

## A democratização do serviço público

**O** EXAME da história administrativa e política revela que o recrutamento de pessoal para os postos públicos em todos os países do mundo, inclusive nos democráticos, era feito, até há poucos anos, segundo critérios irracionais, como o nepotismo e a colaboração política. Distribuíam-se os cargos públicos como estímulo ou prêmio ao devotamento partidário e como dádivas aos parentes e afilhados, sem nenhuma apreciação da competência profissional dos candidatos.

A esse sistema de recrutamento se deu nos Estados Unidos a designação famosa na literatura especializada, e hoje conhecida no mundo inteiro, de spoils system, do qual o sistema do pistolão é uma variedade brasileira. A experiência desenvolvida nos países democráticos, especialmente nos Estados Unidos da América, por fim tornou impositiva a substituição do spoils system pelo sistema do merecimento. Cumpria proteger os administradores — o chefe do executivo, os ministros, os secretários de Estado, os diretores gerais — contra a violência dos cavadores de emprégo, recomendados politicamente ou por pessoas da família ou das relações das autoridades que faziam as nomeações. Por outro lado, o crescimento extraordinário do funcionalismo criou e aprofundou a necessidade de crescer, na administração de pessoal, os critérios empíricos e adotar critérios intelectuais. Nos países civilizados, o funcionalismo público representa cerca de dez por cento da população adulta que trabalha. As nomeações políticas e nepotistas, feitas segundo a necessidade dos candidatos e não segundo a conveniência da administração, gerou e acumulou uma verdadeira desordem, que se refletia na nomenclatura dos cargos, nas atribuições dos ocupantes e nas respectivas remunerações. Essa desordem foi o terceiro fator que tornou inadiável a substituição do spoils system pelo merit system. O sistema do mérito impõe a democratização do serviço público, uma vez que abre as suas portas aos talentos, às inteligências e às competências jovens, oferecendo a todos absoluta igualdade de condições para a disputa dos lugares, em concursos e provas corretamente levadas a efeito.

É através deste sistema que o serviço público chega, com o tempo, à administração científica de pessoal, estágio hoje requerido pela complexidade e importância dos problemas e assuntos afetos aos órgãos governamentais. A administração científica de pessoal tem por objetivo, entre outros, conseguir para o serviço público, e conservar nêle, os melhores elementos, os profissionais mais cultos, as inteligências mais altas, numa palavra, a elite das elites; grangear e consolidar prestígio profissional e bom conceito para os órgãos governamentais; e, finalmente, implantar um moral sadio entre a numerosa classe dos servidores do Estado.

A implantação do sistema do merecimento em qualquer governo, de qualquer país e de qualquer nível — municipal, estadual, ou nacional — tropeça com obstáculos de vária natureza, entre os quais os tratadistas citam os interesses dos partidos políticos, o nepotismo, a preferência de grupos acaso dispensados de prestação de provas, a administração amatorial e a carência de especialistas. Êsses e outros obstáculos, conjugados, retardam e embaraçam o advento do sistema do mérito, que em geral se implanta morosamente, aos avanços e recuos.

No serviço público federal do Brasil, o sistema do merecimento foi implantado num prazo relativamente curto. Com efeito, de 11 concursos e provas de habilitação realizados em 1938, mobilizando 5.748 candidatos, 4.216 dos quais masculinos e 1.532 femininos, todos do Distrito Federal, em 1944 o número de concursos e provas de habilitação subiu a 874, mobilizando um total de 48.884 candidatos, 24.523 masculinos e . . . . 24.361 femininos, já agora com predominância dos candidatos de fora do Rio de Janeiro. Se, em 1938, todos os inscritos eram do Distrito Federal, em 1944 apenas 22.998 se inscreveram aqui; os 25.886 restantes foram recrutados nas dezenas de postos de inscrição que o Departamento Administrativo do Serviço Público mantém nos Estados.

A partir de 1937, quando se iniciou a execução da lei 284, de outubro de 1936, sobe a 167.287 o total de candidatos examinados, que tiveram oportunidade de disputar, pela competência e pelo talento, nos 1.661 concursos e provas de habilitação havidos, certificado para exercer cargos e funções públicas. Até 31 de dezembro de 1944, os candidatos inscritos em concursos e provas já terminados montavam a 128.524, dos quais 17,62 %, ou sejam 22.569, foram aprovados. Conseqüentemente, já montam a mais de duas dezenas de milhares os elementos selecionados para o serviço federal de acôrdo com o sistema do merecimento, hoje preferido pelos países democráticos, como a Inglaterra e os Estados Unidos, e definitivamente recomendado pelos tratadistas de Administração Pública e Organização Científica do Trabalho.

Indício realmente significativo do progresso havido na adoção do concurso como instrumento de seleção para o serviço público, nos é dado pelos seguintes algarismos: em 1937, menos de uma pessoa comparecia por dia às repartições federais para se inscrever em concursos, ao passo que, em 1944, a taxa diária de inscrições foi de 163, o que significa que cerca de 500 pessoas diariamente entraram em contato com a Divisão de Seleção do D.A.S.P., com intuito de iniciar carreira no serviço público ou conquistar melhores postos.

O Departamento Administrativo do Serviço Público pode orgulhar-se de haver moralizado o instituto do concurso e implantado o sistema do merecimento no serviço civil federal — dando exemplo benéfico, que já se está estendendo a todos os Estados e às principais Prefeituras — tudo no curto período de 7 anos.