

CARMO, Fausto Afonso do. *Recrutamento e Seleção - Modelo de estrutura organizacional. Visão comparativa entre outras PM e entidades afins.* Belo Horizonte: CSP/1990.

ELIENE LIMA DE SOUZA

Cad PM - CFO 3/8

A monografia apresentada pelo então Maj PM Fausto Afonso do Carmo, em 1990, para aprovação no Curso Superior de Polícia, vem trazer à baila um assunto da mais alta importância, não só para a nossa Corporação, como para toda e qualquer entidade que se preocupa com o nível e qualidade dos funcionários que admite em seus quadros. Trata-se do Recrutamento e Seleção que, como bem diz Idalberto Chivenato, um dos autores consultados pelo autor da monografia, é o processo utilizado para atrair mão-de-obra destinada a determinado cargo e para a escolha, dentre aqueles que foram recrutados, do homem certo para ocupar o lugar certo na empresa. O desenvolvimento do assunto passou por diversos momentos, em que se procurou demonstrar a forma como é executado dentro e fora da PMMG, sendo ilustrado por pesquisas realizadas em outras Polícias Militares e também em universidades.

A hipótese do trabalho em questão é a seguinte: a atual estrutura organizacional permite realizar o recrutamento e a seleção com eficiência? Pelo que podemos perceber, tal questionamento surgiu em decorrência de diversos problemas que vimos enfrentando quando da realização de concursos, tais como não cumprimento de calendários, a incidência de candidatos impetrando recursos administrativos e judiciais e as revogações freqüentes de normas. O autor pretendeu pesquisar essa área para apontar possíveis causas para tais desvios, a fim de que se possa, com mais segurança, recrutar e selecionar civis que pretendem ingressar nos quadros da PM, bem como os candidatos já militares que se interessem pela ascensão na carreira.

No capítulo 3, o autor inicia a abordagem do tema propriamente dito, descrevendo as atividades de recrutamento e seleção, das quais procurou fazer uma divisão estrutural dos principais módulos, iniciando pela participa-

ção no processo de concepção das políticas e diretrizes, estendendo-se até a avaliação do processo seletivo, percorrendo, assim, todos os passos da realização de um concurso.

Na realidade, todo o trabalho gira em torno das dificuldades quanto aos recursos humanos disponíveis nessa área e da problemática que envolve a divisão de competência, no que tange às atividades da DE e da DP. Segundo o Maj Fausto, a atividade seria melhor executada se cada uma das diretorias estivesse exercendo apenas as funções que literalmente lhes competem, ou seja, à DP caberiam as tarefas ligadas à área de recursos humanos, e à DE, através da APM e Companhias-Escolas das UEOp, caberiam as tarefas ligadas ao processo de ensino-aprendizagem. O que acontece é que tanto uma quanto a outra, muitas vezes, envolvem-se numa mesma tarefa, ocasionando, além do desgaste dos funcionários devido ao excesso de trabalho, um aumento na burocracia.

Segundo a avaliação apresentada sobre a estrutura da PMMG em comparação com outras polícias, como PMESP, PMERJ e BMRS, notamos que as atividades de recrutamento e seleção são centralizadas num só órgão, enquanto que em Minas Gerais o seu controle é descentralizado.

A análise do processo seletivo de entidades como a PUC/MG e a UFMG, encontradas no capítulo que trata dos modelos referenciais, também aponta para a precariedade de nossa estrutura administrativa, uma vez que, apesar de se defrontarem com um universo maior de candidatos, podem aquelas universidades contar com uma equipe especialmente treinada para a organização dos concursos, possibilitando, dessa forma, que os calendários sejam seguidos normalmente, à risca. Na APM, existe uma centralização de exames seletivos para quase todos os cursos da PMMG, excetuando apenas o CFSd, realizado em nível de CRP, o que implica falta de controle, tanto das inscrições quanto das questões das provas de exame intelectual. Não raro deparamos com candidatos reprovados em provas de algum batalhão, às vezes até mesmo sendo considerados inaptos nos testes de escolaridade e que, em decorrência dessa falta de controle, são aprovados, imediatamente, em outra Unidade.

Por fim encontramos, nos últimos capítulos da monografia, entrevistas feitas com os candidatos quanto à realização dos concursos, comentários de Oficiais envolvidos diretamente no recrutamento e seleção e também do DP, DE e Comandante da APM no ano de 1990.

O capítulo 12 apresenta a conclusão e as propostas do autor que tem como objetivo, "oferecer subsídios para que as atividades de recrutamento e seleção sejam executados em toda a sua plenitude de forma mais racional e eficiente", dentre as quais a criação de um Centro para realização das atividades de recrutamento e seleção.

É oportuno ressaltar o quanto é valioso um trabalho dessa natureza, pois

que de uma boa seleção depende o bom desempenho de nossa função pública. E se existem entidades em que se executam com maior êxito uma importante atividade, também a nós necessária, ressaltamos como atitude de inteligência o aproveitamento das experiências daqueles que são pioneiros no assunto.

Assim, as Políticas para Ação de Comando, projetadas para 92/94 contemplaram a criação e instalação de um Centro de Recrutamento e Seleção (CRS), a integrar o Sistema de Pessoal da Polícia Militar e subordinada à Diretoria de Pessoal. Através do Decreto nº 34734 de 26 mai 93, propiciou-se sua efetiva instalação pela Resolução nº 2929, de 06 ago 93.