

constituir elementos subjetivos de julgamento, pois que não se pode precisar até que ponto se deve atribuir a elas o cunho de veracidade.

9. Eis aí algumas ponderações finais que nos parece oportuno tecer em torno do assunto estudado, para melhor elucidação do mesmo. Finalmente, desde que este trabalho não obedece a um plano rigoroso e inflexível de disposição, cabe ainda aqui sugerir uma medida, que certamente muito contribuirá para anular ou atenuar os índices de desistências até então registados nos cursos desta Divisão. Esta sugestão consiste em se estabelecer que a conclusão dos cursos da Divisão de Aperfeiçoamento importaria na aquisição de direitos dentro da esfera administrativa, traduzidos em van-

tagens imediatas para a vida funcional de quantos fôssem portadores de diploma ou certificado de aprovação final dos citados cursos. Esta medida teria como resultado estimular e firmar o interesse do candidato, multiplicando o número dos pretendentes e fixando seus interesses em objetivos certos de direitos líquidos e definidos. Um estudo especial sobre o assunto poderia encarar a possibilidade de se atribuir a estes documentos um valor significativo no boletim de merecimento do funcionário, para efeito de promoção, ou o direito de uma viagem-prêmio ao estrangeiro para especialização nas disciplinas do curso concluído, ou outras vantagens de alcance palpável e substancial".

## SELEÇÃO

### *Comissões de concursos*

BELMIRO SIQUEIRA

O D.A.S.P. sempre foi muito criticado. Últimamente, porém, as críticas têm chegado a extremos. Ainda ontem, certo ilustre deputado, pedindo sua extinção, negou tôda a sua obra. Até no setor da seleção de pessoal — em que os próprios inimigos da instituição apontam e elogiam sua ação moralizadora — o Departamento Administrativo do Serviço Público nada fez.

A tal ponto chega a má vontade dos críticos do D.A.S.P. que os mesmos são levados a afirmar ter o Departamento agido, de certo modo, com boa dose de critério nos concursos realizados, mas que tal não se deve tomar como resultado da eficiência do órgão e, sim, "por causa da transformação de costumes por que vimos passando ultimamente".

Dessas palavras infere-se que a implantação do regime de concursos nada teve a ver com o D.A.S.P. A adoção do sistema do mérito para ingresso nos quadros do Serviço Público Federal foi, segundo se depreende, um como que determinismo histórico-social.

O exame atento dos fatos, e, sobretudo, a justiça obrigam-nos, todavia, a tomar posição contrária à desses críticos. Isso porque, obra renovadora, como a que o D.A.S.P. empreendeu no setor da

seleção de pessoal, é resultante de um propósito definido, de um plano elaborado intencional e conscientemente, e não produto de circunstâncias aleatórias.

Por pesadas razões, somos forçados a aceitar que o sistema de provas, para provimento de cargos e preenchimento de funções, é conquista social e vitória administrativa que só se realizou seguramente graças ao trabalho orientador do D.A.S.P. e não ao acaso, como se pretende. A seleção regular e sistemática para os quadros do Serviço Civil Brasileiro é obra do D.A.S.P. Argumentar em contrário é desconhecer a história dos concursos entre nós.

Justamente por fazer alguma coisa de notável em seus diversos setores de ação é que o D.A.S.P. tem recebido e recebe críticas. Não acertou algumas vezes e tem defeitos, não há negar — é organização humana — mas, o seu acervo de trabalho compensa de muito as suas falhas. No setor da seleção, por exemplo, que críticas fazem ao D.A.S.P.? Primeiro, dizem que foram poucos os concursos realizados, depois afirmam ser transitórias as atividades de seleção e prescrevem comissões para substituírem a atual Divisão de Se-

leção e Aperfeiçoamento; em seguida exageram o preço dos concursos e, finalmente, sem o necessário estudo das provas que o D.A.S.P. aplica aos candidatos, deturpam as questões de exame, fazendo *blague* com as mesmas.

Quanto ao muito ou pouco que o D.A.S.P. tenha feito no setor da seleção de pessoal, basta que perguntemos: 2.000 concursos e provas de habilitação constituem pequena massa de trabalho? Preparar bancas, confeccionar folhetos e examinar 200.000 candidatos é tarefa insignificante? Não é obra verdadeiramente social selecionar e empregar mais de 20.000 servidores? Os concursos do D.A.S.P. têm provocado um movimento admirável de educação de adultos: milhares de candidatos voltam a aulas e procuram livros. Os concursos do D.A.S.P. têm constituído um movimento admirável de assistência médico-preventiva: milhares de candidatos são examinados fisicamente, tendo, com isso, a oportunidade de saber a respeito de seu estado de saúde.

Quanto à transitoriedade dos trabalhos de seleção, tiramos do célebre projeto de extinção do D.A.S.P.: Atividades ocasionais — os concursos — não justificam a existência de serviços permanentes, a Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento do D.A.S.P. ou o próprio D.A.S.P. E é do projeto:

.....  
 "Art. 5.º Os concursos para provimento de cargos de carreira e de outros que a lei determinar serão organizados, em colaboração com os Ministérios interessados, por uma Comissão nomeada para cada caso pelo inistro da Fazenda e composta de três funcionários de reputação ilibada e notória especialização nas matérias exigidas".  
 .....

Poderíamos apresentar ponderáveis argumentos por que as atividades de seleção devem continuar num órgão central, como o D.A.S.P., diretamente subordinado à Presidência da República e não em qualquer Ministério. Aliás, em número anterior desta Revista procuramos demonstrar essa tese. Agora, porém, achamos por bem salientar que as atividades de seleção de pessoal para os serviços públicos são contínuos e permanentes, exigindo pelo menos uma Divisão, dentro de um Departamento, para incubir-se deles.

As relações dos concursos e provas de habilitação já realizadas pelo D.A.S.P. indicam a massa

de trabalho a que o mesmo Departamento está sujeito. Concursos foram realizados para mais de 90 carreiras e cêrca de 1.900 provas de habilitação foram processadas. O total de concursos, incluindo-se os recentemente realizados, excede a duas centenas, lembrando-se que em alguns alcançam as inscrições números respeitáveis, 1.600, por exemplo, no de Escriturário.

Desde a verificação das vagas até a indicação dos candidatos habilitados, grande é o volume de trabalho cometido ao órgão selecionador, compreendendo-se, pois, fãcilmente, não ser racional o estabelecimento de comissões para a execução de atividades contínuas e prolongadas. Quantas comissões teríamos? E o pessoal auxiliar para essas comissões?

Citando as fases normas de um concurso ou prova de habilitação, convencêmo-nos da razão da existência do D.A.S.P. como órgão selecionador e não de descoordenadas comissões de concurso subordinadas ao Ministério da Fazenda. Estudar a carreira ou série funcional necessitante de pessoal; entrar em íntimo e permanente contato com o Ministério ou repartição interessada, a fim de estabelecer os característicos e conhecimentos que deverão ser atributos dos servidores necessários; organizar as instruções e programas; executar o indispensável recrutamento; processar as inscrições dos candidatos que, aos milhares e de todos os pontos do Território Nacional, afluem aos postos de inscrição; organizar bancas, bancas de cujo trabalho resultará o sucesso ou o fracasso de toda a seleção; aplicar as provas, para isso encontrando um sem número de obstáculos à vista da grande clientela dos concursos; corrigir as provas, exigindo esta fase um máximo de dedicação; publicar os resultados e homologá-los: eis as fases do processo seletivo. Poderiam transitorias comissões atacar eficientemente tôdas essas atividades? E as experiências de uma comissão, como passariam às outras? Seriam racionais os processamentos dos concursos e provas?

Cabe frisar também que ao D.A.S.P., afôa a execução das fases enumeradas, compete o seguinte: 1) propor e tomar providências destinadas à criação, manutenção e desenvolvimento dos mercados de trabalho para o Serviço Público; 2) orientar os candidatos à função pública; 3) manter o registro das pessoas que se mostram interessadas ou que pareçam habilitadas a certos

tipos de trabalhos e comunicar-lhes as oportunidades que se oferecerem; 4) tornar efetivas tôdas as medidas que se fizerem necessárias para a inscrição de candidatos aos concursos e provas de habilitação; 5) realizar estudos e pesquisas necessários à organização de provas; 6) apreciar recursos e reclamações que os candidatos apresentarem; 7) opinar sôbre a habilitação de candidatos a funções de extranumerários contratados e mensalistas, quando não houver prova para a função; 8) e analisar os resultados dos concursos e provas de habilitação e verificar a eficiência dos meios de recrutamento e seleção que tenham sido empregados.

Realizariam as comissões propostas tôdas essas funções? E são essas funções indispensáveis à efetivação de um sólido regime de concursos? O exame, ainda que superficial, indica-nos que tôdas as atividades citadas, e outras mais, são integrantes do funcionamento de qualquer sistema de seleção digno do nome e que as comissões projetadas não poderiam cumprí-las, uma vez que tais atividades estão acima de sua capacidade específica.

As comissões agiriam deficientemente, podemos prever, porque dificuldades tremendas e inúmeras — tantas vêzes enfrentadas e, a custo, vencidas por organismo central e prestigiado como o D.A.S.P. — as esmagariam ou as tornariam inoperantes. No Serviço Público, quando se fala em empregar, sabem os gabinetes quantas injunções melindrosas, de caráter político ou ético, têm de ser anuladas. Como agiriam as diminutas e absorvidas comissões de seleção que se instituissem dentro do Ministério da Fazenda? Como órgãos de aconselhamento, talvez funcionassem bem, mas como órgão de execução — e os processos seletivos são mais de 90% execução — estariam criadas para o fracasso, não alcançariam seus plenos objetivos.

Relativamente à seleção, o principal argumento do autor do projeto de extinção do D.A.S.P. foi de que as atividades de seleção de pessoal para o Serviço Público são esporádicas, ocasionais e que, assim, sendo, deveriam ser criadas, para cada caso, transitórias comissões de três membros, designados pelo Senhor Ministro da Fazenda. A inconsistência dêsse argumento é flagrante. Só o completo desconhecimento das taxas de movimentação de pessoal civil da União é que

poderá levar alguém a dizer que são transitórias as atividades de recrutamento e seleção de servidores para o Governo Federal. O Governo Federal é o maior empregador dentro da Nação. Trabalhos para preenchimento de vagas, de cargos ou funções, são contínuos e permanentes e exigem órgãos permanentes para dêles se encarregarem. Diariamente se dão vagas nos quadros de pessoal dos diversos Ministérios. Por abandono de cargo ou função, por demissão, por dispensa, por exoneração, por nomeação ou admissão em outro cargo ou função, por transferência, por aposentadoria ou por morte se verificam, dia após dia, inúmeras vagas nas dezenas de carreiras e nas centenas de séries funcionais dos grandes departamentos da Administração Federal. Continuamente se dão vagas e continuamente têm de ser realizados concursos e provas de habilitação para provimento das mesmas.

As aventadas comissões de concursos do Ministério da Fazenda não apresentariam qualquer vantagem, teriam multiplicados os defeitos apontados no atual sistema selecionador e encontrariam, já na sua origem, atribuições acima de sua capacidade. Faltaria a cada comissão designada a experiência, os estudos, as pesquisas que quase década de ininterruptos trabalhos de seleção conferiram naturalmente à Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento do D.A.S.P.

O sucesso inteiro da seleção repousa em pesquisas, estudos, trabalhos continuados, experiência armazenada. Como transitórias comissões de três membros fariam estudos sôbre mercados de trabalho, sistema educacional, recrutamento, orientação profissional, seleção profissional, formação profissional, seleção de pessoal, classificação de cargos e funções, análises e trabalho, remuneração, etc., a fim de conduzirem científica e racionalmente os concursos?

Mais uma indagação: Por que colocar as comissões propostas no Ministério da Fazenda e não no Ministério da Educação e Saúde? Ambas são soluções criticáveis, mas nêste último estaria a seleção menos inadequadamente colocada. O certo, porém, é o que já temos. Só um órgão central, como o D.A.S.P., junto e dependente apenas do Senhor Presidente da República, poderá resolver satisfatoriamente os problemas de recrutamento e seleção de pessoal para as repartições federais.