

RECEITA GERAL DA UNIÃO

ESTIMATIVAS ELABORADAS À BASE DO MÉTODO DAS MÉDIAS TRIENAIS

(em milhares de cruzeiros)

ANOS	ESTIMATIVA	ARRECADAÇÃO	DIFERENÇA	
			ABSOLUTA	%
1943.....	3.959.016	5.442.646	— 1.483.630	— 24,26
1944.....	4.152.865	7.366.199	— 3.213.354	— 43,62
1945.....	4.621.593	8.852.056	— 4.250.463	— 47,79
1946.....	5.723.475	11.391.895	— 5.665.420	— 49,71
1947.....	9.220.300	13.853.467	— 6.653.167	— 47,88
1948.....	9.203.383	15.698.971	— 6.495.588	— 41,38

O cotejo dos dois quadros, contendo os resultados de operações idênticas orientadas por métodos diferentes, é suficiente para indicar que de fato temos progredido um pouco nesse setor. O erro máximo cometido pelos avaliadores da Divisão de Orçamento do D. A. S. P. foi de cerca de 15% e a

média não chegou a 13%. Enquanto isso, se as estimativas tivessem sido calculadas pelo anacrônico processo vigente anteriormente, iríamos encontrar um erro máximo de cerca de 50%, e a média de afastamento alcançaria a expressiva taxa de cerca de 43%.

SELEÇÃO

Mérito versus pistolão

BELMIRO SIQUEIRA

NO Estado de nossos dias, o campo de ação do Poder Executivo amplia-se continuamente. Imperativos econômicos, políticos e sociais exigem que a Administração Pública disponha, cada vez mais, de pessoal capaz, tecnicamente selecionado e preparado para o desempenho de seus numerosíssimos cargos e funções.

Auxiliado por uma racional máquina administrativa, integrada por servidores qualificados, com elevados índices de produção, poderá o Governo, a contento, cumprir suas finalidades. Caso contrário, não dispendo de elemento humano eficiente, não tendo um selecionado corpo de servidores, todo esforço será em pura perda, nenhum plano, ainda o mais simples, poderá ser executado integralmente.

A complexidade crescente e a ampliação tremenda das atividades governamentais forçaram os administradores e fizeram aos nossos políticos sentir que fins e meios têm de ser revistos. Entre as transformações que se operavam no cenário de nossa Administração, figura, como de real importância, dados os seus fundamentos técnicos e so-

ciais, a adoção do regime de provas para ingresso nas carreiras do Serviço Público Federal. Deu-se uma alteração de amplo, profundo e benéfico alcance: substituiu-se o pistolão pelo mérito.

Em que consiste o *sistema do mérito*? Quando se diz *sistema do pistolão*?

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 políticos, de parentes ou de amigos, resulta o que se chama “sistema do pistolão”, “sistema do empenho”, “sistema do favor”, “filhotismo”, “nepotismo” ou “favoritismo”. *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”. Os de língua inglesa dizem: “spoils system” ou “patronage system”, referindo-se ao primeiro e “merit system”, a êsse último.

Que sistema predomina entre nós?

Somos propensos a afirmar que a tendência para o sistema do mérito é mais acentuada. Senão, vejamos os comentários seguintes.

A seleção de servidores para os quadros do Serviço Público Federal é, hoje, fato indiscutível e conquista que permite classificar nossa Administração de pessoal como adiantada. Antes, até 1936, não tínhamos concursos, não conhecíamos o sistema do mérito. Um ou outro Ministério realizava provas, quase que internas, a fim de preencher umas poucas vagas. Em muitos casos, tínhamos mistificações, concursos pro-forma. Atrás e acima do mérito, da aprovação merecida, estava o pistolão e os empenhos políticos. De 1936 para cá, muitas modificações se verificaram. Em cada setor da Administração Pública deram-se revoluções dignas de nota, cabendo-nos salientar especialmente as verificadas no campo da seleção de pessoal para as repartições federais.

Outrora, eram tão simples as atribuições do Governo que qualquer cidadão, por mais pacato e bisonho, podia ser funcionário público, desempenhando tôdas as atribuições de sua repartição. Amigos, parentes, padrinhos políticos, empenhos etc. é o que valiam. Novos fins foram, porém, traçados e êsses velhos meios de entrar para os serviços do Governo tiveram de ser postos de lado.

Hoje, dada a organização e tendência da Administração Pública, impôs-se o recrutamento amplo de servidores para os quadros do Serviço Federal. A partir de outubro de 1936, a implantação do processo de concursos, concursos livres e honestos, para ingresso nas carreiras dos serviços da União, vem sendo paulatinamente feita.

Antes havia, constando de leis, a exigência de concursos. Há mais de uma década, porém, já estão sendo realizados concursos e provas de habilitação para preenchimento dos cargos e funções dos Ministérios. Sabe o candidato do Norte ou do Sul, dos mais diversos rincões do país, que para entrar nas fôlhas de pagamento do Governo Federal, terá de submeter-se a provas, terá de mostrar sua capacidade. E' o sistema do mérito, é a vitória do valor pessoal. E atualmente, como não poderia deixar de acontecer, estamos em marcha segura para a mais ampla efetivação do sistema do mérito. A obtenção de um cargo ou função no Serviço Público depende, hoje, não mais das boas relações, e sim da capacidade de cada um, do valor pessoal de cada candidato.

A Constituição, em seus artigos 184 e 186, bem como os dispositivos do artigo 23, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, concretizam um ideal democrático e ratificam o regime de concursos — único meio decente, técnico, econômico e que tem fundamentos sociais para admissão ou nomeação de servidores públicos. Venceu o regime da competência.

A função moralizadora do concurso é palpável. Com os concursos, ganham as repartições, ga-

nam os servidores e ganha o público em geral. Só dispondo de pessoal habilitado poderá uma repartição executar suas finalidades. E sentimos que o servidor selecionado por concurso é cômico de suas responsabilidades, é sabedor do quanto lhe custou sua posição e qual é o serviço social que, graças às suas atividades, sua repartição presta, direta ou indiretamente, a centenas e centenas de indivíduos, famílias ou grupos.

Antes eram tão chãos os serviços públicos que os mais modestos eleitores podiam desincumbir-se deles. Hoje, devido à organização da sociedade em que vivemos, não se poderá conceber o regime do filhotismo, do apadrinhamento ou da incompetência. Razões de tôda a ordem forçam os administradores, públicos ou particulares, a colocar suas empresas nos mais altos níveis de produção. E o elemento humano é o fator primário e básico. Maus servidores, má administração e péssimos serviços públicos.

A Administração Federal Brasileira não poderia ficar indiferente às transformações que se processaram nos adiantados países do mundo. Iniciando o C. F. S. P. C. a revolução no Serviço Federal, a medida primeira e sistemática que se tomou foi a adoção do sistema do mérito, sistema êsse que, de base fundamentalmente democrática, não poderia deixar de ter sido consagrado e mais uma vez expresso na nossa atual Carta Magna.

Até hoje, mais de 200.000 candidatos passaram pelas provas do D. A. S. P. Todos êsses candidatos foram examinados intelectualmente, tendo, para isso, voltado a aulas e procurado livros — movimento admirável na educação de adultos. Todos êsses candidatos foram examinados fisicamente, tendo, com isso, a oportunidade de saber a respeito de seu estado de saúde — movimento admirável de assistência médico-social.

Se o D. A. S. P. fôsse um fracasso em todos os demais aspectos de sua obra, bastaria o que fêz no campo da seleção de pessoal para os serviços públicos, a fim de remir-se de tôdas as suas falhas. Ainda agora realiza o D. A. S. P., em tôdas as capitais dos Estados, concursos e provas. Com o acervo anterior, passa o D. A. S. P. a completar mais de 2.000 concursos e provas, indo alcançar um total de mais de 20.000 servidores, 20.000 brasileiros que, graças ao regime de concursos, livres e honestos, abertos a todos, podem ocupar ou já ocupam posições nos quadros da Administração Federal.

A marcha das inscrições aos concursos e provas do D. A. S. P. revela tendência positiva e crescente. Verdade é que nos últimos anos houve um decréscimo, facilmente justificável diante de algumas imprescindíveis medidas governamentais, inclusive a da suspensão dos concursos. Sente-se, porém, que o sistema do mérito já está implantado.

Se para uns, menos atentos, parece que periclita, para aquêles que acompanharam de perto a realização dos 20 últimos concursos e das numerosíssimas provas, a observação é outra: os candidatos confiam no D. A. S. P. e, com grande interesse, ocorrem às salas de provas.

Os concursos são realizados aqui e nos Estados. A oportunidade é dada a todos. O sistema do mérito já se impôs. Os constituintes de 1946

ratificaram a política que se vinha adotando para ingresso no Serviço Público Federal. E o Governo do General Dutra é de fortalecimento e execução plena e efetiva do regime de concursos. Tivemos alguns concursos anunciados. Teremos, em breve, todos os demais e muitos outros ainda em fase de planejamento. As repartições estão reclamando pessoal, e pessoal bom, capaz, selecionado, selecionado técnica e democraticamente.

APERFEIÇOAMENTO

Curso de orientação, seleção e readaptação profissional

Prof. EMILIO MIRA Y LOPEZ

4.^a AULA

Exposição dos conhecimentos de Tipologia Humana que são de utilidade para determinar a base fisiosomática da individualidade e a diferenciação de suas modalidades de reação temperamental.

A Tipologia ou seja, o estudo de certos modelos ou "padrões" que servem para classificação de tipos humanos tem antecedentes muito remotos, atingiu uma aparente culminação com a Frenologia de Gell e chegou ao ocaso até que no século atual apareceu remozada graças a um mais profundo conhecimento das correlações entre os planos corporal e pessoal da atividade individual. Desde então, surgiu não simplesmente a *Anátomo-tipologia* (Antropométrica), mas a *Biotipologia* (Fisiomorfofodinâmica).

Duas escolas principais, a italiana (Viola, Pende e Naccarati) e a alemã (Wundt, Kretschmer, Jaensch) disputaram até poucos anos a hegemonia nesse campo. O Brasil conta com grandes cultores em tipologia e com magníficas obras e estudos experimentais (Berardinelli, Bastos etc.) sobre essa questão.

Recentemente, dois professores norte-americanos Sheldon e Stevens, discípulos de Viola e de Kretschmer, conseguiram criar uma síntese feliz dos princípios diretores das referidas escolas e deram considerável impulso à Tipologia, assentando-a sobre bases racionais que permitem obter u'a maior aplicabilidade de suas técnicas e dados.

Princípio Geral da Tipologia de Sheldon e Stevens

Os autores referidos partem da afirmação de que tudo possui o organismo humano provém das três camadas blastodérmicas: ectoderma, mesoderma e endoderma. Sabe-se que do ectoderma derivam a pele e os órgãos dos sentidos, assim como alguns revestimentos mucosos das aberturas naturais. Do mesoderma derivam o tecido conjuntivo (de

sustentação) e os órgãos do aparelho de locomoção (ossos, músculos, cartilagens articulares). Ao contrário, do endoderma derivam as vísceras, ou sejam, as entranhas de um modo geral.

O desenvolvimento relativo a essas três camadas blastodérmicas nas diferentes regiões orgânicas (cabeça, tórax ou peito, abdome, braços e pernas) dá lugar às diversas conformações ou aspectos morfológicos das mesmas, cuja síntese constitui o chamado somatotipo, ou tipo corporal. Dando um valor relativo de 1 a 7 ao desenvolvimento de cada uma dessas camadas, para cada uma das cinco regiões somáticas, teremos possibilidade de indicar cada somatotipo com 15 valores e, como os mesmos se correspondem ternariamente, sua média nos dará, em definitivo, três tipos. Assim, o somatotipo no qual domina de modo absoluto, nas cinco regiões da *mesoformia* ficará expressão pela fórmula 1 — 7-1. Ao contrário, o tipo 4 — 4 — 4 corresponderá ao somatotipo perfeitamente equilibrado, no qual a proporção dos tecidos procedentes das três camadas blastodérmicas é ôtimamente harmoniosa. De modo geral o tipo *ectomorfo* corresponde ao *longelíneo* de VIOLA e ao *leptosômico* de Kretschmer: o tipo *mesomórfico* de Sheldon e Stevens corresponde ao atlético de Kretschmer e o *endomórfico* de Sheldon e Stevens tem muitos pontos de contato com o pícnico de Kretschmer e o brevelíneo de Viola. Contudo na Tipologia de Sheldon e Stevens há 78 somatotipos. Isso supõe, evidentemente, u'a maior facilidade de discriminação ou "individualização" que nos sistemas anteriores. A segunda vantagem da Tipologia de Sheldon e Stevens está nas altas correlações que obtiveram esses autores entre os citados índices morfológicos e três tipos temperamentais (resultantes da aplicação de uma escala original que será estudada na próxima lição) denominados: *cerebrotônico*, *mio* ou *somatotônico* e *vicerotônico*.

LEITURA RECOMENDADA:

Sheldon-Stevens — *Varietia of Human Physique*