

DUAS EXPERIÊNCIAS

No seu estágio atual de desenvolvimento, a seleção de pessoal para o serviço público se caracteriza por uma rigidez absoluta de princípios morais ao lado de uma constante flexibilidade de princípios doutrinários. Não será necessário defender a dupla orientação, cujo primeiro termo se justifica pela coerência com o sistema do mérito em vigor no serviço civil brasileiro, do qual é a seleção um dos mais importantes aspectos. Quanto ao outro termo, nada mais representa ele do que o contínuo esforço de adequação à realidade, isto é, de conciliação entre a teoria e a experiência, única atitude capaz de proporcionar resultados concretos a um serviço que deve, pela própria natureza, afastar-se das abstrações e dos princípios vagos.

Por isso mesmo, pode dizer-se que a seleção de pessoal, mantidas, é claro, as linhas gerais que lhe delimitam a atividade, tem de sofrer um processo contínuo de transformação, em função não só dos resultados apurados em cada concurso, como do mercado de trabalho, da qualificação demonstrada pelos candidatos, enfim, de um grande número de dados fornecidos pela experiência e que aconselham quase diariamente retificações convergentes todas para o objetivo único do serviço — a escolha de pessoal qualificado para o serviço público.

Prova suficiente do que acabamos de afirmar é a realização do segundo concurso para a carreira de Técnico de Administração do Quadro Permanente do D.A.S.P.

A Exposição de Motivos n. 2.847/39, que propôs a criação da carreira, traçou, com muita nitidez, tudo o que se devia exigir dos futuros ocupantes da carreira, apontando, portanto, as linhas mestras que deveriam orientar-lhes a seleção.

“Torna-se imperativa, destarte “diz a citação da Exposição de Motivos”, em obediência ao princípio fundamental da formação de carreiras, a criação da carreira de técnico de administração, afim

de que o exercício das atribuições específicas, cometidas ao D.A.S.P., se incumba um corpo de profissionais especializados e não ocupantes de cargos de outras carreiras, de profissão diversa.

...“É, ainda, de se considerar que a importância e a responsabilidade das funções de que se trata exigem para o seu eficiente exercício e para o recrutamento de elementos capazes, não só a adaptação e o afeiçoamento dos funcionários às tarefas que integram a respectiva profissão, como, também, níveis de remuneração compensadores.

“Aliás, a experiência vem demonstrando — com a realização de provas de habilitação para extranumerários do D.A.S.P. — a eficiência para o serviço, da seleção orientada pelo critério da especialização de funções.

“Na classificação dos funcionários públicos civis há uma distinção de origem, que os agrupa em duas categorias, de ordem geral: os que se incumbem das tarefas propriamente administrativas e os que se incumbem das tarefas de execução. Os primeiros, conforme acentua Wilmerding, são os que “assist the political officers of government in the formulation of policy” e os últimos os que “merely carry out orders, accumulate facts, or engage in special research”.

“Ora, as carreiras integrantes dos quadros da administração se incluem, em sua quase totalidade, na segunda categoria citada. Necessária, pois, a criação da carreira de técnico de administração, a que se cometerão as atribuições capitais da primeira categoria, as quais, ainda segundo Wilmerding, são principalmente, “by definition, to supplement the work of the political heads of government”.

Partindo do roteiro traçado nos parágrafos transcritos, foram organizadas as instruções baixadas pela Portaria n. 662, de 2 de julho de 1940, que regularam o primeiro concurso para a carreira.