

Formação de Assistentes para o D.A.S.P.

NÃO fôsse a série de Assistentes integrante básica do qualificado corpo de servidores do D.A.S.P. e, ainda assim, caberia o presente editorial, para registro da oportuna articulação de atividades de recrutamento, seleção e treinamento de candidatos a essas funções.

A anunciada Prova de Habilitação de Assistentes prevê a adoção do binômio curso-concurso.

Assim, trabalhando racional e conscientemente, sabedora das realidades dos nossos mercados de trabalho para obtenção de servidores de requisitos profissionais dos desejados, não poderia a Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento (D.S.A.) optar por outro caminho. E, por isso, estabeleceu um mais íntimo entrosamento com os Cursos de Administração (C.A.): só fará a seleção dos candidatos às 36 funções vagas de Assistentes após planejado recrutamento e intensivo programa de treinamento, de treinamento prévio (pre-entry-training).

Dêsse modo, logrará uma satisfatória formação de servidores, de servidores à altura das qualificações exigidas pela série de Assistentes de Administração.

Um eficiente processo seletivo envolve forçosa e iniludivelmente recrutamento e treinamento. O próprio conceito de recrutar — atrair e orientar candidatos qualificados — pressupõe treinamento, treinamento com o fim de orientar. E quando os conhecimentos, técnicas e habilidades exigidas no concurso não são adquiríveis no sistema educacional do meio, mais defensável e mesmo insubstituível, torna-se a prática de incluir no plano de recrutamento um programa de treinamento dos candidatos que se apresentarem.

A Administração Pública, não raro, é o único empregador de certos tipos de profissionais. A empresa particular jamais precisará, por exemplo, de um Agente Fiscal do Imposto de Consumo, de um Comissário de Polícia ou de um Diplomata. Nesses casos, não será provável que o Estado obtenha o número suficiente de candidatos habilitados, para concorrerem aos concursos que realizar. Indica-se, nessa hipótese, o treinamento para formação dos contingentes desejáveis de concorrentes. E isso é o que se fará para o caso de Assistentes de Administração.

O sistema educacional, por mais que se ajuste, a fim de preparar elementos para o Governo, nunca formará mercados de trabalho que possam fornecer ao Estado todos os tipos de servidores requeridos para a execução de suas vastas finalidades. Aqui ou alhures, a própria Administração tem de executar planos de treinamento para formação e especialização de técnicos para o exercício dos variadíssimos cargos que integram seus quadros.

Lyman S. Moore apresenta três razões principais por que as escolas, colégios e universidades não podem preparar pessoas ca-

balmente treinadas para a Administração Pública. Refere-se o autor aos Estados Unidos; nossa situação comporta, não obstante, as mesmas razões: a) Sua insuficiente experiência em treinamento para o Serviço Público; b) Elas não podem criar cursos de treinamento para tipos específicos de funcionários públicos, sem que seus graduados tenham razoável oportunidade de colocação; c) As funções governamentais tornam-se tão especializadas e as exigências do Serviço Público modificam-se tão rapidamente que nenhum treinamento educacional prévio preparará completamente um futuro servidor público, para executar, cabalmente, seus deveres no trabalho.

Se, antes das provas, o órgão de seleção orienta o treinamento dos inscritos, o coeficiente de recrutamento naturalmente se eleva e a percentagem de habilitados torna-se satisfatória.

Noutras palavras, afirmaríamos que, sem treinamento prévio, o recrutamento é falho e caro, uma vez que não estará assegurada a preparação dos interessados. E sem representativo grupo de candidatos, serão pobres os resultados da seleção. Em última análise, a seleção depende, fundamentalmente, do treinamento, do treinamento prévio.

Por outro lado, mesmo com um recrutamento satisfatório, ainda haverá o risco de serem selecionados servidores que não estarão plenamente preparados para o exercício eficiente dos cargos para os quais foram nomeados. Nenhum sistema de seleção poderá dispensar o auxílio do treinamento posterior (post-entry-training).

Em apoio dessa afirmação, é valiosíssimo o depoimento de Milton Hall:

“A falácia de prover todos os cargos vagos com pessoas que estejam completamente habilitadas tem-se tornado demasiado clara. Em primeiro lugar, se existe um sistema de carreira, é necessário, na seleção, dar pelo menos tanta atenção à capacidade dos candidatos de se desenvolverem como à posse por parte dos mesmos de limitadas e específicas habilidades, necessárias ao imediato trabalho a ser executado. Além disso, mesmo quando o fim determinado dos processos de exames é selecionar pessoas que tenham todos os conhecimentos e habilidades necessárias aos seus cargos imediatos, ainda acontece, freqüentemente, que não é possível realizar este objetivo cabalmente. Por isso, o treinamento é indispensável para suplementar o processo seletivo, a fim de construir um efetivo potencial humano.”

Do exposto, conclui-se que o treinamento é indispensável função complementar da seleção. Sobre ela, exerce êle, através do recrutamento, influência benéfica, trazendo-lhe, de fato, ao crivo, candidatos adequadamente orientados. E por muito qualificados que sejam os candidatos selecionados, não se poderá prescindir de alguma dose de treinamento, para habilitá-los ao exercício de todos os deveres e responsabilidades de seus cargos.

Se tomarmos curso como treinamento, teremos verdadeira a afirmação de Gustavo Lessa:

“A fórmula de concurso, sem curso, significa um estágio cultural atrasado, em que se verifica a necessidade de um preparo especializado mas se exige dos candidatos que o busquem como autodidatas.”