

PENSAMENTO ALIENÍGENA

Peculiaridades de uma administração internacional

ADRIAN PELT

(Assistant Secretary — General United Nations)
(Trad. de ARAÚJO CAVALCÂNTI e OCÉLIO DE MEDEIROS)

Adrian Pelt foi correspondente de jornais holandeses nos Estados Unidos, de 1910 a 1920. De 1920 a 1940 serviu como Chefe de Serviços na Liga das Nações, na qual dirigiu, pouco depois, o importante setor de informações públicas. Em 1940 chefiou o Serviço de Imprensa do Ministério do Exterior da Holanda — então refugiado em Londres.

Serviu como delegado holandês à Comissão Preparatória e foi um dos 5 delegados à Assembléia Geral em Londres. É atualmente Assistente do Secretário Geral da Organização das Nações Unidas.

O presente artigo, publicado em "Public Administration Review" the Journal of the American Society for Public Administration, vol. VI, Spring 1946, Number 2, págs. 108-114 — donde data venia, o transcrevemos — estuda o problema de administração interna da U.N., iniciando por fazer um paralelo entre a novel instituição e antiga Liga das Nações, salientando suas semelhanças e disparidades. Passa depois ao problema de sua composição, e funcionamento, terminando por estudar os seus complexos problemas de administração de pessoal e processos financeiros. (N.R.).

PRESENCIAMOS, hoje, a 2.^a tentativa no espaço de uma geração, para o estabelecimento de uma Administração Internacional em grande escala. Em 1919-1920, em Genebra, foi o Secretariado da Liga das Nações. Hoje, em New entre a extinta Liga das Nações e as Nações Unidas (U.N.).

Antes de examinar as peculiaridades de uma administração internacional e, dentro do

objetivo de apreciar a tentativa atual em sua adequada perspectiva, torna-se útil não só salientar as semelhanças impressionantes como também pôr em relevo as possíveis divergências entre a extinta Liga das Nações e as Nações Unidas (U.U.).

1 — AS NAÇÕES UNIDAS (U.N.) E A LIGA DAS NAÇÕES

a) Semelhanças

Uma semelhança fundamental é que tanto a Liga das Nações como as Nações Unidas (U.N.) se baseiam no princípio da soberania nacional. Nem a Liga nem as Nações Unidas (U.N.) constituem super-estados, qualquer que seja a forma sob a qual se possa imaginar um super-estado. A Liga das Nações foi, no passado, e as Nações Unidas (U.N.) são, no momento, uma sociedade internacional cooperativa de estados soberanos limitados por regras de conduta livre e uniformemente aceitas.

Uma segunda semelhança fundamental é que a organização das Nações Unidas (U.N.) — seguindo o precedente deixado pela Liga das Nações — trata ou cogita de todos os aspectos da vida internacional: políticos, econômicos e sociais. A experiência nos ensina que, na vida prática cotidiana da comunidade internacional, nenhum aspecto pode ser desintegrado dos demais.

Uma terceira semelhança se encontra no fato de que, embora a Carta das Nações Unidas tenha objetivos mais amplos e atribua maior importância e amplitude às possibilidades de desenvolvimento regionais do que o "Covenant" da Liga das Nações, o caráter essencial dessas duas sociedades parece ser, todavia, o sem âmbito

mundial. Por exemplo, sabemos que apesar do caráter regional de certos problemas de comunicações e saúde, os aspectos fundamentais de tais problemas interessam, de perto, à paz e a segurança internacional e são, pela sua própria natureza, de amplitude mundial. Finalmente, não obstante as importantes diferenças de pormenores do ponto de vista constitucional entre a Liga das Nações e as Nações Unidas (N.U.) a super-estrutura geral de ambas é a mesma. Há, por exemplo, nos dois casos, uma Assembléia Geral dando expressão à igualdade de soberania de todos os estados-membros. Há, também, um Conselho limitado destinado à ação executiva, contendo no seu bôjo um grupo de poderes dirigentes, ao qual se atribuíram responsabilidades e direitos especiais. Há uma Côrte de Justiça e, finalmente, Conselhos e Comitês diversos para determinados objetivos, além de um Secretariado servindo à Organização como um todo.

b) Diferenças

A existência de vários aspectos comuns entre a Liga das Nações e as Nações Unidas (U.N.) explica satisfatoriamente porque, ao primeiro exame, há tão grande semelhança entre o antigo Secretariado de Genebra e o que foi tão trabalhosa-mente planejado em Londres, a fim de ser posto em execução em Nova Iorque. Contudo, uma análise posterior mais rigorosa revela ao observador, desde logo, a ocorrência de um certo número de diferenças entre as duas administrações.

A mais importante dessas diferenças — aquela que deverá prender-nos mais a atenção — é que, enquanto o Secretariado das Nações Unidas (U.N.) foi inteiramente planejado nos seus menores detalhes, o mesmo não se poderá dizer do Secretariado de Genebra, ao tempo em que foi organizado. As razões para esta impressionante diferença são óbvias. Hoje, encontramos em condições de nos beneficiarmos com a experiência — boa ou má — acumulada durante os 26 anos de funcionamento do Secretariado da Liga das Nações. Em 1919-1920, quando os primeiros fundadores e servidores da Liga das Nações começaram a estabelecer os fundamentos daquilo que se deveria tornar a primeira experiência em larga escala de uma administração internacional, não havia modelos anteriores pelos

quais se pudessem orientar. Pior ainda, em 1919, ninguém parecia ter nenhuma idéia clara quanto aos objetivos e à natureza do futuro Secretariado, a não ser aquela noção geral de que êle deveria ser, antes de tudo, "*permanente e internacional*".

Deve-se, por conseguinte, dar crédito a Sir Eric Drummond e seus principais colaboradores pelo fato de terem claramente concebido a noção de um verdadeiro Serviço Civil Internacional, isto é, um grupo de homens e mulheres integrados no mesmo senso de lealdade à Liga das Nações.

Nos anos seguintes, Sir Eric e seu abnegados auxiliares foram bem sucedidos em objetivar praticamente o seu ideal. E' bem verdade que o primeiro Secretário Geral e seu "Staff" foram alvo de muitas críticas pela maneira empírica por meio da qual deram início à elaboração do Serviço Civil Internacional.

Semelhante empirismo teve como resultado um desajustamento inevitável. E' que não foi possível elaborar um sistema prático de relações logicamente planejado entre as funções atribuídas aos órgãos integrantes da Liga e os instrumentos administrativos responsáveis pela execução prática dessas funções.

Examinando-se retrospectivamente o mecanismo do Secretariado não há negar que as críticas se justificam até certo ponto. Dever-se-ia, porém observar, que nenhuma administração bem organizada e bem dirigida — quer de âmbito nacional, quer internacional — é possível, desde que haja ausência de diretrizes claramente definidas, formuladas pelos organismos planejadores ou elaboradores da "política" a ser seguida. A Liga das Nações, considerada como entidade política, representava, por si própria, uma tal experiência que o Conselho e a Assembléia raramente se julgavam capazes de ditar diretrizes claras ao Secretário Geral. Se, não obstante, o Secretariado da Liga das Nações conseguiu obter uma sólida reputação de eficiência, foi graças ao devotamento dos seus servidores, no cumprimento do dever. Para tal, muito contribuiu, também, a maneira inteligente por meio da qual os seus líderes, aproveitando-se da experiência adquirida, procuraram adaptar o mecanismo em seu poder à mutabilidade das circunstâncias.

Já se disse, com razão, que, se a Liga das Nações e seu secretariado não tivessem tido outro objetivo do que servir como laboratório experi-

mental para a U.N.O., sua existência teria sido mais do que justificada. Seria imperdoável se, no momento que se põe em prática a segunda tentativa de uma organização internacional, nenhum proveito se tivesse procurado obter da experiência acumulada de 1/4 de século e não se fizesse um esforço realmente sério no sentido do aproveitamento das realizações do passado.

2 — O SECRETARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS

Felizmente, sinais de um desejo de aprender e aproveitar os ensinamentos do passado eram já bem visíveis no projeto original da própria "Carta das Nações Unidas", em *Dumbarton Oaks* e, em uma maior extensão, na própria *Carta*, tal como foi assinada em São Francisco.

Afóra o importante fato de que a *Carta* contém uma definição mais clara e mais cuidadosa das funções da Organização e dos seus órgãos integrantes do que a fornecida pelo "Covenant" da Liga das Nações, há a mencionar o exemplo excepcionalmente impressionante dessa consciência existente nos artigos que definem a natureza geral e dos deveres do Secretariado. Em particular, o arti 100 — parágrafos 1 e 2 — se refere a uma situação que embora não inteiramente sem precedentes na história de muitos Estados-membros, se aplica hoje em dia, especificamente, a uma administração internacional, qualquer que seja a sua natureza.

E' do artigo que regula o posição do seu quadro de servidores, tendo em vista, de um lado, a Organização, e, de outro, seus respectivos Governos. Estabelece, essencialmente, o seguinte problema, assás delicado: — que é um funcionário ou servidor internacional? Qual a sua posição a respeito das duas lealdades que tem de observar, com relação à *Organização* ao país de que é cidadão?

O relatório da Comissão Preparatória das Nações Unidas (U.N.), tal como foi aceito pela Assembléia Geral, trata pormenorizadamente desse delicado problema, ao salientar:

"Tal Secretariado não pode ser constituído, mesmo em parte, de representantes nacionais responsáveis perante os respectivos governos. Durante a duração de seu mandato, o Secretário-Geral e o "staff" não serão servidores do Estado ou país de que são oriundos mas, única e exclusivamente, servidores das Nações Unidas (U.N.)."

De acôrdo com o projeto provisório de regulamento do "staff" todos os servidores, ao assumirem seus deveres, deverão fazer um juramento de que se desempenharão de suas funções e regularão sua conduta tendo em vista exclusivamente o interesse da Organização. Os que forem nomeados por 2 anos ou mais devem resignar a qualquer cargo que possam exercer no serviço público ou empresas privadas.

Outrossim, nenhum poderá aceitar quaisquer honras, condecorações, favores, presentes ou salários por serviços prestados durante o período de sua nomeação ou serviço efetivo na Organização. Funcionários que se tornem candidatos a qualquer cargo público de natureza política devem resignar a seus postos na Organização.

Entretanto, as obrigações ou deveres dos funcionários não são puramente de caráter negativo. E' essencial que êsses funcionários estejam inspirados por um senso de lealdade à "Organização das Nações Unidas" (U.N.) e sincera devoção ao ideal pelo qual ela existe. Tais funcionários devem, ainda, desenvolver um sadio "esprit-de-corps" e tudo fazer pelo hábito da cooperação diária com pessoas de outros países e diferente cultura.

A lealdade à Organização não é de nenhuma maneira incompatível com a dedicação de um servidor à sua própria pátria, cujos mais altos interesses êle está servindo nas Nações Unidas (U.N.). Isto claramente envolve, contudo, uma nova mentalidade — uma concepção largamente internacional, aliada ao afastamento de preconceitos, interesses e princípios estreitamente nacionais".

Êste problema do "status" internacional do quadro de servidores das Nações Unidas (U.N.) também se relaciona com outros aspectos da administração, tais como: composição nacional de "staff", recrutamento e nomeação, duração dos contratos, organização do Secretariado.

a) Composição nacional

O parágrafo 3, artigo 101 da Carta estabelece a regra de que "devida atenção deverá ser dada à importância de recrutar o "staff" em uma base geográfica tão ampla quanto possível". O motivo determinante desta exigência é óbvio. Cada Estado(contribuindo para a manutenção da Organização, tem o desejo natural de ver,

pelo menos um e, de preferência, diversos de seus nacionais servindo no Secretariado. Afora considerações de prestígio, a presença de nacionais no "staff" dá aos Estados-membros a sensação de que o seu ponto de vista poderá se exercer sobre as atividades da administração, mesmo quando estão perfeitamente cômnicos de que os respectivos nacionais se encontram inteiramente sob as ordens do Secretariado-Geral. Nem todos os Estados, contudo, são capazes de fornecer o tipo de candidato capaz de atingir o padrão estabelecido pelo Serviço Civil Internacional, no intuito de recrutar um eficiente quadro de servidores. O problema de como harmonizar a eficiência com o recrutamento do "staff" na mais ampla base geográfica possível, apresenta, portanto, obstáculos particularmente difíceis de serem superados.

b) Recrutamento

De fato, como poderá um Serviço Civil Internacional recrutar o seu "staff?" A resposta óbvia a esta pergunta é, naturalmente, que êle deve pôr em prática os melhores métodos desenvolvidos pela experiência nacional. Êstes métodos, todavia, deverão se adaptar às necessidades especiais de uma organização interna. Nêsse caso, o primeiro problema que se levanta é o de como obter informações seguras sobre um candidato que vive muito longe da séde da Organização e como confirmar tais informações. Pode o Govêrno nacional do candidato merecer a confiança de fornecer tal informação ou haverá algum perigo em que êsse Govêrno tigrirá a proposta de emprego dos candidatos com tintas demasiado róseas? Não haverá ainda o perigo de que um Govêrno nacional qualquer poderá desacreditar um bom candidato que por motivos políticos ou quaisquer outros não queira ver nomeado?

A solução consiste no estabelecimento de um mecanismo de consulta entre os diretor de pessoal do Secretariado Internacional e os Govêrnos dos estados-membros, a fim de permitir uma solução inicial em bases objetivas e imparciais, protegendo ao mesmo tempo o Secretariado contra os perigos do favoritismo e nepotismo. Em verdade, alguns govêrnos-membros das Nações Unidas (U.N.) já deram os necessários passos nessa desejada direção. Um segundo problema se levanta quando, após a realização da seleção inicial, hou-

ver necessidade de organizar exames e testes em uma base de concorrência internacional tão larga quanto possível.

A experiência da Liga das Nações mostra que isto pode ser feito mas é demasiadamente complicado e caro. De fato, como poderão ser planejados exames dentro de países diferentes, cujos candidatos devem ser examinados sem sacrifício dos padrões de eficiência exigidos pelo Secretariado?

Muito disto depende da natureza do cargo que deve ser preenchido. Se o cargo exige conhecimentos exatos acêrca de um assunto preciso, — por exemplo, econômico — será muito mais fácil resolver o problema, ao contrário do que ocorre quando se trata de um cargo que exija mais amplos conhecimentos gerais — tal como casos afetos ao Conselho de Segurança. *Além disso, há o problema da língua. Não se pode esperar que um candidato da China, por exemplo, se expresse de maneira igualmente perfeita em inglês ou francês, à semelhança de um candidato de nacionalidade inglesa ou francesa. Com estas dificuldades em mente, o "Relatório" da Comissão Preparatória, tal como foi aprovado pela Assembléia Geral, sugere que devem ser estabelecidos exames escritos, sobre determinados assuntos, na língua escolhida pelo candidato, ficando, ao mesmo tempo, agrupados em áreas idênticas de exames os países de tradições acadêmicas semelhantes.*

O "Relatório" também reconhece claramente que não é desejável que todos os membros potenciais do "staff" tenham de se submeter a exames escritos. Em particular, êste tópico não se aplica aos cargos mais elevados. Ampla competência, deveria, por conseqüência, ser atribuída ao Secretário Geral e seus conselheiros, com relação a esta matéria.

Torna-se mesmo imprescindível que o Secretariado faça uso, no seu setor, de pessoal técnico ou de especialistas experimentados em assuntos de seleção e avaliação ou julgamento de pessoal. A êsse respeito, a Comissão Preparatória e a Assembléia Geral também recomendaram o estabelecimento, pelo Secretário-Geral, de uma Comissão do Serviço Civil Internacional, cujas principais funções seriam as de aconselhá-lo acêrca dos métodos de recrutamento e dos meios pelos quais poderão ser obtidos melhores padrões de recrutamento.

Uma dificuldade posterior durante o estágio inicial de recrutamento será certamente decorrente do fato de que, como um dos resultados da guerra, as facilidades educacionais de um grande número dos países europeus e do Extremo Oriente se desorganizaram de tal maneira que os candidatos, — que normalmente se encontravam classificados para qualquer cargo no Secretariado, — não se encontram, entretanto, agora, em condições de atingir os padrões de eficiência exigidos.

De fato, para muitos governos já se torna difícil sugerir candidatos adequadamente preparados. No sentido de remodelar ou corrigir esta deficiência, o "Relatório" da Comissão Preparatória sugere o estabelecimento de um sistema especial de treinamento no serviço. Outro problema reconhecidamente difícil é o que diz respeito ao "background" e "fôlha corrida" política dos candidatos. O "Relatório" também sugere que o Secretário Geral deveria tomar as necessárias providências no sentido de que nenhuma pessoa porventura desacreditada ou desmoralizada por suas atividades políticas ou por conexões suspeitas com o facismo ou o nazismo, possa ser indicada para o Secretariado.

c) *Condições de nomeação. Duração dos contratos*

A experiência do Secretariado da Liga das Nações ensinou que será difícil atrair candidatos desejáveis, a não ser que se lhes ofereçam garantias e a possibilidade de fazer uma carreira no Secretariado. Não se pode esperar que os membros dos "staff" sirvam à Organização como leais servidores internacionais, se eles recebem, apenas, contratos a curto prazo, ficando, assim, inteiramente dependentes dos seus respectivos governos nacionais quanto ao seu futuro. Além disso, é do próprio interesse do Secretariado estabelecer uma sólida tradição administrativa, o que só poderá ser feito assegurando-se a continuidade no exercício do trabalho. Por tôdas estas razões, o Secretariado se encontra na mesma situação de uma administração nacional — isto é, tem de alicerçar sua política de nomeação e promoção de pessoal sôbre a base dos desejáveis "princípios" do Serviço Civil.

A aplicação destes "princípios", todavia, em uma administração internacional, é muito mais difícil do que em uma administração nacional.

Em primeiro lugar, o número de cargos disponíveis no Secretariado das Nações Unidas (U.N.) será muito menor do que na administração nacional de um pequeno país, mesmo dos menores.

Há um motivo especial para esta situação, o qual facilmente escapa à observação. Um Executivo nacional geralmente desempenha, mediante seus próprios recursos, todo o trabalho que os órgãos legislativos do país determinam seja feito. O executivo internacional, contudo, na melhor das hipóteses, tem uma tarefa naturalmente limitada. Assim será sempre, porquanto a Organização Internacional é apenas uma sociedade cooperativa de Estados Soberanos. Conclui-se, por consequência, que o executivo internacional não tem, à sua disposição, um grande conjunto de Serviços Públicos, dispostos a pôr em imediata execução as decisões políticas. Pelo contrário, decisões tomadas por órgãos internacionais são usualmente postas em prática pelas administrações nacionais. Em segundo lugar, a necessidade de ser observada uma certa distribuição geográfica na nomeação do "staff" e a manutenção de um certo equilíbrio de nacionalidades, através de todo o serviço, determinam, necessariamente, limites às possibilidades de promoção normal.

Um secretariado internacional é mais semelhante a uma pirâmide, em sua forma, do que uma administração nacional. Quanto mais alto se levanta o servidor nas fileiras, menores possibilidades de promoção.

Tais possibilidades se tornam ainda mais exiguas por causa do problema da nacionalidade. Freqüentemente, na Liga das Nações, um homem que normalmente mereceria ser promovido não podia obter tal promoção porque isto teria rompido o equilíbrio das nacionalidades em um grau mais elevado. E quanto mais elevado o grau, mais se acentua êste fator. A fim de desenvolver um quadro de funcionários de carreira e ao mesmo tempo permitir-lhe flexibilidade, ficou decidido que os contratos, nos níveis baixo e médio do Secretariado das Nações Unidas (U.N.), serão formulados por um período indeterminado, sujeitos à revisão cada 5 anos, na base dos relatórios fornecidos pelos chefes imediatos desses servidores. Os autores do "Relatório" da Comissão Preparatória esperavam que essa providência se traduziria na prática como um estímulo ao zelo e boa conduta do "staff", permitindo, ao mesmo tempo, eliminar aqueles que não se reve-

lassem à altura do padrão de eficiência pré-estabelecido. O "Relatório" deixa claro, entretanto, que a duração de nenhum contrato poderá ser interrompida ou cancelada para se abrir oportunidade de nomeação de pessoas de outras nacionalidades ou por quaisquer outros motivos não conjugados com a própria natureza de trabalho do "staff".

Servidores de categoria superior — assistentes do Secretário Geral, diretores e outros funcionários de hierarquia mais graduada, — deverão receber contratos de 5 anos, sujeitos, contudo, à possibilidade de renovação. Para obtenção de maior flexibilidade, o Secretário Geral tem liberdade de propôr nomeações temporárias à especialistas em determinados setores técnicos, bem como determinadas pessoas que possuam qualificações políticas especiais, necessárias à execução de certas tarefas urgentes. Ele poderá efetuar, também, nomeações temporárias de elementos de regiões geográficas inadequadamente representadas no Secretariado, no caso em que candidatos razoáveis dessas regiões não se encontrem disponíveis para nomeações permanentes. Finalmente, deixou-se-lhe aberta a faculdade de convidar governos nacionais a enviar servidores ao Secretariado por períodos não maiores de 2 anos, no intuito de fortalecer os contactos pessoais entre o Secretariado e cada administração nacional.

Além dos dispositivos específicos acima mencionados, os delegados à Comissão Preparatória expressaram o desejo de que o intercâmbio do pessoal, entre o Secretariado das Nações Unidas (U.N.) e determinadas agências internacionais especiais, seria encorajado.

Tal intercâmbio ampliaria as oportunidades de melhoria dos futuros servidores internacionais. Desta forma, espera-se manter uma política de pessoal flexível no Secretariado, enquanto ao mesmo tempo se torna possível elaborar um importante núcleo de servidores de carreira.

3 — PROCESSOS FINANCEIROS

Quando experimentamos compreender a estrutura financeira de uma organização internacional, devemos sempre ter presente que, no mundo atual, tal Organização é — com oforçosamente teria de ser, — apenas uma Sociedade Cooperativa de Estados Soberanos. Este fato significa que o tesouro da Organização não é alimentado pelas

contribuições, taxas ou tributos dos cidadãos, individualmente falando, mas por contribuições pagas pelos Estados-membros da Organização. Isto levanta imediatamente o problema de como semelhantes contribuições devem ser escalonadas. A experiência tem revelado ser êsse um problema altamente delicado. A dificuldade não está, apenas, na importância atual e contínua das contribuições, tanto quanto na parcela contribuída por cada Estado. Sempre existe a tendência de cada Estado comparar sua contribuição com as das nações irmãs de importância equivalente. Segue-se que o único critério possível para distribuição das contribuições é "a capacidade de pagar". Desta forma, uma outra dificuldade se levanta — como pode ser estimada ou avaliada essa capacidade de pagar? Para resolver semelhante problema foram propostos diversos métodos. Estatísticos propuzeram que essa capacidade de pagar fôsse calculada na base de simples estatísticas, enquanto que os políticos têm sempre a tendência de introduzir, na matéria, considerações de prestígio. O sistema fundamentalmente elaborado pela Liga das Nações, depois de várias tentativas e êrros, se apoiava só em bases matemáticas como no bom senso comum. D exposto se pode concluir que qualquer escala de contribuição, elaborada na forma dessas diretrizes, exige perene revisão em face das contínuas modificações de circunstâncias relativas a "capacidade de pagar", dos Estados individuais. Um segundo aspecto dos processos financeiros de uma organização internacional é o *pagamento efetivo e atual* das contribuições. Desde que os contribuintes são *Estados*, — isto é, entidades políticas, — torna-se quase sempre inevitável que êles considerem suas contribuições à Organização como pagamento de uma natureza política. Daí resulta de muitos Governos estarem sempre inclinados a deixar o pagamento de suas contribuições na dependência de considerações políticas — fato êsse altamente insatisfatório, do ponto de vista das necessidades financeiras da Organização. Não é, portanto, de admirar que a Liga das Nações tenha repetidamente experimentado elaborar um sistema por meio do qual o pagamento das contribuições se transformasse sempre e num processo mecânico ou automático. Em outras palavras, as contribuições devem ser consideradas sempre como uma estrita obrigação política —, sempre pagas na data previamente estabelecida.

Contudo, semelhantes planos nunca poderão ser postos em prática e não existe a menor dúvida de que a nova Organização terá de enfrentar êsse problema.

Algumas sugestões já se fizeram no sentido de conseguir o pagamento das contribuições através do "Bretton Woods Bank". Indubitavelmente, êsse problema exigirá, ainda, cuidadosos estudos.

Um terceiro aspecto dos métodos financeiros de uma organização internacional se encontra no atual processo orçamentário e questões idênticas de igual importância.

O tempo não me permite tratar pormenorizadamente desses problemas, mas há um ponto que se me afigura como essencial e ao qual deve ser dado destaque. O x do problema é o seguinte: como a Assembléia Geral examinará e acompanhará a execução orçamentária, ou seja, as despesas da Organização, na qualidade da mais alta autoridade orçamentária, de acôrdo com a Carta? Procurará a Assembléia Geral, desde o começo, superintender a Organização com a preocupação de compressão de gastos, — Conforme se tornou hábito da Assembléia da Liga das Nações, logo após ter ficado claro que os EE.UU. não pretendiam ser um dos seus membros e, conseqüentemente, não contribuiriam para a manutenção da Liga? — Ou tomará a atitude de que a Organização deve constituir, a todo custo e de qualquer maneira, um sucesso, e que, por conseguinte, embora se procure evitar qualquer desperdício, nenhuma despesa deve ser poupada no que se refere ao desenvolvimento da Organização, para maior benefício da comunidade internacional como um todo?

Depois da terrível lição desta última guerra é de se esperar que prevaleça a segunda concepção, isto é, nenhuma despesa deve ser poupada quando se trata de transformar a Organização em um grande êxito.

Entretanto, mesmo nêsse caso, em defesa dos interesses do Secretariado, é de se exigir uma rigorosa política financeira em termos de processos orçamentários elásticos a serem instituídos, isto porém, sem sacrifício das medidas destinadas a evitar desperdícios.

Parece de bom augúrio que a Comissão Preparatória e a recente Assembléia Geral, auxiliada por um grupo de competentes técnicos em administração e finanças, tenham compreendido a importância de introduzir eficientes métodos orçamentários.

Justifica-se a esperança de que, com um Secretário Geral dotado de plena compreensão de seus deveres nêsse amplo setor, se possa poupar ao Secretariado o contrôle excessivamente rígido que a antiga Assembléia da Liga das Nações anteriormente exercia.

4 — CONCLUSÃO

E' confortador verificar que a Comissão Preparatória e a Assembléia Geral claramente procuram tirar proveito da experiência acumulada do Secretariado da Liga das Nações. E' mesmo mais confortador observar que simultaneamente, ainda na fase de esquematização e ataque dos problemas, a serem resolvidos, tenham procurado obter uma estrutura flexível, dentro da qual o Secretário Geral e o seu "staff" possam dipôr da necessária autonomia e poder, no desenvolvimento das soluções.