

APERFEIÇOAMENTO

Curso de Administração de Pessoal

Bem-Estar do Pessoal e Higiene do Trabalho

ALUÍSIO MOREIRA

SUMÁRIO: I — Conceito e extensão de bem-estar. II — Riscos a que está sujeita a atividade dos funcionários. III — Bem-estar econômico. IV — Bem-estar físico. V — Bem-estar espiritual. VI — Órgãos encarregados das atividades de assistência e previdência social no Brasil. Bibliografia.

I — CONCEITO E EXTENSÃO DE BEM-ESTAR — Não resta a menor dúvida de que a atitude do Estado para com aqueles que lhes prestam serviços tem sofrido considerável mutação nestes últimos tempos, e nem podia ser de outra forma, tendo em vista os inúmeros fatores que para isso concorreram.

Dentre esses fatores surge em primeiro plano a enorme expansão das atividades governamentais, decorrente em parte da industrialização intensiva, fazendo com que nestes últimos 30 anos o papel do Estado tenha sofrido completa metamorfose, passando da atitude contemplativa caracterizadora da era liberalista para a atitude dinâmica, ativa, orientada no sentido da economia dirigida, que distingue o Estado Moderno.

A transformação ocorrida no panorama estatal teria, inevitavelmente, que refletir no funcionalismo público, nas suas atribuições e nas qualificações requeridas para o pleno exercício das funções — não raro complexas e especializadas — que hoje lhe são atribuídas. Fischlowitz dá-nos uma perfeita idéia dessa transformação ao salientar que os funcionários públicos tornaram-se uma camada da sociedade que não mais fica à margem da vida econômica, tendo, ao contrário, uma participação ativa na organização dos processos econômicos; por outro lado, as funções desempenhadas pelos servidores do Estado passaram a ser bem diversas e sua responsabilidade bem maior do que aquelas que lhes competiam na época do liberalismo. Hoje em dia, a maioria dos autores reconhece a importância do papel desempenhado pelo elemento humano na administração pública. Mosher e Kingsley, por exemplo, afirmam que “um mundo reformado pela técnica exige servi-

dores públicos tecnicamente competentes”; Laski, por sua vez, sustenta que, modernamente, ou confiamos o serviço público a técnicos e peritos ou ocorrerá um colapso na máquina governamental (Laski apud Lúcio Bittencourt, in “Do Estágio Probatório e sua efetiva utilização” — (Tese — págs. 12-13).

Com efeito, o êxito dos grandes empreendimentos a cargo do Estado Moderno depende essencialmente da eficiência do fator humano no trabalho. Daí os cuidados que atualmente lhes são reservados e que determinaram a existência de inúmeros novos problemas, relativos à seleção de pessoal, orientação profissional e adaptação funcional, tendo sempre em vista a espécie de serviço a ser executado, dando margem ao surgimento da psicotécnica. Não basta, porém, a qualidade do pessoal, é preciso atentar para a situação e a conduta do indivíduo em face do trabalho e fora dele. Surge então a necessidade de amparar o pessoal, criar-lhe condições favoráveis de trabalho e de vida, promovendo a proteção social dos funcionários públicos através da adaptação e reeducação profissionais, do cooperativismo, da prevenção aos acidentes, do amparo à saúde do servidor e sua família, do seu conforto material, da higienização dos locais de trabalho e da proteção contra a invalidez e a velhice. Promovendo e efetivando as medidas acima mencionadas o Estado visa, sobretudo, o bem-estar do servidor e, conseqüentemente, obter maior eficiência dos serviços.

O bem-estar dos funcionários públicos pode assumir três aspectos distintos: econômico, físico e espiritual. Além dessas três modalidades, o conceito de bem-estar inclui ainda a defesa contra os riscos a que está sujeito o funcionário público no desempenho de suas atribuições.

II — RISCOS A QUE ESTÁ SUJEITA A ATIVIDADE DOS FUNCIONÁRIOS — Todo indivíduo que executa um trabalho (conseqüentemente também os funcionários públicos) está sujeito a uma série de riscos. Antes de iniciarmos o estudo de cada uma das modalidades de bem-estar, faremos uma ligeira apreciação sobre esses diversos riscos que

ameaçam a capacidade de trabalho dos servidores públicos e dos trabalhadores, em geral, os quais podem ser divididos em três grandes grupos: riscos profissionais, econômicos e físicos.

1. *Riscos profissionais* — Dentre os riscos profissionais contam-se os acidentes do trabalho e as doenças profissionais (tecnopatia).

Segundo Ciampolini, acidente do trabalho pode ser definido como

“um estado mórbido que modifica, temporária ou permanentemente, a capacidade do indivíduo para o trabalho, chegando mesmo a suprimi-la, ou provocando-lhe a morte, estado este decorrente de causa imprevista, repentina e violenta.”

Salienta Aladar Metall que a distinção entre um acidente de trabalho e uma doença profissional, torna-se, às vezes, um tanto difícil, em virtude da evolução industrial (particularmente da química) e dos processos de mineração. Isto porque, certas moléstias passaram a ser consideradas como doenças profissionais, equiparadas, sob a legenda de “riscos profissionais”, aos acidentes do trabalho.

As doenças podem ser direta ou indiretamente profissionais. Como exemplo de doença diretamente profissional cite-se o caso do saturnismo profissional; como exemplo de doença indiretamente profissional temos a tuberculose.

Os acidentes do trabalho e as doenças profissionais, como não podia deixar de ser, refletem profundamente sobre os serviços, provocando o licenciamento do funcionário com direito aos vencimentos integrais ou não, conforme o prazo da licença, ou então a aposentadoria para cuja concessão o servidor público, segundo o sistema brasileiro, não está obrigado a qualquer contribuição, enquanto estiver em exercício.

Com respeito à questão dos direitos aos vencimentos em caso de doença profissional ou acidente, é preciso que se diga que, em confronto com vários outros países, o Brasil adota uma política bem mais favorável aos funcionários. Senão vejamos: na França, durante os três primeiros meses os servidores públicos têm direito aos vencimentos integrais; após esse prazo recebem nos 3 meses seguintes $1/3$ ou $1/2$ dos vencimentos. Na Áustria, os funcionários efetivos percebem vencimentos integrais durante um ano; os contratados, durante um prazo variável de 1 a 2 meses (três meses em casos excepcionais). Na Itália, o direito aos vencimentos em caso de doença varia de acordo com o tempo de serviço do funcionário: os que têm 10 anos de serviço recebem de $1/3$ a $1/2$ dos vencimentos; os que possuem tempo de serviço inferior a 10 anos recebem de $1/4$ a $1/3$. Na Polônia, os servidores públicos recebem vencimentos integrais nos 6 primeiros meses de doença. Na Inglaterra, aos funcionários estáveis são pagos vencimentos integrais nos 6 primeiros meses de doença, podendo tal direito ser extensivo aos seis meses seguintes mediante parecer favorável

da autoridade competente. Os funcionários provisórios, cujos vencimentos não ultrapassem 250 libras, por ano, após um certo estágio, têm direito aos vencimentos durante um período de 6 semanas a 3 meses. Enquanto isso, no Brasil, de acordo com o novo Estatuto os funcionários públicos têm direito aos vencimentos integrais até 24 meses, quando licenciados para tratamento de saúde, acidentados em serviço ou atacados de doença profissional ou comum.

De acordo com o sistema brasileiro, a agressão em serviço, caso não haja sido provocada, é considerada como acidente de serviço e se dela resultar o falecimento do servidor, sua família receberá uma pensão especial, correspondente à metade do vencimento, remuneração ou salário que percebia em exercício.

2. *Riscos econômicos* — Exemplo característico do risco econômico é o desemprego que pode ser atendido mediante o seguro-desemprego, usado já em vários países e do qual existem vários tipos. O montante do seguro é, geralmente, calculado tendo em consideração o número de anos de serviço prestado pelo desempregado e as condições financeiras de seu emprego anterior.

Em comparação com qualquer das demais categorias de empregados, existe para a classe dos funcionários públicos maior proteção do próprio emprego e garantia de estabilidade em menor prazo de tempo. Seria, por isso, de certo modo descabida a existência do seguro contra o desemprego relativamente aos servidores do Estado. Não obstante, para prevenir os casos de extinção de carreiras, cargos ou funções existe para os funcionários o instituto da disponibilidade, que é uma espécie de seguro-desemprego.

Na Suécia, o seguro-desemprego é voluntário, recorrendo os assalariados às instituições do gênero. O segurado recebe diariamente um auxílio e mais um abono extra por marido, mulher ou filho. Há ainda um abono especial para auxiliar a manutenção da casa. As condições para o pagamento são:

- a) que o candidato tenha em vão solicitado colocação na agência oficial de empregos;
- b) que pagou uma certa quantia, sob a forma de contribuições, durante o tempo em que esteve trabalhando.

3. *Riscos físicos* — Dentre os diversos riscos que ameaçam os servidores públicos no trabalho ou fora dele, requerem especial cuidado os riscos físicos, isto é, os relacionados com a própria existência humana: as moléstias comuns, a maternidade, a invalidez e a morte.

No primeiro caso — tratamento da própria saúde em virtude de doença comum — existe, entre nós, conforme já foi salientado, o recurso do licenciamento do servidor, com percepção integral dos vencimentos até o prazo máximo de 24 meses. Segundo o antigo Estatuto dos Funcionários o prazo da licença com percepção integral dos

vencimentos era de 12 meses; após o transcurso desse prazo, o servidor sofria o desconto de 1/3 dos vencimentos, do 13º ao 18º mês, e de 2/3 nos meses seguintes até completar 24 meses de licença, providenciando-se então sua aposentadoria, caso não estivesse em condições de reiniciar o exercício.

À servidora pública gestante é concedida uma licença pelo prazo fixo de quatro meses com vencimentos integrais e um auxílio-natalidade, cuja concessão pode revestir-se de duas formas: determinada importância em dinheiro ou benefícios em natureza, como sejam remédios, leite em pó, agasalhos, etc.

A invalidez e a velhice costumam ser protegidas mediante a concessão da aposentadoria ao funcionário, o qual é afastado inteiramente do exercício do cargo, com a percepção integral ou não dos vencimentos. Com a morte do servidor público, seus dependentes são amparados, mediante a concessão de uma pensão, cujo montante é proporcional ao tempo de serviço prestado e ao valor da contribuição que, para esse fim, vinha o funcionário pagando em vida.

III — BEM-ESTAR ECONÔMICO — O bem-estar econômico é obtido através da concretização de várias medidas que visam proporcionar ao indivíduo que trabalha — no nosso caso o servidor público — condições tais que lhe permitam satisfazer as suas necessidades normais de vida.

Essas medidas podem variar de atividade para atividade, mas de um modo geral são as seguintes:

- adoção de um bom plano de remuneração;
- adoção do salário-família ou abono familiar, por meio do qual o indivíduo possa melhor atender aos encargos de família;
- concessão de aposentadoria, nas suas diversas modalidades: por motivo de invalidez; de idade (compulsória); como prêmio, etc.
- concessão de pensão à viúva e herdeiros menores do servidor falecido.

A primeira etapa de um programa que vise proporcionar o maior bem-estar econômico ao pessoal de uma organização consiste na adoção de um plano de remuneração capaz de proporcionar aos elementos que nela trabalham, uma justa compensação pelo serviço prestado.

Outra medida em prol do desenvolvimento do bem-estar do pessoal é a adoção do salário-família ou abono familiar visando suplementar os vencimentos dos servidores que possuem família numerosa e que lutam com dificuldades para atender aos encargos dela decorrentes, bem como as despesas impostas pela educação dos filhos.

Já a aposentadoria segundo o sistema brasileiro constitui um direito assegurado ao funcionário independentemente de qualquer contraprestação, podendo, portanto, ser considerada como uma verdadeira medida de assistência social, que visa a garantia de subsistência do servidor público em sua inatividade. A aposentadoria determina o

afastamento definitivo do funcionário do serviço ativo, por motivo de invalidez (comprovada ou presumida), de idade (compulsória), ou, por fim, como prêmio aos serviços prestados por longo espaço de tempo. Com a concessão da aposentadoria o servidor público receberá os vencimentos integrais ou parte deles, conforme o caso.

A pensão é uma importância paga mensalmente à viúva e aos herdeiros menores do servidor falecido, com o objetivo de proporcionar-lhes o bem-estar econômico, enquanto os beneficiários não possam dispor de meios próprios de subsistência.

Além das medidas acima referidas o bem-estar econômico inclui ainda um plano de auxílio à aquisição de utilidades, compreendendo:

- a) incremento do cooperativismo entre os servidores públicos, a fim de possibilitar-lhes a aquisição de utilidades em bases mais econômicas;
- b) instalação de restaurantes a baixo preço junto às repartições, gênero S.A.P.S., visando não só o fornecimento de refeições a preços módicos, mas também alimentação mais nutritiva, controlada cientificamente; são exemplos os restaurantes do I.P.A.S.E. e do Departamento de Imprensa Nacional;
- c) aquisição de casa própria, mediante pagamento facilitado por prestações módicas e a longo prazo, através de organizações criadas para esse fim (I.P.A.S.E. e demais Institutos congêneres);
- d) os empréstimos a juros módicos constituem outra forma de assistência social visando o bem-estar econômico dos funcionários, achando-se a cargo das organizações de previdência e assistência, sendo custeados através dos fundos resultantes das próprias contribuições dos servidores públicos e descontados em folhas de pagamento.

IV — BEM-ESTAR FÍSICO — Tem por fim a manutenção da saúde do funcionário e sua proteção contra acidentes. Compreende a higiene do trabalho, a prevenção de acidentes e a assistência médico-hospitalar.

1. Higiene do trabalho — Evolução histórica — O problema da higiene do trabalho passou por uma evolução histórica que a maioria dos autores divide em cinco fases bem definidas: empírica, ramazziniana, industrial, estatutal e moderna.

Na primeira fase — empírica — predominava a medicina popular. O problema da higiene do trabalho não era ainda objeto de estudo, não obstante reconhecer-se que certos tipos de trabalho provocavam enfermidades, as quais eram tratadas de qualquer modo, não se adotando, por outro lado, quaisquer medidas preventivas.

As medidas preventivas contra doenças profissionais somente começaram a ser adotadas no período ramazziano, assim chamado em homenagem a Ramazzini, o qual, em obra notável para seu tempo, para cada natureza de trabalho por ele estudada indicou várias normas que visavam a defesa sanitária do empregado.

A terceira fase teve início com a descoberta da máquina a vapor e o desenvolvimento das grandes indústrias, que forçaram os homens a agrupar-se em determinados gêneros de trabalho. Esta fase se caracterizou pela expansão das medidas

preventivas nas fábricas, leis de proteção às mulheres e menores operários e de limitação das horas de trabalho.

O acontecimento marcante da quarta fase foi a instituição do seguro social e do Estatuto que o regulamentava, em 1881, por Bismarck. Com o evento do seguro social houve grande expansão das medidas de higiene: o assalariado recebeu maior amparo e a higiene do trabalho surgiu como uma necessidade, não somente para o empregado, mas também para o patrão e para o próprio Estado, todos economicamente interessados em proteger a capacidade produtiva do trabalhador.

O quinto período — chamado Moderno — iniciou-se em 1919, após a 1.^a Grande Guerra, com o Tratado de Versalhes e a criação da Repartição Internacional do Trabalho. Ultimamente, a higiene do trabalho tem-se desenvolvido notavelmente em todos os países, acompanhando o progresso social e científico da medicina industrial.

Conceituação — Distinção entre Medicina do Trabalho e Higiene do Trabalho — Não há como confundir Medicina do Trabalho com Higiene do Trabalho. Ambas têm campo de ação perfeitamente delimitado. A primeira compreende a diagnose e a terapêutica das doenças profissionais e dos acidentes do trabalho; ao passo que a segunda abrange a psicotécnica, a organização científica do trabalho, a técnica de segurança do trabalho e a prevenção das doenças profissionais. Num sentido prático, a distinção existente entre esses ramos da Medicina seria a mesma que existe entre um médico clínico e um médico sanitário, ou seja, entre o que diagnostica e trata das doenças transmissíveis e o que aponta as regras ou medidas especiais que têm por fim evitar ou combater as causas daquelas doenças.

Como vemos, a higiene do trabalho procura evitar os infortúnios do trabalho, agindo no setor da higiene pessoal, no da geral, ou ainda na proteção individual coletiva, contra os métodos nocivos de trabalho. Afastando as causas de perigo e de insalubridade através do estudo do próprio ambiente de trabalho, dos agentes de intoxicações, das causas mais comuns de acidentes, pela observação do elemento humano por meio da psicotécnica, a Higiene do Trabalho aponta as providências e as normas que devem ser adotadas em cada caso.

A higiene do trabalho compreende dois aspectos perfeitamente distintos: a higiene dos locais de trabalho e a higiene do trabalhador.

Sempre houve de parte dos empregadores grande relutância em promover a higiene dos ambientes de trabalho. Foi mesmo necessário que a ciência médica provasse que certas medidas nesse sentido concorreriam para aumentar a produtividade do trabalho para que os capitalistas

resolvessem inverter dinheiro na instalação higiênica dos locais de trabalho.

Um bom programa de higienização do trabalho, com respeito a locais e ambientes, compreenderia:

- temperatura adequada;
- ventilação suficiente;
- iluminação bem dosada.

A higiene do trabalhador também comporta duas situações distintas: higiene física e higiene mental. Como se trata de problema de aplicação genérica a todos os indivíduos, limitamo-nos a esta referência.

2. *Prevenção de acidentes* — A prevenção de acidentes constitui problema social dos mais relevantes, devido sua repercussão na vida social de um país. Há que salientar, ainda, o fato de que, atualmente, a atenção dos higienistas está-se voltando, em especial para o elemento humano, para a valorização da sua saúde física e mental, com o fim de aproveitar ao máximo suas energias produtivas.

O desenvolvimento da maquinaria industrial, nos fins do último século, determinou um aumento de tal forma considerável de acidentes ocasionados pelo trabalho que despertou a atenção geral para o estudo do problema.

Na prevenção dos acidentes, a primeira providência que se impõe é a verificação de suas causas, as quais geralmente são classificadas em: causas endógenas ou internas e causas exógenas ou externas.

As causas endógenas são as mais importantes, devido às constantes repetições de acidentes por parte dos trabalhadores. São provocadas pela ignorância no emprego ou uso dos materiais, pela fadiga, e ainda em virtude de propensão ou de educação profissional deficiente ou falha.

As causas exógenas quase sempre derivam da má higiene do local do trabalho, da falta de boa iluminação e da má qualidade dos materiais empregados.

Meios de serem evitados os acidentes — Existem meios de ordem técnica, de ordem educacional e de ordem legal.

Entre os meios de ordem técnica, avulta a necessidade de uma organização racional do trabalho e o emprego de instrumentos de defesa, tais como: grades, chaves, higiene do local, postos de socorro urgente, etc.

Dentre os meios de ordem educacional, estão a educação e o treinamento do indivíduo para a prevenção de acidentes, concitando-o ao uso de aparelhos próprios para a prevenção.

Uma das maiores causas de acidentes reside na ignorância do trabalhador, o qual deve, por isso, ser treinado contra a ocorrência de acidentes, apontando-se-lhe o perigo existente e aconselhando-o a não arrostá-lo.

Os meios de ordem legal são os constantes de dispositivos legais destinados a evitar os acidentes.

3. *Assistência médico-hospitalar* — A previdência social só se completa com a cobertura total dos riscos de doença e natalidade, incluindo a assistência médico-hospitalar ao servidor público e sua família. A extensão da assistência médico-hospitalar às pessoas da família do servidor se justifica pela tranqüilidade que a êste seria proporcionada, lucrando com isso a própria Administração Pública.

O tratamento eficaz da doença é de grande influência no sentido de prevenir a invalidez prematura, decorrente de doença não tratada a tempo e sistematicamente.

No serviço público federal brasileiro a assistência médico-hospitalar está a cargo do I.P.A.S.E. e do Hospital dos Servidores do Estado, que se acha devidamente equipado para desenvolver suas atividades.

V — BEM-ESTAR ESPIRITUAL — Seu objetivo é proporcionar boa disposição de espírito do indivíduo para com o trabalho que executa. De um certo modo pode-se dizer que o bem-estar espiritual depende do bem-estar econômico e do bem-estar físico. Vale dizer, sem que esteja economicamente assegurado e sem que esteja na plenitude de sua saúde, o trabalhador não pode usufruir o bem-estar espiritual necessário à perfeita execução de suas atribuições.

O elemento humano é a própria alma da organização, por isso devemos cuidar, com zelo, do bem-estar espiritual do funcionário, a fim de que se obtenha maior eficiência dos serviços. Um dos pontos básicos da política orientada no sentido de assegurar o necessário bem-estar espiritual ao funcionário, está na existência de um regime de cooperação efetiva entre chefes e subordinados, funcionando de tal modo que permita aos servidores expressarem suas queixas e apresentarem suas sugestões. De um modo geral, todavia, um bem elaborado programa de assistência ao bem-estar espiritual do funcionalismo público, deverá:

— incrementar as atividades recreativas, mediante criação de associações de classes, clubes, colônias de férias, etc.;

— criar e desenvolver o espírito de equipe entre os funcionários;

— promover a adaptação do funcionário ao trabalho, mediante orientação profissional adequada, seleção científica do pessoal, "placement" satisfatório, treinamento que facilite a execução normal dos serviços e bom ambiente de trabalho.

VI — ÓRGÃOS ENCARREGADOS DAS ATIVIDADES DE ASSISTÊNCIA E PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL. *Nos serviços públicos* — As atividades de assistência e previdência social relativas aos servidores públicos acham-se a cargo de dois órgãos principais: as Seções de Assistência Social e o I.P.A.S.E.

As Seções de Assistência Social (S.S.), criadas junto ao órgão de pessoal de cada um dos Ministérios civis, têm por fim promover o bem-estar e o aperfeiçoamento físico, intelectual e social dos servidores públicos. Competem-lhes as seguintes atribuições regimentais:

a) estudar as medidas preventivas contra os acidentes que possam atingir os servidores públicos no exercício de suas funções;

b) determinar medidas de socorros urgentes;

c) determinar providências no sentido da higienização dos locais de trabalho e do conforto do pessoal;

d) colaborar na incentivação do cooperativismo;

e) colaborar nos estudos de tipologia, antropometria e psicotécnica, referentes aos servidores públicos;

f) estudar e propor a organização de cursos de adaptação e aperfeiçoamento;

g) fornecer atestados de sanidade e capacidade física às pessoas propostas para funções de extranumerários;

h) fornecer laudos médicos, nos casos de licença para tratamento de saúde, verificação de doença em pessoa da família e de ausências ao serviço por motivo de doença;

i) participar, através de um representante médico, das Juntas Médicas designadas para os casos de aposentadoria;

j) colaborar com os órgãos próprios no estudo das causas determinantes da diminuição do rendimento no serviço, bem como dos estudos de medidas tendentes a racionalizar os métodos e normas de trabalho.

Na realidade, porém, as S.S. têm-se limitado apenas a exercer atividades de ordem fiscalizadora, como por exemplo a de controle das visitas médicas a domicílio.

O Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado (I.P.A.S.E.) é a entidade oficial à qual compete "realizar o seguro social do servidor do Estado, e ainda cooperar na solução de problemas de assistência que lhe sejam referentes". As atividades assistenciais êle as vem realizando através do Hospital dos Servidores do Estado, de vários ambulatórios, sanatórios e de um restaurante, tipo S.A.P.S., instalado no Distrito Federal. Além disso, o I.P.A.S.E. se encarrega da concessão de pecúlios e pensões à família dos seus contribuintes, sendo os servidores públicos descontados, para êsse fim, em 5% dos seus vencimentos. Finalmente, serve ainda o I.P.A.S.E. de intermediário do Governo para o pagamento da aposentadoria dos extranumerários.

Nas empresas privadas — No tocante aos trabalhadores das empresas privadas, as atividades de bem-estar são coordenadas administrativamente pelo Departamento Nacional de Previdência Social, executadas por vários órgãos que mais adiante enumeraremos e julgadas em última instância, contenciosa e administrativa, pelo Conselho Superior de Previdência Social, assistido pelo Ministério Público do Trabalho, através dos Procuradores de Previdência. Êsse Tribunal se completa com representantes dos empregados e dos empregadores, indicados pelos respectivos sindicatos de classe, que nêle atuam como juizes.

Os órgãos que executam a Previdência Social são de caráter autárquico e administrados por um Presidente e um Conselho Deliberativo ou

Fiscal, de que participam empregados e empregadores. A seguir, enumeraremos os diversos órgãos encarregados da execução da assistência e previdência no Brasil e o caráter das atividades que respectivamente exercem. Temos as seguintes entidades :

1. ASSISTÊNCIA SOCIAL

a) *Legião Brasileira de Assistência (L.B.A.)* — Presta assistência de um modo geral no território nacional a todos os brasileiros, independentemente da que é prestada pelos diversos Institutos de Previdência aos seus respectivos contribuintes;

b) *Serviço Social da Indústria e Serviço Social do Comércio* — Exercem atividades idênticas às da L.B.A., mas têm seu campo de ação limitado aos Industriários e Comerciantes.

2. ASSISTÊNCIA ALIMENTAR

— *Serviço de Alimentação da Previdência Social (S.A.P.S.)* — Tem por finalidade o fornecimento de alimentação racionalizada aos trabalhadores em geral, a preços abaixo do custo.

3. ASSISTÊNCIA TÉCNICO-PROFISSIONAL

— *Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial* — Mantêm escolas profissionais para os filhos dos empregados do comércio e da indústria nos grandes centros comerciais e industriais.

4. ASSISTÊNCIA MÉDICA

— *Serviço de Assistência Médica Domiciliária de Urgência* — Encarrega-se dos socorros urgentes e dos transportes dos segurados de quaisquer Instituições para os hospitais das respectivas Instituições de Previdência Social.

5. ASSISTÊNCIA DE HABITAÇÃO

— *Fundação da Casa Popular* — Cuja finalidade consiste em construir casas populares ao preço de custo, indiferentemente a todos os brasileiros. O custeio da construção é feito com a receita alcançada por um imposto sobre todas as transações imobiliárias.

6. ASSISTÊNCIA RECREATIVA E CULTURAL

— *Serviço de Recreação Operária* — Mantém para os trabalhadores colônias de férias, bibliotecas, diversões de toda natureza, inclusive competições esportivas.

7. CAIXAS E INSTITUTOS DE APOSENTADORIA E PENSÕES

— São os órgãos técnicos responsáveis pela execução das atividades de previdência social em todo o país.

BIBLIOGRAFIA

MOSHER and KINGSLEY — *Public Personnel Administration* — Caps. XVII e XXVI.

TEAD and METCALF — *Personnel Administration* — Cap. XXIV.

PINTO PESSOA e NAZARÉ TEIXEIRA DIAS — *Princípios de Administração de Pessoal*, pág. 215.

ARI DE CASTRO FERNANDES — *O Rendimento no Trabalho e o Serviço de Assistência Social* (Tese) — Pub. avulsa n.º 54-43 — D.A.S.P.

DURVAL ROSA BORGES — *Seguro Social no Brasil*.

JOÃO DE ALBUQUERQUE — *Seguro e Assistência Social* (Artigo) — "Revista do Serviço Público", jan.-fev. e março-abril de 1947.

ANTÔNIO BARSANTE — *Origem da Previdência Social no Brasil* (Artigo) "Revista do Serviço Público", março de 1945, pág. 26.

STANISLAU FISCHLOWITZ — *Assistência Médico-Social aos Servidores do Estado no Brasil* (Artigo) — "Revista do Serviço Público", jan. de 1942, pág. 39.

STANISLAU FISCHLOWITZ — *Os problemas básicos da Previdência Social* (Artigo) — "Revista do Serviço Público", jun. de 1942, pág. 20.

STANISLAU FISCHLOWITZ — *Os Sistemas de Organização da Previdência Social* (artigo) — "Revista do Serviço Público", julho de 1951, pág. 17.

HELVÉCIO XAVIER LOPES — *Evolução Histórica do Seguro Social* (Artigo) — "Revista do Serviço Público", julho de 1943, pág. 5.

RUBENS DA ROCHA PARANHOS — *Assistência Social aos Servidores do Estado* — Pub. avulsa do D.A.S.P.

RUDOLF ALADAR METALL — *A Segurança Social sob o Prisma Internacional* (Artigo) — "Revista do Serviço Público", nov. de 1944, pág. 18.