

RECURSOS HUMANOS NA PMMG

Roberval das Neves Chaves

Tenente Psicólogo da PMMG

Sobre Recursos Humanos, não trago aqui nada que já não tenha sido dito ou escrito. Talvez a única coisa criativa seja a minha escolha de uma ou outra referência dentre as milhares que existem na literatura.

Como implantar e promover o desenvolvimento de pessoas e organizações? Se formos pesquisar a literatura, existe uma quantidade de dados e informações avassaladores.

Mas como implantar o desenvolvimento de pessoas e da organização PMMG e um caminho novo, onde cabe muita produção criativa.

Quando penso em como implantar Recursos Humanos, meu primeiro questionamento é o que vem a ser Recursos Humanos.

Vamos tentar algumas definições:

Segundo Drucker (1981) ,

As empresas comerciais - bem como as instituições de serviço público - são órgãos da sociedade. Não existem para si mesmas, e sim para cumprirem uma finalidade social específica e para satisfazerem uma necessidade específica da sociedade, da comunidade ou do indivíduo. Não são fins em si próprias, mas meios. Devem ser administradas de forma que se “proporcione o máximo alcance a potencialidade e responsabilidade do indivíduo, mas que, ao mesmo tempo, determine uma direção comum da visão e dos esforços, estabeleça o trabalho em equipe e harmonize as metas de cada um com o bem estar comum.

É nessa estrutura de idéias, conceitos e contingências que se dará a definição de Recursos Humanos.

Existem na literatura definições e localização em organogramas do setor de Recursos Humanos, mas administrar com Recursos Humanos é antes de tudo uma estratégia que não é antes localizável, fragmentável, setorizada, e uma estratégia habita as pessoas e não suas funções.

Ducker (1981) afirma que a organização que pretenda focar os objetivos traçados para ela “exige uma autoridade de decisão bem clara. Exige que se resolva definitivamente quais decisões são expressas e onde”. Tais objetivos e decisões são explicitados nas políticas que representam a estratégia organizacional, e significam um comprometimento com ações através das quais a organização cumprira sua missão.

As políticas de Recursos Humanos traduzem valores que são realmente importantes para a organização e tornam possíveis a concentração de recursos, esforços e instrumentos gerenciais para a consecução dos objetivos definidos. Além do mais, são as políticas que fomentam a gestão ou administração dos recursos humanos, e, no entanto, as políticas por si só não fazem a organização

acontecer. A definição de uma política para determinada área da organização orienta os critérios para a tomada de decisão, no entanto não garante a sua operacionalização só pelo fato de estar definida.

A implantação de uma política, em qualquer setor, depende muitas vezes de modificação em processar e, principalmente, da mudança de atitudes e de comportamento do fator humano. A PMMG tem políticas de gestão de Recursos Humanos? Sim, e passo a demonstrar.

Conceituo aqui políticas de Recursos Humanos na PMMG como sendo o conjunto de metas traçadas pelo Comando-Geral em relação ao servidor, concernentes a recrutamento e seleção, ensino profissional, treinamento e especialização profissional, saúde, educação, assistência familiar, aposentadoria e condições ideais de trabalho.

A preocupação do Comando-Geral da Corporação com as Políticas de Recursos Humanos tornou-se mais evidente no comando do coronel Leonel Archanjo Affonso, com a divulgação, em 1985, do documento “Políticas do Comandante-Geral - Diagnósticos, Pressupostos e Diretrizes”, no qual foi feita a abordagem sobre a situação da PMMG no contexto social. Foram listadas as principais dificuldades encontradas para a busca da qualidade e, para finalizar, foram traçadas cinco diretrizes com seus respectivos objetivos, metas e ações para a superação dessas dificuldades e dentre estas se destaca:

Desenvolvimento de adequada política de Recursos Humanos, com vistas à satisfação dos anseios e aspirações identificados no meio profissional, em busca do aprimoramento e valorização do homem, através da revisão, atualização e correção dos mecanismos reguladores do acesso, recompensas, remuneração e movimentação de pessoal, ajustando o interesse do homem aos interesses da organização.

Em 1992, o Coronel José Eustáquio Natal edita outro documento relativo as políticas a serem adotadas na Corporação. Foram estabelecidas sete políticas de ação, sendo uma delas denominada Políticas de Recursos Humanos e Ensino, com tópicos de gestão, treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, etc.

Em 1995, o Comando-Geral edita outro documento de metas que não traz nada de substancialmente novo em relação aos anteriores.

Espero ter demonstrado com esses poucos exemplos que a política de Recursos Humanos onde se ancoraria a fundação de um setor que centralizasse a Administração de Recursos Humanos já existe. E, neste momento de fundação, fazer uma análise crítica da qualidade desta política é precipitado e pouco tático.

Além da constatação óbvia de que as políticas acima elencadas tiveram uma efetivação pequena e que esta baixa resolutibilidade teve como causa principal o fato de não haver uma definição clara de quem vai fazer o que, quando e com que recursos, qual outro fator justificaria se pensar numa equipe para implantar a política de Recursos Humanos?

Aqui vou me ancorar na pesquisa do Tenente-Coronel Severo, “Ideologia e cultura organizacional na Polícia Militar”, na qual, dentre seus vários achados, destaco os seguintes:

- Clima organizacional pobre, onde questionamentos e criatividade são restringidos;
- Pouca atenção dada ao atendimento das necessidades, aspirações e objetivos dos integrantes da organização;

- Ambiente de trabalho que não valoriza, através de benefícios, o desenvolvimento humano e profissional;

- Onde o mundo e a vida organizacional do militar passam a ter como traço marcante a incongruência.

E o resultado de viver com a cabeça separada do corpo e brigada com o coração e uma vida sem produtividade e onde, no dia-a-dia, tem-se como companhia: o cansaço, a tristeza, a depressão e a ansiedade.

A transformação da cultura organizacional requer um investimento maciço em desenvolvimento nas lideranças e a implementação de amplo trabalho de renovação organizacional (estrutura, tecnologia, recursos humanos e logísticos).

Termino citando Paulo Freire:

E fundamental diminuir a distância entre o que se diz e o que se faz, de tal maneira que, num dado momento, a tua fala seja a tua prática.

Penso que é através do desenvolvimento de Recursos Humanos que chegaremos a tal situação.

REFERÊNCIAS

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Fator humano e desempenho**. São Paulo: Pioneira, 1991.

Minas Gerais. Polícia Militar. **Políticas do Comandante-Geral**: diagnóstico, pressupostos e diretrizes. Belo Horizonte, 1985.

Minas Gerais. Polícia Militar. **Política para Ação de Comando**. Belo Horizonte, 1992.

Minas Gerais. Polícia Militar. Programa de Ação de Comando: quadriênio 95/98. Belo Horizonte, 1995.

SILVA NETO, Severo Augusto da. **Ideologia e Cultura Organizacional da Polícia Militar**. Belo Horizonte, 1995.