

nenhum prejuízo traz ao que reverte nem àqueles que encontra no quadro em que é incluído.

O Poder Legislativo é soberano e os nossos rápidos comentários não importam em censura às suas atividades.

Propomo-nos, apenas, prestar nossa colaboração, pondo em relêvo certas sutilezas que facilmente podem escapar aos legisladores ocupados, como sempre estão, com assuntos outros de grande relevância e maior complexidade.

## SELEÇÃO

### *Sistema do mérito - seus característicos*

BELMIRO SIQUEIRA

**D**O século XIX para cá, houve, no cenário da Administração Pública de todos os grandes países, transformações profundas e em larga escala. Surgiram problemas governamentais de tal maneira complexos que seria quase impraticável relacioná-los e muito difícil, senão impossível, dar-lhes soluções cabais e perfeitas. Vamos, por isso, focalizar apenas uma faceta de uma das questões que os governantes sempre têm de enfrentar: como prover os cargos públicos.

Em Administração Pública ou, mais restritamente, 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 de pistolão”, “sistema do empenho”, “sistema do favor”, “filhotismo” ou “nepotismo”. *Per contra*, quando nomeações, promoções ou escolha para os lugares de direção recaem em indivíduos capazes, de competência reconhecida, publicamente comprovada ou por todos sabida, 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.

Muito se tem falado e muito se tem escrito sobre o sistema do mérito. Nas páginas desta Revista, seguidas vezes, são feitas alusões a êle. Neste número, comentando os seus característicos, vamos dedicar-lhe um pouco de atenção.

Poderíamos começar traçando, em ligeiro esboço, a história do sistema do mérito. Basta-nos, porém, afirmar: aqui ou alhures, os fatos que compõem

sua história são os mesmos, as dificuldades de-  
frontadas ou a defrontar, para sua vitória ou, pelo menos, predomínio, são idênticas e, infalivelmente, sem nenhuma exceção, recolhem-se bons ou maus resultados, na Administração Pública, conforme seja êle ampla ou restritamente adotado.

Aquêle que se dedica a estudar o assunto, fácil e conclusivamente sentirá que, por razões de tóda a ordem, deveria imperar de maneira absoluta o sistema do mérito. Todavia, dadas as limitações e contingências humanas, verifica-se ser utópico e inverossímil o afastamento total e completo do sistema da apadrinhagem.

Às vezes, somos levados a pensar que só numa sociedade ideal, governada por santos e sábios, seria realizável a adoção irrestrita do sistema da competência. Achamos, por outro lado, que a implantação efetiva do regime do valor pessoal se condiciona a um maior desenvolvimento cultural e ético dos grupos interessados e depende ainda do aperfeiçoamento de algumas ciências e técnicas específicas.

Essas considerações não nos levam, contudo, a cruzar os braços e deixar que “normalidade” pública negativa — como é a prática do “spoils system” — ganhe terreno e substitua “normatividade” constitucional positiva. O sistema do mérito representa um ideal democrático, social, realmente desejável por uma grande massa dos que escolhem os governantes. Aliás, para isso compreendemos, é suficiente a enunciação do princípio fundamental que o norteia: a acessibilidade dos cargos públicos a todos os competentes, somente aos competentes e a começar pelos mais competentes.

São muito satisfatórios os resultados que se vêm alcançando na contínua e persistente luta para adoção, manutenção e ampliação do regime de concursos. Países adiantados e que antes do nosso estabeleceram leis a respeito do sistema do mérito, ou seja, do sistema de competição para preenchimento dos empregos públicos, ainda hoje não o fazem funcionar em tôdas as direções e sentidos, isto é, nas diversas órbitas de govêrno e para a totalidade de cargos e funções. Em abono dessa nossa informação, muito significativas são as seguintes palavras de Roosevelt, em 1937:

“O sistema do mérito deve ser estendido para cima, para baixo, e para fora, de modo que inclua todos os cargos do ramo executivo, exceto os que são de natureza política. Ao mesmo tempo, a administração do serviço civil deve ser reestruturada em um Órgão Central de Pessoal sob um chefe único, auxiliado por um conselho de cidadãos não partidários, nomeado para servir como cão de guarda do sistema mérito”.

(Report of the President's Committee on Administrative Management).

Nossa Constituição, em seus artigos 184 e 186, é de uma clareza meridiana e determina, iniludivelmente, a obrigatoriedade do sistema do mérito. E o artigo 23, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, em seus parágrafos, é, também, suficientemente explícito e, de maneira singular, ratifica o regime de provas para provimento dos cargos públicos. Apesar disso, não têm sido raros os requerimentos e as pretensões de órgãos de pessoal, de “entendedores de leis” e dos próprios interessados em forçar aplicações indébitas do artigo 23 e torcer a inteligência dos referidos artigos 184 e 186, a fim de prover efetivamente, sem concurso, cargos públicos. E aí é que está o erro: nomear sem que tenha havido competição. Os beneficiados têm, às vêzes, competência e valor — aceitamos — falta-lhes, porém, para, de fato, merecer os cargos que entram a ocupar, o título de terem sido os melhores classificados do que outros, também capazes, e que com eles tiveram o direito de disputar os empregos. A nosso ver, o inconveniente, no provimento de cargos, com dispensa de concurso, não é a colocação de incapazes a serviço do Govêrno, porque não negamos que os escolhidos, comumente, dão conta de suas atribuições, mas, sim porque se retira dos demais cidadãos capazes a oportunidade de, democraticamente, concorrerem às vagas em questão. Para nós, êste é o ponto crucial: ausência de competição.

1) O característico mais ostensivo do sistema do mérito é, assim, o de dar oportunidades iguais a todos, para ingresso nos quadros do funcionalismo. Esse fato pode, aliás, servir como pedra de toque para caracterização de uma Administração de Pessoal como democrática ou autocrática, segundo o ensino de Willoughby.

Entre nós, abrindo o Govêrno Federal, seguidamente, concursos e provas de habilitação, aqui e nos Estados, o que êle faz é proporcionar a todos os brasileiros a oportunidade de concorrerem aos cargos e funções vagas nos diversos Ministérios. Dessa forma, realiza a Administração obra profundamente liberal e cumpre dispositivos constitucionais e legais vigentes sôbre o assunto.

Um segundo característico do sistema do mérito é o de afastar as influências de políticos, de parentes, de amigos, de poderosos ou de padrinhos, não só no que se refere à seleção como, também, em outras fases da Administração de Pessoal. Os maus políticos têm grande aversão pelo sistema de concursos porque muitos votos, muito prestígio e muita influência se perdem à vista da circunstância de não se poder distribuir ou arranjar empregos.

2) O sistema do mérito é a solução para os imperativos da eficiência nos serviços públicos e, concomitantemente, resolve o problema de, segundo os ditames da democracia, tornar praticável, graças às modernas técnicas da seleção, o princípio da igualdade de todos perante a lei. Não só uns os apaniguados — ganharão os cargos públicos, mas todos os capacitados, não importando a camada social a que pertençam.

Considerando bem, vamos verificar que o sistema do mérito é vantajoso para os próprios políticos, que, se por um lado perdem o prestígio advindo da faculdade de empregar correligionários, em compensação, diexam de ser assediados pelos candidatos a cargos públicos. Certa vez Lincoln foi levado a dizer: “Eu tanto queria fazer pelo Sul, mas os caçadores de emprêgo não me deixam”.

3) Pelo sistema do mérito, são nomeados os mais capazes, que se revelam em provas públicas, a todos abertas. A seleção de pessoal para provimento dos cargos públicos é um princípio de racionalização administrativa. Taylor, Fayol e Ford, em seus sistemas, salientam a importância da seleção do pessoal da empresa. A Administração Pública é uma grande empresa e, por motivos de ordem econômica, política e social, é indispensável que

essa grande empresa disponha de pessoal eficiente, tenha um funcionalismo capacitado. Não é, contudo, pelo sistema de despojos que vamos conseguir servidores qualificados para fazer funcionar a máquina administrativa. Tal sistema o que consegue é abarrotar as repartições de elementos incapazes, sem o necessário preparo funcional, e que se tornam, por isso, servidores inúteis e desajustados.

Dentro da Nação, o Estado é o maior empregador e, sem dúvida, também, o melhor. Basta lembrar-se que nas folhas de pagamento do pessoal civil da União se encontram, só de servidores ativos, mais de 130.000 nomes. Se essa massa humana fôr constituída de elementos habilitados, temos um grande lucro social; se fôr integrada por pessoal não-qualificado, resulta desperdício, maus serviços públicos e desagrado social. Só com o sistema do mérito podem os administradores executar a contento o que os legisladores ditam para condução segura da vida estatal e do bem-estar da coletividade. E o que visa o sistema do mérito é justamente isto: tirar os mais capazes entre os capazes que se oferecem para os serviços do Governo.

Do ponto de vista da seleção inicial, podemos, então, salientar os seguintes característicos do sistema do mérito: 1 — possibilitar oportunidades iguais a todos, para ingresso nos quadros do funcionalismo; 2 — anular as influências dos políticos, parentes ou amigos; e 3 — admitir ou nomear os mais capazes, de acordo com a classificação estabelecida em exames tecnicamente conduzidos.

Sob o aspecto da promoção, o sistema do mérito se caracteriza por forçar os órgãos de pessoal a promover apuração sistemática da eficiência dos servidores e condicionar o progresso dos mesmos à eficiência demonstrada no serviço.

E' característico básico do sistema do mérito o fato de os servidores serem mantidos enquanto bem servir e não de acordo com transformações políticas ou alterações de chefia. O sistema do mérito é o maior antidoto do sistema das derrubadas. E são conhecidos quais os prejuízos administrativos e sociais que advem com a manutenção do lema de Andrew Jackson: "To the victors belong de spoils".

Caracteriza ainda o sistema do mérito o direito líquido e certo que os servidores têm de se defender nos casos de ação disciplinar ou por ocasião de processos administrativos.

Do exposto e porque cria e mantém levantado o moral dos trabalhadores, integrando-os na organização, o sistema do mérito é o fundamento basilar, a pedra angular de toda científica Administração de Pessoal.

Do "spoils system" resultam: a) depreciação moral; b) falta de espírito de equipe; c) subordinação dos interesses públicos aos interesses particulares e d) ineficiência geral no funcionamento dos órgãos do Estado. Do "merit system" provém: a) moralidade administrativa; b) tratamento igual para todos; c) espírito de equipe e d) eficiência geral.

Não seriam essas razões suficientes para condenação do primeiro sistema e consagração absoluta do regime de concursos?

## Questões apresentadas na P. H. 1.794 - Estatístico do M. F.

Temos hoje a satisfação de apresentar as questões que constaram da Prova de Habilitação n.º 1.794, para preenchimento de funções de Estatístico do Serviço de Estatística Econômica e Financeira do Ministério da Fazenda.

As vezes, algumas questões reproduzidas saem com pequenas incorreções, notadas, porém, facilmente, razão porque nos escusamos de retificá-las.

### PARTE I MATEMÁTICA

Resolva as questões abaixo; coloque as respostas nos lugares indicados faça o rascunho nas folhas em branco que acompanham a prova.

1) Complete :

$$\frac{4}{9} + \frac{5}{9} \div \frac{10}{3} \div \frac{5}{6} + \frac{5}{9} = \frac{\quad}{\quad}$$

$$(0,115 \times 0,005 + 0,009425) \div 0,1 = \dots\dots\dots$$

$$\frac{5}{7} + \frac{\quad}{\quad} = 1 \qquad \frac{3}{5} \times \frac{\quad}{\quad} = \frac{2}{3}$$

$$14^{\circ} 15' 12'' = \dots\dots\dots \text{segundos}$$

$$6.500 \text{ m. são iguais a } \dots\dots\dots \text{ dias, } \dots\dots \text{ horas e } \dots\dots \text{ minutos.}$$