

SELEÇÃO E ENSINO

ARLINDO VIEIRA DE ALMEIDA RAMOS

Técnico de Administração

A ADMISSÃO de empregados capazes envolve, de início, o conhecimento do mercado de trabalho e do serviço a ser desempenhado. Nos órgãos públicos ou nas empresas particulares, o problema preliminar é o mesmo e as investigações se encaminham nestes dois sentidos.

No mercado, oscilam condições propostas pelo empregador e os requisitos oferecidos pelos empregados. Quando neste balanço pesa o elemento capacidade, para realizar eficientemente o trabalho, de modo singular se complica o problema. Então, a escolha do indivíduo matiza a tarefa do empregador de tonalidades novas, desconhecidas por muitos dos velhos encarregados de admitir pessoal, inclusive nos serviços públicos.

As companhias particulares têm facilidade de modificar as condições da oferta; já os serviços públicos se vêem presos a critérios fixados por leis ou instruções, que tornam pouco maleáveis isto que deve ser essencialmente móvel: a política do recrutamento. Tais normas rijas obrigam os candidatos a se elevarem, seu efeito de modo a alcançar o nível exigido, as empresas privadas, todavia, às vezes descem ao mercado, moldando suas ofertas a condições momentâneas a fim de obter rapidamente trabalhadores, conforme seus interesses imediatos de produção e de lucro.

Não quer dizer, contudo, que em ambos os casos, não seja possível modificar os processos de escolha para acompanhar as oscilações da oferta e da procura. Mesmo quando não se puder intervir na política do salário e tomar outras providências que tornem o emprego mais atraente, será possível riscar modalidades diferentes de seleção, colhendo elementos na experiência das organizações públicas e particulares de outros países.

Pode-se considerar como tipo de seleção o que se apóia no modo e extensão do recrutamento, compreendendo, então, as chamadas *provas de competição* e *provas sem competição*. Nas primeiras, há amplo recrutamento dos candidatos, que se ins-

crevem em prazo limitado, são submetidos a exame na mesma época e, classificados de acordo com a ordem de colocação nas provas. Nas segundas, os candidatos se apresentam cada um de sua vez, submetendo-se à prova que não classifica, mas apenas indica se foi ou não atingido o mínimo de aprovação. Compare-se com o que se passa no exame de sanidade ou em certas provas para transferência nos serviços públicos, quer nossos, quer dos Estados Unidos.

Certas empresas particulares usam, ainda, com insistência, o segundo tipo, positivamente preterido pelas provas de competição nas agências de serviço público civil. As provas sem competição facilitam as influências pessoais e políticas, que refletem desfavoravelmente sobre a constituição dum corpo de empregados eficientes. As companhias que sentem a pressão da concorrência e têm, portanto, necessidade de auxiliares classificados ou habilitados não encontram outro caminho senão o de uma seleção inicial baseada em competição ampla, onde os fatores do favoritismo ou da proteção de quem quer que seja, anuíam-se graças a medidas de rigorosa apuração do mérito.

Nos serviços públicos, então onde a influência política, profissional ou de familiar, ou ainda melhor o "pistolão" é uma força poderosa, o sistema do mérito é, e tem sido, o único meio de proporcionar sentimento de justiça, igualdade e elevação do moral nas repartições públicas dos grandes países democráticos. A competição oferecida sem distinção a todos os cidadãos apóia-se nos dois mais gerais e primários princípios do sistema do mérito: igual oportunidade para todos e afastamento da política e do favoritismo na escolha dos empregados públicos.

As vantagens deste sistema já são bem conhecidas por nós, e não se pode crer que haja funcionário público, conhecedor realmente das bases do sistema que de sua consciência se mantenha hostil ao mesmo.

Outro critério na diferenciação dos tipos de seleção é o que considera a escolha do empregado, baseada nos requisitos ou qualidades a serem apreciados. Dividem-se, então, em: *seleção por aptidões ou possibilidade* e *seleção por capacidade ou eficiência*. Esta distinção tem grande importância porque conduz à articulação da seleção ao ensino ou ao aperfeiçoamento.

Hoje esta modalidade de seleção que permite a engrenagem de duas grandes atividades da política do pessoal, já tão desenvolvida nos serviços públicos ingleses, por exemplo, encontra, até entre nós, aceitação em empresas particulares como a Light, a Companhia Telefônica, a General Electric, etc. Estagiários, aprendizes, engenheiros e mesmo telefonistas são admitidos para seguir, depois, cursos de preparação e aperfeiçoamento, conforme as necessidades dos serviços.

Dado o interesse que oferecem praticamente, estes tipos de seleção são estudados mais pormenorizadamente.

SELEÇÃO POR APTIDÕES OU POSSIBILIDADES

Seleção por aptidões é a escolha, pelas possibilidades de execução do trabalho ou, por outras palavras, pela capacidade virtual, isto é, em potência; ao passo que *seleção por capacidade* (1) é a que apura a capacidade efetiva de realizar o serviço, para o qual é escolhido o indivíduo.

E' preciso, todavia, acentuar que a seleção se faz sempre em termos de previsão. Ainda quando realiza provas de capacidade, apenas apura probabilidades de eficiência no trabalho. Os fatores circunstanciais e psicológicos, ligados ao ambiente do trabalho, criam situações diferentes das apre-

sentadas rapidamente nas provas. Realmente, a eficiência funcional se verifica no exercício do próprio trabalho, pois a realização de tarefas, seguidamente, apresenta aspectos que só uma observação longa revelá. Por isso o julgamento do empregado nos seus primeiros meses de atividade funcional, constitui um complemento do processo seletivo. Assim, não se pode compreender a seleção, senão como prognóstica ainda que possa diagnosticar a capacidade atual do candidato. Pode-se contudo, confiar nos seus resultados, pois com segurança consegue atingir, sobretudo quando avalia a capacidade, altos índices de certeza, satisfazendo os objetivos que com ela se pretende alcançar.

Os elementos com os quais a seleção profissional organiza as provas são os seguintes deste modo aproveitados pelos dois tipos de seleção mencionados:

Seleção por aptidões (possibilidades)	1) Aptidões
	2) Conhecimentos gerais
	3) Conhecimentos teóricos especializados
Seleção por capacidade (habilidade profissional)	4) Conhecimentos práticos (capacidade de execução)
	5) Experiência no trabalho

Visto como a seleção por aptidões se baseia nas possibilidades, pode também incluir, no seu campo, a verificação dos conhecimentos gerais ou teóricos que indicam apenas possibilidades de execução.

A *Seleção por aptidões* obriga a organização que a usa, articular no sistema, uma preparação dos candidatos após sua admissão constituído o binômio: seleção e ensino, inseparável no caso; ensino, que varia em extensão e profundidade com as condições do pessoal aceito e as deficiências do meio, e que pode ser ministrado pela própria empresa ou por órgão para isso contratado.

Ao concurso se entrosam então, diversos tipos de preparação ou aperfeiçoamento: — cursos, estágios, treinos em serviço, viagens, visitas a instituições especializadas, simposium, seminários, círculos de debates, etc.

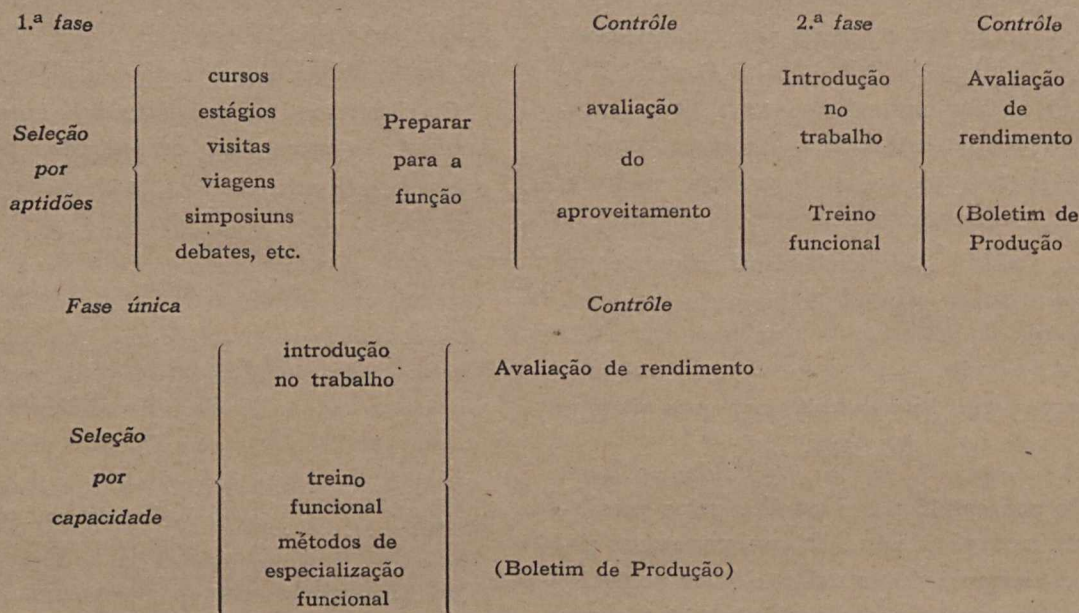
O ensino se torna imprescindível, quando o trabalho a que se destinam os selecionados, só existe

(1) A confusão estabelecida pelos que se iniciam em livros norte-americanos decorre do fato de que a palavra "capacity" é usada por eles com sentido igual a "aptitude". Capacidade no sentido usado pelos latinos é "proficiency". Não é por outro motivo que MOSHER e KINGSLEY dividem as provas em 2 grupos: 1) de aptidão ou capacity; 2) de achievement (aproveitamento, ou melhor, conhecimento) (MOSHER and KINGSLEY — *Public Personnel Administration* — Harper Bros. 1941, pág. 189), concordando, aliás, com psicólogos tais como HAROLD BURT (*Principles of Employment Psychology* — Harper Bros., rev. ed., 1942 — pág. 71) que assim divide os tests em test of capacity e test of proficiency or achievement e que explica: — "as primeiras são funções presumivelmente inatas e as últimas adquiridas".

na organização e só ela é capaz de fornecê-lo na extensão e profundidade desejadas. E' o caso de certas funções existentes nos serviços públicos em que, somente nelas, é possível obter prática e experiência: comissário, médico sanitarista, médico legista, escrivão de polícia, técnico/de orçamento, etc. Os diversos serviços públicos, municipal, estadual e federal podem, contudo, articular-se para constituir fontes de suprimento dêste pessoal ou criar escolas de preparação para candidatos habilitados em provas de seleção por possibilidades.

Entre nós, dia a dia, se amplia o campo abrangido pelos cursos especializados e de preparação feitos nos respectivos ministérios, apenas necessitando, para melhoria de rendimento dos mesmos, maior fiscalização, métodos mais precisos de avaliação do aproveitamento, e oferecimento de maior estímulo aos que procuram êstes cursos.

Dêste modo, se esquematiza a seqüência dos processos referidos, para mostrar o interêsse em distinguir os tipos de seleção:



E' judicioso o seguinte, quando encaramos a seleção por possibilidades:

"A fórmula de concurso, sem curso, significa um estádio cultural atrasado, em que se verifica a necessidade de um preparo especializado, mas em que se exige dos candidatos, que o busquem como autodidatas" (2).

Isso se aplica, especialmente, aos casos já citados, em que só a organização pode fornecer treinamento ou ensino satisfatório.

Outro recurso da seleção por aptidões é colher os elementos diretamente das escolas ou universidades, abrindo provas sôbre assuntos acadêmicos e limitando a idade àquela em que habitualmente os jovens terminam seus cursos. Dêste modo, se afastam os elementos de maior experiência e também de maior idade, que podem ser selecionados em provas de capacidade, se a carreira em causa já

comportar êste tipo de seleção. E' então estabelecida seleção, para êstes últimos candidatos, com ingresso em classes de nível mais elevado.

Há carreiras técnicas e científicas em que a experiência ou a habilidade profissional é adquirida, excelentemente, em emprêsas particulares ou mesmo no artesanato da profissão e cuja seleção feita por aptidões não se justifica, tanto mais que o preparo ou formação só pode ser proporcionado, eficientemente em instalações que somente as universidades possuem.

Analisando os elementos que devem participar de uma seleção por aptidões, é preciso reconhecer a necessidade de incluir, de modo global, as chamadas aptidões gerais:

- 1) exame da inteligência geral (aspecto abstrato, concreto e social, de acôrdo com o nível da carreira em aprêço);
- 2) exame das aptidões físicas;
- 3) exame do temperamento e personalidade.

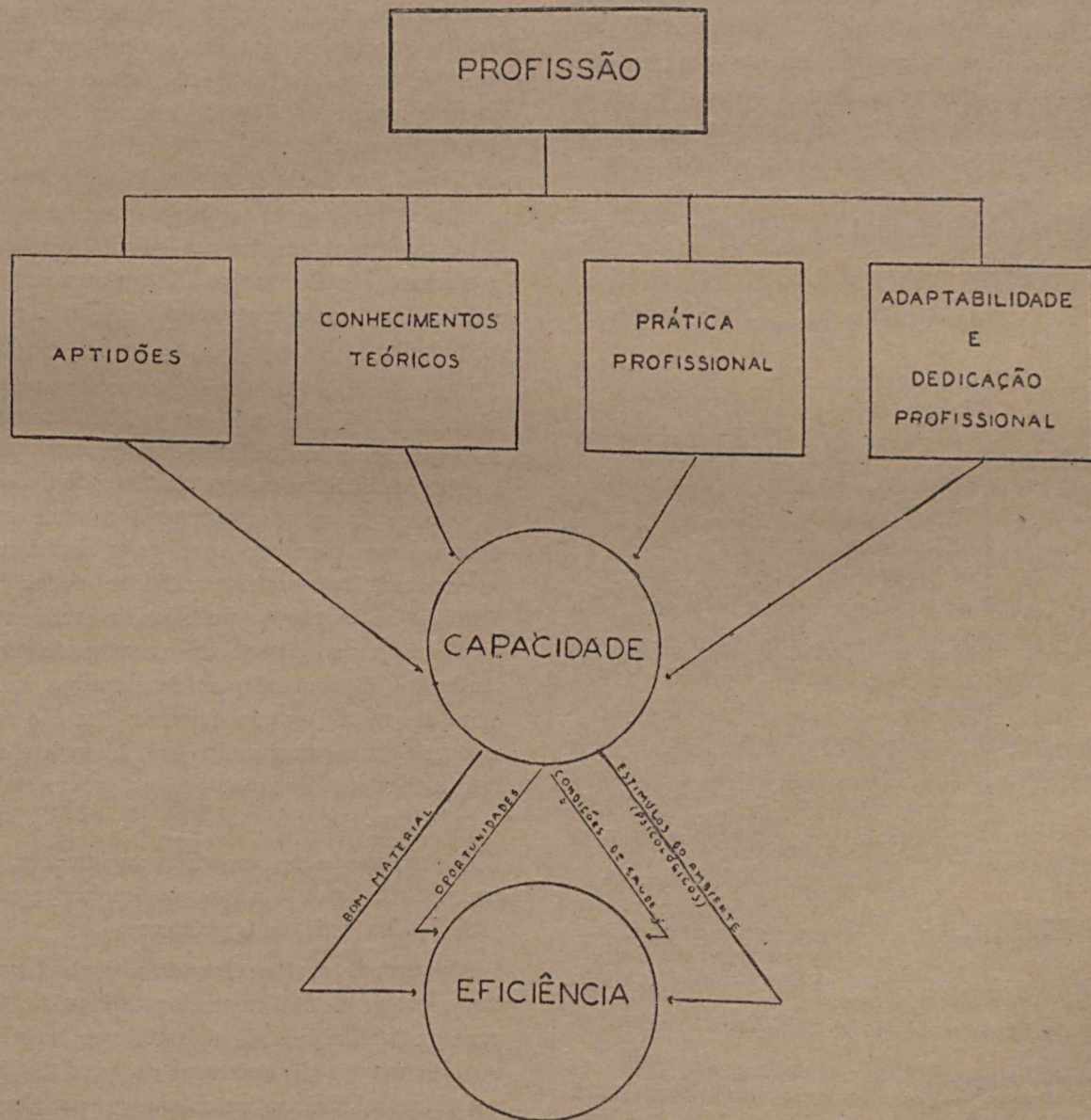
(2) GUSTAVO LESSA — *A Administração Federal nos Estados Unidos*, Cia. Editôra Nacional — 1942 — pág. 54.

No caso em que os conhecimentos podem suplementar, cabe pesar bem os que, de fato, estão ligados com a carreira em concurso. Convém distinguir os que dão mais ampla visão dos problemas dos que são realmente instrumentos imprescindíveis de trabalho. Podemos citar, no primeiro caso, o conhecimento de ciências, sociais, como é exigido na Inglaterra aos candidatos à classe administrativa e, no segundo caso, o conhecimento de matemática e de línguas para candidatos a cargos que envolvem atividades de pesquisa (biólogo, tecnólogo, químico, naturalista, etc.).

Enfim, a seleção por aptidões se pode separar da seleção por capacidade, executando-se o processo em duas etapas porque associados num mesmo concurso dificultam julgamento com-

parativo razoável dos candidatos. Não é sempre possível obter possuidores de bom preparo atualizado, nas matérias propedêuticas, ao lado de grande experiência, como também, é vulgar largo preparo acadêmico com experiência nula.

Melhor será um critério único, em face do concurso aberto, para julgamento homônêneo: seleção por possibilidades num caso, para nível mais baixo de remuneração, exigindo-se preparo depois do ingresso; seleção por capacidade para nível alto, sob o critério de habilidade na realização do serviço. Se houver necessidade dos dois tipos, duas convocações diferentes; se o recrutamento revelar ineficiência de preparo na seleção por capacidade, adoção exclusiva, de seleção por aptidões e articulação necessária de seleção e ensino.



SELEÇÃO POR CAPACIDADE

Firmado, que a seleção profissional principalmente se apóia na verificação da capacidade, toma um interesse especial o estudo das provas deste tipo.

Há três modalidades de provas de capacidade: *analógica*, *mimética* e *de miniatura*. Na *analógica*, há apenas identidade entre o trabalho e a prova, usando-se de recursos ou ambiente diferentes (3); por exemplo; a prova para maquinistas, feita em laboratório, com uma disposição semelhante à máquina e simultânea passagem de filme, simulando outro veículo, que lhe vem ao encontro. Era a prova usada (4) no Centro Ferroviário de Ensino e Seleção em São Paulo (5). A prova prática para parteiros e dentistas, em manequim de gesso, como tem realizado, o D.A.S.P., também é um exemplo de prova analógica. A *mimética* é igual ao trabalho, executada rigorosamente com o mesmo material e em condições idênticas; exemplo; prova de químico, em laboratório de química, ou de médico em ambulatório de clínica, examinando doentes, etc. A prova de *miniatura* é feita com aparelhos de tamanho reduzido e utilizados habitualmente na aprendizagem.

	<i>Requisitos</i>	<i>Meios de apurar</i>
1) <i>Capacidade escolar</i>	a) Conhecimentos gerais	<ul style="list-style-type: none"> Testes Certificados Trabalhos escritos
	b) Conhecimentos especiais	<ul style="list-style-type: none"> Testes Diplomas Trabalhos escritos
2) <i>Capacidade profissional</i>	Execução de serviço	<ul style="list-style-type: none"> Provas práticas
	Experiência	<ul style="list-style-type: none"> Empregos exercidos Trabalhos realizados Comissões

(3) "The material may be very different, but it is believed, that the altitude and on endeavor of worker are the same" — HOLLINGWORTH — *Vocational Psychology*, Appleton Cia., 1929 — pág. 276.

(4) ÍTALO BOLOGNA — *Relatório de 1942 do C.F.E.S.*, São Paulo.

(5) Prova recomendada por WECHSLER — *Tests for Taxicabs Drivers* — *Journ of Personnel Research*, 1926, vol. V, pág. 24-30.

E' evidente que o que interessa à seleção é o rendimento profissional; pode, contudo, auxiliar o julgamento desta, a apreciação do aproveitamento escolar. A seleção pode suplementar o exame da prática com a verificação dos conhecimentos teóricos para precisar a possibilidade de aperfeiçoamento no decurso da carreira profissional.

As provas de capacidade podem, assim, incluir, ao mesmo tempo, testes de capacidade escolar, e testes de capacidade profissional. Do mesmo modo, e com grande freqüência se associam no mesmo concurso, provas de aptidão e provas de capacidade de diversos tipos embora seja mais difícil a classificação composta de candidatos. Um concurso para guarda-freio consta de provas de aptidão, em que se examina a coordenação de movimentos, a atenção, etc. e provas de conhecimentos gerais, compreendendo leitura, escrita e matemática. Igualmente, provas de aptidão podem ser colocadas juntamente com provas de prática de serviço; exemplo: para dactilógrafo, em que à pesquisa de elementos intelectuais gerais e outros como memória e atenção, se junta a do trabalho dactilográfico. No entanto a prova pode consistir exclusivamente de prática profissional, como as que se realizam para estenógrafo, tradutor, médico cirurgião, etc., em que somente é exigida a execução do trabalho.

Há um outro problema que se apresenta com freqüência: quando deve ser pedida demonstração de experiência no trabalho? Esta, como se sabe, é solicitada habitualmente, nos Estados Unidos, não só para os grupos profissionais, técnicos e administrativos, mas também para certas carreiras como as de mecânico e motorista. Entre nós, no Serviço Público, há carreiras profissionais em que é exigida a apresentação de documentos de trabalhos realizados, de comissões ou de empregos exercidos, além dos requisitos educacionais; êste é o caso das carreiras de médico sanitário, biologista naturalista e técnicos diversos. São as provas de títulos e trabalhos.

A experiência no trabalho suplementa, assim, em certos casos, exame de conhecimentos especializados, teóricos e práticos.

Na verdade em carreiras de alto nível, como estas, a prova escrita ou teste prático não dá senão uma amostra rápida do trabalho que exige, muitas vezes, garantia de destreza, ou produtividade já comprovada. E' de salientar-se o que sucede para os

cargos de pesquisadores, nos grandes institutos em que tôdas as provas mencionadas são exigidas, para justificâr, o mais possível, uma escolha que, por tôdas as razões é das mais difíceis de ser obtida, mediante provas de conhecimento. O processo atrás lembrado de separar em dois tipos de concursos, um de possibilidades e outro de capacidade, parece resolver a questão, permitindo examinar os candidatos, assim, em grupos mais homogêneos.

Não se pode estabelecer norma ou padrão para exigência de provas de capacidade, mas há uma série de contingências em que tais provas têm que ser suplementadas ou substituídas, por não ser possível sua realização ou não satisfazer o simples exame do trabalho, apesar de ser este o melhor meio de apurar a capacidades de execução. Exemplo de alguns casos:

- 1) quando há possibilidade de acidentes e impossível reproduzi-los: maquinista, aviador, etc.
- 2) quando o material é dispendioso e não há recursos analógicos ou de miniatura;
- 3) quando a capacidade se apura somente em observação longa;
- 4) quando há necessidade de o candidato dominar outros setores, além das técnicas exigidas;
- 5) quando as atividades por pouco conhecidas, não permitem, ainda, demonstração prática;
- 6) quando a especialidade passa por grandes transformações.

TIPOS DE SELEÇÃO NOS SERVIÇOS PÚBLICOS

A seleção nos serviços públicos tem-se orientado em diferentes sentidos. Podem-se distinguir diversos tipos dêste modo:

- A) seleção no serviço civil inglês;
- B) seleção no serviço civil norte-americano; e
- C) seleção no serviço civil brasileiro e canadense.

A seleção no serviço civil inglês pode-se denominar seleção por possibilidades ou, forçando o termo, seleção por aptidões. No serviço americano, a seleção é tipicamente por capacidade, sendo avaliada, sobretudo, a experiência do candidato. No serviço civil brasileiro, o sistema de seleção pode-se chamar de misto pois se acha equidistante dos dois anteriores. Não recruta indivíduos

jovens, com base na capacidade geral e conhecimentos gerais, como o sistema inglês; não é, também, fechado nas especializações, como o americano, visando a demonstração da experiência ou exigindo provas, quase exclusivamente, de caráter prático.

A) SISTEMA INGLÊS

O serviço civil data de 1855 (6), mas o sistema do mérito propriamente dito, é de 1870, quando foi introduzido o "moderno sistema de recrutamento para o serviço civil por *competitive examination*" (7).

O famoso relatório de MACAULAY, escrito em 1853 para orientar a escolha do pessoal para a Índia, foi adotado pela *Order in Council* somente nesta data e seus princípios são ainda as bases da atual seleção dos empregados federais, no governo britânico (8).

O pessoal está classificado em pequeno número de classes com títulos gerais. Estas classes são: *clerical* (9), inspetores; profissionais; supervisores e técnicos diretores (*staffs*); *minor*; mensageiros e porteiros.

A classe *clerical* que é uma das mais numerosas abrange todo o serviço de escritório e está dividida em:

- a) auxiliares de escrita
- b) escriturários
- c) grupo executivo
- d) grupo administrativo

O grupo administrativo é a viga principal da administração pública inglesa (formação da política, coordenação e aperfeiçoamento das repartições), constando de pouco mais de mil cargos. "A classe administrativa é o cérebro do serviço; é aí que, sob a direção política dos ministros, se elabora o essencial da política administrativa" (10).

(6) WHITE, *Civil Service in Modern States*, The University of Chicago Press, 1930, pág. 3.

(7) HOLDSWORTH — *A history of english law*, London Methieu e Co., X volume.

(8) FINNER — *British Civil Service* — Fabian Society, 1927.

(9) E' traduzido habitualmente por "classe de escrita".

(10) HAROLD LASKI — artigo de YALE REVUEIN, traduzido na "Revista do Serviço Público" — junho de 1939, págs. 61-70.

A Comissão do Serviço Civil faz a seleção para os grupos mencionados, com provas que dão acesso aos cargos iniciais. É um concurso geral, constituído de provas obrigatórias e de provas de opção. “Os testes devem continuar a ser, antes de aptidão geral do que de especialização ou de educação” (11), diz o relatório da Comissão Especial do Tesouro.

“O candidato que foi, ao mesmo tempo, um aluno distinguido no setor clássico e no matemático, terá, como deve ter, sucesso certo no exame” — diz a Comissão Real que propôs modificações no relatório de MACAULAY, sobre os processos de graduar e julgar as provas (12).

Para ter uma idéia da prova obrigatória do concurso, basta dizer que consta de :

- 1) Uma dissertação sobre assunto de ordem geral, relativo a cultura geral;
- 2) Textos de inglês para resumir, comentar ou dar outra redação;
- 3) Exposição sobre assunto político, social ou científico, encarado de modo geral;
- 4) Breve dissertação, sobre ciência aplicada, que revele senso-comum;
- 5) Tradução de trecho de língua estrangeira;
- 6) Exame oral ou entrevista, para evidenciar a personalidade.

LASKI expõe muito claramente: “o exame é apenas um teste de capacidade geral não tendo nenhuma relação especial com o trabalho que o funcionário possa fazer mais tarde” (10).

As matérias de opção são escolhidas pelo candidato numa lista de 60 e tantos assuntos mais diversos sobre história, ciências, línguas e filosofia. Não há exigência de diploma, embora, quase sempre, o pessoal venha das universidades. Excetuada a entrevista, todas as outras provas são escritas.

Para os cargos da classe dos profissionais, técnicos e científicos, existentes em número menor, são exigidos outros exames e documentos de competência profissional (13).

(11) L. WHITE — *Civil Service Abroad* — Mc Graw Hill, N. York, 1935, pág. 22.

(12) L. WHITE — *Civil Service in Modern States* — University Press — Chicago, 1930.

(13) REITH — *The Government of the British Empire*, Mc Millan Co., 1936, pág. 286.

“O ponto de vista inglês a respeito da matéria é que é desejável ter no serviço, pessoas que, embora saibam pouco ou nada das funções, tenham capacidade para desempenhá-las e para elevar-se do mais baixo ao mais alto cargo” (14).

A seleção no serviço civil inglês, em seu aspecto mais típico, se caracteriza por:

- a) ausência de provas técnicas ou práticas;
- b) idade jovem dos candidatos (até 24 anos);
- c) não exigência de títulos ou experiência anterior;
- d) seleção por nível de cultura geral;
- e) provas de aptidão e não de capacidade específica.

Este sistema não pode ser comentado, sem antes salientarmos que o serviço civil inglês é dos melhores do mundo, com uma alta tradição de eficiência, honestidade e cultura. Evidentemente, um serviço civil que possua serviços industriais em grande número e que ocupe por isso lugar saliente na industrialização do país, sob os aspectos mais variados, dificilmente poderá limitar sua seleção à cultura geral, a não ser que esteja intimamente articulado com grandes escolas de preparação de especialistas e técnicos.

B) SISTEMA NORTE-AMERICANO

No serviço civil federal norte-americano, os cargos classificados estão englobados nos 5 grandes serviços seguintes, que se dividem, por sua vez, em grupos, séries e graus ou classes (15): 1) Serviço profissional e científico (P); 2) Serviço subprofissional (SP); 3) Serviço de escrita, administrativo e fiscal (CAF); 4) Serviço custodial (de guarda) (CU); 5) Serviço de escrita e mecânico (clerical-mechanical) (CM). O ingresso é feito mediante concurso na forma da Lei de 1883: “open-competitive examination”.

No serviço não classificado, que tende a reduzir-se, para ingresso nos cargos da lista (schedule) B.

(14) AUSTIN OGG — *English Government and Politics*, Mc Millan Co., 1946, pág. 228.

(15) PERSONNEL CLASSIFICATION BOARD — *Preliminary class specifications of positions in the field service* — Government Printing Office — Wash., 1931 e *Personnel Classification Board U. S. Civil Service Commission — Schematic outline and definitions of occupational Groups and series of classes* — Wash., July, 1939.

as provas mantêm-se sem competição (Rule III — 2 — Civil Service Rules — rev. em 1928).

Muitas das provas do serviço classificado são *unassembled*, isto é, o candidato não comparece, manda apenas a documentação dos títulos sobre as atividades que interessam.

Esta espécie, de provas em geral é usada para o grupo profissional técnico e administrativo e para certas séries de trabalhos mecânicos. As provas escritas, que têm provocado estudos notáveis referentes à estandarização dos testes nos setores mais diversos, “abrangem menos de um quinto (1/5) de tôdas as provas no serviço civil federal” (16).

O tipo de seleção usado, conduz a evidenciar a capacidade atual dos candidatos no desempenho das funções.

As leis do serviço civil (17) recomendam: “Os testes devem ser práticos e ocupar-se tanto quanto possível das atuais atribuições dos cargos”.

Esta orientação se torna exequível, em vista de o plano de classificação obedecer a um critério de miúda especificação.

Podem ser assinalados como característicos do sistema:

- 1) escolha feita, visando principalmente a experiência ou capacidade atual do candidato;
- 2) importância significativa dada às provas de execução de serviço ou práticas;
- 3) ausência quase completa de provas de aptidões nos exames;
- 4) inclusão rara de conhecimentos teóricos ou escolares nas provas;
- 5) idade não limitada para o ingresso, que é permitido nos cargos de escrita até aos 53 anos e nos cargos técnicos especializados, às vezes, até à própria idade da aposentadoria (18).

Encontram-se, contudo, provas de capacidade intelectual geral, com exames escritos complementares para séries não profissionais propriamente

ditas e para cargos de polícia, bombeiros e serviço postal (19). Mas, para acentuar o interesse pela experiência dos candidatos, basta transcrever o que é pedido para uma função onde a documentação do trabalho realizado é difícil.

“Instrução n.º 121 para *Under Mimeograph Operator*: (*United States Civil Service Examination*):

3. *Experiency*: Applicants must show that, within the 10 year immediately preceding the date of receipt of application, they have had at least 3 full months, or time equivalent thereof, of paid experience in the operation of an electrically driven automatic-feed stencil rotary duplicator, such as the mimeograph”.

Entre os inconvenientes do sistema são citados: a aceitação de títulos probatórios de garantia duvidosa, a dificuldade no julgamento de tais títulos e, ainda, a ausência de contacto pessoal com os candidatos nestas provas. Por outro lado, tem a vantagem de prestigiar as instituições de ensino, ainda que no conceito de WILMERDING (20) não haja articulação com o sistema educacional, porque isso só se compreenderia se fôsse concordante a idade de ingresso no serviço público com a dos diversos níveis educacionais.

Os exames escritos não figuram na maior parte dos concursos, como nos sistemas inglês e brasileiro. Além disso, os candidatos, não revelando conhecimentos gerais e teóricos na especialidade a que se dedicam, se encerram dentro de estreitas especializações. Assim, ainda que excelentes práticos não possuem capacidade para se desenvolver e acompanhar os progressos da ciência em seus respectivos setores. “O sistema existente é vantajoso para alguns que estão familiarizados com a rotina especial, ainda que tenham falhas nas aptidões gerais” (21). Outros acham que são bem escolhidos os ocupantes dos cargos iniciais, mas que não são os que devem atingir os mais elevados graus das carreiras. Outras objeções (22)

(16) ÓBRIEN and MARENBERG — *Your Federal Civil Service* — Funkand Wagnells — N. York, 1940, pág. 198.

(17) OLIVIER FIELD — *Civil Service Law* — Minneapolis, 1939, pág. 86.

(18) Veja exame de algumas instruções da U.S.C.S.S. — ARLINDO VIEIRA RAMOS — *Recrutamento e fontes de suplência de pessoal* — “Rev. Serv. Pub.”, dezembro de 1942.

(19) ATKINSON, ODENCRANTZ and DENING — *Public Employment Service in United States* — Chicago, 1940, pág. 271.

(20) WILMERDING — *Government by merit* — Mc Graw Hill, N. York, 1935.

(21) MUNRO — *The Government of the United States* — Mc Millan — N. York, pág. 190.

(22) MAC MAHON and MILLETT — *Federal Administrators*, Columbia University Press — N. York, 1939.

são apresentadas por estudiosos da administração pública, no grande país.

E' verdade que, ao, revés a especialização é uma das conquistas da educação nos Estados Unidos e um dos fatores mais importantes do poder da realização dos seus técnicos e do progresso de seu povo.

Referindo-se a êstes dois tipos de seleção por possibilidades e eficiência em setor especializado acentua KINGSLEY (23): "O primeiro exalta a política da promoção e dá como resultado um serviço fluído e móvel. O segundo dá importância à técnica no ingresso e conduz a um serviço mais estático. O primeiro serve para os jovens promissores; o segundo freqüentemente favorece a maturidade medíocre. O primeiro articula o Serviço Civil ao sistema educacional, o segundo articula-o ao fluxo e refluxo do volume de empregos na indústria privada. Nenhum dêstes sistemas, considerado como extremo, é adequado às exigências dum moderno serviço público e um processo satisfatório de recrutamento deve combinar elementos de ambos".

C) SISTEMA BRASILEIRO

Em 1936, com a Lei 284, que reajustou os vencimentos do funcionalismo público federal, apareceu a primeira organização dos cargos do serviço civil federal em carreiras, divididas em classes, de acôrdo com o nível de remuneração. A esta lei se deve a instituição do sistema do mérito, com a seleção dos funcionários federais, realizada por órgão central especialmente destinado a tratar dos problemas de administração geral.

Os servidores públicos federais ficaram distribuídos em dois grandes grupos: funcionários e extranumerários, ocupando, respectivamente, cargos de carreira e funções.

Em 1939, o sistema do mérito é estendido às séries funcionais, com exigência para ingresso, de prova de habilitação, que é, também, um exame de competição.

As carreiras têm, na maior parte, títulos gerais, abrangendo atribuições muito numerosas e com-

plexas, e são em número pouco superior a 100. Os concursos se abrem para os cargos iniciais das carreiras (24).

Algumas séries funcionais possuem títulos mais limitados e para elas são estabelecidas provas semelhantes às rotinas dos serviços.

Os concursos são constituídos de várias provas que abrangem conhecimentos teóricos, práticos e, além disto, exames de aptidões gerais. Nestes concursos as provas de opção têm facilitado a seleção de grupos mais especializados dentro das carreiras, possibilitando julgamento mais homogêneo de candidato, de formação e cultura semelhantes.

Importância grande é dada às provas escritas, que, na maioria dos casos, são as primeiras e eliminatórias. Estas provas são, principalmente, do tipo objetivo e do velho tipo ou dissertativas somente em carreiras de nível superior.

As provas orais foram afastadas; são, contudo, aplicadas em exame de línguas estrangeiras na arguição de teses e como complemento de certas provas práticas. A prova de títulos suplementa as outras e figura como única, atualmente, só no concurso de médico-sanitarista, e puericultor em que o certificado de aprovação no curso de preparação para esta carreira é exigido na inscrição.

Provas de capacidade mental geral, chamadas de nível mental e aptidão, aparecem nos concursos e provas de habilitação para carreiras e séries de nível de remuneração médio e baixo, ao lado das provas de conhecimento geral e, também, de provas de execução de serviço.

Os característicos principais do sistema são:

- 1) escolha pela capacidade no trabalho suplementada por conhecimentos gerais e teóricos no setor respectivo;
- 2) uso de todos os tipos de provas, em geral simultâneos, de acôrdo com a carreira ou função;
- 3) não articulação com o sistema educativo; exigência de diplomas ou títulos apenas para as carreiras universitárias.

Para certas carreiras, graças a razões especiais, é exigido diploma para inscrição; não é, contudo, a orientação geral.

(23) KINGSLEY — *Quest for competence — Readings in Public Personnel Administration civil service Assembly* — 1942, pág. 64.

(24) Revista do Serviço Público — Seções de Seleção e Seleção e Aperfeiçoamento — Coleção de 1937 (Nov.) 1945. Rio de Janeiro. Imprensa Nacional.

4) Limites de idade para ingresso: 18 a 35 e 40, excepcionalmente 45 anos.

Durante mais de 7 anos (25) o Departamento Administrativo do Serviço Público realiza nos diversos setores do serviço público provas seletivas; já tem, por êste modo promovido o ingresso de dezenas de milhares de pessoas nos diversos ministérios e órgãos, tendo examinado mais de cem mil candidatos.

O sistema usado no Serviço Civil do Canadá aproxima-se mais do brasileiro do que dos demais. Um breve relato de suas atividades esclarecerá êste ponto.

O sistema do mérito no Canadá fêz-se por etapas sucessivas, ainda que figure desde o comêço a norma de prova para ingresso no serviço público.

Em 1857, o govêrno da Província do Canadá promulgava a lei do Serviço Civil, pela qual o ingresso era feito por qualificação no exame procedido antes da nomeação (26). Não foi, porém, feita a centralização do órgão examinador e a política intervinha sistematicamente. Em 1868, surge a primeira classificação de cargos e em 1886 o estatuto do serviço civil com uma junta de exames, centralizada, de 3 membros e a reclassificação dos cargos em 7 classes. A nomeação por ordem do mérito veio em 1918, isto é, só depois da primeira grande guerra, nestes termos na Sec. 20 da lei respectiva: "tôdas as nomeações no serviço civil devem ser por exame de competição livre (*open competitive examination*)." "Nos exames para ingresso os candidatos são nomeados por ordem do mérito". (Sec. 29 item 4) (27).

(25) Continuando o Conselho Federal do Serviço Civil.

(26) JOHNSTON — *The Civil Service of the Dominion of Canadá in White — Civil Service in Modern States*. Chicago. 1939, pág. 71-103.

(27) *Civil Service of Canadá Statute of 1918* — 19.

(28) CHARLES BLAND — *Public Personnel Administration in Canadá* — in WHITE — *Civil Service Abroad* — Mc Graw Hill, 1935, pág. 75.

O tipo de seleção é o que abrange tôdas as formas de provas, desde que atinjam o fim desejado (28). "Os exames serão escritos ou orais" diz a lei "em forma de demonstração de habilidade ou de algum conjunto de habilidades; terão principalmente o caráter de testes e apurarão a destreza ou capacidade do candidato para realizar os encargos da classe, para a qual se destina, investigando o treino e experiência e aplicando testes de conhecimento técnico, de destreza manual e de capacidade física, que, no julgamento da Comissão, forem julgados necessários".

As instruções da Comissão do Serviço Civil estabeleceram os limites de idade para inscrições: de 18 a 35 para as classes de escrita e mais elevados para cargos técnicos (29).

Para os próprios cargos temporários (*seasonal positions*) são abertos concursos.

São as seguintes as provas para cargos técnicos:

1) provas educacionais, provas (*written papers*) ou relatórios feitos pelos alunos e referendados pelas escolas;

2) provas de treino e experiência, por meio de documentos;

3) provas técnicas: escritas, práticas ou orais de acôrdo com os encargos das funções;

4) provas orais para cargos que requerem supervisão ou capacidade executiva;

5) testemunho satisfatório quanto à honestidade, fidelidade e lealdade dos candidatos para cargos de confiança (30).

Como se vê aproxima-se do sistema americano; não deixa, contudo, de sofrer a influência inglesa, e ainda recentemente, segundo a observação de BLAND, como na Inglaterra, procurou aproveitar das universidades os candidatos para a classe administrativa.

(29) ROBERTO DAWSON — *The Civil Service of Canadá* — London, 1939 — e WHITE — *Civil Service in Modern States*, 1939, págs. 73-90.

(30) WHITE — *Civil Service Abroad* — Mc Graw Hill, 1935, pág. 75.