

rosa. Logo que os candidatos aprovados assumiam as suas funções públicas os seus interesses e energia eram adaptados à ordem existente. Se, por acaso, abrigassem idéias ou fins revolucionários, esses desapareciam e os funcionários eruditos tornavam-se defensores da ordem reinante. Tendo

alcançado suas honrarias por meio dos exames, tinham todo o interesse em que o Governo que lhas proporcionara fosse mantido, afim de que, indiretamente, ficassem protegidos. Os letrados, os governantes da nação, estavam sempre ao lado da lei e da ordem, opondo-se a quaisquer revoluções ou mudanças e prestigiando o trono imperial.

Porque devemos ter um pessoal competente

ROBERT L. JOHNSON

in "The Annals of the American Academy of Political and Social Science"

Constitue paradoxo estranho que, num país como o nosso, onde os métodos comerciais foram aperfeiçoados ao ponto de se exigir, em nome da rapidez e da eficiência, que os homens caminhassem de par com os progressos da produção — o público tenha tolerado e custeado, durante anos, milhares de servidores públicos cujo ingresso nas empresas particulares teria sido impossível porque o critério que presidiu a sua escolha foi exclusivamente político.

E isto aconteceu não devido à caridade mais à indiferença.

Quase sem um murmúrio, o cidadão americano permitiu que as autoridades por ele eleitas — constituindo, por assim dizer, a diretoria de uma sociedade de que o eleitor é acionista — superlotassem os quadros de pessoal, à custa do povo, com empregados incompetentes, que não se submetiam a provas nem concursos. Qual a explicação para esta atitude estranha?

Talvez uma das razões seja que o conceito norte-americano de governo baseia-se na paixão — na paixão da revolta contra uma ordem estabelecida. No curso normal das coisas, na maioria dos países, essa atitude ter-se-ia modificado, com os anos, para dar lugar ao aparecimento de um interesse pela economia e pela administração. Entretanto nosso povo — com um país pioneiro ainda por explorar, — continuou a pensar no governo em termos abstratos de liberdade, democracia e independência. Mas uma vez que complexidades crescentes e uma grande expansão transformaram o governo num enorme negócio, precisamos aprender a pensar também na sua administração

honeste e eficiente, se queremos preservar aquelas três qualidades originárias.

COMPARAÇÃO COM OS NEGÓCIOS PARTICULARES

Só o quadro do funcionalismo federal — 800.000 pessoas, exclusive o dos estados e municípios — reduz à insignificância a folha de pagamento dos empregados das maiores corporações, como a General Motors. Em algumas repartições do governo existem as mesmas variedades e tipos de cargos que se encontram numa empresa particular de grande envergadura, e que exigem modalidades diversas de treinamento e experiência. No comércio, admite-se pacificamente que os ocupantes desses cargos devem ser treinados e habilitados para exercê-los.

Vamos citar um caso extremo de incompetência: em New Jersey verificou-se uma explosão de T.N.T. porque o funcionário do governo, encarregado de fiscalizar a construção do depósito, não sabia o que era T.N.T. — segundo ele próprio declarou posteriormente. Evidentemente este exemplo é exagerado, mas a verdade é que, quando para certos tipos especiais de cargos, se escolhem pessoas sem dedicar a devida consideração às aptidões indispensáveis, forçosamente surgirão muitos casos de ineficiência se bem que menos graves. A exigência de requisitos por parte do serviço civil, visa proteger o governo contra essas eventualidades.

Não se pode dizer que a adoção de um sistema de concursos, exigidos por lei, seja uma panacéia para todos os males do favoritismo e da ineficiência de pessoal. Uma legislação dessa natureza é apenas um prelúdio para uma ação objetiva. É justamente isto que muita gente não reconhece.

mesmo os interessados em levar avante o sistema do mérito. A consequência é que não se dedica bastante atenção e estudo a problemas como métodos de concursos, incentivos à eficiência após a nomeação, e meios de expurgar os incompetentes. Mas já se reconhece, como realidade fundamental, que não é possível basear nossa administração de pessoal em relações pessoais e favoritismo, porque mesmo o comércio, em suas menores organizações, já se convenceu de que tais métodos estão caducos.

A *American Management Association*, por exemplo, propôs e preconizou, em recente conferência, a adoção de concursos padrões para o pessoal de escritório. O Dr. Morris S. Viteles, diretor do pessoal da Filadelfia Electric C.^o, frisou a necessidade de aplicação de testes padrões, organizados por instituições comerciais e educacionais, na seleção dos empregados de escritório. O Dr. Viteles assinalou que só um número relativamente pequeno de fabricantes aplica, até agora, tais tests. O interessante é que 50% das companhias de seguro — que são naturalmente objetivas e baseam suas operações em cálculos matemáticos e frios — aplicam tais testes nos candidatos a emprego.

O Conselho de Educação Comercial desenvolveu um interessante programa de testes que merece o estudo e a atenção dos diretores de pessoal, chefes de escritório, agências de empregos, bem como de educadores e pessoas interessadas no serviço civil.

Não faz muito tempo o Sr. Edward R. Stettinius — que, como presidente da Comissão Financeira da United States Steel Corporation, não pode ser chamado de idealista utópico nem entusiasta acadêmico — apresentou à Escola Superior de Administração Comercial, da Universidade de Harvard, um plano completo de testes padrões, para a descoberta de possíveis chefes, no comércio.

Cito estes exemplos porque ainda há, em certos meios, uma tendência para considerar os defensores da exigência de concursos, em nosso serviço civil, como “reformadores” sinceros, porem mal orientados.

Há interessantes pontos de semelhança entre o plano do Sr. Stettinius e um outro apresentado há anos pela Liga Pró Reforma do Serviço Civil Nacional, da United States Foreign Service. Com a cooperação da Associação Americana de Exportadores e do Conselho Exterior, o plano resultou

na assinatura do “Rogers Act”, que reorganizou completamente nosso serviço exterior.

Estes dois estudos e programas reconhecem a importância de se oferecerem ao funcionário oportunidades de promoção, dentro das carreiras, e possibilidade de transferência para departamentos mais adequados às suas aptidões. Preveem um treinamento especial depois do ingresso no serviço e possibilidade de melhoria para os que se submeterem a este treinamento. Esta medida visa dar incentivo e esperança aos ambiciosos e eliminar a atitude de “laissez faire” por parte dos empregados. Uma das acusações que se fazem atualmente ao serviço civil é que está cheio de “deal wood” e inércia. Até que se proporcione ao funcionário público oportunidade de subir honestamente — como se faz no sistema inglês — não poderemos dizer que possuímos um verdadeiro serviço de carreira.

TENDÊNCIAS ESTADUAIS E MUNICIPAIS

Um outro fato a que se deve dedicar atenção é a enorme necessidade de se estender o sistema de mérito aos estados e municípios; necessidade que tem sido provisoriamente descurada em virtude dos cuidados e polêmicas suscitados pelo crescimento do Governo Federal. Mesmo incluindo instituições de emergência, a percentagem de empregados no Governo Federal subordinados às exigências do serviço civil é maior que a dos governos estaduais e municipais.

É agradável poder comunicar que, recentemente, uma porção de estados — em complemento aos que já contam com leis de serviço civil estadual — adotaram medidas tendentes a remediar a situação, procurando a cooperação de instituições educacionais não políticas, para a necessária educação do público, quanto ao verdadeiro significado do sistema de mérito. Em alguns casos, esta campanha educativa realiza-se como um prelúdio a legislação respectiva; em outros, a legislação já foi promulgada.

O Estado de Kentucky, por exemplo, instalou no ano passado uma repartição a cargo de um diretor de pessoal, de quem recebemos há pouco as seguintes palavras: “Espero que a Liga faça um pouco de propaganda em Kentucky e Tennessee. Já a iniciamos neste Estado mas cada vez mais me convenço de que devemos pôr o sistema de mérito ao alcance do povo em geral”.

Em Virgínia, um inquérito sobre o pessoal e uma campanha informativa precedem atualmente a provável apresentação de um projeto de lei à próxima legislatura. No ano passado o Congresso votou uma verba de \$17.000 para cobrir as despesas da campanha, tendo sido contratados os serviços de um técnico nacionalmente reconhecido como autoridade em vários métodos de administração estadual e local.

Incidentalmente queremos lembrar que muitas vezes é necessário fazer modificações nas leis do serviço civil, para adaptá-las às constituições e cartas dos diversos estados e municípios.

Quando uma lei já está em execução, torna-se necessário, frequentemente, proceder a um completo reajustamento, reclassificando cargos, deveres e salários. Foi justamente o que se deu quando eu era "Director of Relief" em Pensilvânia. Possivelmente tais reajustamentos devem ser feitos com intervalos fixos, isto é, periodicamente.

A AÇÃO DA LIGA NACIONAL

O cidadão médio não tem conhecimento de minúcias da lei do serviço civil nem dos males que ela procura evitar. Assim, não percebe quando se verifica uma infração por parte dos que tentam restabelecer o sistema do pistolão "Spolls system", ou criar sinecuras. Uma das funções mais uteis da Liga Nacional — mas também das mais lentas e

enfadonhas — consiste em levar a juízo as ações de seus sócios, justamente como um grito de alerta contra tais infrações. E muitas vezes economizam-se anualmente milhares de dólares, por meio destas contendas.

Uma ação intentada em Nova York poupou a esta cidade cerca de um milhão de dólares por ano, submetendo aos termos da lei do serviço civil centenas de cargos criados pelos políticos sob pretexto de que eram necessários ao progresso da cidade. Quando a Corte decidiu que tais cargos deviam ser preenchidos de acordo com os princípios do serviço civil, os cargos foram imediatamente suprimidos.

Estas atividades fazem parte dos trabalhos habituais da Liga. Nosso maior entusiasmo, porém, é dedicado, no presente, a uma campanha intensiva no sentido de criar apoio e compreensão para o sistema do mérito. Só assim o povo deste grande país poderá forçar uma ação tendente a fazer do sistema do mérito uma parte integrante do governo.

Nossa ação se desenvolve por todos os meios possíveis: promovemos reuniões, fornecemos a editores de revistas e jornais as observações colhidas em nossa longa experiência, e utilizamos cada vez mais o rádio. Com isto preparamos o cidadão médio para pugnar pelo sistema do mérito, com o coração e com o voto.

"Eterna vigilância é o preço da liberdade".
É também o preço de um serviço civil eficiente.