

# Entrosamento Racional dos Sistemas de Seleção e Aperfeiçoamento

*Uma genuína organização pode funcionar com um bom pessoal; mas uma equipe de indivíduos profissionalmente deficientes jamais fará trabalhar a contento uma organização, por melhor que ela seja. Esta é, em suma, uma sentença de L. D. White, ou, melhor, uma opinião que a experiência e as observações, em todos os setores de atividade organizada, transformaram em axioma.*

*“Não vamos porém ao ponto de afirmar, conforme acentuou o técnico de administração do D.A.S.P., Belmiro Siqueira, “que o rendimento ótimo de uma entidade qualquer seja função apenas do fator homem. Mas achamos incontestável a conclusão de que o homem é o determinante principal do produto obtido em qualquer empreendimento.” E’ evidente que “a qualidade de uma administração resulta da qualidade de seus homens. Sabe o verdadeiro administrador que pouco ou quase nada fará a menos que comece seu programa de ação pela escolha dos homens que, com ele, hão de trabalhar. Nenhum plano será concretizado e nenhum programa será cumprido se se fizer abstração do fator humano que se encarregará de levá-lo a cabo. Disponha uma instituição de ótimas instalações, seja ela equipada com o instrumental mais eficiente, resulte a sua organização de estudos demorados e haja, para atendê-la, folgados recursos financeiros — tudo de nada valerá se o pessoal dirigente e dirigido nela empregado não fôr verdadeiramente capaz”.*

*Como, porém, resolver o problema? a questão formulada é de fácil resposta: seleção e treinamento, binômio em que o segundo termo constitui, na prática, o melhor instrumento do primeiro.*

*De fato, êsse treinamento, além de ser um acessório de mérito para a promoção da melhoria dos padrões de trabalho do pessoal, torna mais objetiva e justa a seleção porque instrui, doutrina, orienta, forma mental e física, social e moralmente os que se destinam ao exercício de uma função, ao trabalho em determinado meio, ao cumprimento de certas obrigações, criando, previamente, no indivíduo que se submete a suas disciplinas, de cunho teórico ou não, hábitos, conhecimentos, atitudes e opiniões de valia específica para o bom desempenho de suas atividades, em seu próprio benefício e em benefício de toda a organização.*

*No Brasil, a seleção e o treinamento, que há anos merecem uma atenção especial das autoridades superiores do Governo Federal, constituem, no plano estrutural, um sistema definido que, com o tempo, vai se adequando, cada vez mais, para consecução de seu fim, sistema êste cujas peças principais são a Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento e os Cursos de Aperfeiçoamento do D.A.S.P. Êsses campos se ressentem, porém, da falta de uma coordenação mais prática, de um entrosamento mais lógico e mais regular das respectivas realizações para que se torne mais econômico seu rendimento, com resultados mais imediatos para o Serviço Público.*

Sendo o treinamento o melhor processo, o melhor meio de seleção, nada mais justo e sensato de que operar o órgão selecionador a base dos trabalhos do órgão preparador que é o instrumento mais hábil, além disso, do recrutamento. No que pesem, por exemplo, certas carreiras e séries funcionais do Serviço Público, típicas ou privativas, manda o bom senso que os Cursos procedam à preparação de candidatos e só depois dessa preparação, ou em função dela é que a Divisão de Seleção deve atuar. Nesse caso, comportar-se-ão os Cursos como colégio preparatório de servidores públicos, justificando, assim, perfeitamente, o seu custo e facilitando o plano seletivo.

No nosso sistema de ensino possuímos instituições que preparam os indivíduos para o exercício de quase tôdas as profissões, exceto para muitas das que interessam exclusivamente ao Governo. Cabe então a êste, por intermédio de seu órgão preparador já existente, suprir a falha e agir como escola profissional. Além disso, pode e deve, ainda, êsse estabelecimento escolar especializado em atender às exigências de conhecimentos do serviço público, suplementar o preparo dos portadores de diploma ou certificado concedido pelas instituições de ensino oficiais ou oficializadas, diplomas e certificados êstes que têm valor para efeito de recrutamento e seleção, ministrando-lhes, quando se candidatam aos cargos públicos, ensino especial em matéria que interessa exclusivamente à administração governamental, isto é, certos conhecimentos que são indispensáveis aos servidores públicos em geral, mas dispensáveis ou inúteis aos empregados particulares.

Relativamente aos cargos e funções privativos do Serviço Público, repetamos: o órgão de treinamento deve ser a escola preparatória. Em função de seu curriculum, então, é que o órgão selecionador deve promover o concurso ou a prova que constituirá fase final do processo de recrutamento, treinamento e seleção.

Essa norma já posta em prática, embora sem regularidade, embora sem constituir critério, tem dado resultados satisfatórios. Recomendo mais uma vez a tese "Do Regime de Concurso" que, dada a autoridade de seu autor, reforça excepcionalmente o nosso ponto de vista neste assunto, citemos: "a seleção visa obter, entre candidatos qualificados — atraídos e orientados pelo recrutamento — os mais capazes servidores para o desempenho de certos cargos".

"O treinamento, por sua vez, tem, como um dos seus objetivos, a preparação de servidores para o exercício eficiente de determinados cargos. Ora, enunciadas essas finalidades, percebe-se, de pronto, o laço íntimo que liga a seleção ao treinamento.

E' preciso, no entanto, que os dois campos se entrossem operando coordenada e objetivamente com maior aproveitamento de seus recursos. A providência natural, o primeiro plano no sentido dêsse maior aproveitamento, é reconsiderar o plano dos Cursos e organizá-los em conformidade com exigências dos programas de seleção, das funções, atribuições, natureza do trabalho e da espécie de conhecimentos em que implicam os cargos para cujo provimento se abre concurso. Por outro lado, as provas realizadas pelos selecionadores devem ser planejadas a base do treinamento, como já se tem feito, articulando assim as duas peças da D.S.A. de modo a cumprir com grande margem de economia e eficiência suas finalidades. E' essa, enfim, a atual preocupação das autoridades sob cuja responsabilidade se executa o recrutamento, o treinamento e a seleção no Serviço Público Federal Brasileiro.