

## *Reflexões sôbre o sistema do méri to*

**A** EXPOSIÇÃO com que o Departamento Administrativo do Serviço Público acaba de assinalar a passagem de seu sétimo aniversário, dá ensejo à reapreciação e desdobramento das idéias correntes sôbre o sistema do méri to no Serviço Público.

Na concepção atual, o sistema do méri to não é apenas uma oportunidade permanentemente aberta ao talento e à competência; é, sobretudo, uma necessidade imperiosa da administração pública, hoje a braços com problemas tão complexos e intrincados, que requerem, para seu estudo, compreensão e solução, as mais poderosas inteligências e os melhores equipamentos intelectuais e profissionais.

Uma vez implantado no Serviço Público, o sistema do méri to produz conseqüências salutareas de vária natureza e que aproveitam, umas à clientela das repartições governamentais, ou seja ao grande público, outras à classe dos servidores do Estado, e tódas, em conjunto, ao progresso social da coletividade interessada.

No momento em que o Serviço Público de um povo dispõe, nas diferentes carreiras e cargos, de profissionais autênticos, preparados com seriedade para o desempenho das respectivas funções, é evidente que a coletividade passa a ser mais bem servida, a gestão de seus negócios está entregue a mãos e inteligências experimentadas. Os grupos profissionais, por sua vez, logo que adquirem consciência de seus direitos e deveres, estabelecem códigos de conduta para a ação dos respectivos componentes, o que determina melhoria de qualidade técnica e, também, refinamento dos padrões éticos, por que se aferem as suas relações com os outros grupos e, especialmente, com a clientela.

Por outro lado, o sistema do méri to funciona à maneira de instituto de dignificação do servidor público, valorizando-o aos seus próprios olhos e aos de sua família e de seus colegas, uma vez que tanto o ingresso no serviço como o acesso a postos de maior responsabilidade, ou seja, o progresso na carreira, dependem da satisfação de lisonjeiros requisitos de inteligência, preparo e integridade moral.

É evidente que, perante os seus irmãos, os seus pais, a sua noiva ou espôsa, os seus filhos, o indivíduo que ingressa no serviço pela porta do concurso e progride na carreira pelo desempenho meritório e digno de suas atribuições, se sente em posição moral invejável, motivo de satisfação íntima e respeitabilidade social. Bem diferente é, sem dúvida, o caso daquele que ingressa no serviço ou consegue promoções à custa de arranjos em família, empenhos políticos e transações compadrescas. Êste, dificilmente conseguirá granjear a consideração e o respeito de seus próprios colegas e de sua própria família.

O sistema do méri to é ainda, para o funcionalismo público, um fator de elevação do nível de vida. Exigindo competência por parte dos servidores públicos, impondo-lhes árduo treinamento e hábitos de estudo, o sistema do méri to cria categorias de profissionais legítimos, que efetivamente desempenham a contento os seus encargos e assumem com idoneidade técnica e tranqüilidade moral as suas responsabilidades. Em outras palavras, força o aparecimento, no Serviço Público, de grupos profissionais específicos iguais, se não melhores, em eficiência, a quaisquer outros similares, o que justifica e torna até natural

a melhoria dos respectivos vencimentos. E' óbvio que uma excelente datilógrafa merece remuneração melhor do que uma datilógrafa medíocre. O sistema do mérito estabelece como objetivo profissional a excelência do exercício da profissão e, conseqüentemente, contribui para a melhoria do padrão de vida dos servidores públicos, através do aumento proporcional dos vencimentos.

A administração pública tem no sistema do mérito uma garantia de bom êxito e uma condição de legitimidade. Os problemas que hoje sobem à consideração do govêrno, ou que tradicionalmente lhe estão afetos, envolvem os interesses de milhões de pessoas. Uma hesitação, um cochilo, uma negligência, um desvio no seu estudo e encaminhamento pode acarretar conseqüências que, embora para cada indivíduo sejam apenas pequenos incômodos ou aborrecimentos, assumem, pela repetição e pela acumulação, proporções de verdadeiros flagelos sociais.

Que diremos de uma solução errada, por negligência ou por precariedade técnica, do problema da saúde pública? Se a conduta dos negócios coletivos deve obedecer ao critério da máxima conveniência social, a administração pública não pode errar, porque os seus enganos e erros determinam prejuízos sociais e normas, que se transmitem de geração a geração, que repercutem no espaço e no tempo, prejudicando populações inteiras.

Por isto que torna possíveis e, por fim, automáticos o recrutamento e a formação de pessoal para atender aos grandes problemas coletivos, o sistema do mérito é o único compatível com uma administração pública obediente ao princípio de que as suas soluções devem primar pela oportunidade, pela sabedoria, pela adequação técnica.

As tarefas e atribuições do govêrno são demasiado complexas; desafiam às melhores competências, assim como desmoralizam em dois tempos os simples amadores e curiosos. Esta é a razão de ordem técnica por que a administração pública moderna não pode prescindir do concurso dos mais capazes. E uma vez que os seus erros se multiplicam por milhares e por milhões, transformando-se em catástrofes sociais, cumpre evitar que ela erre. Esta é a razão de ordem ética por que a administração pública necessita imperiosamente de pessoal de elite.

Como se vê, o sistema do mérito concilia de maneira harmoniosa e admirável os interesses dos servidores públicos, os do govêrno, como organização, e os do povo, como clientela.