

O programa de pessoal do Governo Federal em tempo de guerra e sua significação para os estados e as cidades

LEONARDO D. WHITE

IV SPECIAL BULLETIN NO. 15 — ABRIL DE 1942 — CIVIL SERVICE ASSEMBLY OF THE UNITED STATES AND CANADÁ

O NOVO processo introduzido pela Comissão do Serviço Civil dos Estados Unidos em 16 de março de 1942 reflete uma situação de emprego extremamente anormal. As repartições federais estão se expandindo com a maior rapidez possível, tanto as que se acham diretamente empenhadas em serviços militares como as que se acham afetadas indiretamente pelos requisitos da defesa e da guerra. Consequentemente, a procura de muitas espécies de trabalhadores ultrapassa de muito a oferta disponível. Ademais, essa tremenda procura não apresenta indícios, atuais ou remotos, de retrocesso. Em vista disso, a Comissão, em seu esforço de enfrentar a emergência, acaba de por de lado temporariamente, muitas das exigências normais do sistema do mérito.

Deve-se salientar que este afastamento das normas estabelecidas é temporário. Depois de terminada a guerra, a Comissão se apressará, sem dúvida, em voltar aos aspectos básicos do sistema de concurso livre, embora não necessariamente aos regulamentos e normas precisas que prevaleciam anteriormente. A cessação da emergência proporcionará a oportunidade para que o velho sistema seja criticado e modernizado, afim de se obterem resultados eficazes em tempo de paz.

Podemos, além disso, notar que os novos processos não se aplicam ao pessoal empenhado em atividades inter-administrativas dos Governos federal e estadual.

O grande número de servidores públicos pagos em parte pelo Governo Federal e em parte pelos Estados para executar serviços de segurança social, saúde pública e estradas de rodagem e ou-

tros mais, não são afetados por essas modificações. O seu emprego está subordinado normalmente a regulamentos estaduais, que, por sua vez estão sujeitos a normas federais. Nestes serviços a influência da guerra se faz sentir com menor intensidade, sendo por isso muito menos radicais as modificações nos processos de emprego.

A situação dos governos estaduais e locais é muito diferente da que se observa em Washington. Na maior parte das repartições estaduais e municipais tem havido pouca expansão, ou mesmo nenhuma, em consequência da situação de guerra. Nalguns casos, contudo, tem havido e continuará a haver necessidade de aumento de pessoal. Os departamentos de polícia, os corpos de bombeiros e, em geral, os serviços de proteção serão consideravelmente aumentados não só em decorrência das necessidades locais, como também em virtude do estímulo dado pela Repartição de Defesa Civil (*Office of Civilian Defense*). Além dos tremendos contingentes voluntários que estão sendo agora organizados na maior parte das cidades para a defesa civil, nada há, todavia, que se compare ao enorme desenvolvimento do pessoal do serviço civil federal.

Por outro lado, as taxas de mobilidade dos governos estaduais e locais estão aumentando firmemente. As principais causas são os alistamentos nas forças armadas, as oportunidades atraentes dos empregos industriais e o esforço feito pelo Governo Federal para aproveitar os funcionários competentes das repartições estaduais e locais. Os governos municipais enfrentam, portanto, problemas de administração de pessoal, embora

na maior parte dos casos tais problemas sejam menos extensos.

Até que ponto os novos processos federais constituem um guia útil para o aperfeiçoamento dos programas de pessoal dos Estados e municípios? O precedente aberto só em parte lhes será útil. A modificação temporária da regra de seleção por meio de concursos de provas não deve ser adotada pelos governos estaduais e municipais. A concessão de uma autoridade excepcional aos chefes de nomeação para selecionar fora do sistema do mérito, dificilmente constitui um bom precedente no tocante aos problemas estaduais e municipais. As modificações das normas usuais de propostas de admissão não nos parecem igualmente aconselháveis a não ser para o Governo Federal.

A rápida intensificação e extensão do recrutamento podem também assumir para os Estados e municípios o mesmo nível de importância que se observa no Governo Federal. Todos os governos estão no mercado de trabalho, em regime de concorrência e nenhum deles pode permanecer passivo enquanto outros concorrentes, públicos ou particulares, lutam por conseguir os empregados mais competentes. Neste caso, pode ser que os Estados e municípios recorram às regras de residência local, pelo menos no que concerne ao pessoal profissional e científico.

Os governos estaduais e municipais, bem como o federal, estão praticamente convictos de que será necessário introduzir novos programas de treinamento e ativar os antigos. Não há homens nem mulheres treinados e habilitados, em quantidade suficiente, para desempenhar as tarefas de governo na atualidade ou no futuro próximo. Os governos municipais, como o Governo Nacional, serão obrigados a empregar maior número de mulheres, julgando aconselhável o desenvolvimento de cursos especiais de treinamento feminino.

Do mesmo modo, a iniciativa da Comissão do Serviço Civil dos Estados Unidos em facilitar transferências de uma repartição para outra abre um precedente bom e útil. A ação presidencial de estabelecer prioridades entre os departamentos afim de atender às necessidades de emprego—exi-

gindo que os departamentos de baixa prioridade suportem a perda do seu pessoal mais competente em favor de departamentos de alta prioridade — constitui boa prática, por mais difíceis que possam ser tais transferências sob o ponto de vista do menos favorecido na transação.

No tocante aos serviços científico e profissional, grande parte das necessidades federais estão sendo atendidas através do Registo Nacional de Pessoal Científico e Especializado. Estão sendo feitas atualmente grandes procuras de pessoal de emergência nesse Registo, mas esse cadastro constitui um reservatório potencial que pode ser usado também pelos governos estaduais e municipais para satisfazer às suas próprias necessidades de pessoal. Muitas repartições estaduais e municipais, por sua vez, oferecem as suas listas de nomeação à Comissão do Serviço Civil dos Estados Unidos afim de auxiliarem esta última em seu programa de recrutamento.

As modificações de emergência descritas pelo Sr. Flemming no artigo seguinte certamente alcançarão longe em seus efeitos e implicações e se acham plenamente garantidas pelas necessidades urgentes do Governo Federal. Os governos estaduais e locais enfrentam uma situação muito menos urgente e provavelmente não de julgar desnecessário tomarem tão drásticas medidas para solucionar os seus problemas. Podem, contudo, seguir proveitosamente o exemplo da Comissão do Serviço Civil dos Estados Unidos nos particulares que foram tratados nestes parágrafos. Em todos os níveis de governo, é bom, todavia, trazer em mente o ponto de vista expresso pelo presidente da Assembléia do Serviço Civil na sua mensagem de dezembro de 1941. Nesta declaração, depois de afirmar que a guerra significa aceleração, trabalho mais difícil, horas mais longas e responsabilidades maiores, o Sr. Baruch salientou que os requisitos de guerra significam também adesão a saudáveis princípios de administração de pessoal. Tais princípios, certamente, devem se ajustar às necessidades da época, mas não devem nunca ser perdidos de vista.