

ridade cujo "relatório reservado" produziu a aposentadoria em causa, sendo conveniente salientar, ainda, que os reiterados pedidos de inquérito, feitos pelo interessado, jamais foram atendidos.

16. Assim, atendendo a que, a respeito da anistia aos servidores públicos civis o Ministério da Justiça propôs, na Exposição de Motivos GM-34 de 2-3-46, fôsse instituída apenas uma das comissões de que trata o referido art. 3.º do Decreto-lei n.º 7474 (item 13), o que o Sr. Presidente da República houve por bem aprovar o D.A.S.P. julga que o processo lhe deve ser submetido, oportunamente, para o exame e a consideração que merecer.

17. Antes, porém, deverá ser ouvido o Ministério da Fazenda, para que informe sobre os proventos da aposen-

tadoria do interessado, promovendo o seu pagamento, se fôr o caso.

18. Nestas condições o D.A.S.P. sugere;

a) que o processo seja encaminhado ao Ministério da Fazenda, tendo em vista o exposto no item anterior;

b) que o Ministério da Fazenda, depois de examinar o assunto, providenciando sobre o que couber, encaminhe o processo ao Ministério da Justiça; e

c) que o Ministério da Justiça, finalmente submeta o assunto, oportunamente, à Comissão Especial de Anistia, de que trata a sua referida Exposição de Motivos G.M. 34, de 2 de Março de 1936. Aprovada. Em 22 de Maio de 1946 — E. DUTRA."

(Publicado no *Diário Oficial*, de 4-6-46, pág. 8311)

SELEÇÃO

Descentralizar a seleção ?

BELMIRO SIQUEIRA

A pergunta: *onde colocar a seleção?* constitui assunto para discussão proveitosa.

Para aquêles que se dedicam à administração de pessoal, a importância da seleção é lugar comum; muitos, porém — no que diz respeito à competência para selecionar — podem achar que ela deva ser função do próprio órgão necessitante de pessoal, ou, contrariamente, pensar que ela só se situa bem quando atribuída a um órgão central de administração auxiliar.

Os grandes organismos, os Ministérios, poderão, êles mesmos, encarregar-se de recrutar e selecionar pessoal para o desempenho de suas funções, de funções de suas unidades ou de unidades de órgãos ligados ou subordinados a êles: *é a seleção descentralizada.*

Opostamente, podemos ter a seleção a cargo de um Departamento de Administração Geral — como o D.A.S.P. — diretamente subordinado ao Chefe do Executivo: *é a seleção centralizada.*

Por que adotamos a seleção centralizada? Não seria mais natural que as próprias repartições selecionassem o pessoal de que necessitam? Em outros termos: centralizar ou descentralizar a seleção de pessoal para os serviços públicos?

O Conselho Federal do Serviço Público Civil tornou-se histórico não apenas por ter lançado as

mais fecundas sementes em diversos terrenos da Administração Pública Brasileira, mas, e principalmente, por ter sido o órgão pioneiro da seleção centralizada, ou seja, a pedra de esquina da implantação real e efetiva do sistema do mérito em nosso Serviço Civil.

Aliás, como vemos pelas letras *b*, *c*, *d* e *e*, do artigo 10 da Lei n.º 284, de 28 de outubro de 1936, a atribuição pivotante que coube ao referido Conselho foi a função de selecionar pessoal para os serviços públicos federais. Sem temeridade, podemos afirmar que a criação do C.F. S.P.C. constituiu, para a nossa Administração Pública, a primeira medida séria e valiosa para a adoção do regime de concursos — concursos públicos, livres e honestos — único processo técnico e democrático para provimento de funções e cargos públicos.

Ao D.A.S.P. — transformação natural do C.F.S.P.C. e cúpola do nosso sistema de administração geral — vem competindo a seleção de candidatos a cargos e funções do Serviço Civil Federal, excetuados os das Secretarias da Câmara dos Deputados e do Senado Federal e os do magistério e da magistratura (Dec. 20.489 — 24-1-46 — art. 2.º, IV), e, por isso, é êle o atual órgão centralizador das atividades de seleção de pessoal para o S.P.F.

Anteriormente à citada Lei 284, tínhamos a seleção descentralizada; cada Ministério organizava, e organizava mal, os seus próprios concursos. Com o aparecimento do C.F.S.P.C. — ora substituído pelo D.A.S.P. — passamos a ter a seleção centralizada, a seleção racional e sistemática, a seleção que transformou conceitos, que modificou atitudes, que causou uma verdadeira revolução em nossos serviços públicos.

Seleção centralizada?

Seleção descentralizada?

Já experimentamos ambas, já vivemos as duas e, de um ponto de vista prático, podemos, portanto, julgar qual é a melhor e adotá-la com segurança.

Podemos escolher com segurança entre a seleção centralizada e a seleção descentralizada?

Pensamos que sim. Pensamos que sim não somente porque nos estribamos na experiência vivida, mas, e sobretudo, pelos esmagadores argumentos de ordem teórica que, de modo irrevogável, nos impõem a solução eficiente, isto é, a solução que nos dá o máximo e o melhor, a custo mínimo: a seleção centralizada.

Alguém, contudo, poderá argumentar: tivemos a seleção descentralizada e não foram satisfatórios os seus resultados porque, na época de sua prática, não havia, nos Ministérios ou nos grandes Departamentos ou Diretorias, órgãos próprios, especialmente destinados às funções auxiliares, como os temos agora; hoje, os meios são outros.

Por que a Divisão de Pessoal (ou órgão equivalente) de cada Ministério não pode organizar concursos, não pode selecionar pessoal para os numerosos órgãos que estão sob sua jurisdição, que integram o mesmo Ministério? Não estão ou não poderiam estar as Divisões de Pessoal ou os Departamentos de Administração Geral aptos para recrutar e selecionar pessoal para si e para os diversos órgãos de atividades específicas que se entrosam com eles?

Talvez. Preferíamos deixar a questão em aberto. Vamos, todavia, arrolar alguns argumentos e fatos que, pesadamente, nos obrigam a tender para e a defender a seleção centralizada.

Razões de ordem técnica, econômica, social, moral e política contra-indicam a seleção descentralizada. E razões de mesma ordem ponderam a favor da existência de um órgão central de seleção, isto é, da seleção centralizada.

A seleção é um trabalho de natureza especializada e, segundo princípio geral reconhecido pelos organizadores, é, por isto, realizada mais eficientemente por uma só repartição técnica, devidamente equipada — como o D.A.S.P. — do que por diversos órgãos que não disponham de aparelhamento apropriado. E esta é a primeira e forte razão de ordem técnica que pesa em favor da centralização dos concursos para provimento de cargos públicos.

Mas, não poderiam — no caso de descentralização — os órgãos que se incumbissem da seleção de pessoal (as Divisões ou Serviços de Pessoal dos Ministérios, por ex.) aparelhar-se para o desempenho de tal função? Sim, muito dispendiosa e deficientemente, porém.

Afirmamos que seria dispendiosíssimo o exercício da seleção pelos próprios órgãos de linha porque cada um deles teria que se equipar de mais uma seção — seção de concursos — e isto, como sabemos, envolve gastos em termos de pessoal, de material, de equipamentos, etc. Teríamos, no mínimo, dez unidades de seleção. Quanto custariam ao Tesouro tais unidades? E quantas vezes estariam elas realizando trabalhos paralelos, realizando concursos para carreiras gerais, comuns a mais de um Ministério?

Tais unidades de seleção agiriam deficientemente, podemos prever, porque dificuldades tremendas e inúmeras — tantas vezes enfrentadas e, a custo, vencidas por órgão central e prestigiado como o D.A.S.P. — esmagá-las-iam ou torná-las-iam inoperantes.

No Serviço Público, quando se fala em empregar, sabem os gabinetes quantas injunções melindrosas, de natureza eminentemente política ou ética, têm de ser anuladas!

Como agiriam as diminutas e absorvidas unidades de seleção que se instituíssem dentro dos Ministérios?

E se, junto mesmo dos ministros de Estado, fossem criadas comissões de seleção de pessoal?

Ainda assim não teríamos os resultados desejados: como órgão de aconselhamento funcionariam bem, como órgão de execução estariam fadadas ao fracasso.

Outro argumento técnico em favor da seleção centralizada: a seleção é um trabalho tipicamente constituído de pesquisas e estudos e, como sobejamente já se verificou e provou, tais atividades se

enquadradas perfeitamente em órgãos de cúpula, em órgãos centrais, e, quando atribuídas a órgãos de linha, deixam de ter a atenção que merecem e são substituídas pelas de rotina ou de simples execução. Aliás, essa tem sido uma das lições de nossa história administrativa.

Não negamos que, na realização total de um concurso para uma determinada carreira, não haja muito de execução, dizemos, porém, que o sucesso inteiro da seleção repousa em pesquisas e estudos sobre os mais diversos e amplos setores: mercados de trabalho, sistema educacional, seleção e orientação profissional, seleção de pessoal, classificação de cargos, análise do trabalho, remuneração, etc., etc.

Outro argumento de ordem técnica: a seleção centralizada é de mais completa e fácil articulação com os meios educacionais e com todas as outras fontes fornecedoras de pessoal para os serviços públicos. Fácil é, aliás, de compreender-se. Basta que lembremos: enquanto no regime centralizado há coordenação perfeita de informações a respeito das referidas fontes de suplência, enquanto as relações mais valiosas são estabelecidas reciprocamente sem nenhum embaraço, no regime de descentralização os contactos se tornam mais numerosos e, por conseguinte, mais descoordenados, menos racionalizados e, às vezes, totalmente perdidos.

Na seleção centralizada há inteira articulação do ensino com a seleção do que resulta mais desejável recrutamento e, conseqüentemente, mais elevados coeficientes de seleção.

A seleção centralizada oferece resultados superiores a menos custo. Que custaria mais ao Governo Federal realizar um só concurso de Oficial Administrativo — carreira comum a todos os Ministérios — ou realizar, para cada Ministério, um concurso específico? Deixo a resposta aos leitores.

Ainda como argumento de ordem econômica, tornamos a afirmar que, do ponto de vista da Administração, é mais barata a manutenção de um só grande órgão, de integração indispensável — como a D.S.A. do D.A.S.P. — do que a manutenção de uma pluralidade de órgãos — diversas seções de seleção nos Ministérios — que, além de caríssimas, também, seriam deficientes. Da parte da clientela, dos candidatos aos concursos ou provas de habilitação, poderiam, outrossim, ser levantadas algu-

mas objeções, de caráter econômico, contra a seleção descentralizada. A título de exemplo, citamos o fato de que, destinando-se o concurso às vagas de um só Ministério, menores são as oportunidades que ficam aos candidatos de serem aproveitados, isto depois de gastos em livros, cursos, professores, taxas, inscrições, horas de estudo, etc.

A seleção, se efetuada pelos próprios Ministérios, 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 com 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 centenas de repartições localizadas no interior do país — é que atingimos o ideal referido, um ideal constitucional e, portanto, social.

Por que, se em nossas Constituição passadas 1891 — art. 73; 1934 — art. 170, § 2.º) sempre houve a exigência de concursos para o provimento de cargos públicos e somente depois de 1936 é que vem sendo cumprida? Porque se centralizou a seleção. O D.A.S.P., em um ano, tem realizado mais concursos do que os Ministérios realizaram em todos os anos passados de sua existência: é a efetivação do Sistema do Mérito que só se dá mediante a centralização dos concursos.

A seleção centralizada — em vista, principalmente, da independência do órgão que a executa — inspira mais confiança aos candidatos, estimula verdadeiros valores, levanta e mantém o moral dos concorrentes, pois sabem eles que se submetem a provas, tanto quanto possível perfeitas, que primam pela lisura.

A unidade de planejamento, de organização, de julgamento, de execução, a uniformidade, enfim, dos concursos só é conseguida pela seleção centralizada.

Outros argumentos poderiam ser apresentados em favor da seleção centralizada vigente entre nós, nos Estados Unidos e na Inglaterra. Terminamos, porém, dizendo: basta um argumento — a *moralidade nos concursos* — para justificar plena e cabalmente a existência da seleção centralizada.