

coincide com aumento do tamanho linear, deve deduzir-se no indivíduo uma falta de freio inibidor, uma incontinência praxista (que pode derivar, por sua vez, de falta de auto-crítica, ou de um estado anormal de excitação). Valores discretos de extratensão são úteis para os que se dedicam às profissões sociais e comerciais.

k) *Predomínio da exaltação* (turgência vital, otimismo, hipercinésia). Vem expressa pelo valor dos desvios positivos no plano vertical (lineogramas, escadas, círculos, cadeias e UU verticais). Se predomina na mão esquerda, sem ser exagerada e está bem compensada na direita, a exaltação é uma garantia de bom rendimento e de resistência à fadiga, em qualquer tipo de trabalho, ou de esforço.

l) *Existência de fatores patológicos da personalidade*. A presença de grandes irregularidades e discordâncias no curso dos movimentos, a existência de desvios e torceduras axiais de ângulos negativos no ziguezague, de dissolução das formas, de agrupamento e confusão de traços, cruzamento nas paralelas, etc., indicam perturbações da integração e do curso dos impulsos psicomotores, que são indícios de transtorno patológico. Existe norma para o diagnóstico diferencial de tais transtornos, que se encontram transcritas no apêndice do Manual de Psiquiatria do autor.

Leitura recomenda: A mesma da súmula n.º 24 a".

SELEÇÃO

Por que seleção centralizada?

BELMIRO SIQUEIRA

POR que um órgão central de seleção? Não poderiam os próprios Ministérios fazer a seleção do pessoal de que necessitam? Quais são as vantagens e as desvantagens da seleção centralizada? Já temos experiência bastante para dizer se a seleção deva ser colocada num departamento de administração geral, como o D.A.S.P., ou nos próprios órgãos ministeriais? Estas e outras questões é o que, friamente, procuraremos abordar.

Dentro de qualquer nação, o Estado é sempre o maior empregador. Do mensageiro (boy) aos maiores cientistas sociais, passando por toda a gama de qualificações e especializações profissionais, encontramos o Serviço Público a necessitar das atividades de todos. O Estado é hoje, em todos os setores, mais e mais intervencionista, não que o queira, mas é o próprio povo que o exige.

E, para executar suas múltiplas funções, tem o Estado de dispor de um numeroso exército de servidores públicos, não meros burocratas, mas sobretudo técnicos capazes, funcionários eficientes, realizadores dos programas governamentais, que são os programas do bem-estar coletivo, da felicidade geral dos cidadãos. Conclui-se, pois, se fôr mau o material humano que integra o Serviço Civil, má será a Administração Pública e, por reflexo, péssimo o conceito que os eleitores terão a respeito daqueles que, direta ou indiretamente, seus votos colocaram no poder.

O aperfeiçoamento dos servidores de que já dispõe e a obtenção de pessoal qualificado, com índice de produção acima da média, deve ser o primeiro passo de qualquer Executivo empenhado em fazer a felicidade do povo a que governa. O Legislativo poderá apresentar, consubstanciadas em leis, as melhores medidas, mas se não houver quem as cumpra, na estera Executiva, de nada valerão.

Estabelecido que o Estado é um super-empregador, firmado que os resultados das atividades do Governo dependem da qualidade do funcionalismo, infere-se que serão importantes, importantíssimos mesmo, os problemas relativos à obtenção e manutenção dos servidores para a execução das atividades *in*s ou *meios* do Estado. Em resumo, verifica-se que administração de pessoal, cujo objetivo básico é atrair e manter no Serviço Público os melhores elementos, é assunto que não deve ser descurado, que deve merecer a maior atenção por parte de quem governa.

Não ficamos decepcionados; os constituintes de 1946, firmando o provimento dos cargos públicos mediante concursos públicos, vieram ao encontro de um dos mais caros ideais democráticos, sobretudo para os jovens, estudiosos e de valor.

Relativamente ao ingresso nas carreiras do Serviço Público, os dispositivos constitucionais são meridianamente claros:

"Art. 184. Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, observados os requisitos que a lei estabelecer.

.....
 Art. 185. A primeira investidura em cargo de correia e em outros que a lei determinar efetuar-se-á mediante concurso, precedendo inspeção de saúde".

Tem, pois, o Executivo a seu dispor o mais sadio caminho a seguir na formação do corpo de servidores das repartições federais. Qualquer forma de entrada nos quadros do Serviço Público, que não a seleção ampla, é contra os preceitos constitucionais, não corresponde às mais justas aspirações dos cidadãos brasileiros.

Ainda quando se elaborava a Constituição, falava-se muito em efetivação, em massa, de interinos. Já se tinha como consumado tal fato quando, no artigo 23, das Disposições Constitucionais Transitórias, se inseriu:

"Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica:

- II — aos que exerçam cargos para cujo provimento se tenha aberto concurso, com inscrições encerradas na data da promulgação deste Ato.
- III — aos que tenham sido inabilitados em concursos para o cargo exercido'1.

Foi a vitória do regime de concursos para o provimento dos cargos públicos, foi a consagração do sistema do mérito. Os que tinham esperanças de ingressar nas carreiras do Serviço Público Federal não ficaram decepcionados: haveria provas, a competência individual continuaria a ser a única condição fundamental para o cidadão pertencer ao funcionalismo público que, desde 1936, vinha se impondo como uma força viva dentro do Estado.

Diante da *letra*, não temos, pois, o que temer. O entrar no Serviço Público é função do mérito pessoal: os concursos é que decidem.

Ninguém, em sã consciência, pode negar o valor e os resultados notáveis logrados graças à revolução imprimida pelo D.A.S.P. ao Serviço Público Brasileiro. E muito menos o que fez nos setores recrutamento e seleção de pessoal para as repartições ministeriais: os milhares de candidatos que passaram pelo D.A.S.P. e que, hoje, somente devido ao mérito, ocupam as posições de maior responsabilidade dentro de cada órgão central ou não, são atestados vivos a essa nossa afirmação.

O Conselho Federal do Serviço Público Civil tornou-se histórico principalmente por ter sido o

órgão pioneiro da seleção centralizada, ou seja, a pedra angular da implantação real e efetiva do sistema do mérito em nosso Serviço Público Civil. Podemos dizer que a criação do C.F.S.P.C. foi, para nossa Administração Pública, a primeira medida séria e eficiente para a adoção do regime de concursos — concursos públicos, livres e honestos — único processo técnico e democrático para o provimento de funções e cargos públicos.

Depois, ao D.A.S.P., cujo embrião foi o C.F.S.P.C. passou a ser atribuída a competência da seleção de candidatos a cargos e funções do Serviço Público Federal, excetuados os das Secretarias da Câmara dos Deputados e do Senado Federal e os do magistério e da magistratura. E' êle, pois, cúpula do nosso sistema de administração geral e órgão centralizador das atividades de seleção de pessoal para o S.P.F.

Se nos perguntassem por que a seleção de pessoal deve ser centralizada como o é atualmente no D.A.S.P., responderíamos:

I — Porque só a seleção centralizada é racional e sistemática, porque só a seleção centralizada transformou conceitos, modificou atitudes, causou benéfica transformação em nossos serviços públicos.

II — Porque já experimentamos a seleção centralizada e a seleção descentralizada e, de um ponto de vista prático, estribados na experiência vivida, verificamos que a seleção que nos dá o máximo e o melhor, a custo mínimo, é a primeira, é a seleção centralizada.

III — Porque seleção de pessoal é um trabalho de natureza especializada e, segundo princípio básico de organização, é mais eficientemente realizada por uma só repartição técnica, devidamente equipada, do que por diversos órgãos que por muitas razões, não poderão ser equipados de um modo adequado.

IV — Porque a seleção centralizada é mais econômica, custa menos aos cofres públicos. A seleção descentralizada é caríssima, uma vez que exige em cada Ministério, ou grande Departamento, um órgão próprio para a seleção — um órgão de concursos — e isto, como sabemos, envolve gastos em termos de pessoal, de material, de equipamentos etc. Quanto custariam ao Tesouro Nacional tais órgãos de seleção?

V — Porque a seleção centralizada evita duplicidade de trabalhos, paralelismo de funções. Quantas vezes, num regime de seleção descentralizada, estarão os órgãos de seleção dos Ministérios realizando concursos diferentes para as mesmas carreiras, para carreiras gerais, comuns a dois ou mais dêles.

VII — Porque a seleção é um trabalho naturalmente constituído de pesquisas e estudos e, como sobejamente já se verificou, tais atividades só se enquadram em órgãos centrais e, quando atribuídas a órgãos de linha, deixam de ter a atenção devida e se substituem por trabalhos meramente de rotina. Só centralizada pode a seleção ser conduzida cientificamente.

VIII — Porque a seleção centralizada é de mais completa e fácil articulação com as fontes fornecedoras de pessoal. No regime centralizado há coordenação e aproveitamento efetivo de informações a respeito das fontes de suplência de pessoal para os serviços públicos. Na descentralização os contactos se tornam numerosos e difíceis, menos racionalizados e, às vezes, totalmente perdidos.

IX — Porque a seleção centralizada permite mais desejável recrutamento, maior atração de candidatos qualificados e, conseqüentemente, mais elevados coeficientes de seleção.

X — Porque, para a clientela, para os candidatos, a seleção centralizada é mais econômica: uma só inscrição e preparação segundo um só programa. Se três órgãos diferentes abrissem concurso para a carreira de Oficial Administrativo, teria o candidato de inscrever-se três vezes. E sendo específicos os concursos, ter-se-ia de preparar segundo programas diferentes.

XI — Porque é mais vantajosa e oferece mais oportunidades aos candidatos. Há disputa das vagas existentes em todos os Ministérios, as possibilidades de êxito são mais amplas. Se os Ministérios realizarem particularmente seus concursos, os candidatos terão mais dificuldade em ser aproveitados, as vagas serão em número reduzido, e isto depois de gastos em livros, cursos, professores, taxas, inscrições, horas de estudo etc.

XII — Porque a seleção centralizada, dada a independência do órgão que a executa, inspira mais confiança aos candidatos, estimula verdadeiros valores, levanta e mantém o moral dos concorrentes.

XIII — Porque nossas Constituições passadas sempre exigiram concursos para o provimento de cargos públicos, mas somente depois de 1936 é que tal exigência vem sendo uma realidade, isto por causa da atribuição dessa responsabilidade a um órgão central. Só mediante a centralização dos concursos pode-se dar a efetivação do sistema do mérito.

XIV — Porque só a seleção centralizada permite a igualdade de tratamento aos candidatos. Para o preenchimento de cargos ou funções, neste ou naquele Ministério, todos os interessados são submetidos às mesmas provas, são sujeitos aos mesmos processos seletivos.

XV — Porque só com a seleção centralizada é possível haver uniformidade no planejamento dos concursos e provas. Para uma mesma carreira ou série funcional, comum a todos os Ministérios ou específica a um dêles, os meios de obtenção de pessoal são uniformes e cuidadosamente planejados, sem prejuízo da administração como um todo e com vantagens indiscutíveis para os candidatos.

XVI — Porque só a seleção centralizada torna possível a unidade na preparação, execução e julgamento dos meios empregados na técnica de exames.

Outros argumentos poderiam ser arrolados em favor da seleção centralizada, vigorante entre nós, nos Estados Unidos e na Inglaterra.

Poderíamos continuar apresentando outros "porquês", mas terminaremos com estas afirmações:

A seleção, se efetuada pelos órgãos interessados, não poderá estender-se aos Estados, não realizará o ideal, que vem vigorando em nossas Constituições, de que os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros. Como poderá o pobre candidato do interior vir à Capital da República para fazer concurso? Somente a seleção centralizada, nos moldes que ora temos, desconcentrada por todos os Estados — quer por meio de postos de inscrição com respectivos delegados do D.A.S.P., quer por meio de delegação de competência passada a dezenas de repartições localizadas no interior do país — é que atingimos o ideal referido, um ideal constitucional e, portanto, social.