

de assistência. Interessante é observar que do cuidado com que são tratados estes últimos problemas é que dependem a permanência de um moral elevado e a implantação de senso de responsabilidade entre os funcionários e, portanto, em consequência, a manutenção de um padrão alto de *eficiência*.

Atendendo, ainda, a que todo planejamento em sua execução é dinâmico, apresentando situações imprevisíveis, é uma boa administração de pessoal de grande valia para a efetivação de qualquer plano de trabalho quando, pela readaptação, treinamento, movimentação de pessoal, etc., faz os reajustamentos necessários.

E' preciso não perder de vista, entretanto, que para o sistema de pessoal desenvolver e manter seu programa necessita estar perfeitamente concatenado com os demais órgãos não só de administração geral, mas ainda de atividades fins. Seria

ideal, também, que houvesse articulação efetiva entre os órgãos de administração de pessoal federal e os congêneres de administração local. No regime federativo, sobretudo, essa articulação é bem exequível, como procuraremos demonstrar oportunamente.

Do exposto, podemos afirmar que *pessoal* devidamente qualificado e ajustado ao trabalho é elemento precípuo para que a administração pública possa bem desempenhar suas funções e, conseqüentemente, o próprio Estado atingir seus fins.

Urge não esquecer, pois, que se *planejamento* deve ser um dos fatores vitais da salvação da democracia (10), uma boa *administração de pessoal* é, também, condição essencial para a perfeita execução de um planejamento.

(10) H.S. Person — *Public Administrativ Review*, outubro de 1940.

SELEÇÃO

Notas para o Planejamento da Seleção

BELMIO SIQUEIRA

O PLANEJAMENTO, hoje em dia, tornou-se vital à existência dos grupos sociais e indispensável à ação bem sucedida de todo homem O Estado e o indivíduo, para agir com eficiência, têm de planejar suas atividades.

Se inteligente, o mais simples ato mostra, em seu processar, uma fase de invenção ou criação que se identifica com um autêntico planejamento. O Governo, em suas órbitas de ação, só realiza com proveito alguma obra quando começa por planejá-la com cuidado e ciência.

Nenhum trabalho, quer das repartições estatais, quer das organizações privadas, poderá efetivar-se com êxito se não fôr precedido de sistemáticos estudos e de planejamento bem definido. Pequenas ou grandes empresas, a Administração Pública ou os cidadãos isoladamente, necessitam estabelecer seus objetivos e, a fim de alcançá-los, precisam urdir minuciosos planos de ação.

Realizando os seus fins —defesa nacional, segurança pública, fomento econômico etc.—, ou estabelecendo os seus meios — arrecadação de impostos, aquisição de material, seleção de pessoal etc., o que, na realidade, o Estado faz é cumprir planos previamente esboçados e concretizar programas que, a priori, traçara.

O ano de 47 está por iniciar-se. Já temos informações sobre o orçamento a vigorar e, portanto, idéias a respeito do programa geral de trabalho do Executivo. Resta, agora, definir, em particular e com mais traços, o que fará cada grande departamento e, dentro dos mesmos, o que caberá às suas unidades estruturais.

À Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento do D.A.S.P., como o seu nome já o diz, cumpre o planejamento de importantes funções da nossa administração de pessoal — a seleção e o aperfeiçoamento. É verdade que os cursos dos Ministérios fazem o planejamento de suas próprias atividades, mas, para o serviço civil como um todo,

cabe à D.S.A. o planejamento dos programas de formação, especialização e aperfeiçoamento dos servidores federais. Estando centralizadas, tôdas as atividades de seleção de pessoal para o Serviço Público Federal têm seu planejamento a cargo do próprio órgão que a executa — a D.S.A. do D.A.S.P.

Focalizemos alguns pontos para o planejamento das atividades de seleção para o ano vindouro.

No setor seleção, à D.S.A. compete estabelecer com realce “o fim visado, a linha de conduta a ser trilhada, as etapas a serem vencidas, os meios a empregar” (Fayol). Obra básica para nossa administração de pessoal, não pequena e deveras significativa tem a D.S.A. a cumprir: traçar um seguro programa de ação visando a preencher os cargos públicos e a resolver o problema da interinidade.

Estamos convencidos de que nunca se enaltece em demasia a importância do elemento pessoal. E ninguém ignora que pessoal qualificado, com índice de rendimento acima da média, só se obtém com seleção rigorosa, ou seja, em regime de concursos públicos, livres e honestos.

Sobre a D.S.A. pesa a grande responsabilidade de implantar definitiva e efetivamente o regime de concursos para a seleção de servidores destinados aos quadros do funcionalismo federal.

Os inimigos do sistema do mérito são fortes e numerosos. Tem-se que “vender idéias” a respeito de concursos. Devem ser mostrados as inúmeras vantagens dos concursos sobre as demais formas de provimento de cargos públicos. A D.S.A. tem de se esforçar cada vez mais a fim de realizar concursos dentro da melhor técnica, obrigando todos ao reconhecimento da excelência dos seus processos. O primeiro ponto que indicamos para o planejamento das atividades de seleção é pois: elevar os concursos a mais desejáveis padrões de execução, quer pela racionalização de seu processamento, quer pelo melhoramento de seus métodos.

Uma onda de derrotismo assolou, nos últimos tempos, os arraiais dos esperançosos nos concursos do D.A.S.P. De fato, meses e meses se escoaram desde o encerramento das inscrições e, a exceção dos concursos de Guarda Civil e Técnico de Educação, nenhuma prova, dos grandes concursos de Escrivão, Oficial Administrativo e Inspetor do Trabalho, se realizou. Motivos

vários, uns muito ponderáveis, impediram a realização das provas, anunciadas mais de uma vez. Primeiro, falou-se na extinção de todos os cargos vagos — era a compressão das despesas. Depois, baseados na tradição ou no mecanismo do “fechamento de estrutura”, proclamou-se a efetivação dos interinos. Comentários e boatos, via de regra alarmantes, surgiram. Quase todos se esqueciam de que os constituintes estavam reunidos em busca de mais altos ideais para o Brasil e não a fim de fazê-lo retroceder a um passado de triste memória: quando os políticos conseguiam prestígio graças a cargos que distribuam.

Os elaboradores da Carta de 46 não nos decepcionaram. A D.S.A. tem de pôr mão à obra. Teremos concursos para o Serviço Público Federal. No art. 186, ficou sancionado o regime de concursos:

“A primeira investidura em cargo de carreira e em outros que a lei determinar efetuar-se-á mediante concurso, precedendo inspeção de saúde”.

E mais: dado o que dispuseram os incisos 11 e 111, do Parágrafo único, do art. 23 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, podemos afirmar que as mesmas oportunidades, existentes por ocasião da abertura das inscrições, permanecem ainda.

Relativamente a algumas carreiras, eis alguns dados de interesse geral:

CARRERAS	CARGOS INICIAIS	
	Ocupados interinamente	Vagos
ESCRIVÃO.....	899	1.038
OF. ADMINISTRATIVO.....	299	291
DACTILOGRAFO.....	207	565
INSPETOR DO TRABALHO.....	67	3

Fonte: S.Cd. — D.P.

Lembramos que estes dados tendem a crescer, aumentando, assim, as oportunidades iniciais ou agora existentes.

Como segundo ponto do planejamento da seleção, é, pois, mister que se faça um levantamento das carreiras com os respectivos cargos vagos ou ocupados por interinos. O mesmo se fará com respeito às séries funcionais. Diante das necessidades reais de pessoal, serão fixados

planos parciais de trabalho, de execução de concursos e provas de habilitação.

Pensamos que todos os concursos poderão ser realizados. Ainda que, a título de economia, se quisesse sustar as nomeações para os cargos vagos iniciais, a realização dos concursos é medida que se impõe. Milhares de candidatos esperam, impacientemente, a hora de prestar provas para que, há muito, se vêm preparando. Grande massa de interinos gostaria de ter estabilizada sua situação, sempre problemática.

Parece-nos que a D.S.A. do D.A.S.P. está, em tôdas as ordens de recursos, plenamente equipada para realizar os concursos anunciados. Medida importante, visando a uma atualização indispensável, seria a publicação de novas instruções reguadoras para alguns concursos que já estiveram abertos. Muitos pontos, de diversos programas, necessitam ser convenientemente modificados, ou mesmo eliminados, por terem se tornado obsoletos.

Com o objetivo de elevar a taxa de recrutamento, aconselha-se a reabertura das inscrições. Antigos candidatos deverão ratificar suas inscrições novas oportunidades deverão ser dadas àqueles que não puderam se inscrever anteriormente. Abrindo-se, mais uma vez, as inscrições nos Estados, as áreas de recrutamento estarão sendo vantajosamente alargadas. Já que nem sempre muitos valores podem vir até a Capital da República para fazer concursos, que o Governo vá onde estão brasileiros de mérito e os tome a seu serviço. Aliás, o regime de concursos, para constituir um ideal democrático, deve ser extensivo aos cidadãos de todos os recantos do país.

Modificadas as instruções e programa e reabertas as inscrições, podem o órgão selecionador tornar o recrutamento mais efetivo por meio das seguintes medidas:

- a) prestando aos candidatos mais informações a respeito dos programas e provas;
- b) informando a respeito do número de vagas existentes e que serão preenchidas pelos aprovados;
- c) mostrando as vantagens do sistema de carreira e indicando o escalonamento dos ordenados;
- d) mostrando as vantagens que o Estado proporciona como empregador.

Providência que deveria ser apreciada com a máxima atenção e que viria a constituir os *marcos* do planejamento geral da seleção é a que determina as datas prováveis de realização das provas ou dos concursos. Eis prazos que poderiam ser obedecidos:

Janeiro — modificação das instruções e abertura das inscrições.

Fevereiro — *março* e *abril* — preparação das provas e tomada das medidas necessárias à realização dos concursos.

Mai — Realização das provas.

Junho, julho e *agosto* — publicação dos resultados e homologação dos concursos.

Em sete ou oito meses teríamos finalizados todos os concursos em perspectiva, e mesmo outros mais, além da execução de tôdas as provas de habilitação programadas.

Em suma, o planejamento das atividades de seleção poderia obedecer aos seguintes pontos diretores:

- I — Elevar os concursos a mais desejáveis padrões de execução, quer pela racionalização de seu processamento, quer pelo melhoramento de seus métodos;
- II — feito o levantamento das funções e cargos a serem ocupados, estabelecer planos parciais para a realização, com as devidas prioridades, de cada concurso ou prova;
- III — fazer as necessárias modificações nas instruções e programas bem como abrir ou reabrir as inscrições por curto prazo;
- IV — estabelecer épocas prováveis para a realização e conclusão de cada concurso ou prova de habilitação.

Sòmente afloramos o problema. Indicamos os pontos que um primeiro exame nos revelou. Os dedicados servidores da D.S.A., tendo à frente seus ilustres chefes e diretor, firmarão, certamente, no planejamento da seleção para o ano de 1947, pontos mais importantes, salientados pelo contato real com a situação, e certamente os concretizarão, implantando mais e mais o sistema do mérito.