sobre a grande im- portância do problema, sob êsse novo aspecto.

Existe, hoje, todavia, uma tendência geral muito acentuada, para se desprezar êsse aspecto fundamental do problema.

Não ha negar que o patrimônio cultural do funcionário deve ser instituído como ponto de partida de sua remuneração específica.

Não é possivel comparar, por exemplo, o va- lor cultural de funcionários pertencentes aos se- guintes níveis :

- a) simplesmente alfabetizado ;
- b) curso primário completo ;
- c) curso secundário completo ;
- d) curso superior de especialização técnica ;
- e) curso de Escola Superior.

Cada um pertence ao seu nível próprio, in- confundivel com os demais.

Convém lembrar, a respeito, o capital tempo e esfôrço, empatado em cada caso :

- 1 ano apenas para alfabetização ;
- 5 anos para obtenção do diploma de curso primário ;
- 11 anos para obtenção do diploma de curso secundário ;
- 13 anos para obtenção do diploma de curso de especialização ;
- 16 anos para obtenção do diploma de Escola Superior.

Como se vê, bem distintos devem ser os pla- nos das carreiras correlativas aos níveis men- cionados.

Acresce a circunstância, muito verdadeira, de que, via de regra, existe uma certa correlação muito expressiva, entre o nível social e o nível cultural do indivíduo.

Neste particular, merece a maior atenção do Govêrno, o caso das carreiras técnicas, absolu- tamente inconfundivel com o caso geral existente no serviço público.

A formação cultural dos técnicos demanda tempo, dinheiro e energias, tanto da parte do indivíduo, como da parte do próprio Govêrno, mais diretamente interessado no desenvolvimento do seu valor cultural.

O que dizer, então, de um tratamento menos condigno, para os funcionários que integram essa operosa classe ?

Merecem êles, evidentemente, um especial cui- dado no seu tratamento, menos em benefício dos indivíduos, do que no interesse da própria cole- tividade.

E, por ser êsse o nosso pensamento, apresen- tamos como derradeira sugestão, um exemplo grá- fico de 5 tipos de carreiras novas, tendo em vista, o nível social e o nível cultural dos funcionários.

As carreiras ideadas se ajustam perfeitamente ao escalonamento proposto para um reajustamento novo dos níveis de remuneração existentes no Serviço Pùblico.

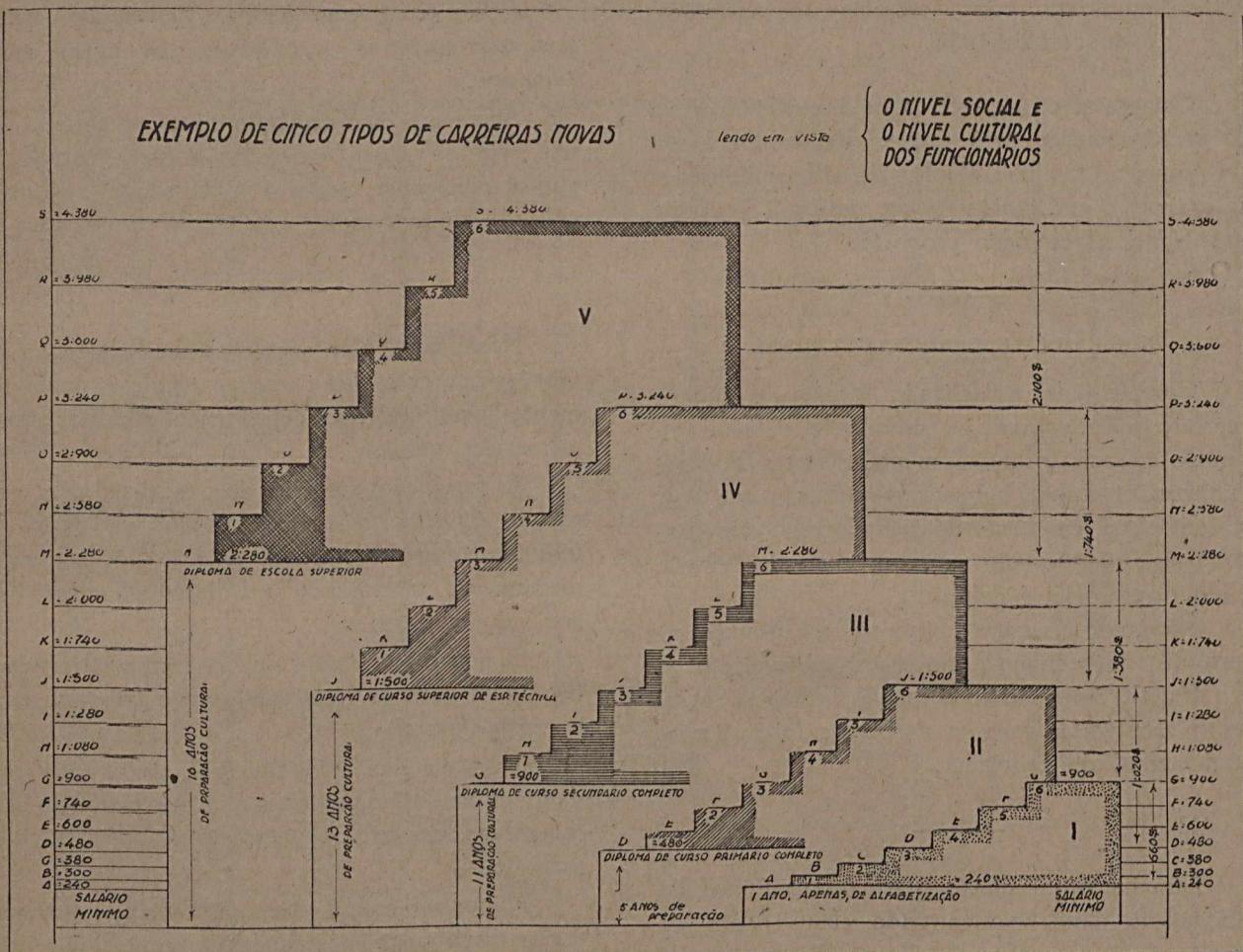
OBSERVAÇÃO FINAL

Terminando êste último capítulo do nosso trabalho, pedimos, ainda uma vez, a atenção dos que nos lêem, para o aspecto absolutamente geral das soluções ideadas.

Os casos concretos figurados têm apenas em vista uma objetivação do problema, para melhor compreensão das soluções gerais apresentadas.

Nada do que propusemos é rígido ou defi- nitivo.

O que importa respeitar são os princípios técnicos, defendidos no decurso da presente monografia, aos quais nos subordinamos, aliás, para a determinação das soluções objetivas figuradas.



Ao Departamento Administrativo do Serviço Público, e a él tão somente, como autoridade máxima que é, na matéria, cabe o direito de fixar as premissas definitivas que devem servir de fundamento às soluções futuras.

A él, por conseguinte, só nos resta agradecer esta oportunidade rara, que nos ofereceu, de colocarmos à sua disposição, em boa hora, todos os dados e observações que logramos colher durante a nossa vida de funcionário público.

Repetiremos, como o grande Maeterlinck :

“Il n'arrive jamais de grands événements intérieurs à ceux qui n'ont rien fait pour les appeler ; et cependant le moindre accident de la vie porte en lui la semence d'un grand événement”.

V — CONCLUSÕES GERAIS

1.

O problema da remuneração do funcionário público, quando se deseja resolvê-lo de um ponto de vista racional e definitivo, deve ser encarado, simultaneamente sob o tríplice aspecto :

- a. — Estudo da composição racional do vencimento.
- b. — Reajustamento dos níveis de remuneração.
- c. — Estruturação racional das carreiras.

2.

A nova estrutura do vencimento dos servidores públicos deve ser, tanto quanto possível, uma estrutura funcional.

3.

Um recenseamento básico, preliminar, sobre as despesas que absorvem o vencimento do funcionário, é a única medida capaz de favorecer soluções específicas para o meio nacional.

4.

O reajuste dos níveis de remuneração existentes deve obedecer a um critério sistemático de formação, definível por uma certa lei de formação progressiva e contínua, capaz de oferecer a elasticidade indispensável a uma constante readaptação às contingências do meio e da época.

5.

A solução mais racional do problema não pode se afastar muito da lei de formação matemática que conseguimos fixar no presente trabalho.

6.

Reajustamentos periódicos e sistematizados se impõem como medida utilíssima para uma constante readaptação do vencimento dos funcionários públicos às contingências da época.

7.

A re-estruturação das carreiras deve ser estudada tendo em vista um grau de permeabilidade

que permita, a todos os funcionários capazes, um acesso garantido até o último degrau da sua respectiva carreira.

8.

O número de degraus de acesso deve ser constante para todas as carreiras existentes no Serviço Público; deve apenas variar a amplitude do aumento total de vencimento, ao longo de toda a carreira, que conviria ser progressivamente crescente, quando se sobe na hierarquia das mesmas.

9.

A fim de preservar, convenientemente, o patrimônio cultural dos funcionários públicos, deveria o Governo encarar com especial carinho o caso muito particular, e inconfundível, das carreiras técnicas.

10.

Todas as sugestões apresentadas na presente monografia possuem a elasticidade necessária ao seu condicionamento indispensável às premissas que forem oportunamente ditadas pelo Departamento Administrativo do Serviço Público.

OS CONCEITOS EMITIDOS EM TRABALHOS ASSINADOS SÃO DE RESPONSABILIDADE EXCLUSIVA DE SEUS AUTORES. A PUBLICAÇÃO DE TAIS TRABALHOS NESTA REVISTA É FEITA UNICAMENTE COM O OBJETIVO DE FACILITAR O CONHECIMENTO DE ASSUNTOS RELACIONADOS COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.