

A seleção dos funcionários na emergência atual

ARTHUR S. FLEMMING

Membro da "U. S. Civil Service Commission"

Tradução de

ASTÉRIO DARDEAU VIEIRA

A CENTRALIZAÇÃO do recrutamento e seleção dos funcionários públicos, embora geralmente reconhecida como sendo o mais eficaz processo para obtenção dos melhores elementos, não deixa de encontrar adversários sinceros. Afora os que se mantêm em atitude negativa por motivos inconfessáveis, há os que, honestamente, acreditam na vantagem da descentralização, sobretudo do ponto de vista da rapidez do processo.

Se isso acontece em tempos normais, em situações de emergência cresce o número dos que se batem por um regime de maior liberdade aos chefes de serviço, em que cada repartição proceda ao recrutamento do pessoal de que necessita.

Os defensores da centralização insistem, porém, na conveniência de se manter esse regime, inclusive nos momentos em que mais aguda se faça sentir a necessidade de rapidez de ação, para obter grandes contingentes de pessoal. E mostram, com muita propriedade, que seria ilógico desprezar uma aparelhagem montada e experimentada, justamente na ocasião em que, pelo volume de novas admissões, o problema da seleção cresce consideravelmente de importância. Contra o argumento de morosidade dos trabalhos, invocam a possibilidade de pronta adaptação do órgão central às situações de emergência, de modo a satisfazer plenamente à condição de rapidez.

A América do Norte encontra-se, presentemente, numa dessas situações de emergência. A execução do formidável programa de defesa nacional determina um aumento constante do número de empregados públicos, cuja admissão não pode estar sujeita a maiores delongas. Não obstante, e sem prejuízo da rapidez desejada, a seleção continua a ser feita pelo órgão próprio, que prontamente se ajustou às novas exigências.

Como se fez essa adaptação é o que mostra o professor Arthur Flemming, no artigo cuja tradução se segue e que foi publicado, em original, no número de outubro de 1940, da "Public Administration Review". O professor Flemming, ex-diretor da "School of Public Affairs" da "American University", é, atualmente, membro da Comissão do Serviço Civil nos Estados Unidos.

* * *

Em consequência do programa de defesa nacional, a Comissão do Serviço Civil dos Estados Unidos enfrenta, atualmente, a maior sobrecarga de trabalho, em toda a sua história (1).

A muitos passará despercebida a estreita relação que existe entre as suas atividades e o sucesso daquele programa. É que se esquecem de duas circunstâncias: primeiro, que só os Ministérios da Guerra e da Marinha têm, atualmente,

(1) — O artigo refere-se à situação existente em 10 de agosto de 1940.

perto de 240.000 funcionários civis, aos quais serão acrescentados, dentro de 6 ou 9 meses, cerca de 200.000; segundo, que, virtualmente, o recrutamento de todo esse pessoal foi ou será feito pela Comissão.

Sem dúvida, as pessoas que não veem relação direta entre a Comissão do Serviço Civil e o programa de defesa nacional partem, na maioria dos casos, da presunção de que, em ocasiões como esta, o recrutamento de funcionários para as repartições encarregadas da execução do programa será feito à revelia das normas reguladoras do assunto, embora em época normal possa ser utilizado o aparelhamento comum de seleção. Felizmente, porém, o Governo acha-se resolvido a utilizar a Comissão como órgão central de recrutamento de todo o pessoal civil necessário à execução do citado programa de defesa.

O Congresso, por exemplo, tem votado algumas leis de alta importância, visando apressar a execução do programa, ao mesmo tempo que vem concedendo grandes dotações para esse fim. Mas, a não ser em alguns casos de pouca significação, essas leis não isentaram, das exigências correntes, a admissão do pessoal. E as próprias repartições interessadas já se manifestaram no sentido de que não farão uso de isenções porventura concedidas.

Não só o Congresso, mas também o Executivo tem dado inequívocas demonstrações de que está decidido a utilizar a Comissão do Serviço Civil como órgão central de recrutamento para a execução do programa de defesa. Por intermédio do Sr. William H. Mc-Reynolds, oficial de gabinete do Presidente, encarregado dos assuntos de administração de pessoal, a Comissão tem sido incumbida de importantes tarefas relacionadas com os problemas de recrutamento em grande escala no país.

OS ORGÃOS EXECUTORES DO PROGRAMA E A COMISSÃO DO SERVIÇO CIVIL

Os próprios órgãos encarregados da execução do programa de defesa nacional preferem que a Comissão se encarregue dos trabalhos de seleção. Haja vista a declaração do Ministro interino da Marinha, quando transmitiu uma estimativa das necessidades do Ministério, relativamente ao pessoal que deveria ser admitido nos próximos meses:

“Ao fornecer a informação às repartições indicadas, salientou-se que todos os funcionários civis da Marinha, pertencentes às categorias relacionadas na tabela inclusa, são obtidos através da Comissão do Serviço Civil e das respectivas juntas trabalhistas locais. É intenção do Ministério prosseguir nessa prática altamente desejável”.

Note-se, finalmente, que à Comissão tem sido fornecidos os necessários recursos financeiros e pessoal bastante para se desempenhar com eficácia de suas obrigações. Nestas últimas semanas, mais de 2.000 empregados foram acrescentados ao seu funcionalismo.

O pessoal da Comissão do Serviço Civil reconhece que essas decisões do Congresso, do Presidente e dos órgãos de defesa nacional, se, por um lado, acarretam para a Comissão uma grande sobrecarga de trabalho, por outro lado oferecem uma oportunidade excepcional de realizar, num período de crise, uma obra construtiva para a nação. É com esse espírito que tem assumido, nos últimos meses, a responsabilidade que lhe cabe.

Antes de examinar algumas das medidas concretas tomadas pela Comissão, cumpre salientar que ela não vem operando na base de um programa feito às pressas; o seu plano de ação tem raízes nos fatos contemporâneos da primeira Guerra Mundial, quando o Governo se absteve de restringir a área do sistema do mérito. No exercício financeiro correspondente ao período mais agudo daquele conflito, a Comissão arcou com a responsabilidade de fornecer 220.000 novos funcionários civis, numa época em que, em períodos normais, a necessidade anual de novos funcionários não ia além de 30.000, aproximadamente.

Hoje, a Comissão dispõe de várias pessoas que serviram naqueles momentos difíceis e cuja experiência é de valor inestimável para os que enfrentam os problemas atuais. É preciso não esquecer, também, que, dos planos ora em execução, muitos foram preparados minuciosamente durante o verão de 1939, quando o atual funcionalismo da Comissão previu a possibilidade de enfrentar problemas da natureza destes com que se vê a braços atualmente.

É importante salientar, também, que o atual programa de trabalho da Comissão resultou, em grande parte, da meditação conjugada de seus

próprios funcionários, de todos os níveis de chefia. Durante quase um ano, os chefes de divisão e os membros da Comissão mantiveram conferências semanais, reunindo-se todas as noites de segunda-feira, para o fim de :

- a) analisar a estrutura orgânica da Comissão;
- b) fixar objetivos para as diversas atividades da Comissão; e
- c) verificar se era ou não possível fortalecer aquela estrutura e aperfeiçoar os métodos de trabalho, para vencer a distância que se observava entre a produção da época e os objetivos fixados pelo grupo.

Conferências do mesmo gênero foram realizadas entre os chefes de divisão e seus subordinados imediatos.

Logo que o Congresso principiou a votar grandes verbas para o programa de defesa, resolveu-se que essas conferências seriam utilizadas para determinar quais os objetivos a serem atingidos pela Comissão, no caso de ser chamada a colaborar na execução daquele programa, dentro de suas atribuições. Assim temos procedido; e, à proporção que esses objetivos vão sendo fixados, em comum acordo pelos membros da Comissão e chefes de Divisão, passam a ser examinados, também em conferência, pelos chefes de serviço de nível inferior, seguindo-se o ajustamento do trabalho quotidiano das várias unidades de serviço a esses novos objetivos.

OS OBJETIVOS FIXADOS

Passemos a examinar agora, utilizando as mesmas palavras que foram empregadas pelo grupo, alguns dos objetivos que a Comissão fixou, como resultado das discussões entre os respectivos membros e chefes de divisão. Vejamos, ao mesmo tempo, as providências tomadas para atingir cada um deles.

- 1.º — *Fornecer todos os funcionários civis reclamados pelos órgãos de defesa nacional, a tempo de entrarem em exercício no momento em que o órgão interessado julgar necessário.*

A enunciação poderia ser mais simples. Bastaria dizer que a Comissão está resolvida a observar os prazos marcados pelos órgãos de defesa

nacional, sem discutir *quando e onde* deve fornecer o pessoal. Recebe, como instruções, os pedidos que partem daqueles órgãos; e todo o seu funcionalismo age dentro dessa orientação.

Naturalmente, isso significa a eliminação, muito frequente, de normas de trabalho que seriam observadas em condições normais. Significa, também, delegação de grande soma de responsabilidade aos chefes de divisão, aos 13 chefes de distrito e às comissões julgadoras locais (*local rating boards*) (2), que totalizam mais de uma centena. Nenhum órgão, sobre o qual pesem as responsabilidades com que arca presentemente a Comissão do Serviço Civil, poderá desincumbir-se de suas atribuições, de modo expedito e eficaz, se não depositar confiança bastante nos seus principais funcionários, para que ajam em seu nome. A Comissão tomou, nesse particular, a única atitude possível, que se reflete no seguinte extrato de uma comunicação dirigida a todos os seus funcionários:

“Os responsáveis por decisões de primeira instância não devem fugir a esse encargo; e não estamos em condições de sub-

(2) — A Comissão do Serviço Civil, fazendo o recrutamento para o serviço federal em todo o território do país, mantém um serviço regional, constante de *district offices*, *local rating boards* e *local boards of examiners*.

Para fins de recrutamento e seleção, o país é dividido em 13 distritos, a cargo de *district managers*, cada um dos quais dispõe de grande dose de autonomia para realizar e julgar concursos, embora obedecendo às linhas gerais de orientação do órgão central. Os *district managers* superintendem os *rating boards* e os *boards of examiners*, cada um dentro de sua jurisdição.

Local rating boards são comissões que funcionam nas grandes repartições federais do interior, tais como estabelecimentos industriais, arsenais, etc. São constituídas de funcionários dessas repartições e do *district manager* ou seu representante. Assim como os *district offices*, têm competência, mesmo em tempos normais, para realizar e julgar concursos. Fazem-no, porém, sob a supervisão do *district manager*, de cuja aprovação, dada pessoalmente ou por seu representante, depende a validade das provas e do julgamento. Segundo o relatório da Comissão do Serviço Civil, correspondente ao exercício de 1939, existiam 143 *rating boards*, sendo 140 no território continental, 2 em Porto Rico e 1 nas Filipinas.

Local boards of examiners são meras comissões executivas, que funcionam junto às repartições alfandegárias e agências de correios, em todas as cidades onde haja serviço de entrega de correspondência a domicílio e mesmo em algumas outras menores, onde não se executa essa espécie de serviço. São constituídas, também, de funcionários federais. Segundo informações colhidas no citado relatório, eram cerca de 5.000, em 1939. (NOTA DO TRADUTOR)

metê-las a revisões sucessivas, o que acarretaria perda de tempo”.

Entre as medidas específicas que foram tomadas para atingir este primeiro objetivo, incluem-se as seguintes :

- a) Todas as unidades de serviço da Comissão receberam instruções para dar preferência, sobre quaisquer outros, aos assuntos relativos aos órgãos de defesa nacional; e, sempre que possível, despachá-los em 24 horas;
- b) A Comissão destacou, para as divisões de pessoal de diversos daqueles órgãos, funcionários encarregados de fazer a análise dos cargos, para efeito de classificação. Estão eles autorizados a agir sem maiores delongas, por iniciativa própria, em grande número de casos.
- c) A Comissão resolveu autorizar a permanência dos interinos que, nomeados para “cargos de defesa nacional”, quando não havia pessoas habilitadas à nomeação efetiva, conseguiram, depois, aprovação em concurso, mas não lograram classificação suficientemente alta para ser indicados à efetivação. Esta só terá lugar se, durante o prazo de validade do concurso, chegar a sua vez de serem nomeados em caráter efetivo.
- d) Às pessoas cujos nomes figuram nas diversas listas de habilitados para diferentes funções, listas que são ou podem ser utilizadas pelos órgãos de defesa nacional, a Comissão está enviando uma circular, para saber se estão prontas a entrar em serviço, na ocasião necessária.
- e) Em relação a certos cargos que são importantes para o programa de defesa e para os quais não é fácil obter pessoas habilitadas em número suficiente, tem sido anunciada a realização contínua de exames, permanentemente abertos. Em muitos casos, os candidatos inscrevem-se, são julgados e indicados à nomeação, tudo no mesmo dia.
- f) Como resultado de entendimento entre a Comissão e algumas repartições de defesa nacional, passaram a ser tratados exclusivamente pelos respectivos representantes no interior certos assuntos de pessoal que interessam ao serviço regional e que, até então, eram decididos pelos

órgãos centrais. No que concerne aos arsenais de guerra e de marinha, é grande o número de assuntos cuja decisão se deslocou de Washington para o próprio estabelecimento interessado. Essa nova política determina a eliminação, muito frequente, de 7 ou 8 etapas do processo, reduzindo a poucas horas a decisão de assuntos que consumiam de 10 a 15 dias.

- g) Foi posto em execução um plano que visa eliminar o trabalho supérfluo de examinar as habilitações de, por exemplo, 10.000 pessoas, para preencher apenas 100 lugares. Quando se verifica uma oferta muito superior à procura, em determinado grupo ocupacional, os chefes de distrito estão autorizados a anunciar que as pessoas desejosas de obter colocação, naquele ramo, devem-se dirigir por escrito, a ele ou à comissão julgadora local.

Os nomes desses candidatos são fichados. Quando se apresenta a necessidade de estabelecer uma nova relação de pessoas habilitadas naquele grupo ocupacional, os representantes da Comissão determinam, previamente, quantas devem ser examinadas para fazer face às exigências do serviço durante um certo lapso de tempo. Pela ordem cronológica em que manifestaram o seu interesse, os candidatos recebem o formulário de inscrição, tantos quantos sejam as pessoas a examinar. Se, por exemplo, foi decidido submeter 1.000 candidatos a exame, os formulários são remetidos aos primeiros 1.000 que demonstraram desejo de se colocar e, mais, aos que o fizeram no mesmo dia que o último desses 1.000. Realiza-se, então, o exame dos candidatos; e a lista dos habilitados é, afinal, organizada.

- 2.º — *Manter contacto permanente com os órgãos de defesa nacional, de modo a formular e executar com presteza planos de ação para atender às necessidades daqueles órgãos, no que se refere a pessoal.*

Este é, evidentemente, um dos mais importantes aspectos do trabalho da Comissão no momento presente. No que concerne às atividades de sua repartição central, em Washington, a Co-

missão, para atingir esse objetivo, designou um grupo de seus mais destacados funcionários, para servirem como oficiais de ligação junto aos órgãos de defesa nacional, um oficial em cada órgão dessa natureza, ou numa de suas sub-divisões.

Dentro dessa orientação geral, a Comissão delegou plena responsabilidade a esses oficiais de ligação, para enfrentarem as diversas situações que surgem. Devem procurar conhecer do modo mais completo as necessidades das repartições junto às quais estão servindo e pugnar por que a Comissão satisfaça sem demora essas necessidades, em matéria de pessoal. Quando possa ser útil a sua intervenção nos atos das próprias repartições, para abreviar a solução das questões de pessoal, prestam a necessária assistência; e, quando os assuntos são encaminhados à Comissão, continuam agindo até que os funcionários reclamados entrem em exercício.

No serviço regional, segue-se a mesma política. Os chefes de distrito são auxiliados por funcionários que, em muitos casos, têm domicílio nos próprios estabelecimentos dos Ministérios da Guerra e da Marinha, com plena autoridade para cuidar dos problemas de pessoal desses estabelecimentos.

A adoção desses processos permite à Comissão e aos órgãos de defesa nacional trabalharem em colaboração íntima no tratamento de problemas que lhes são comuns. Serve, mais, para estabelecer um estreito contacto entre aqueles órgãos e a Comissão, pondo-lhes ao alcance todos os recursos de que ela dispõe.

3.º — *Executar um programa intenso de recrutamento positivo para fazer face à carência, existente ou provável, de pessoal qualificado para o exercício de diversas funções dos órgãos de defesa nacional.*

Grande parte do tempo e das cogitações da Comissão é utilizada no sentido de atingir esse objetivo. Para isso, esforços têm sido concentrados na execução de um plano que, dentro de poucos meses, conduzirá ao estabelecimento de um serviço inter-ministerial destinado ao melhor aproveitamento das habilitações do pessoal existente no serviço público.

Recentemente, a Comissão dirigiu-se a todos os ministros de Estado e chefes das repartições chamadas independentes, pedindo informações sobre a instrução e a experiência de cada funcionário federal. Os dados que forem colhidos se-

rão registados, por meio de código, em cartões perfurados. De posse desse registo, a Comissão poderá utilizar melhor a capacidade de cada um, deslocando, por exemplo, para outro serviço, pessoas que estão executando trabalho relativamente sem importância, mas que são capazes de exercer importantes funções, não só nos órgãos de defesa nacional, como nas outras repartições federais. É inegável que esse serviço, quando estiver em pleno funcionamento, poupará muitas vezes ao Governo a execução de grandes operações de recrutamento, que se estendem por todo o território nacional, para obter uma ou duas pessoas habilitadas ao exercício de determinada função, quando elas podem ser encontradas no próprio serviço federal.

Os esforços que a Comissão vem dispendendo para atingir este terceiro objetivo conduziram ao estabelecimento de um outro serviço, em colaboração com o Conselho dos Recursos Nacionais (3), visando organizar uma relação de cientistas e especialistas de todo o país. O processo, em substância, será o mesmo observado na organização do serviço inter-ministerial acima referido. As pessoas que se dedicam às ciências sociais e naturais, através de todo o território nacional, serão solicitadas a fornecer ao Governo certos informes, que permitirão julgar de suas habilitações para determinados tipos de trabalho, assim como da possibilidade de seu aproveitamento no serviço público. As habilitações de cada um serão examinadas por figuras proeminentes nas várias especialidades. O plano está sendo executado sob a supervisão de uma comissão consultiva, nomeada pelo Conselho dos Recursos Nacionais e pela Comissão do Serviço Civil, e presidida pelo Dr. Leonard Carmichael, diretor do Tufts College.

Alem desses dois serviços, a Comissão vem utilizando, em todo o país, o rádio, a imprensa, o cinema e outros meios de comunicação, afim de atrair para as necessidades dos órgãos de defesa nacional a atenção de todas as pessoas que se achem habilitadas ao exercício de atividades específicas.

Nos seus esforços para recrutar todo o pessoal necessário, a Comissão do Serviço Civil tem sido grandemente auxiliada pelo Departamento de Proteção contra o Desemprego (4), do Con-

(3) — *National Resources Planning Board.*

(4) — *Bureau of Employment Security.*

selho de Assistência Social (5), responsável pela administração do Serviço Federal de Emprego (6). Dadas as proporções do recrutamento que executa, a Comissão do Serviço Civil é considerada, por esse serviço, o "cliente n. 1". Realmente, dele tem recebido uma esplêndida cooperação, por parte dos chefes e de todos os funcionários.

4.º — *Sugerir, estimular e prestar assistência à execução de programas que visem produzir maior número de pessoal habilitado e desenvolver os respectivos centros de formação.*

À primeira vista, poderia parecer que este quarto objetivo, pelo menos até certo ponto, se confundia com o anterior. Em verdade, porém, o que se quis acentuar foi a conveniência e mesmo a necessidade, em certos grupos ocupacionais, de suplementar os trabalhos de recrutamento com programas de treinamento, destinados a formar o pessoal de que os órgãos de defesa vão necessitar futuramente. Por outras palavras, a fixação deste objetivo nasceu da convicção de que a tarefa em que o país se acha atualmente empenhado não deve ser encarada exclusivamente nos seus aspectos atuais e, sim, com um programa de longa execução.

Logo que o Congresso passou a considerar a intensificação do programa de defesa, a Comissão do Serviço Civil realizou um inquérito para obter os seguintes dados :

- a) uma análise, tão exata quanto possível, das necessidades dos órgãos de defesa;
- b) informações, tão objetivas quanto possível, sobre o efetivo de pessoal qualificado em diversos grupos ocupacionais, de modo a se poder julgar da facilidade ou dificuldade que viria encontrar o Governo no recrutamento desse pessoal;
- c) uma demonstração dos programas de "treinamento em serviço", já em execução nos órgãos de defesa, que tenham por fim preparar pessoal para o futuro.

Esses dados, logo que estejam completos, serão examinados pelos diversos órgãos de defesa, para que cada um verifique a conveniência de

executar novos programas de treinamento ou expandir os que já existem. Naturalmente, o estudo desse assunto será feito à luz dos elementos similares fornecidos ao Conselho de Defesa Nacional. Os programas elaborados pelos órgãos de defesa, em colaboração com a Comissão do Serviço Civil, acham-se intimamente articulados com os que são executados, por outras repartições federais, para as atividades de ordem privada.

5.º — *Dar garantia de que todos os novos funcionários, cuja nomeação resulte dos trabalhos da Comissão, sejam pessoas de bom caráter, leais aos Estados Unidos, aceitáveis sob todos os aspectos.*

A Comissão mantém, há vários anos, um grupo reduzido, porém eficiente, de investigadores, pessoal de alta qualidade. A prova é que, virtualmente, todos os atuais chefes de distrito já exerceram essas funções, assim como diversos outros funcionários que presentemente ocupam posição de destaque na repartição central.

Logo que o país percebeu a necessidade de se acautelar contra possíveis "inimigos internos", cuja atuação seria nociva ao programa de defesa nacional, a Comissão tratou de aumentar o seu corpo de investigadores, de 80 para 200, aproximadamente. Para dirigir todos os investigadores regionais foi escolhido um funcionário que vinha executando trabalho desse gênero durante cerca de 10 anos. Um outro, não menos experimentado, foi nomeado chefe de treinamento daqueles investigadores. Além disso, foi posto à disposição da Comissão do Serviço Civil, para auxiliar o treinamento de cerca de 120 recrutas, o funcionário responsável pelo treinamento de todos os investigadores das diversas secções de investigação do Ministério do Tesouro.

Os novos investigadores tiveram, em Washington, um período de treinamento intensivo. Foram, depois, distribuídos pelo país, iniciando o trabalho sob as vistas de investigadores antigos, destacados para os vários distritos.

Com este corpo de investigadores e com a colaboração do Departamento Federal de Investigações e do Ministério do Tesouro, a Comissão pode garantir que os novos nomeados para os órgãos de defesa nacional satisfarão às condições definidas neste quinto objetivo.

(5) — *Social Security Board.*

(6) — *United States Employment Service.*

6.º — *Manter a política afastada das atividades de defesa nacional, de modo que os respectivos órgãos possam concentrar todas as energias na execução do programa de defesa.*

Seria ocioso discutir a conveniência de manter a política afastada das atividades de defesa nacional. Enquanto o Governo seguir a norma de utilizar a Comissão do Serviço Civil como órgão central de recrutamento, pode o país ficar certo de que a política não exercerá a menor influência nos trabalhos de seleção.

AMPLIAÇÃO DA COMPETÊNCIA LEGAL

Buscando atingir os objetivos acima referidos, a Comissão sentiu por várias vezes, no desenrolar dos trabalhos, necessidade de pleitear, junto ao Presidente da República, a ampliação de sua competência legal. Até a época em que se escreveu este artigo, quatro decretos executivos foram baixados para esse fim.

O decreto n. 8.257, de 21 de setembro de 1939, autoriza a Comissão a fazer nomeações imediatas para os chamados "cargos de defesa nacional", independentemente das prescrições legais relativas a concurso. É uma providência semelhante à que tomou o Presidente Wilson em 1917.

O decreto n. 8.423, de 28 de maio de 1940, permite à Comissão opor, contra candidatos habilitados, objeções que, até então, não lhe era lícito levantar.

O decreto n. 8.424, de 28 de maio de 1940, permite nomear de acordo com a tabela A (isto é, independentemente de exame):

- a) qualquer pessoa que vá exercer funções no estrangeiro, nas Ilhas Virgínicas ou em Porto Rico, sempre que assim o exigir o interesse público;
- b) qualquer pessoa que vá ter exercício em possessão insular dos Estados Unidos (excetuadas as Ilhas Hawaii) e cidadãos norte-americanos que venham a ter exercício nas Filipinas, quando a Comissão julgar impraticável aplicar a esses cargos o princípio geral do concurso.

O decreto n. 8.425, de 29 de maio de 1940, alterando dispositivo regulamentar que trata das

readmissões, (7) permitiu dispensar a exigência de 5 anos de serviço para reingresso de ex-funcionários de boa qualificação, que hajam primitivamente ingressado por meio de concurso ou prova, desde que a readmissão se processe em repartição ligada ao programa de defesa nacional.

* * *

No relatório anual correspondente ao exercício que terminou em 30 de junho de 1939, a Comissão declarou:

"Em qualquer país que se ache na contingência de executar um programa de preparação, o problema de fabricação de equipamento não pode ser considerado acima do recrutamento do pessoal civil, em cujos ombros assenta a responsabilidade do sucesso ou insucesso daquele programa, sob muitos aspectos. No que concerne aos Estados Unidos, esse perigo pode ser evitado através de um planejamento feito em conjunto, pela Comissão e pelos órgãos interessados, e mediante a concessão de recursos financeiros suficientes, à Comissão do Serviço Civil".

Em outro trecho do mesmo relatório lê-se:

"Um órgão central de pessoal, com perto de 60 anos de experiência e uma organização que, virtualmente, atinge todos os recantos do país, pode, se provido dos recursos necessários, fazer o recrutamento com muito maior rapidez que uma dúzia, ou mais, de órgãos recrutadores, concorrentes entre si".

A julgar pelos fatos, pode-se dizer que o Governo Federal não está tratando em segundo plano o problema do recrutamento de pessoal civil. Ao contrário, está-lhe dedicando a atenção que ele merece. Pode-se afirmar, também, que as relações existentes entre a Comissão do Serviço Civil e os órgãos de defesa nacional são da mais íntima cooperação. Deve-se reconhecer, ainda, que, até agora, a Comissão tem sido suficientemente dotada de recursos financeiros.

Operando num ambiente sadio como esse, a Comissão está demonstrando duas cousas: pri-

(7) — *Civil Service Rule IX, secção 1 (a).*

meiro, que pode recrutar "com muito maior rapidez qu uma duzia, ou mais, de órgãos recrutadores, concorrentes entre si"; segundo, que o ritmo de seu trabalho é suficientemente acelerado para que se observem os prazos estabelecidos pelos órgãos de defesa nacional.

Cada funcionário da Comissão está resolvido a demonstrar ao povo norte-americano que o sistema do mérito pode funcionar, também, em tempos de pressão. As instituições democráticas estão sendo submetidas a uma prova terrível; mas nós estamos certos de que, em relação ao sistema do mérito, o resultado será favorável. Por outras palavras, sentimo-nos confiantes em que os órgãos de defesa nacional obterão o pessoal de que ne-

cessitam, nos prazos marcados, e que esse pessoal será o melhor de que se possa dispor.

É difícil retratar o espírito que anima todos os trabalhos da Comissão na hora atual. Quem quer que se ponha em contacto com as suas atividades quotidianas, há de forçosamente ficar impressionado pelo desejo, que todos demonstram, de eliminar, em benefício da rapidez, tudo que pareça desnecessário; de arquitetar, com habilidade notável, novos métodos para enfrentar situações críticas; de empregar toda parcela de energia no sentido de atingir os objetivos que eles mesmos fixaram e que, bem sabem, é necessário atingir.

**AJUDE SEUS COMPANHEIROS PARA MERECE
SEU AUXILIO: A DIVISÃO DOS SERVIÇOS EM
TURMAS NÃO SIGNIFICA QUE O INTERESSE
DO SERVIÇO ESTEJA TAMBEM DIVIDIDO**
