

ESTADO DE GOIÁS
POLÍCIA MILITAR
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
DIVISÃO DE ENSINO

Ingresso na PMGo - Perfil do PM

Côficial Aluno : Adeval P. Nunes

MONOGRAFIA CAO-92

Goiânia - Go 1992

ADEVAL PEREIRA NUNES

INGRESSO NA PMGO - PERFIL DO PM

Monografia apresentada como exi
gência parcial para a conclusão
do CAO pela Academia de Polícia
Militar do Estado de Goiás, sob
a orientação do Cap PM Carlos '
Félix do Nascimento.

Goiânia - 1992

HOMENAGEM

Ao meu particular amigo e companheiro de jornadas memoráveis-Cap PM **Carlos Félix do Nascimento**, pelo fornecimento de material didático e orientações seguras e válidas para a elaboração deste. Homenagem esta que estendo à professora **Cibele Sousa Marques da Silva**, pelas orientações normativas e explanação didática, clara e elucidativa da disciplina de Metodologia Científica.

A Deus

À Polícia Militar do Estado de Goiás

À minha esposa Adelina

Aos meus filhos

Aos meus pais

O meu agradecimento

"A TI, Ó Deus, glorificamos, a ti damos louvor, ' pois o teu nome está perto, as tuas maravilhas o declaram".

Salmos 75:1

O QUE PENSO DA VIDA

Do amor ao próximo: "Amar e nunca odiar".

Do natal: "Uma confraternização onde Deus se faz ' presente".

Do futuro: "Viver o presente com intensidade e ' confiança no amanhã".

Da liberdade: "Caminhos abertos, estradas largas, todos os rumos".

Da ambição: "Construir e nunca destruir".

Da felicidade: "Tudo aquilo que nos faz alegre".

Da compreensão: "Compreender é estar preparado pa
ra a vida".

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

Luiz Alberto de Queiroz

S U M Á R I O

INTRODUÇÃO.....	03
I - INGRESSO NA PMGO	
1.1 - Conceito.....	05
1.2 - Abordagem histórica.....	06
1.3 - Importância para a Corporação.....	10
1.4 - O homem como matéria prima.....	13
II - LEGISLAÇÃO PERTINENTE	
2.1 - Constituição Federal.....	17
2.2 - Constituição Estadual.....	19
2.3 - Normas internas que regulam o ingresso PM.....	20
III - PERFIL DO PM	
3.1 - Conceito.....	22
3.2 - Importância.....	22
3.3 - Objetivos práticos.....	23
3.4 - Qualidades e requisitos mínimos exigidos ao ingresso PM.....	25
3.5 - Análise do candidato para o ingresso na PMGO..	26
3.5.1 - Exames Escritos.....	26
3.5.2 - Recrutamento e seleção como etapas pre-	

	liminares.....	27
IV -	ÓBICES AO INGRESSO NA PMGO	
	4.1 - Questão salarial.....	34
	4.2 - Demora do processo seletivo.....	35
	4.3 - Dispêndios com o processo seletivo.....	36
	4.4 - Fatores externos.....	36
V -	VANTAGENS DA CORPORAÇÃO	
	5.1 - Camaradagem.....	39
	5.2 - Assistência e orientação.....	40
	5.3 - Corporativismo.....	41
	5.4 - Estabilidade.....	42
	5.5 - Acesso a carreira.....	44
VI -	PROPOSTAS.....	46
	CONCLUSÃO.....	50
	BIBLIOGRAFIA.....	52

INTRODUÇÃO

O estudo do ingresso de um indivíduo em uma instituição policial militar insere-se em um contexto que envolve o mais importante recurso da Polícia Militar - o humano.

Salienta-se basicamente a ênfase dada ao processo seletivo desde os primórdios a fim de encontrar o homem certo para o lugar certo. **"Conhecer o homem - esta é a base de todo sucesso"**, já afirmava Charles Chaplin há cinquenta anos. O serviço policial militar exige dos candidatos qualidades especiais, fazendo com que o ingresso seja precedido por uma seleção criteriosa.

A reformulação no processo seletivo deve receber significativa atenção por parte dos oficiais responsáveis pelo setor, não apenas no que se refere ao seu aspecto administrativo, mas também no que concerne a fatores de ordem psico-social.

Apesar da grande importância atribuída ao processo de ingresso na Polícia Militar do Estado de Goiás, verifica-se a escassez de dados estatísticos que comprovem numericamente a sua eficácia. Cumpre lembrar aqui que com o recrutamento

e seleção bem-sucedidos, a corporação e a comunidade só terão a ganhar. Caso o contrário ocorra, a Polícia Militar enfrentará os inevitáveis desgastes para a adequação do novo componente ou, até mesmo, para a sua exclusão.

Este trabalho investiga o perfil ideal do indivíduo que procura ingressar as fileiras policiais militares. Desde os primeiros grupamentos encarregados da segurança da comunidade até a solidez da estrutura dos dias atuais, exigiram-se dos ingressandos qualidades que variavam da coragem à cortesia.

Paralelamente ao grande número de requisitos exigidos, devem-se analisar os fatores que impedem uma seleção mais criteriosa, haja vista a desmotivação causada pelos poucos vencimentos recebidos pelos integrantes da corporação.

Grande parte dos dados aqui apresentados se referem ao ingresso de candidatos no Curso de Formação de Soldados (CFSd) já que estes representam 95% da movimentação no efetivo da PMGO. Afora o CFSd, os civis se incluem através de exames de seleção para o Curso de Formação de Oficiais (CFO) e para os Quadros de Oficiais de Saúde e de Especialistas.

I - INGRESSO NA PMGO

1.1 - Conceito

A palavra ingresso, segundo os filólogos, significa entrada, admissão, iniciação. Na PMGO, é a passagem de uma condição a outra, envolvendo diversas etapas, diversos processos que visem atribuir ou não ao candidato os requisitos mínimos, no tocante ao seu grau intelectual, condições físicas, psicológicas e médico-odontológicas. Depois de todos os resultados analisados, afere-se se o candidato tem um perfil compatível para um desempenho satisfatório no serviço policial militar.

Na corporação, até o momento do ingresso, transcorre um trabalho árduo, longo e laboroso de toda uma equipe que se coordena e se complementa para a avaliação necessária a que é submetida o civil.

Segundo o Art. 10 da Lei nº 8.033/75 - " O ingresso na Polícia Militar é facultado a todos os brasileiros, sem distinção de raça ou de crença religiosa, mediante inclusão, matrícula ou nomeação, observadas as condições

prescritas em lei e nos regulamentos da
Corporação" (1).

Nos dias atuais, renovam-se e complementam-se os quadros policiais militares através do ingresso de civis na Corporação, nos Cursos de Formação de Oficiais, na admissão de especialistas e principalmente no Curso de Formação de Soldados. Este último com índices bastante altos, tendo em vista que a Corporação - acertadamente - não permite que candidatos civis venham a se inscrever nos Cursos de Formação de Cabos ou no de Formação de Sargentos.

1.2 - Abordagem Histórica

A polícia nasceu com os primeiros grupos humanos quando o Estado resguardou para si a responsabilidade de harmonizar e de regular a convivência entre os cidadãos. A primeira organização policial surgiu em Roma denominando-se "politia", que desenvolvia duas funções básicas a saber: a de bombeiro e a da vigilância noturna.

Mais tarde, a "politia" teve sua denominação ampliada pelo termo militar. Apesar de que desde os primórdios eram identificado ostensivamente por seus equipamentos e armamentos peculiares. Muitas vezes fugindo de sua precípua atribuição de vigilância e da ordem pública, da liberdade, da propriedade e segurança individual. Extrapolavam-se em outras funções, notadamente

(1) - Lei nº 8.033/75 - Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás, pág. 03.

nas religiosas e nas equivalentes ao poder judiciário dos nossos dias, ao distribuir em justiça e até mesmo força militar nas guerras de conquistas.

No Império Romano, no período de 69 a 14 a.C., então governado pelo Imperador Augusto, a polícia recebia a denominação de "Coortes Vigilum". O espírito de aceitação e de aplicação dos componentes no policiamento, vigilância e combate a incêndios era bastante arraigado. Esta corporação era bem numerosa, existindo um componente policial para cada grupo de 17 cidadãos. Só mais tarde vieram a se organizar as brigadas de incêndio.

Nesta época, o candidato ao ingresso na "coortes" de veria apresentar os seguintes requisitos: coragem, porte atlético, lealdade ao imperador, amor à terra, intrepidez para as guerras de conquistas. Surge, daí, a mística dos grandes guerreiros.

No Brasil, a polícia surgiu com a esquadra de Pedro Álvares Cabral, que trouxe de Portugal uma força que aportou na Costa Brasileira, no local onde é hoje o Estado da Bahia. Mais tarde com a formação de novos núcleos populacionais vieram a surgir outras forças com denominações e peculiaridades próprias.

Porém, no século XVII, na cidade de São Sebastião do Rio de Janeiro, surgiram os "quadrilheiros", com o objetivo de executar o policiamento e efetuar as diligências para a prisão de vadios e ladrões de diversas matizes. Esta organização recebeu a denominação de "Correição". Desta época, até

a chegada da Família Real no Brasil, no início do século XIX, o ingresso para a composição dessa força era aleatório. Incluam-se nela os primeiros brutamontes que se ofereciam para trabalhar, não havendo um critério metodológico para normatizar todo o processo até o ingresso do homem. Bastava a este suportar as duras provas que era a execução da missão policial de então. Cercado de perigos de toda a natureza, tinha por missão fazer sua vontade prevalecer sobre a do inimigo.

Com a chegada da Família Real Portuguesa, em 1808, o Rei D. João VI instituiu a Divisão Militar da Guarda Real de Polícia, cuja característica maior era o atendimento de ocorrências. Parcela considerável do efetivo ficava aquartelado a guardando de sobreaviso, enquanto os demais desenvolviam atividades tais como o policiamento ostensivo e a manutenção da ordem pública. Foi a partir daí, que a instituição policial galgou seus primeiros passos na organização do efetivo, hierarquia, uniforme e equipamentos/armamentos adequados, aproveitando, logicamente, o "know-how" da milícia portuguesa, inclusive o uniforme. Em 1808 com a formação do Corpo da Guarda Municipal, o embrião da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, os critérios adotados para o ingresso se aprimoram, destacando-se a destreza na lida com cavalos e a coragem no combate a incêndios.

A Corporação Militar que antes já passara por outra reformulação, devido à instabilidade política reinante sofre uma reciclagem em seus quadros, antes que a Família Real voltasse a Lisboa, deixando no Brasil o Príncipe Regente D. Pedro I, que veio a declarar a independência do País, a 7 de

setembro de 1822, num ato de rebeldia ao trono português. Este fato repercutiu enormemente na corporação existente.

Em 1832 foi entregue o comando do Corpo da Guarda Municipal a Duque de Caxias. Na época, Caxias era Major do Exército, já prestes à nova promoção pelos relevantes serviços prestados à nação na luta de independência na Bahia e na Cisplatina. Os componentes da Guarda Real foram todos reciclados e na sua maioria aproveitados na nova corporação, mesmo porque se reconhecia o esmero da Família Real Portuguesa na sua organização.

Após a formação dos primeiros núcleos populacionais no Estado de Goiás, mais precisamente nas Cidades de Corumbá, Pirenópolis e Goiás, o policiamento preventivo e a manutenção da ordem pública eram feitos pela tropa de linha do Exército do Império. Porém, com a eclosão da Guerra do Paraguai, em meados do Século XIX, todo o efetivo foi mobilizado contra Solano Lopez, o ditador paraguaio. O presidente da Província de Goiás, Francisco Januário da Gama Cerqueira, através da Resolução nº 13, datada de 28 de julho de 1858, cria uma Força Policial que foi o embrião da Polícia Militar do Estado de Goiás.

Nessa época, os presidentes das províncias enfrentaram a problemática causada pelo recolhimento das tropas federais, sem antes terem organizado e treinado uma força regular. Como a Guerra do Paraguai prolongou-se nos anos, não houve como o imperador fazer retornar a tropa de linha do Exército às províncias. Os governantes, então, sem um crité-

rio lógico e aceitável, contrataram um bando de civis para a execução do serviço policial. Logicamente, o recrutamento e seleção destes "bate-paus" não apresentou qualquer rigor, por que bastava ao candidato a voluntariedade em servir à província, ter saúde aparente, porte físico adequado e coragem. Além, é claro, de sofrer o crivo dos "coronéis da política" e até mesmo do Presidente da Província.

1.3 - Importância para a Corporação

Dado ao clamor popular, a precariedade e até mesmo, a desorganização desses "bate-paus" que chegaram até ao cometimento de várias arbitrariedades contra a população, houve por bem o Presidente da Província de Goiás, Francisco Januária da Gama Cerqueira, baixar a resolução que visava à organização de uma força policial.

"Resolução nº 13, de 28 de julho de 1858, relativa a criação da Força Policial. FRANCISCO JANUÁRIO DA GAMA CERQUEIRA, Presidente da Província de Goiás. FAÇO, saber a todos os habitantes que a Assembléia Provincial decretou e eu sanciono a resolução seguinte:

Art. 1º - O Presidente da Província fica autorizado para organizar uma Força Policial, conforme o plano que abaixo segue:

Nº de Graduações	Vencimentos	
	Mensal	Anual
1 Tenente.....	50\$000	600\$000
2 Alferes.....	80\$000	960\$000
2 Sargentos.....	56\$000	288\$000
41 Praças, inclusive um tambor a 600 réis diá- rios.....	730\$000	8856\$000
SOMA.....		12.396\$000

Art. 2º - O mesmo Presidente expedirá o regulamento para a boa execução da presente lei, submetendo-o depois ao conhecimento da Assembléia, a fim de ser definitivamente aprovado.

Art. 3º - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Mando portanto a todas as autoridades,

a quem o conhecimento e execução desta resolução pertencer, que a cumpram tão inteiramente como contém. O secretário desta Província a faça imprimir, publicar e correr. Palácio do Governo de Goiás, aos vinte e oito dias do mês de julho de mil novecentos e cinquenta e oito, trigésimo da Independência e do Império. FRANCISCO JANUÁRIO DA GAMA CERQUEIRA" (2).

Foram estes 46 homens os precursores da Polícia Militar do Estado de Goiás. A história não registra os reais critérios utilizados para o ingresso destes componentes, nem tampouco se conhecem dados mais precisos sobre o perfil dos homens. Sabe-se apenas que apesar de organizada, esta Força Policial só foi realmente efetivada pela Resolução Provincial nº 520, datada de 10 de julho de 1884. O primeiro comandante foi o Capitão João Fleuri Alves de Amorim, logicamente já fugindo da estrutura de organização dada pela Resolução nº 13/1858. Implantou-se, segundo os historiadores, uma política de treinamento com esses homens, habilitando-os ao exercício da função.

A Polícia Militar do Estado de Goiás, com seus atuais 134 anos de existência, procurou primar pela correta política de recrutamento, seleção e formação de seus quadros policiais militares, apesar de uma série de condicionantes, principalmente o financeiro. Este aspecto impediu uma melhor formação destes quadros, exceto em ocasiões especiais da nossa história, notadamente durante a vigência do recente Plano Cruzado.

(2) - Almanaque dos Oficiais da Ativa. Polícia Militar do Estado de Goiás, 1985, pág. 07.

Apesar de a adoção do critério de análise do perfil profissiográfico ter sido adotada há pouco mais de uma década, como fator seletivo ao ingresso de candidatos aos diversos cursos oferecidos na PMGO. Anteriormente a ele e ainda nos nossos dias, utiliza-se o acompanhamento do formando no dia-a-dia da caserna, acompanhando pari e passo suas atividades físicas, psicológicas e intelectuais, buscando aceitá-lo como componente ou não, nos quadros que ora pretende ingressar. Porém dada à contingência de momento, ocorrem variáveis determinadas pelo comando da corporação e é o processo de seleção que indica se o candidato deverá ingressar ou não na PMGO.

O que esta objetiva é o aperfeiçoamento, o amoldamento, a atualização e a adaptação do homem agora já ingressado, na Polícia Militar do Estado de Goiás, para fazer face às reais necessidades da comunidade. A qualificação não visa só aos dias atuais, mas, principalmente, o dia de amanhã. Sabe-se que a sociedade tende a cada dia exigir mais segurança, tranquilidade e liberdade no seu ir, vir e ficar. Necessita-se, portanto, redimensionar os conceitos estabelecidos, buscando adaptar-se às necessidades atuais, propondo alterações e até mesmo substituindo-as por outras que venham a satisfazer as aspirações e desejos da comunidade. E para tal, necessária se faz a integração ao processo desenvolvimentista e evolutista desta, buscando constantemente novos conhecimentos, visando ao melhor desempenho de suas atribuições constitucionais. Reafirma-se aqui o homem como o componente principal dessa engrenagem formadora da máquina policial militar e como tal prima pela sua complexidade e dinamismo. É essencial o

acompanhamento criterioso desde o seu ingresso na Corporação, visando dar-lhe melhores condições para um desempenho caracterizado por maior facilidade, qualidade e motivação.

1.4 - O homem como matéria prima

A comport toda e qualquer empresa, temos os recursos humanos, materiais e financeiros. Obviamente pela sua peculiaridade o mais importante é o recurso humano que é o conjunto de normas, condições, técnicas e de conhecimento que dispõe a empresa para a solução da maioria de seus problemas. É com este recurso que a corporação busca incessantemente alcançar seus objetivos, que se resumem no cumprimento de suas atribuições constitucionais previstas no § 5º do Artigo 144 - **"As Polícias Militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública"** (3).

O homem é o material a ser trabalhado, razão pela qual o processo de burilamento merece uma política especial já que retira uma célula da sociedade, forma-a, aperfeiçoa-a e a devolve à sociedade para uma atuação mais positiva e segura. A política da Corporação é permitir que os civis ingressem nos seus quadros através de exames de seleção para a área de saúde que absorve médicos e odontólogos das mais diversas especialidades. O efetivo da PMGO é ainda aumentado pelos alunos admitidos nos Cursos de Formação de Oficiais e de Soldados. O Curso de Formação de Soldados por ser a base da PM é a maior fonte de renovação e

(3) - Constituição Federal, 1988, pág. 24.

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

crescimento da corporação, haja vista que são poucos os soldados que completam um quinquênio no serviço policial militar. As razões não variam muito: geralmente os parcos vencimentos levam-nos a buscarem novos horizontes. Ocorre, também, em menor escala a ascensão a novos postos ou graduações.

No candidato ao ingresso no PMGO, há que se ressaltar as virtudes cardeais e inerentes ao seu caráter, tais como: a prudência, a fortaleza e a temperança. Estas qualidades juntamente com as outras virtudes individuais inatas que formam a personalidade do homem habilitam-no a ser aceito como membro da PMGO.

Porém dada a limitação do processo seletivo ora utilizado pela Corporação, torna-se por demais difícil aos Oficiais e psicólogos a detecção da falta, ou da exata mensuração das virtudes. Como saber até que ponto o candidato preenche esses quesitos? Afora a prudência, a fortaleza e a temperança há que se observar outras qualidades no candidato à PMGO, tais como:

- a) **"Homestidade - Virtude ligada às justiça, que consiste em receber ou exigir favores ou aproveitar da autoridade que é revestido para auferir vantagens.**
- b) **Paciência - Virtude ligada à prudência e à fortaleza. Consiste em tolerar as acusações, as ofensas do público, principalmente quando em serviço. Mesmo sob impropérios ele deve manter a calma e agir com calma e rigor, sem se intimidar. O Soldado sem paciência não terá condições de bem cumprir sua missão.**
- c) **Coragem - É a virtude que leva o homem a expor sua própria vida, sua honra, sua posição, em defesa de um bem maior. A coragem é oriunda da fortaleza e não contradiz a prudência. Não é corajoso o Soldado que sem tomar medidas de proteção, sai de**

- peito aberto contra marginais armados. Este é sim, imprudente, estúpido e idiota.
- d) Senso de Justiça - É a virtude que permite ao Soldado respeitar a pessoa humana e seus direitos. O uso da violência desnecessária é contrário à virtude do senso de justiça.
 - e) Zelo pelo bem comum - Virtude ligada à justiça e permite ao Soldado evitar danificar o que é do povo e a preservar o patrimônio" (4).

A equipe responsável pelo recrutamento e seleção, aí incluindo a equipe de psicólogos, vêm desincumbindo a contento desta atribuição, aplicando testes nas regiões onde são recrutados os candidatos. O mérito maior dos psicólogos está em detectar as qualidades já mencionadas, bem como identificar as habilidades do candidato, para melhor empregá-lo, fazendo com que este se sinta gratificado, levando, conseqüentemente, a Corporação a colher melhores resultados.

À medida em que os civis procuram a Corporação para ingressar, centram seus objetivos na sua idéia de um mundo; particular geralmente fantasioso, buscando solucionar uma série de problemas que se acumularam gradualmente. O que tem ocorrido nos últimos tempos com o ingresso de candidatos na PMGO, é que estes chegam aqui não só por vocação, por desejo de servir à sociedade, mas principalmente por uma promente necessidade de uma colocação profissional e a Corporação é que lhes dá a oportunidade de ingresso.

Quando se seleciona um candidato, este é submetido a vários testes, buscando não só descobrir seus atributos natu-

(4) - Manual Básico do Policial Militar, 1985, pág. 19 e 20

rais, bem como acrescentar-lhe se possível, algum outro aperfeiçoamento nas suas habilidades, complementando-o e alimentando sua capacidade adaptativa. Porque uma habilidade não é apenas uma coleção das respostas anteriormente adquiridas e reunidas numa sequência que pode ser recitada como uma espécie de reação em cadeia. Esta se compõe, segundo os psicólogos e pedagogos, de reações condicionais, memorizações e respostas selecionadas, que quando se entrelaçam e se integram modificam o padrão de habilidades inerentes ao ingressando. Dependendo da resposta ao estímulo isolado é que saberemos diferenciar e detectar essas habilidades.

A Corporação proporciona ao candidato a oportunidade de acompanhamento dos resultados dos testes práticos a que se submeteu. Estes lhe darão o "feed-back" necessário na nova trilha profissional em que adentrou. Passa a sentir-se valorizado e direciona seus objetivos em torno de um desempenho operacional satisfatório. Quer se sobressair no dia-a-dia do curso de formação que se torna uma tarefa muito árdua para o recém-incluído.

II - LEGISLAÇÃO PERTINENTE

2.1 - Constituição Federal

O Artigo 5º Caput e os incisos I, II e XIII têm a seguinte redação:

Art. 5º - "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade nos termos seguintes:

I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos desta Constituição.

II - Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

XIII - É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelece" (5).

Analisando a Carta Magna, no tocante ao ingresso de candidatos a qualquer instituição, podemos definir o processo como bastante democrático, notadamente nas polícias militares. Ele é amplo e irrestrito quanto ao seu cumprimento, tanto homens quanto mulheres de qualquer cor, raça, credo, convicção

(5) - Constituição Federal, 1988, pág. 05.

religiosa são aceitos ao processo. A Constituição Federal no inciso VI do § 3º do art. 12, trata da restrição que se faz ao estrangeiro no Curso de Formação de Oficiais, portanto não o julga apto a qualquer vaga para ingresso no Quadro de Oficiais, quer seja no Quadro de Oficiais Policiais Militares, no Quadro de Oficiais da Saúde ou no Quadro de Especialistas. O que, aliás, é também matéria constitucional, perfeitamente compreensível. O que não se compreende é o porquê da restrição às mulheres ao acesso no Quadro de Oficiais Superiores.

O Art. 37, inciso II, prevê que "a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração" (6).

O ingresso na PMGO é voluntário, porém o candidato ao procurar a Corporação obriga-se a uma série de exames exigidos no decorrer do processo seletivo. O trabalho PM é uma profissão como outra qualquer, logicamente mais disciplinada e exigente, obedecendo às qualificações profissionais prescritas na normas de recrutamento e seleção da Corporação estabelecidas em lei.

Dir-se-ia que do candidato praticamente não é exigida nenhuma condição cabal à sua pretensão de ingresso na PMGO, porque daquilo já mencionado como exigência, somente se fará uma observação no seu perfil básico, analisando as características deste e necessidade para a colocação pretendida. Tanto

(6) - Constituição Federal, 1988, pág. 11.

para o Soldado PM, quanto para o Cabo, Sargento ou Oficial, as características gerais formadoras do perfil profissiográfico são: apresentação pessoal, ação concentrada, atenção difusa, autocontrole, autocrítica, coerência de pensamento, cortesia, colaboração, simpatia, disciplina, descrição, equilíbrio emocional, fluência verbal, habilidade numérica, honestidade, iniciativa, inteligência geral, justiça, ponderação, sensatez, lealdade, liderança, memória auditiva, memória visual, organização, persuasão, planejamento e sociabilidade. Todas estas recebendo graus diferentes dependendo das diversas graduações ou postos PM em que está ingressando.

2.2 - Constituição Estadual

Como não poderia deixar de ser, a Constituição Estadual segue fielmente as diretrizes da Carta Magna no tocante à Polícia Militar. Como acréscimo à primeira, esta detalha a questão da discriminação, vedando todo e qualquer mecanismo que venha impedir o ingresso e ascensão do candidato do sexo feminino, por seu estado civil, gestacional ou correlatos. Não se prevê nenhuma forma rígida e inflexível para o ingresso na PMGO, nem tampouco do perfil do PM, proporcionando ao Comando da Corporação a mudança das exigências de acordo com as necessidades operacionais e administrativas da instituição como um todo e, excepcionalmente, para atendimento de determinada região. Não devemos nos esquecer do componente político que está sempre presente na maioria das decisões e ações da organização, notadamente nos últimos governos e mais ainda acentuado neste.

2.3 - Normas internas que regulam o ingresso PM

O ingresso na PMGO é regulado por diversas normas estipuladas de acordo com a política exigida pelo comandante e seu Estado Maior. Atualmente para o ingresso no Curso de Formação de Soldados e em outros cursos é exigido o perfil básico dos candidatos às vagas oferecidas pela Polícia Militar do Estado de Goiás que instituiu os princípios para o seu recrutamento, seleção, inclusão e matrícula na Corporação, perfil este que será tratado de per si em outro capítulo. No tocante ao Curso de Formação de Oficiais, outro curso que absorve número considerável de civis ao ingresso na PMGO, editais oferecem vantagens durante o curso, que atualmente tem duração de 3 anos.

"Vencimento compatível, assistência médico-odontológica, própria e para dependentes, fardamento, alojamento e alimentação, estabilidade profissional, prestígio social e acesso ao Aspirantado e após esse estágio probatório a promoção ao 1º Posto = 2º Tenente, seguindo carreira rumo ao topo da hierarquia da Corporação" (7).

Foram exigidas as seguintes condições aos candidatos ao Curso de Formação de Oficiais, ora em funcionamento na Academia de Polícia Militar-CFO/1º Ano:

"Ser brasileiro, ter altura mínima de 1,65m, ter concluído o 2º grau, ter idade mínima de 17 anos e máxima de 26 anos, se civil, se militar até 30 anos como idade máxima, pagamento de taxa de inscrição no valor de Cr\$ 10.000,00 (dez mil cruzeiros), possuir ante-

(7) - Edital de Concurso e Programa s/nº/91/PMGO/DP/3, 1991, pág. 02.

cedentes morais que o recomende ao oficialato, estar em dia com o serviço militar e a legislação eleitoral, apresentação de carteira de identidade e diploma de 2º grau ou equivalente no ato da inscrição e ser considerado apto nos exames preliminares médico-odontológico, antes da inscrição, sujeito a homologação pela Junta Policial Militar Central de Saúde (JPMCS)" (8).

Nos demais quesitos, são feitas as adequações necessárias, inclusive com o levantamento da vida pregressa do candidato e o levantamento da autenticidade das informações e documentos oferecidos à DP/3.

(8) - IBIDEM, pág. 03.

III - PERFIL DO PM

3.1 - Conceito

É o delineamento, descortinamento de dentro para fora, do temperamento do candidato, de seu retrato moral. É o teste feito para verificação do ajuste da personalidade a ocupações diversas, no caso específico a ocupação policial militar, dada a sua complexidade e dificuldade de execução. A PMGO houve por bem aperfeiçoar e abranger mais este conceito, atendendo à sua peculiaridade, estipulando métodos de avaliação para análise do ingressando, procurando identificar neste candidato as qualidades que o capacitem a ingressar na corporação.

3.2 - Importância

Na sociedade moderna, verifica-se que o perfil do PM, componente dessa engrenagem maior que é a PMGO, adquire alta importância por ser o homem, elemento vital para o andamento de toda e qualquer instituição. A Polícia Militar zela de um bem precioso, difícil e bastante exigente, devendo o candidato primar por sua capacidade e dinamismo. Apresentando essas características básicas, mais fácil será para ele e para a

Corporação, tendo em vista que este desempenhará sua função com maior qualidade e motivação. Baseado na importância do perfil PM, é que a política de comando no tocante ao ingresso de candidatos é valorizada. É essencial que aqueles que iniciam na Corporação, tenham sido recrutados, selecionados e ingressados dentro de princípios corretos.

Apesar da recessão que assola o País, verifica-se resistência em ingressar na Polícia Militar por parte de alguns civis. Os atuais vencimentos não conseguem entusiasmar aqueles que estão em busca de uma atividade profissional. Ciente do fato, o Estado Maior tem proposto a modificação das normas existentes a fim de detectar e mensurar todas as possibilidades regionais do mercado de trabalho. Só assim a Corporação pode definir suas propostas com todas as informações necessárias para o indivíduo que deseja ingressar-se no serviço policial militar.

3.3 - Objetivos práticos

Atualmente com efetivo previsto de 20.027 policiais militares, a Corporação, através do esforço de todos os seus componentes e principalmente da Diretoria de Pessoal (DP/3), ainda assim não conseguiu sequer manter estável o efetivo de cerca de 10.000 homens no ano passado. Merece ser ressaltada uma ligeira tendência de aumento no corrente ano.

Quatro fatores básicos contribuem para tal: a diminuição das exigências para o ingresso; o melhor atendimento no processo de recrutamento e seleção, em que a perda de candidatos tem sido menor; o salário que passou a competir com o

que é oferecido no mercado de trabalho, porém ainda bastante defasado e como último e principal fator, a recessão que causou e ainda causa grandes levas de desempregados, surgindo daí um mercado opcional à Corporação.

Porém a ninguém é dado o direito de ingressar civis na PMGO com provas tendenciosas e/ou incompletas. É necessário que o processo para o ingresso na Corporação seja o mais completo possível, contendo todas as informações a respeito da saúde, do físico, do grau de conhecimento geral, dos órgãos sensoriais e das características formadoras do perfil do candidato. A responsabilidade da Diretoria de Pessoal, através de sua subseção competente pelo ingresso, é bastante acentuada, exigindo de todos, conhecimentos acerca das normas vigentes para que haja eficiência, rapidez e acerto. Um processo de recrutamento e seleção de candidatos deve ser caracterizado por lisura e isenção e em que todos os recursos disponíveis sejam utilizados de maneira adequada e satisfatória.

Com o real aproveitamento das aptidões e capacidades do ingressando na PMGO, ocorrerão mudanças e diminuições nas flutuações administrativas e operacionais do efetivo. Mudanças e flutuações estas que acarretam desgastes ao homem e à Corporação, trazendo inegáveis prejuízos às adaptações ao trabalho, implicando aí a realização de treinamento comum com todos os ingressandos, e, conseqüentemente, melhorando a capacidade para o desempenho das tarefas a serem realizadas.

Não se quer aqui pretensiosamente abordar com maior profundidade acerca dos atributos inatos do candidato ao in-

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

gressar na PMGO, porque se sabe da limitação e do desconhecimento da psicologia militar. Felizmente, tal problemática tem sido tratada com competência pelos psicólogos civis, oficiais e praças com o curso de psicologia. A consequência maior do não-aproveitamento dessas naturais aptidões e capacidades, adquiridas antes de ingressarem na Corporação será a realização de treinamento para transferência, onde haverá instrução específica àqueles que passarão de uma função a outra.

3.4 - Qualidades e requisitos mínimos exigidos ao ingresso PM

Além daquelas mencionadas no bojo do presente trabalho, a Corporação ainda, pelo seu lado militar, procura identificar no candidato os quatro atributos essenciais ao policial militar: a vocação, a integridade, a disciplina e a coragem. Não que estas sejam perceptíveis e identificáveis no candidato ao ingresso no PMGO, porém por serem intrínsecas só com o tempo e convivência estas virão aflorar ao meio externo. Os comandantes e chefes que valorizam o lado militar da organização entendem também que essas qualidades são por demais importantes pela sua caracterização militar. São elas:

" - Vocação - quer dizer chamar, é a tendência de cada pessoa para um dos ramos da atividade humana. Não contraria uma vocação. O PM improvisado é indigno, em vez de garantir os direitos individuais, poderá transformar-se em algoz da sociedade.

- Integridade - é a qualidade de uma pessoa íntegra, de uma pessoa sem defeitos ou vícios, pura, não corrupta. A integridade constitui relevante conceito na formação do PM.

- Disciplina - é a obediência pronta aos superiores e aos regulamentos. As polícias militares formam suas bases na disciplina da tropa, daí o sucesso constante que alcançam na árdua tarefa de defensores da sociedade. A disciplina deve ser o apanágio seguro do

homem de boa formação. O homem não foi feito para ser movido pelo terror.

- Coragem - é firmeza e energia diante do perigo. O homem corajoso não é temerário ou insensato, mas o homem cômico de seus deveres, enérgico e despreendido, que faz da honra uma bandeira. Qualquer mortal sente medo, este sentimento nervoso oriundo do instinto de preservação. Contudo devemos dominar o medo sensatamente e transpor os obstáculos que estão à nossa frente" (9).

Além dessas quatro qualidades indispensáveis ao policial militar, temos ainda nove qualidades acessórias, formadoras do perfil PM: cortesia, lealdade, iniciativa, energia, autodomínio, modéstia, espírito de justiça, senso comum e cultura profissional.

3.5 - Análise do candidato para o ingresso PM

3.5.1 - Exames Escritos

A DP/3 e/ou comissões especialmente designadas para elaborar as provas escritas, destinadas a cumprir uma das etapas da seleção são responsáveis por tal atribuição. (Infelizmente, nas últimas seleções ao Curso de Formação de Soldados, por força de modificações introduzidas nas normas reguladoras, a prova escrita não tem sido a nível de primeiro grau completo.) Tal medida tem sido responsável pelo ingresso de candidatos muito abaixo do nível desejado. Alguns, inclusive, têm apresentado desvios de comportamento. A exigência do 1º grau completo (poderia) homogeneizar mais o grupo e a seleção poderia contar com candidatos mais seguros e experientes.

(9) - Norberto A. dos Santos - Maj. PM. Policiamento - Manual de Instrução Policial Militar, Polícia Militar do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1960, pág. 24, 25 e 26.

3.5.2 - Recrutamento e seleção como etapas preliminares

Em termos gerais, o recrutamento não é senão uma etapa do processo de admissão de pessoal, assim como a seleção. Recrutar é estabelecer o local e as condições que possibilitam o ingresso em nossas fileiras, é atrair, chamar, ir ao encontro de pessoal que possua pelo menos qualidades mínimas capazes de atender as necessidades da Corporação. Mais do que os recursos físicos e materiais, o homem é a chave da solução para problemas de qualidade e competição e o recrutamento é o processo de procura de empregados.

De acordo com o Flippo o recrutamento "é o processo de procurar empregados, estimulá-los e encorajá-los a candidatar numa certa organização" (10). Para ele essa etapa do processo até a admissão do candidato na empresa, deve lembrar e desenvolver três etapas importantes: procurar, estimular e encorajar os pretensos candidatos.

"Para Halsey é o termo comumente aplicado à descoberta e desenvolvimento de boas fontes de fornecimento dos candidatos necessários à organização, de modo a sempre haver um adequado número de propostas de trabalho para todas as vagas" (11).

Como vimos, trata-se de processo muito importante para a Corporação, já que esta é boa fonte de ingresso de candidatos, fazendo-se necessário que o recrutamento atinja os padrões desejados em uma instituição centenária. Após o recrutamento

(10) - João Bosco Lodi. Recrutamento de Pessoal, 6ª Edição - APUD, Edwin Flippo, 1987. pág. 17.

(11) - João Bosco Lodi. Recrutamento de Pessoal, 6ª Edição - APUD, George Halsey, 1987. pág. 17.

mento atinja os padrões desejados em uma instituição centenária. Após o recrutamento, a seção competente realiza a seleção dos candidatos, que consiste na escolha dos indivíduos tendo em vista suas possibilidades para o desempenho de determinada função. Nessa etapa, apuram-se as aptidões, conhecimentos gerais, conhecimentos especializados, conhecimentos práticos e a experiência profissional do candidato.

Na Polícia Militar do Estado de Goiás a seleção para o ingresso PM consta dos seguintes exames:

a) Escolaridade - Como já foi mencionado, este deixou de ser um requisito obrigatório, tendo em vista que, para a maioria dos candidatos, do Curso de Formação de Soldados, não é exigida a prova material de escolaridade e sim a aprovação em prova escrita.

b) Médico-odontológico - O candidato antes da efetivação de seu ingresso na PMGO realizará os exames de sangue, urina, eletrocardiograma, eletroencefalograma, etc. Podem-se exigir inclusive até exames complementares a critério da Junta Policial Militar Central de Saúde (JPMCS). A avaliação odontológica é feita por profissionais da Corporação, assim como os exames médicos, salvo situações especiais. Estes profissionais examinam as condições buco-maxilo-faciais e as médico-sanitárias do candidato, julgando-o apto ou inapto.

c) Teste de Aptidão Física - Composto por quatro exercícios básicos, sendo eles: flexão barra, abdominal, meio sugado e corrida 12 minutos. Nestes o candidato deverá alcançar pelo menos conceito regular para ser considerado apto.

d) Perfil Profissiográfico - São as seguintes as características do perfil físico, psicológico e intelectual do candidato:

- " - Apresentação pessoal - Consta de: higiene pessoal, postura e coerência no trajar.
- Atenção concentrada - Capacidade de concentrar-se em um pequeno número de estímulos.
- Atenção difusa - Capacidade de concentrar-se em grande número de estímulos.
- Auto-controle - Capacidade de ponderar em seus comportamentos.
- Auto-crítica - Capacidade de refletir em seus pensamentos.
- Capacitação física - Biotipo favorável ao condicionamento físico durante treinamento.
- Coerência de pensamento - Capacidade de apresentar lógica de idéias em seus pensamentos.
- Cortesia - É a manifestação de colaboração e simpatia nos relacionamentos interpessoais.
- Disciplina - Observância de normas e preceitos com objetivo de manter a ordem na organização.
- Discrição - Reserva de sensatez ao expressar seus pensamentos e comportamentos.
- Equilíbrio emocional - É a capacidade de agir constantemente de maneira ponderada em situações diferentes, sem manifestar mudanças bruscas em sua personalidade.
- Fluência verbal - Consta da boa dicção e capacidade de expressar-se oralmente com desembaraço.
- Habilidade numérica - Habilidade para lidar com tarefas em que envolvam cálculos aritméticos.
- Honestidade - É a disposição para agir de conformidade com as normas sociais e morais estabelecidas.
- Iniciativa - Disposição para começar ou emprender alguma atividade por si mesmo.
- Justiça - Virtude que consiste em atribuir a cada um aquilo que de direto lhe pertence.
- Lealdade - Firmeza em manter e seguir normas de conduta e relacionamento.
- Liderança - Capacidade de organizar planejar e dirigir atividades, situações e grupos.
- Memória auditiva - habilidade em assimilar estímulos verbais.
- Memória visual - Habilidade em assimilar e armazenar estímulos visuais.
- Organização - Habilidade em sistematizar com metodologia o trabalho.
- Persuasão - Capacidade de impor as idéias

Estado da Colômbia
ACADÊMIA DE CIÊNCIAS E LETRAS
BIBLIOTECA

de forma convincente e democrática.

- Planejamento - Habilidade de esquematizar previamente o trabalho.

- Sociabilidade - Aptidão para viver harmoniosamente com a comunidade.

- Inteligência geral - Faculdade de compreender os aspectos gerais das diversas circunstâncias" (12).

De 1858 aos nossos dias, a situação da PMGO mudou bastante, quer pelo aspecto tecnológico e cultural, quer pela preocupação em melhorar a qualidade da prestação dos seus serviços, sempre buscando o equilíbrio psíquico desejado pela Corporação. Para tal necessário se faz que o homem esteja sempre instruído, conscientizado, formado e principalmente esteja envolvido naquela atividade mais compatível com o seu temperamento e com sua aptidão pessoal.

Entendemos que o perfil ideal para o candidato ao curso de soldados e a outros cursos implica a exigência de requisitos adicionais que deverão se somar às qualidades principais e acessórias já enumeradas no presente trabalho técnico, bem como outros componentes do perfil profissiográfico do PM, notadamente o equilíbrio emocional fundamental para o elemento de frente da Organização.

Os esforços para buscar o candidato com o perfil compatível são grandes, sendo necessário reunir condições que nos permitam transformar esses candidatos recrutados em diversos níveis e camadas sociais, em elementos possuidores de padrões sociais e intelectuais diferentes, em homem capazes de

(12) - Normas Gerais de Ação nº 001/PM-001/DP, Polícia Militar do Estado de Goiás, Boletim Geral nº 232, de 14/12/87.

realizar tarefas complexas e apresentar comportamento homogêneo, face a determinada situação.

Não basta à PM recrutar e selecionar o candidato que possua apenas as qualificações exigidas por lei, é necessário avançar sempre nas exigências, já que precisamos de homens qualificados para uma nova Polícia Militar do Estado de Goiás. Precisamos formar o Soldado PM do ano 2.000.

Para se definir o perfil do PM é necessário que se identifique o que a PMGO, face às necessidade da sociedade, quer dos seus componentes para o desempenho de suas missões, portanto tornando este, adaptável às conjunturas de momento. Que potencial será exigido dos ingressandos em seus quadros em termos éticos, educacionais, jurídicos e técnicos? O que será necessário ser ministrado nos cursos, capaz de bem qualificar seus componentes? Não basta modificar os currículos dos cursos, sem estabelecer os perfis exigidos aos diversos cursos. Se isso ocorrer, não surtirá os efeitos necessários, sendo, portanto, condenado à efemeridade.

Primordial se torna identificar o perfil do PM, para que o Comando da Corporação, através dos setores competentes, possa programar melhor o que deve ser ensinado ao homem, de forma a criar condições em que os mesmos possam interiorizar os valores, conceitos e princípios da PMGO. Sempre tendo como meta de que aquele candidato deverá ser instruído e qualificado para as funções que irá exercer, porque não basta ao homem possuir as qualidades e características do perfil básico do PM. É necessário que esteja preparado e, portanto, segu

ro nas funções que irá desempenhar.

Procurando traçar o perfil básico do candidato aos diversos cursos da Corporação, assim enumeramos:

a) Para Soldados PM - há que se exigir: atenção con centrada, autocontrole, capacitação física, cortesia, justiça, lealdade, memória auditiva, sociabilidade, vocação, integrida de, disciplina e coragem. Estas são as qualidades básicas do PM, juntamente com a fluência verbal exigida dos candidatos às Unidades com policiamentos especializados. Ressalta-se e quilibrio emocional por ser o Soldado PM, o homem de frente na Corporação. Estas características variarão de acordo com as exigências da Unidade a qual se pretende ingressar.

b) Para os Cabos e Sargentos PM - há que se exigir: apresentação pessoal, atenção concentrada, autocontrole, auto crítica, coerência de pensamento, cortesia, discrição, equilí brio emocional, fluência verbal, iniciativa, justiça, lealda- de, memória visual, persuasão, sociabilidade e persistência. Estas juntamente com as quatro qualidades principais do PM deverão estar nítidas e perceptíveis nos candidatos, não tão acentuadamente quanto nos candidatos a oficiais, porém acima da média exigida aos candidatos a soldados.

c) Para Oficiais PM - tanto para o Quadro de Ofici- ais Policiais Militares, no de Especialistas e no de Saúde, há que se exigir: apresentação pessoal, atenção concentrada, atenção difusa, autocontrole, autocrítica, coerência de pensa- mento, discrição, equilíbrio emocional, fluência verbal, ini- ciativa, justiça, lealdade, liderança, memória auditiva, memó

ria visual, organização, persuasão, planejamento, persistência e inteligência geral. Além das quatro qualidades principais que todo PM deve possuir, que são: disciplina, coragem, integridade e vocação. Todas elas deverão estar bem delineadas e acentuadas no candidato.

aliozi

IV - ÓBICES AO INGRESSO NA PMGO

4.1 - Questão Salarial

Desde a Resolução no 13, de 28 de julho de 1858, em que o Presidente da Província, Francisco Januário da Gama Cerqueira, estipulou os vencimentos mensais e anuais de toda a Força Policial, esta questão sempre criou polêmica e discussão. Porém, nos últimos anos, o problema se agravou, devido à crescente perda salarial por toda a categoria policial militar, o que impede um recrutamento mais quantitativo em benefício de uma seleção mais qualitativa, com notórios prejuízos à Corporação.

O fato vem atrapalhando bastante o ingresso na PMGO e, como consequência, o não preenchimento do quadro de praças, notadamente no grupamento de soldados, classe onde a situação é cruciante. No quadro de oficiais, o problema é sentido no recrutamento, onde um número sempre aquém do esperado procura a Corporação para o ingresso considerando a pouca divulgação na imprensa escrita, falada e televisada. Porém, é menos alarmante do que no quadro dos praças se considerarmos que, em toda história, a PMGO não teve maiores problemas para completar

os seus quadros de oficiais.

O que realmente causa transtornos é que a Corporação poderia conseguir melhor qualidade se houvesse mais candidatos inscritos. A questão salarial teve pequenos lampejos temporais de melhora, sendo a última com a edição do Plano Cruzado, ainda no governo anterior, em 1986.

4.2 - Demora no processo seletivo

Apesar da introdução de pequenas modificações pelo Comando da PMGO, visando dinamizar e abreviar o tempo gasto entre o ato de inscrição até o efetivo ingresso PM, este é longo, arrastado e extenuante para o candidato. Além do desgaste natural para a Corporação, pois há o emprego dos policiais militares no processo, ainda assim este é, de certa forma, emperrado e ineficiente. Surge daí, o agravante maior que é a desistência pura e simples do candidato que, mesmo após gastar tempo e dinheiro com o processo, muitas vezes já no término deste, abstém-se da sua pretensão de ingresso, na Corporação, já que esta não teve a competência para resolver aprazadamente o processo, satisfazendo o candidato.

Sabemos que para cada processo de recrutamento e seleção decorre um período de tempo diferente para sua conclusão, notadamente nas unidades do interior, onde normalmente se torna mais moroso e quase sempre com maior perda de candidatos, tendo em vista que os componentes daquelas Unidades normalmente não acompanham os processos daqueles candidatos. O inverso ocorre em relação aos candidatos recrutados na Capital do Estado, certamente pelo universo de candidatos e pela

maior facilidade de relacionamento dos componentes da DP/3 e dos demais envolvidos no processo com o candidato.

4.3 - Dispendios com o processo seletivo

Há vários fatores que torpedeiam o processo seletivo, ressaltando-se os seguintes:

1 - abertura simultânea de inscrições na capital e em várias cidades do interior para as diversas Unidades da Corporação.

2 - processo de seleção moroso. Da inscrição à inclusão decorrem prazos até superiores a 60 dias.

3 - exames dispendiosos. Alguns deles dificilmente são feitos pelas organizações responsáveis pela saúde pública. O eletrocardiograma é um dos exemplos que têm onerado no bolso do candidato.

Convém repensar a sistemática do calendário para o recrutamento e seleção, tornando-o racional e rápido, constituindo-se, talvez, no ponto mais fraco e negativo, pior até que os baixos vencimentos ora vigentes na Corporação.

4.4 - Fatores externos

Ainda nos dias atuais, persiste o comportamento dos companheiros e familiares, de desencorajar o ingresso na PMGO. Dado ao tipo de serviço executado, às vezes até repressivo, a PMGO nunca teve um conceito excelente junto à sociedade.

Infelizmente, nestes 134 anos de existência, o que

nós praticamos de bom e em benefício da sociedade, a memória fraca e obscura desta não soube dar o devido valor. Estes são os empecilhos enfrentados, aliados aos problemas internos já citados. Todos estes fatores constituem-se em óbices a um bom recrutamento e, conseqüentemente têm atrapalhado, sobremaneira, o ingresso PM.

Em menor escala, ainda podemos enumerar a anterior vantagem de os componentes recrutarem candidatos para a Corporação, fato este já raro em grande parte, pelos poucos vencimentos e condições gerais oferecidas aos componentes. Os companheiros, ao invés de trazê-los ao seio da Corporação, incentivam-nos e ajudam-nos em outras colocações profissionais, evitando que estes passem pelas inúmeras dificuldades e problemas por que ora passamos. Dificuldades e problemas estes que tendem a se manter inalterados pela política recessiva do Governo Federal, que sufoca os Governos Estaduais. Para vislumbrarmos uma melhoria há que o nosso governador e demais dirigentes políticos entendam que, para minorar a situação, é necessário recuperar as perdas salariais e equipar melhor a Corporação. Tudo isso paralelo a um trabalho de marketing, exaltando nossos feitos e nossas virtudes, ocasião em que se convidará ao ingresso PM. Este trabalho, porém, deverá ser persistente.

Outro fator desanimador no que concerne ao ingresso na Polícia Militar é a sobrecarga de trabalho existente. O crescimento populacional não tem sido acompanhado pelo aumento do efetivo. Novas unidades de policiamentos especiais (BPMTran, BPMRv, BPMFlor e 99 BPM) foram criadas e estão a exigir uma atuação constante e eficaz. O tempo fora da Corpo-

ração é exíguo e não o motiva a dar continuidade ao seu cre
cimento intelectual através da escolarização. Torna-se muito
difícil frequentar uma colégio ou uma faculdade quando lhe
faltam condições financeiras e o pouco tempo livre tem de
ser empregado numa atividade paralela que lhe complemente o
orçamento doméstico.

V - VANTAGENS DA CORPORAÇÃO

5.1 - Camaradagem

Desde sua entrada a qualquer unidade ou seção PM, o candidato civil percebe o tratamento especial que lhe é dispensado; a esta situação poderíamos chamar camaradagem. Além desse tratamento dispensado a um futuro companheiro de farda, que ora chega para os ajudar e levar avante a Corporação, estão embutidas outras qualidades do comportamento de nosso PM, notadamente a educação e a cortesia.

O ensino, a instrução e a disciplina PM no dia-a-dia são voltados para o alicerçamento da camaradagem, onde o respeito mútuo e o companheirismo são realçados. Estes fatores, felizmente, ainda se fazem presentes no nosso meio e só têm colaborado para o ingresso na PMGO, apesar de não ainda satisfatoriamente pela sucessão de fatores outros abordados no presente trabalho. Porém a camaradagem é um dos pontos motivadores aos candidatos, numa época recessiva e marcada pela descrença em dias melhores.

Porém, ao vislumbrarem a possibilidade de ingresso na PMGO, onde conseguem não só a sonhada colocação profissio-

nal, aliviando-lhe grande parte de suas tensões e anseios, passam a valorizar a assistência recebida e a camaradagem. Reconhecem a seriedade dos componentes de uma instituição centenária que procuram pautar sua conduta na busca da realização de suas atribuições constitucionais, sempre com afinho e responsabilidade. A remuneração mensal, apesar de defasada, proporcionará o pagamento de outros compromissos assumidos e fará face às suas despesas de primeira necessidade, ao mesmo tempo em que contabiliza como ganho o fato de que recebe assistência médica, odontológica, social, psicológica e jurídica e concomitantemente a isso, frequenta a Curso de Formação de Soldados ou outro qualquer, que lhe trarão maiores conhecimentos e experiências na sua vida.

5.2 - Assistência e orientação

No campo social e operacional da Corporação, o que mais se destaca de positivo é sua estrutura moderna e organizada para a assistência e orientação ao candidato e ao componente no decorrer de todo o tempo em que estes venham a pertencer aos quadros da organização. Desde que o candidato preenche sua inscrição na seção competente, visando ao seu ingresso na PMGO este passa a receber orientação correta e sadia e uma assistência que se não a ideal, pelo menos se aproxima disto. Aliás, este é o único problema não resolvido neste campo, o fato de que a Corporação não realiza todos os exames necessários ao ingresso do candidato, exaurindo ainda mais seus poucos recursos monetários e ocasionando assim, muitas desistências. É inadmissível que a Corporação perca candidatos por problemas desta natureza. Para a solução basta equipar melhor

nossa Policlínica, possibilitando a esta a realização de todos os exames, porque profissionais competentes e especializados não nos faltam.

O candidato é acompanhado e orientado em todos os seus passos dentro da Corporação até o seu ingresso e mesmo depois, nos cursos de formação, é assistido por um oficial coordenador de curso, pela equipe de psicólogos, pelos oficiais e por praças da Corporação.

Este homem sabe que, após seu ingresso, receberá orientação segura e honesta, frequentará curso de formação bem elaborado e bem ministrado, preparando-o para as lides do dia-a-dia, adequando-o à disciplina e à sistemática de funcionamento da Corporação. Obviamente, a rotina da sua vida na Corporação, levá-lo-á a confirmar sua aptidão ou não em servir uma organização policial militar, com sua disciplina e exigências apuradas, qualidades estas desconhecidas e muitas vezes até, não vividas.

5.3 - Corporativismo

Primeiramente é necessário expor que vamos tratar do corporativismo sadio e suave, existente em toda organização. Não como um sistema político e econômico baseado na arregimentação das classes produtoras organizadas em corporações sob a fiscalização do Estado.

O que queremos exaltar é essa união, esse entrelaçamento salutar que faz com que todos nós defendamos em bloco, que todos nós busquemos o aprimoramento e o desenvolvimento geral

da Corporação. Lógico que isto afeta outras classes, às vezes até prejudicando interesses individuais ou coletivos de concorrentes nossos, o que também, muitas vezes, é confundido como privilégio governamental à nossa classe. Cabe aqui ressaltar que a figura do policial militar é vista sob um prisma de conservadorismo, de introspecção. Esta imagem faz com que o público externo nos rotule como um grupo caracterizado por um corporativismo ortodoxo. É lógico que nos relacionamos mais e melhor com o público interno, o que não exclui - e jamais poderá - o mundo civil.

O policial militar dedica a maior parte do seu tempo à Corporação, fazendo com que este viva intensamente os problemas desta, sobrando-lhe pouco tempo e disponibilidade para o entrelaçamento com o público externo. Além disso, existe a convivência e assistência a seus familiares e em outros casos, poucos por sinal, que o candidato e futuro policial militar dedicará aos seus estudos particulares, concomitantemente à frequência de curso na Corporação, o que exige bastante deste. Sabemos que o corporativismo é próprio da Corporação, devendo ainda permanecer pelas décadas que se avizinham.

5.4 - Estabilidade

O candidato, ao ingressar na PMGO, sabe que esta é instituição centenária e que proporciona ao seu componente quase que uma garantia de colocação profissional, devido ao fato de poder servir até por mais de 30 anos na Corporação, quase que sua vida útil como profissional; sobrando-lhe, no final, pouco tempo para outras lides. Normalmente o que ocorre em

Goiás e no Brasil é o cessamento total de suas atividades profissionais. E para que isto ocorra bastará a ele a dedicação e o correto cumprimento das normas e regulamentos da Corporação.

Se houver dedicação, esforço e uma certa dose de sorte, o ingressando de hoje poderá ser o comandante geral de amanhã, ou pelo menos poderá chegar ao último posto, assumindo funções de realce dentro da Corporação ou mesmo sendo guindado a outra repartição dos poderes legislativo ou judiciário, ou até mesmo e é o que é mais comum, do próprio executivo, fato este que dignificará e enriquecerá sobremaneira seu currículo profissional.

A Constituição Federal normatiza **"a lei disporá sobre os limites de idade, a estabilidade e outras condições de transferência do servidor militar para a inatividade"** (13). Primeiro há que se ressaltar que, no nosso caso, servidor militar é todo componente já ingresso na PMGO, fato este que se consuma logo após o recrutamento e a seleção. Em segundo plano, devemos nos lembrar de que, infelizmente, nenhuma lei complementar regulamentou ainda o referido assunto na Corporação. O atual Comandante adotou o critério, aquiescido pelo poder judiciário, de considerar estável o policial militar possuidor de pelo menos 10 anos de serviço efetivo, exceto os casos previstos em lei, cumprindo preceito legal e ainda vigente anterior à Carta Magna.

(13) - Constituição Federal, 1988, pág. 12

Porém devido à sistemática de funcionamento da administração policial militar, particularmente sua política de pessoal, o componente só perde sua colocação por vontade própria, através do pedido de licenciamento ou demissão, ou quando se mostra totalmente incompatível com a Corporação, cometendo falha grave ou faltas diversas que resultem em punições que venham a inviabilizar sua permanência.

5.5 - Acesso à carreira

A escala hierárquica da PMGO é dividida em dois principais quadros, o de oficiais e o de praças, sendo que estes ainda sofrem subdivisões, ficando assim discriminados:

a) Oficiais Superiores: Coronéis, Tenentes-Coronéis e Majores.

b) Oficiais Intermediários: Capitães PM.

c) Oficiais Subalternos: 1º e 2º Tenentes PM.

d) Praças Especiais: Aspirantes a Oficial PM, Alunos do Curso de Formação de Oficiais 3º, 2º e 1º ano.

e) Demais Praças: Subtenentes, 1º, 2º e 3º Sargentos, Alunos Sargentos, Cabos, Alunos-Cabos, Soldados e Alunos-Soldados PM.

Normalmente, o recrutamento e a seleção para o ingresso na PMGO são dirigidos à base desta escala hierárquica, no preenchimento do quadro de soldados, o maior e o mais instável, pois há significativa perda de homens, inclusive pela oportunidade de acesso à carreira policial militar. Aliás um dos pontos mais positivos e que dão um certo alento e disposição, fazendo com que estes procurem alcançar um conceito com-

patível e principalmente estejam intelectualmente em dia com o programa exigido aos diversos cursos na PMGO, buscando a conclusão de seus estudos, visando preencherem os requisitos exigidos. Apesar da correta e justa política do comando em só aproveitar candidatos da própria Corporação para o Curso de Formação de Cabo e para o Curso de Formação de Sargentos, estes ainda deverão submeterem-se a uma seleção, tendo em vista um número maior de candidatos para as vagas oferecidas na Corporação.

Naturalmente todos os ingressandos esperam firmarem-se e adquirirem um certo equilíbrio profissional e, logicamente, procuram alcançar seu crescimento profissional dentro da Corporação. Isso é perfeitamente possível através do acesso à carreira policial militar. Poucas são as organizações que oferecem regalia de forma tão ampla e facilitada quanto a Polícia Militar do Estado de Goiás que, apesar de não facilitar o estudo particular de seu homem, ajuda-o muito a crescer na escala hierárquica.

Havendo exceção somente quanto às policiais militares femininas, que ainda possuem o quadro de efetivo reduzido e o acesso limitado até o posto de Major PM. Porém cremos que o Escalão Superior há de incluí-las no quadro único de oficiais e praças de Corporação, estendendo a estas o acesso ao último posto, dispensando-lhes tratamento igual e fazendo-lhes justiça.

VI - PROPOSTAS

Após a exposição das idéias decorrentes do tema estudado, necessário se faz extrair as seguintes propostas:

1. Grau de escolaridade - o ingresso na Polícia Militar só se daria mediante a conclusão do 1º grau. Com esse nível escolar, o ingressando estaria em melhores condições para assimilar as noções de direito, sociologia e psicologia que lhe devem ser ministradas. É indiscutível que um indivíduo mais qualificado intelectualmente facilitará todo o processo seletivo e sua formação profissional.

A nosso ver, a sociedade moderna exige mais do sistema de segurança. O PM se relaciona com todos os segmentos sociais e este convívio demanda qualificação.

2. Melhor aparelhamento da Policlina da PMGO - a corporação exige uma série de exames que não são realizados pelo seu serviço médico devido à falta dos instrumentais necessários. O candidato ao serviço militar percorre a cidade à procura de clínicas especializadas que lhe provocam desgastes financeiros e perda de tempo. Tem-se conhecimentos que candidatos que desistiram de enfrentar o processo seletivo por não

disporem do tempo e dinheiro necessários.

Com o aparelhamento da Policlínica, dar-se-ia uma outra dinâmica à seleção. Os candidatos da capital e do interior poderiam receber um atendimento diferenciado no período estipulado pelo calendário da DP/3.

Além disso, a aquisição de aparelhos para a Policlínica viria beneficiar toda a classe policial militar e seus dependentes.

3. Racionalização do calendário de recrutamento e seleção - o processo todo não deveria exceder 30 dias, precedido por uma maciça divulgação junto ao público interno e externo.

Do 1º ao 15º dia do mês - inscrições e exames médico - odontológicos preliminares.

No 16º dia - prova escrita. O resultado seria fornecido nesse mesmo dia ou, no máximo, na manhã do dia seguinte.

Do 17º ao 20º dia - aplicação dos testes psicológicos na cidade a que se destinam os candidatos e, se possível, nas instalações da própria unidade.

No 21º e 22º dias - exames laboratoriais exigidos pela Corporação.

No 24º e 25º dias - junta médica na própria unidade de origem dos candidatos e na Policlínica quando se tratar de seleção às diversas unidades da Capital.

No 26º e 27º dias - teste de aptidão física. A DP/3 seria auxiliada por uma equipe de oficiais da unidade de origem dos aprovados. Esta equipe seria composta por tantos quantos fossem solicitados; havendo, se necessário, reforço com oficiais de outra unidade notadamente no interior do Estado.

Da 28º ao 30º dia - montagem dos processos e identificação dos candidatos.

Os candidatos retardatários, em alguma fase do processo seletivo, seriam atendidos individualmente sem qualquer descontinuidade do calendário estabelecido. Os setores competentes sanariam quaisquer falhas ou substituições necessárias de pessoal de forma a cumprir fielmente a presente proposta.

A Diretoria de Pessoal, ao propor os calendários, determinaria que as adaptações necessárias fossem realizadas nos meses de 28, 29 ou 31 dias. As modificações necessárias e autorizadas pelo Comando Geral contariam com estes dias de final de mês para seu atendimento.

No 1º dia útil do mês subsequente, dar-se-ia início ao curso na Unidade. Caso a seleção não obtivesse o número estipulado, os aprovados seriam apresentados às Unidade Operacionais e encarregar-se-iam de serviços diversos enquanto estivessem à espera de uma nova seleção a ser realizada no mês seguinte. Fariam jus, desde já, ao vencimento - fator de vital importância para o ingressando.

4. Perfil do candidato - nos testes seletivos aplicados aos candidatos a soldado PM, a graduado ou a oficial,

propõe-se que o perfil básico seja a soma das qualidades e características percorridas no presente trabalho.

Pressupõe-se a existência de variáveis na detecção das qualidades e características, haja vista que os candidatos são jovens e inexperientes. Além disso, a equipe de psicólogos e oficiais selecionadores está ciente que a maioria das exigências são incomuns para um civil.

C O N C L U S Ã O

O ingresso na Polícia Militar enfrenta vários problemas para racionalizar o processo seletivo e adequá-lo ao nosso momento histórico. Sem atitudes concretas, os entraves permanecerão irremovíveis. Muitos deles fogem completamente à alçada do Comando Geral.

Parece utópico sonhar com um vencimento condigno e com o reconhecimento do nosso trabalho. Porém, dentro de um contexto realizável, é possível selecionar homens mais qualificados para a centenária Polícia Militar.

Preocupa-nos, sobretudo, saber da escassez de policiais nas ruas enquanto a violência grassa. E o pior: não conseguimos aumentar o nosso efetivo e nem mesmo mantê-lo nas nossas fileiras.

A dificuldade na elaboração deste trabalho residiu no fato de as referências bibliográficas serem bastante escasas. Coube-nos discorrer sobre um tema sem a substancialidade desejada, valendo-nos apenas da nossa vivência de mais de quinze anos de Corporação.

Esperamos que, após o despertar para o assunto, venham surgir soluções melhores e mais exequíveis, bem como a política de valorização do homem, principalmente no tocante ao candidato. A partir desta postura, a Corporação terá um melhor recrutamento, gerando com isso uma seleção mais apurada em que o perfil do PM será melhor adequado às necessidades atuais. Sabemos que nessa área não há necessidade de um grande emprego de verbas e de pessoal e que um pouco mais de dedicação resultará em aprimoramento.

A obrigação dos dirigentes de hoje é aperfeiçoar e deixar uma polícia melhor para o dia de amanhã, quando estes candidatos que, ora ingressam na PMGO, assumirão os seus destinos. Queremos crer também que modificações são inevitáveis nos próximos anos e que os futuros policiais militares terão o perfil de verdadeiros profissionais de segurança merecedores do respeito da sociedade.

BIBLIOGRAFIA

- Almanaque dos Oficiais da Ativa-Polícia Militar do Estado ' de Goiás, 1ª Edição, Goiânia, Gráfica O Popular, 1985.
- CARVALHO, Joneval Gomes de-Cel PM. Normas Gerais de Ação nº 001/PM-001/DP, Polícia Militar do Estado de Goiás, Boletim Geral nº 232/87, de 14/12/87.
- Constituição Federal. 1988-1ª Edição, São Paulo, Empresa de Comunicação Três Editorial Ltda.
- Constituição do Estado de Goiás.1989-1ª Edição, Goiânia, ' Consórcio de Radiodifusão e Notícias do Estado de Goiás, Gráfica do CERNE.
- Enciclopédia Didática de Informação e Pesquisa Educacional. 5ª Edição, São Paulo, Livraria-Editora Iracema Ltda,1989, volumes 5,7,8 e 9.
- JÚNIOR, Irapuan Costa. Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás, Palácio do Governo do Estado, Goiânia , 02 de dezembro de 1975 (texto mimeografado).
- KRECH, David & CRUTCHFIELD, Richard. Elementos da Psicologia - 1ª Edição, São Paulo, Editora MEC-Livraria Pioneira, II volume, 1973.

- LODI, João Bosco. Recrutamento de Pessoal. 6ª Edição, São Paulo, Livraria Pioneira Editora, 1987.
- MONTALVÃO, Alberto e outros. Relações Humanas. Edição Especial, São Paulo, Editorial Lopes Ltda, volume 3, 1982.
- SANTOS, Norberto A. dos-Maj PM. Policiamento-Manual de Instrução Policial Militar. Polícia Militar do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1960.
- VIEIRA, José Jorge-Tc PM. Manual Básico do Policial Militar. Polícia Militar do Estado de Goiás, Goiânia, 1985.

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA