

Seleção e aperfeiçoamento do pessoal do Serviço Público

MARIO PAULO DE BRITO

*Diretor da Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento
do D. A. S. P.*

Vem se acentuando de alguns anos a esta parte, no Brasil, a tendência à racionalização do trabalho humano, em todos os setores de atividade, e ao poder público tem cabido, como é forçoso, a primazia dêsse movimento em suas manifestações de envergadura maior.

Com a promulgação da Lei n. 284, de 28 de outubro de 1936, que estabeleceu para o provimento nos cargos públicos de carreira a exigência de concurso, em todos os casos, deu-se largo passo na objetivação da tendência aludida.

Dantes, o preenchimento dos claros nos postos oficiais, salvo raras exceções, se fazia por escolha direta das autoridades investidas na outorga de nomear, sem seleção de nenhuma espécie, ao sabor das solicitações, sendo que, na maioria dos casos, nem sequer havia propriamente escolha, mesmo dentre os elementos de um pequeno grupo, dado que frequentemente algum dos candidatos se apresentava com credenciais *políticas* suficientes para triunfar sem competição.

A nova medida, que passou a vedar a livre nomeação, tirou das mãos do magistrado supremo a arma até então mais utilizada para alicerçar o prestígio pessoal e político do Presidente da República, de quem, em última instância, tudo dependia, na verdade, porém mais aparentemente do que realmente, dada a trama complicada dos interesses em jogo.

Como quer que seja, porém, o despojar-se voluntariamente dessa prerrogativa, si privou o presidente de um recurso farto e permanente, trouxe-lhe e ao poder público, de que é a expressão máxima, uma soma incalculável de prestígio moral, de alcance talvez ainda não suficientemente aquilardado por toda a gente.

Mas não é apenas esse valor moral que importa no caso.

Também o *prático*, isto é, o que se traduz em majoração efetiva, palpável, mensurável do rendimento no serviço público.

Embora mais fácil de sentir-se ou de presumir-se, tal valor prático só mais lentamente, entretanto, se revela; é função do tempo e depende, sem dúvida, da boa escolha e do aperfeiçoamento gradual e incessante dos métodos postos em prática para objetivá-lo.

O lapso de tempo relativamente curto até agora decorrido, prejudicado pela inércia natural de todas as inovações, não é bastante, ainda, para um balanço. A esta circunstância se adiciona a de que é muito recente a investidura de quem dirige presentemente a Divisão encarregada de processar a seleção para provimento nas vagas dos cargos oficiais, que se acha, assim, na fase de adaptação às novas funções.

Não obstante, com a experiência acumulada, que, embora pequena, já norteia o planejamento para as novas etapas do serviço, são otimistas as perspectivas do trabalho. Parecem definitivamente vencidas as primeiras grandes dificuldades, de dar corpo, nas condições do nosso meio e com os nossos recursos, ao que outros países mais avançados já incorporaram definitivamente ao acervo de suas realizações.

Seria difícil e perigoso traçar desde já um programa minudente, que correspondesse a uma efetivação integral das medidas julgadas mais convenientes; êle teria que ser fatalmente infringido.

Só as linhas mestras, pois, poderão ser fixadas presentemente.

Um dos aspectos importantes da tarefa come-

tida à Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento do D. A. S. P. é o da necessidade de conjugar as duas partes em que se divide e que no seu próprio nome se discriminam. Dada a grande massa de funcionários atuais recrutados totalmente a esmo, nem sequer empiricamente, a seleção, por si só, ainda que perfeita fôsse sua execução, redundaria inutil. Os contingentes, relativamente pequenos, que levaria ao serviço público se diluiriam e perderiam, cedo ou tarde. E' mister, pois, *aperfeiçoar* os elementos existentes, procurando alçá-los ao nível dos novos, *contemporaneamente* com a seleção.

Em virtude do avultado número de funcionários não selecionados, em serviço presentemente, da necessidade de vencer a rotina e hábitos por vezes inveterados, da circunstância de se acharem muitos deles em idade não propícia à renovação de atitudes, o problema se complica e diversifica, agravado, também, pela extrema variedade das funções que competem às repartições federais e pela dispersão em que algumas ainda se encontram.

A questão do aperfeiçoamento do pessoal existente, mau grado sua importância, acha-se em etapa de resolução mais atrasada que a seleção, pois que, praticamente, não pode ser abordada pelo órgão antecessor do Departamento Administrativo do Serviço Público. Será objeto de providências urgentes da nova organização, mas só poderá ser atacada, a princípio, onde se reunam condições favoráveis de execução.

Desdobra-se, aliás, o problema do aperfeiçoamento em várias modalidades. Não bastará acrescentar aos antigos funcionários novo cabedal para desempenho mais proveitoso de suas atribuições; será indispensável que aos novos, a despeito do selecionamento que precedeu sua escolha, o Estado assista também, vigiando por seu aperfeiçoamento, até mesmo porque o mundo não se detem em sua marcha e o progresso rápido que caracteriza o século reclamará, pouco tempo após o recrutamento, novas técnicas, a que deverão corresponder novas aptidões.

Essa assistência do poder público se fará, ainda, necessária, em nosso país, por outro motivo. Para certos cargos, em que são de maior vulto as necessidades das repartições, torna-se impossível, às vezes, uma seleção ao nível adequado. Tem ela de adaptar-se, em parte, aos resultados estatísticos do exame do grupo respectivo. Serão aceitos elementos com algumas deficiências, que o

Estado terá interesse em suprimir rapidamente, instruindo os funcionários na proporção de suas faltas.

À seleção e ao aperfeiçoamento se prende, ainda, o problema da readaptação, cuja solução se acha, por enquanto, apenas esboçada. Na primeira fase, a iniciar-se, um fator complicará a execução das medidas necessárias, deslocando-as da alçada própria para a do que seria *adaptação* tão somente. Referimo-nos ao fato de serem numerosos os funcionários em serviço fóra das funções que correspondem aos seus níveis mentais, num e noutro sentido, bem como fora de seus pendores ou aptidões, tudo como consequência da assistematização de seu recrutamento.

Para solver o problema não bastarão as providências da alçada atual da Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento, mas as que decorrerão de novas disposições legais em elaboração.

Quanto à seleção, propriamente, cuida-se, presentemente, de incrementar a realização dos concursos para as numerosas vagas existentes nos quadros do funcionalismo, mediante a simplificação de certos trâmites e a fixação prévia das datas de efetivação de cada uma de todas as provas e correções, com o planejamento completo de todas as providências necessárias.

Trata-se, igualmente, de melhorar os processos e de sistematizá-los mais intensamente. Quanto às provas de sanidade e capacidade física, dantes realizadas por médicos particulares, já foi possível integrá-las no processamento oficial dos concursos. Com a instalação, aliás recente, do Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos, do Ministério da Educação e Saúde, a que está agregado um Serviço de Biometria Médica, provido de profissionais e auxiliares dedicados, essa prova passou a efetuar-se ali. Tornou-se possível, assim, um controle, ao mesmo tempo mais severo e mais exato, das condições de saúde e aptidão física dos candidatos e, pois, seleção mais perfeita, além de maior acessibilidade por parte dos concorrentes, desonerados das despesas a que antes se viam obrigados.

Ao referido Instituto vem cabendo, também, a tarefa de projetar as instruções a que devem obedecer os concursos, reservando-se à Divisão a execução respectiva. Vão realizando, desta forma, as duas repartições, uma estreita cooperação, cada vez mais intensa e que me apraz consignar no fecho destas notas como um dos raros exemplos de feliz articulação de serviços oficiais no Brasil.