

“MERCIMENTO”

EM *Administração de Pessoal*, muito já se escreveu e mais se disse a respeito de merecimento, de merecimento ou sistema de merecimento.

Todos e quaisquer comentários, porém, têm-se endereçado ao ingresso no Serviço Público e não à carreira no Serviço Público, o que, sem dúvida, é mais significativo.

Importa, assim, uma revisão de conceito e, de forma utilitária, adoção de nova atitude, mais peremptória com referência ao último aspecto aludido.

Assim, primeiramente, cumpre fixar:

Em *Administração de Pessoal*, quando predomina — para efeitos de ingresso nos cargos ou carreiras bem como para promoção ou mesmo colocação nos postos de chefia — “o prestígio de maus políticos, de parentes ou de amigos, resulta o que se chama “sistema do pistolão”, “sistema do empenho”, “sistema do favor”, “filhotismo”, “nepotismo”, “genrocracia”, “favoritismo”, “sistema do apadrinhamento” ou “sistema dos despojos”. Per contra, quando nomeações, admissões, promoções ou escolha para os lugares de direção recaem em indivíduos capazes, de competência reconhecida, publicamente avaliada ou sabida por todos, tem-se o “sistema do mérito”, o “regime do concurso” ou o “regime do valor pessoal”.

Não é vã essa reafirmação de conceito; conceito, aliás, anteriormente formulado nesta Revista.

Admitir e pôr em prática a verdade encerrada nesse conceito é condição que, se não fôr preenchida, tornará precário ou mesmo anulará todo o esforço despendido para qualquer *Administração* interessada em obter e manter adequado corpo de servidores.

Pôsto em prática só no que tange ao ingresso no Serviço Público, o sistema do merecimento é aleijado e, indubitavelmente, sua resultante é a que se teria num barco cujo remador só manejasse com um braço. Mutatis

mutandis, é o que tem acontecido nos últimos três lustros: muita ênfase no processo seletivo inicial e muito personalismo ou subjetivismo nas demais fases que, sem discussão, têm que ser informadas pelo sistema do mérito, sob pena de não se ter Administração de Pessoal digna do nome.

Importa que o sistema do mérito caracterize cada ato do administrador de pessoal e é impositivo que ele funcione em toda a linha da Gerência de Pessoal, ou não se terá um Serviço Civil eficiente.

Citemos dois dados estatísticos: De 250.000 servidores, 30.000 estão nos quadros e tabelas por concursos e provas. E' expressiva essa parte no total? Os chefes e diretores são responsáveis por 80% do êxito nos serviços. Há qualquer regulamentação objetiva sobre a escolha ou seleção de chefes?

Para solucionar o primeiro problema, é indispensável que a Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento e os Cursos de Administração do D.A.S.P. disponham de mais amplos recursos. Para dar solução ao segundo problema, teremos o Plano de Classificação de Cargos cujo anteprojeto está em fase de conclusão.

Só assim, sairemos do empirismo para uma científica Administração de Pessoal.