

Estado de Goiás

Polícia Militar do Estado de Goiás

Academia de Polícia Militar

Reestruturar, Racionalizar, Implementar e
Informatizar a Administração de Pessoal na
Polícia Militar do Estado de Goiás

Massatoshi Sérgio Katayama - CAP PMGO

Marcos Rufino de Farias - CAP PMGO

Goiânia - Goiás

1999

BAPM

413614

ESTADO DE GOIÁS

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR

**REESTRUTURAR, RACIONALIZAR, IMPLEMENTAR E INFORMATIZAR A
ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL NA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS**

MASSATOSHI SÉRGIO KATAYAMA - CAP PMGO

MARCOS RUFINO DE FARIAS - CAP PMGO

Goiânia – Goiás

1999

ESTADO DE GOIÁS
POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR

**REESTRUTURAR, RACIONALIZAR, IMPLEMENTAR E INFORMATIZAR A
ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL NA POLICIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS**

MASSATOSHI SÉRGIO KATAYAMA - CAP PMGO
MARCOS RUFINO DE FARIAS - CAP PMGO

*Trabalho técnico-científico apresentado à
ACADEMIA DE POLICIA MILITAR DO
ESTADO DE GOIÁS, para aprovação no
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE
OFICIAIS (CAO).*

ORIENTADOR DE CONTEÚDO: Tenente Coronel PM Sílvio Brasil Rezende
ORIENTADORA METODOLÓGICA: Professora Nancy Ribeiro Araújo Silva

Goiânia – Goiás

1999

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em ____/____/____

Presidente

Membro

Membro

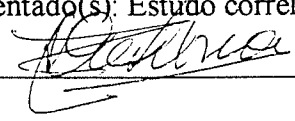
FOLHA DE APROVAÇÃO

1. ORIENTADORA METODOLÓGICA

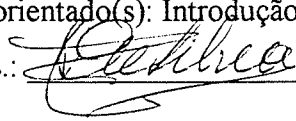
1ª Sessão (assunto(s) orientado(s): Projeto de pesquisa: Reestruturar, racionalizar, implementar e informatizar a administração de pessoal na Polícia Militar do Estado de Goiás

data: 14 / 05 / 99 Ass.: 

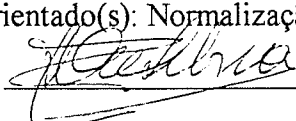
2ª Sessão (assunto(s) orientado(s): Estudo correlacionado à estrutura lógica do texto.

data: 27 / 05 / 99 Ass.: 

3ª Sessão (assunto(s) orientado(s): Introdução: Componentes.

Data: 03 / 06 / 99 Ass.: 

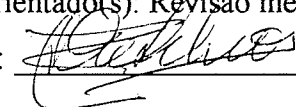
4ª Sessão (assunto(s) orientado(s): Normalização científica do texto.

data: 18 / 06 / 99 Ass.: 

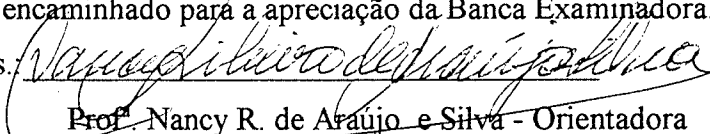
5ª Sessão (assunto(s) orientado(s): Compatibilização da introdução, desenvolvimento e conclusão.

data: 28 / 06 / 99 Ass.: 

6ª Sessão (assunto(s) orientado(s): Revisão metodológica.

data: 29 / 07 / 99 Ass.: 

Parecer final da Orientadora Metodológica: O presente trabalho, quanto à normalização científica, poderá ser encaminhado para a apreciação da Banca Examinadora.

data: 02 / 08 / 99 Ass.: 

Prof.^a Nancy R. de Araújo e Silva - Orientadora

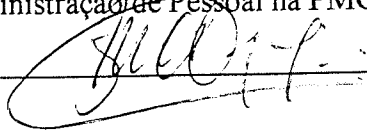
ORIENTANDOS: CAP PM MARCOS RUFINO DE FARIAS

CAP PM MASSATOSHI SÉRGIO KATAYAMA

FOLHA DE APROVAÇÃO

1. ORIENTADOR DE CONTEÚDO

1ª Sessão (assunto(s) orientado(s): Projeto de pesquisa: Reestruturar, racionalizar, implementar e informatizar a Administração de Pessoal na PMGO.

data: 14 / 05 / 99 Ass.: 

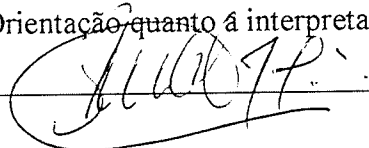
2ª Sessão (assunto(s) orientado(s): Orientação quanto a estrutura da pesquisa, forma e conteúdo do questionário.

data: 27 / 05 / 99 Ass.: 

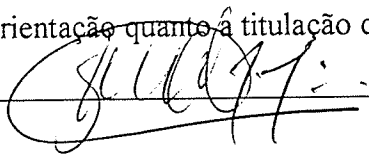
3ª Sessão (assunto(s) orientado(s): Análise e orientação quanto ao material de pesquisa levantado.

data: 03 / 06 / 99 Ass.: 

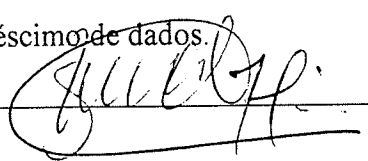
4ª Sessão (assunto(s) orientado(s): Orientação quanto à interpretação de dados e redação.

data: 18 / 06 / 99 Ass.: 

5ª Sessão (assunto(s) orientado(s): Orientação quanto à titulação dos tópicos e outros itens.

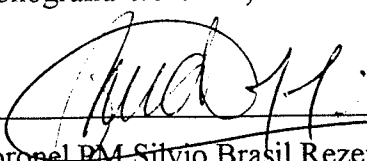
data: 28 / 06 / 99 Ass.: 

6ª Sessão (assunto(s) orientado(s): Revisão geral referente ao trabalho realizado pela equipe e orientação da estrutura e acréscimo de dados.

data: 29 / 07 / 99 Ass.: 

Parecer final do Orientador de Conteúdo:

O presente trabalho Técnico – Científico desenvolvido, obedeceu a normalização prevista para a elaboração de monografia científica, sendo suas propostas relevantes e de interesse à Corporação.

data: 03 / 08 / 99 Ass.: 

Tenente Coronel PM Silvio Brasil Rezende- Orientador

ORIENTANDOS: CAP PM MARCOS RUFINO DE FARIAS

CAP PM MASSATOSHI SÉRGIO KATAYAMA

DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho a minha querida esposa, **Kátia**, razão maior da minha luta e perseverança em busca de vitórias que venham contribuir para a construção de uma sociedade mais justa. Sem sua compreensão, auxílio e dedicação jamais poderia concluir meus objetivos. E aos **meus Pais**, expresso aqui minha maior gratidão e meu mais sincero e puro amor.*

CAP PM KATAYAMA

Dedico este trabalho a minha esposa e a meus filhos, razão maior da minha luta;

Dedico também, a todos os Policiais Militares que, como nós, sonham com uma Corporação mais humana, mais profissional e, conseqüentemente, mais respeitada pela sociedade.

CAP PM FARIAS

AGRADECIMENTOS

Ao Supremo Arquiteto do Universo que, na sua infinita bondade, nos permitiu chegar até aqui com muita saúde, inteligência e força para vencer.

Também somos gratos a Ele por nos ter:

proporcionado a convivência e a partilha da amizade com os diletos companheiros Oficiais da Polícia Militar dos Estados de Goiás, Paraíba, Roraima, Mato Grosso e Tocantins, e, em especial, aos colegas Aspirantes de julho de 1988.

colocado a nossa disposição para a pesquisa aplicada, o Maj PM Rivaldo, Cap PM Duarte, Cap PM Dragalzew, Cap PM Fernandes, Cap PM Vasconcelos, Cap PM Epaminondas, Cap PM Francisco, Cap PM Mendonça, Cap PM Valderir, Tenente PM Kenedy, Tenente PM Ariel, Tenente Carneiro. A todos, nossos mais sinceros agradecimentos.

.O Sr Tenente Coronel PM Silvio Brasil Rezende, nosso orientador de conteúdo que, apesar de seus inúmeros afazeres, se dispôs em enriquecer nosso trabalho com suas valiosas orientações.

.À Sra Professora Nancy que com todo seu conhecimento e experiência muito nos ensinou, mostrando-nos, com sua dedicação, a mais honrada causa que abraçou, “o magistério”.

.Ao Srs. Cel R/R Arthur, Cel Ozemar, Cel Sobrinho, Tenente Cel Aragão e Tenente Cel Eulino, pelos sábios conselhos, fruto da vasta experiência no labor miliciano, os quais nos foram extremamente úteis.

*“Não se pode conceber, hoje,
um Oficial da Polícia Militar que se limita
a cumprir suas funções rotineiras, de
cuidar do varejo, e que não destina algum
tempo da sua jornada diária para refletir,
pensar e conceber novas idéias, que
construam o futuro da sua Organização.
Pensar no agora é ser surpreendido pelo
amanhã”.*

Péricles de Souza Foureaux

RESUMO

Este trabalho monográfico traz uma análise da atual política de pessoal da Polícia Militar do Estado de Goiás, com intuito de propor melhorias para racionalizar, reestruturar, implementar e informatizar este setor. De início, buscou-se apresentar a visão moderna na área da Administração de Pessoal e Informática. Num segundo momento, discorre-se sobre a política de pessoal em vigor na Corporação. A partir desse momento, passou-se a observar os métodos empregados na pesquisa e partiu-se para a organização, análise e interpretação dos dados. É apresentada proposta no sentido da criação de um Sistema de Pessoal, totalmente informatizado, concomitantemente com a automatização de alguns processos aplicados na área de pessoal da Instituição.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 15

CAPITULO 1 17

OBJETO DE ESTUDO 17

 1.1. PROBLEMA 17

 1.2. HIPÓTESES..... 18

 1.3.OBJETIVOS 18

 1.4. JUSTIFICATIVA 19

CAPITULO 2 21

EMBASAMENTO TEÓRICO 21

 2.1. ADMINISTRAÇÃO 21

 2.2. CONCEITOS: 22

 2.2.1. ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL: 22

 2.2.2. RACIONALIZAÇÃO: 24

 2.2.3. ESTRUTURA: 25

 2.2.4. REESTRUTURAR 25

 2.2.5. IMPLEMENTAR: 26

 2.2.6. INFORMATIZAR:..... 27

 2.2.7. INFORMAÇÃO/DADOS: 27

 2.2.8. COMPUTADOR..... 28

 2.2.9. COMUNICAÇÃO DE DADOS 28

 2.2.10. BANCO DE DADOS 29

CAPITULO 3 30

METODOLOGIA..... 30

 3.1. NATUREZA DA PESQUISA 30

 3.2. UNIVERSO 30

 3.3. AMOSTRA..... 30

 3.4.TABULAÇÃO DOS DADOS..... 31

3.5.CRITÉRIOS PARA ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	31
CAPITULO 4.....	32
4.1. ANÁLISE DOS DADOS	32
CAPITULO 5.....	67
PROPOSTAS.....	67
5.1. LICENÇA ESPECIAL.....	69
5.2. FÉRIAS	70
5.3. QUINQUÊNIO:	71
5.4. GRATIFICAÇÃO DE MOTORISTA	71
5.5. SALÁRIO FAMÍLIA / AUXÍLIO MORADIA II / DISPENSA NOJO/ DISPENSA LUTO/ LICENÇA MATERNIDADE / PATERNIDADE.....	72
5.6. DIÁRIAS	72
5.7. BOLETIM GERAL ELETRÔNICO (BGE).....	73
5. 8. BOLETIM INTERNO ELETRÔNICO (BIE)	78
5.9. BOLETIM GERAL RESERVADO ELETRÔNICO (BGRE) E BOLETIM INTERNO RESERVADO ELETRÔNICO (BIRE).....	79
5.10. FECHAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DOS BOLETINS.....	79
5.11. FICHA INDIVIDUAL INFORMATIZADA DO PM.....	80
5 .12. QUADRO DE EFETIVO	81
5. 13 ESTATÍSTICAS	82
5.14. EMISSÃO DE DOCUMENTOS	83
5.15 CONTROLE DE SEGURANÇA DO SISTEMA.....	84
5.16 COMUNICAÇÃO ENTRE TERMINAIS	85
CONCLUSÃO.....	86
BIBLIOGRAFIA	87
ANEXOS	89
APÊNDICE	99

LISTA DE GRÁFICOS E FIGURAS

GRÁFICO 01	34
GRÁFICO 02	35
GRÁFICO 03	36
GRÁFICO 04	37
GRÁFICO 05	38
GRÁFICO 06	39
GRÁFICO 07	40
GRÁFICO 08	41
GRÁFICO 09	42
GRÁFICO 10	43
GRÁFICO 11	44
GRÁFICO 12	45
GRÁFICO 13	46
GRÁFICO 14	47
GRÁFICO 15	48
GRÁFICO 16	49
GRÁFICO 17	50
GRÁFICO 18	51
GRÁFICO 19	52
GRÁFICO 20	53
GRÁFICO 21	54
GRÁFICO 22	55
GRÁFICO 23	56
GRÁFICO 24	57
GRÁFICO 25	58
GRÁFICO 26	59
GRÁFICO 27	60
GRÁFICO 28	61
GRÁFICO 29	62
GRÁFICO 30	63
FIGURA 01	64
FIGURA 02	65

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

- B G – Boletim Geral
- B G E – Boletim geral eletrônico
- B G R E – Boletim geral reservado eletrônico
- B I – Boletim interno
- B I E – Boletim interno eletrônico
- B R – Boletim reservado
- BIRE – Boletim interno reservado eletrônico
- BPM – Batalhão de Polícia Militar
- C A O – Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais
- C I P M – Companhia Independente de Polícia Militar
- C P O – Comissão de Promoção de Oficiais
- C P P – Comissão de promoção de praças
- Cap PM – Capitão da Polícia Militar
- Cb PM – Cabo da Polícia Militar
- Cel PM- Coronel da Polícia Militar
- Cia. - Companhia
- D A L – Diretoria de Apoio Logístico
- D E – Diretoria de Ensino
- D P – Diretoria de Pessoal
- Dfin – Diretoria de Finanças
- DP/1- Seção de cadastro e avaliação da DP
- DP/4 – Seção de movimentação da DP
- H P M – Hospital da Polícia Militar

- I P A S G O – Instituto de Previdência e Assistência do Estado de Goiás
- I P M – Inquérito Policial Militar
- Maj PM – Major da Polícia Militar
- O P M – Organização Policial Militar
- P M - Polícia Militar
- P M G O – Polícia Militar do Estado de Goiás
- P/1 – Seção, Chefe ou responsável da seção de pessoal da Unidade PM
- PM(s) – Policiais militares
- Q C G ou Q A G – Quartel do Comando Geral ou Quartel da Ajudância geral
- Q O P M - Quadro de Organização Policial Militar
- Sd PM – Soldado da Polícia Militar
- Sgt PM –Sargento da Polícia Militar
- SISP – Sistema Integrado de Segurança Pública
- Sub Te n PM – Sub Tenente da Polícia Militar
- T e n Cel PM – Tenente Coronel da Polícia Militar
- T e n PM - Tenente da Polícia Militar

INTRODUÇÃO

A cultura da sociedade atual caracteriza-se por revolucionários avanços tecnológicos nas mais diversas áreas da atividade humana.

A Revolução Industrial foi um marco de suma importância para esse desenvolvimento. O surgimento e o incremento das primeiras máquinas mudaram profundamente a filosofia da produção artesanal, face ao surgimento de novos problemas de ordens técnica, organizacional e humana.

As primeiras máquinas inventadas no fim do Século XVIII, como a máquina a vapor e o tear mecânico, causaram um impacto negativo à classe proletária, que vislumbrava naquelas engenhocas uma ameaça a seus empregos. Em razão disso, chegou-se a criar o movimento denominado “Ludismo”, o qual pregava a destruição desses inventos. Entretanto, ao longo dos anos verificou-se que aquele temor não se justificava, uma vez que, mesmo com a utilização de tais inventos, a necessidade de mão-de-obra humana continuava latente. Vale ressaltar, ainda, que naquela época o operário trabalhava 16 horas por dia e hoje, em razão do progresso tecnológico e avanço jurídico, a jornada diária ficou reduzida a 8 horas.

Hoje verifica-se que o pensamento ludista em frear o avanço era equivocado e que o desenvolvimento tecnológico liberou o homem para as atividades que exigem raciocínio e inteligência, deixando para as máquinas as operações braçais e repetitivas.

Sacramentado o pensamento de uma constante busca pela evolução tecnológica, tornou-se cultural, em qualquer organização, a necessidade de estar sempre à frente nas inovações, a fim de atender a uma clientela cada vez mais exigente, que requer mais e mais qualidade e melhores serviços das empresas.

A empresa moderna detectou que as descobertas tecnológicas trouxeram um aprimoramento ao produto final, propiciando uma melhoria na qualidade de forma geral e maior rapidez na sua produção, o que veio aguçar também a necessidade do consumidor.

Assim, já não se admite empresas que se mantenham alheias às inovações tecnológicas, sob pena de se tornarem não atrativas ao consumidor e, por conseguinte, tendentes a desaparecer.

É importante destacar que, quando tratamos de inovação tecnológica, não delimitamos o tema apenas ao conceito de criação e aperfeiçoamento de máquinas, mas sim ao conceito mais amplo de novas formas de pensamento.

A PM, diferentemente das demais organizações empresariais, as quais têm como meta principal o lucro, almeja garantir, de maneira eficaz e eficiente, a segurança e a tranqüilidade do cidadão, obtendo como retorno o reconhecimento da sociedade.

Desta forma, é inadmissível a qualquer organização, mesmo à pública, manter-se estática, alheia à evolução que a circunda, sob pena de se tornar ineficaz e obsoleta; portanto, inservível para a sociedade.

Não obstante ao bom serviço apresentado pela PMGO, observamos que esta Instituição tem-se mantido alheia à evolução a sua volta, uma vez que a mesma tem-se apresentado mais preocupada em ressaltar o seu passado histórico glorioso, sem contudo preocupar-se com as inovações que o presente requer. A exemplo disso, destacamos o fato de se utilizar manuais de Administração do Exército Brasileiro na sua política de pessoal; muitos já fora de uso, até mesmo por aquela instituição.

É nesse contexto que nos propomos a desenvolver o presente tema, com o objetivo de analisar e propor inovações nos diversos processos aplicados à política de pessoal na Corporação.

CAPITULO 1

OBJETO DE ESTUDO

O assunto principal a ser tratado neste trabalho é de fundamental importância para a Polícia Militar, uma vez que se constitui em um dos sustentáculos da estrutura organizacional da Corporação: Administração de Pessoal.

O tema estará limitado à otimização na produção e manipulação de informações relativas à Administração de Pessoal, bem como à análise dos diversos processos atualmente aplicados nessa área.

Nesse sentido, foi detectado o problema, levantada a hipótese, definidos os objetivos e elaborada uma justificativa para a realização da pesquisa.

1.1. PROBLEMA

Na PMGO atual, a política de pessoal tem-se apresentado ultrapassada e ineficaz para atender aos anseios da Corporação no tocante ao controle do seu pessoal, ensejando processos burocráticos, os quais demandam desperdício de recursos humanos e materiais, influenciando de forma direta nos resultados pretendidos pela Instituição.

Nesse contexto, é natural a preocupação do Comando da PMGO em identificar, analisar e modificar tais processos. Entretanto, por não dispor de instrumentos capazes de identificar tal anomalia, a PMGO fica impossibilitada de promover o aprimoramento do sistema. Dessa forma, pergunta-se: quais os procedimentos necessários para reestruturar, racionalizar, implementar e informatizar a Administração de Pessoal na PMGO?

1.2. HIPÓTESES

1.2.1. A Instituição encontra-se desacreditada pelo seu público interno no tocante à sua política de pessoal.

1.2.2. A ineficiência da Corporação no trato das informações relativas a pessoal influencia de maneira direta e negativa na sua atividade-fim.

1.3.OBJETIVOS

a) Geral: avaliar os processos utilizados na atual política de pessoal aplicada na PMGO.

b) Específicos:

- analisar os diversos métodos aplicados na Administração de Pessoal da PMGO;
 - identificar os pontos que geram conflitos no âmbito interno da Corporação;
 - levantar outros fatores que possam interferir na consecução dos objetivos almejados pela Instituição no tocante a sua política de pessoal.
 - apresentar propostas que visem aprimorar o modelo atual, de forma a eliminar ou diminuir os pontos de atrito.
-

1.4. JUSTIFICATIVA

O estágio de evolução tecnológica em que se encontra a humanidade, o qual atinge todos os campos da atividade humana, tem exigido um desdobramento maior de todas as organizações para acompanharem esse processo.

Outro fator que tem exigido grandes esforços por parte das organizações, para que se mantenham num processo constante de aprimoramento, é a grande situação de concorrência, onde as empresas se proliferam e a disputa por mercado aumenta, ao passo que usuários e consumidores se tornam cada vez mais exigentes.

Os modernos conceitos de administração tendem para a valorização do fator humano, ao contrário do arcaico e ultrapassado conceito militar de administração, que preconiza uma disciplina rígida, em detrimento da satisfação e do bem-estar do homem.

A PMGO, como Instituição militarizada, tem-se pautado por este sistema, que não atende aos seus anseios. Enquanto numa organização como o Exército Brasileiro, preparado exclusivamente para a guerra, tal sistema parece ser o ideal, para a PM, contudo, mostra-se ineficaz, tendo em vista que o policial militar lida diretamente com o cidadão e o sistema militar preconiza como prática a imposição de preceitos sem levar em conta as necessidades do subordinado, o qual é obrigado a cumprir, sob ameaças de retaliações disciplinares, o que leva o homem a uma situação de *stress* e descontentamento, desaguando em atitudes anti-sociais, afetando, dessa forma, a imagem da Instituição.

Isto posto, verifica-se a necessidade de ações transformadoras a serem empreendidas, em busca de novos caminhos que venham contribuir efetivamente para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade. É necessário, portanto, que a PMGO conheça seus problemas internos e as demandas na evolução da sociedade para ter condições de prestar um serviço cada vez melhor e assim garantir sua existência.

Justifica-se, assim, uma pesquisa nessa área a fim de se obter maior conhecimento desses fatores, que proporcionará valioso recurso na busca de soluções mais adequadas para a Corporação.

CAPITULO 2

EMBASAMENTO TEÓRICO

2.1. ADMINISTRAÇÃO

A arte de administrar remonta aos primórdios das civilizações. Papiros Egípcios, datados de 1300 a C, já indicavam o reconhecimento da importância da organização e da administração dos Estados Burocráticos da Antiguidade. Também na China Papiros similares foram descobertos, dando-nos mostra de que naquela época a administração já era assunto de relevância para aqueles povos.

A organização formal mais eficiente, na história da civilização Ocidental, é a Igreja Católica Apostólica Romana, devido não somente aos apelos de seus objetivos, mas também à eficácia de suas técnicas organizacionais e administrativas. No entanto, a grande influência sobre a moderna administração vem das instituições militares, que desenvolveram princípios de administração, forçadas pelas necessidades de administrar grandes grupos.

Mais recentemente, entretanto, as organizações militares têm aplicado outros princípios de administração. Entre os mais importantes, está o princípio da assessoria (STAFF).

A administração tem sido alvo de interesse pelas sociedades organizadas, como vemos, em todo decurso da história. Porém, no princípio de maneira prática, só em tempos mais recentes e que passou a haver a comunicação de estudos acadêmicos com a prática.

Seja na prática tão-somente, ou recheada de importantes e modernos princípios, a administração é, e sempre será, uma força a mais para o atingimento dos fins a que se propõe qualquer organização.

2.2. CONCEITOS:

Administração - Conjunto de princípios, normas e funções que tem por fim ordenar os fatores de produção e controlar a sua produtividade e eficiência, para se obter determinado resultado. (Aurélio)

“Administração é a arte de realizar coisas com e por meio de pessoas em grupo formalmente organizado” (Harold Kontz)

“Administração consiste em orientar, dirigir e controlar os esforços de um grupo de indivíduos para um objetivo comum”(William H. Newman)

2.2.1. ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL:

É a especialização administrativa que trata do planejamento, organização, direção e controle do setor de pessoal de uma empresa.(Adelphino Teixeira da Silva)

“Administração de Pessoal é um conjunto de princípios, normas, funções e órgãos que visa obter, manter e utilizar pessoal qualificado numa instituição pública ou particular.” (Belmiro Siqueira)

A Administração de Pessoal é a principal fonte dos demais setores quer seja de material, financeiro, social ou treinamento, desse agudouro é que se cria a imagem de qualquer empresa/organização.

Os objetivos almejados pela instituição Polícia Militar são alcançados através dos recursos a sua disposição, dentre os quais destaca-se o elemento humano, o qual deve ter a máxima atenção dos administradores, uma vez que é através dele que se concretizam as ações da organização. Especificamente na PMGO tem ocorrido uma desatenção por parte do Comando para com essa questão vital do sistema.

A Administração de Pessoal não é função exclusiva de um serviço, seção ou diretoria, mas de todos; deve estar distribuída igualmente por todos os órgãos de uma empresa, ou seja, deve ser desempenhada por todos aqueles que exercem função de chefia ou supervisão, obedecendo sempre a escala hierárquica, de cima para baixo.

Na PMGO, em razão da grandeza da estrutura, tem-se verificado que os princípios adotados pela Diretoria de Pessoal nem sempre são acompanhados pelos demais setores ou só são levados a efeito bastante tempo depois da determinação. Sabemos, contudo, que a demora no atendimento das determinações do setor de pessoal da corporação se dá, na sua grande maioria, em razão da própria distância entre os setores envolvidos. Como exemplo citamos uma determinação que parte do Diretor de Pessoal, é publicada em Boletim Geral e somente após é distribuída às OPMs, através de mensageiros, os quais em alguns casos viajam de ônibus, havendo, ainda, casos das Unidades que só o recebem quando uma viatura vem a Goiânia a serviço. Para as Unidades localizadas próximas a Goiânia, tal situação não chega a causar grandes transtornos administrativos, contudo cidades localizadas a longas distâncias, como a de Posse – GO, há grande prejuízo ao serviço. Há casos em que, quando a OPM toma conhecimento de uma determinação, já houve uma contra-ordem em relação a mesma, gerando assim inúmeros embaraços.

Pelo exemplo acima, verifica-se que a PMGO necessita investir mais no setor de pessoal, quer seja em equipamentos mais modernos, qualificação de pessoal e

repensando políticas adotadas para o setor, pois dentre os elementos de qualquer organização o homem destaca-se como fundamental, pois como disse WHITE: “ Hoje a condução da coisa pública, depende cada vez mais de homens e mulheres profissionais” .

2.2.2. RACIONALIZAÇÃO:

É a luta contra o desperdício. É o emprego do raciocínio analítico, lógico e resolutivo, sem sofrer o impacto emocional, dispondo os elementos necessários de forma que se obtenha o mínimo de desperdício de tempo, energia, material e oportunidade, a fim de obter eficiência. Existem quatro elementos fundamentais da racionalização, que são:

1- o emprego da razão, isto é, da inteligência humana orientada por conhecimentos técnicos obtidos através de pesquisas e estudos;.

2- a capacidade de empregar a razão sem sofrer o impacto emocional que obscurece a inteligência;

3- a utilização das experiências anteriores, apropriando tempo e oportunidades que representam tentativas dispendiosas e não podem ser desprezadas;

4- o emprego do esforço sistemático, isto é, a aplicação contínua da razão em todas as situações, pois o menor descuido pode comprometer uma série de longos esforços anteriores.

A Administração de Pessoal na PMGO, pesada e quase inoperante, perde grande tempo e esforço humano na confecção de um número significativo de documentos administrativos, muitos dos quais passíveis de substituição ou aprimoramento se os administradores da PM adotassem uma política de racionalização.

Outro fator que observamos na estrutura de pessoal da Corporação é a demora ou inexistência de resposta às diversas solicitações por parte do policial.

Em resumo, verificamos que a administração da PM necessita ser submetida a um processo de racionalização para atender de maneira adequada ao homem, componente de sua Corporação, o qual se for mal assistido consequentemente também trabalhará mal, refletindo negativamente para imagem da instituição.

2.2.3. ESTRUTURA:

É a base de um organismo. Podemos defini-la como o conjunto integrado de elementos-suporte que formam o arcabouço sobre o qual repousam as demais partes componentes de um organismo. Tecnicamente, é a forma de combinar as partes que formam um conjunto, a disposição ou seqüência em que são agrupados os elementos.

2.2.4. REESTRUTURAR

É dar nova combinação as partes de um conjunto, alternando a disposição ou seqüência em que são agrupados os elementos.

“Reestruturar – tornar a estruturar, dar nova estrutura, remodelar, reformar”.
(Dicionário Universal – Texto Editora).

A reestruturação surge da observação e da análise dos diversos processos onde o administrador procura aprimorar a estrutura administrativa da Organização.

Na PMGO, com o passar dos anos, a estrutura adotada tornou-se pesada e improdutiva, tendo em vista os avanços sociais e jurídicos que passaram exigir da Organização operações para as quais a mesma não estava preparada, levando a adaptações e improvisações que a sobrecarregaram.

É mister que a corporação, para atender aos reclames atuais, reveja toda sua atual estrutura, promovendo uma nova disposição de seus órgãos.

2.2.5. IMPLEMENTAR:

Dar execução a plano, programa ou projeto. Levar a prática por meio de providências concretas. Prover de implemento ou petrecho.

“Implementar- executar, realizar, dar efeito prático a algo concebido através de uma ação objetiva. Levar a cabo.” (Dicionário Universal – Texto Editora)

A implementação é a fase mais importante de qualquer processo de modernização da estrutura administrativa, pois é nela que se concentram os esforços para a execução de todo o planejamento.

O mundo de hoje caracteriza-se por um ambiente de constantes mudanças. Em razão disso, o meio que envolve as organizações é extremamente dinâmico, exigindo delas uma elevada capacidade de adaptação, como condição básica de sobrevivência.

A globalização trouxe mudanças radicais a todos os setores da atividade humana, modificando conceitos, pensamentos e inovando a área tecnológica. É nesse ambiente dinâmico e altamente exigente que se insere a PMGO, a qual é compelida a se modernizar para permanecer ativa.

Toda essa multiplicidade de variáveis complexas nos conduz à conclusão de que esforços isolados, lentos e alternados são insuficientes para o êxito da missão da Corporação. Urge a real necessidade da PMGO implementar ações que a coloquem ao nível tecnológico que a atualidade requer.

2.2.6. INFORMATIZAR:

É a utilização do ferramental que a informática oferece, com intuito de dar melhor tratamento à informação de forma racional e sistemática.

A informática é um importante instrumento que está à disposição do homem para promover o seu desenvolvimento econômico e social, através da agilização do processo decisório, otimizando o uso dos recursos disponíveis.

“A informática é a disciplina que lida com o tratamento racional e sistemática da informação por meios automáticos” e,

“A informática é um dos fundamentos da teoria e dos métodos que fornecem as regras para o tratamento da informação”. (Idalberto Chiavenato).

A PMGO trabalha no seu dia-a-dia produzindo e manipulando um número incalculável de informações, muita das quais se perdem em meio aos processos burocráticos, enquanto outras não são utilizada em tempo hábil ou de maneira racional, levando ao desperdício tempo e pessoal em operações que se informatizadas levariam a uma racionalidade técnica, ou seja, aumentaria a eficiência.

2.2.7. INFORMAÇÃO/DADOS:

Na longa história das empresas, a administração dedicou a maior parte de sua atenção para administrar dinheiro, materiais, máquinas e pessoas. Hoje, reconhece-se a importância crítica de um importante recurso, a Informação. O sistema de informações consiste de pessoas, equipamentos e procedimentos para reunir, classificar, analisar, avaliar e distribuir informações necessárias, oportunas e precisas para os tomadores de decisões.

São premissas básicas da Informação:

- um dado ou um conjunto de dados só se traduz em informação quando se conhece a destinação de seu uso;
- a acumulação de dados significa necessidade de recursos (coleta, organização, armazenamento, atualização);
- a conveniência política suprime dados importantes ou retarda sua disponibilidade;
- miopia da interpretação de dados por especialistas;
- visão estratégica da interpretação dos dados e informações;
- a informação representa poder, portanto envolve riscos.
-

2.2.8. COMPUTADOR

É um equipamento que recebe, armazena, classifica, processa e fornece informações em forma de relatório, de fita ou de outros meios (João Chinelato Filho).

2.2.9. COMUNICAÇÃO DE DADOS

É a forma de tornar os sistemas integrados e coerentes, e é o controle que regula o seu comportamento.

É a utilização do canal entre o transmissor e receptor de determinada informação/dado, podendo ser por via de ondas de rádio, fios telefônicos, via satélite e outros. A esse conjunto de recursos técnicos que permitem a transmissão de dados/informações a distância, entre duas unidades de processamentos ou terminais, denominamos teleprocessamento.

2.2.10. BANCO DE DADOS

É o conjunto de informações organizadas com uma ordem e estruturas pré-definidas, onde os arquivos que contêm as informações estão interligados entre si de tal modo que as partes comuns sejam acessíveis a todos e as não comuns acessíveis apenas a quem de direito. (Hirofumi: 16).

CAPITULO 3

METODOLOGIA

3.1. NATUREZA DA PESQUISA

Através da pesquisa quantitativa, o presente trabalho buscou-se analisar o grau de satisfação do policial no atendimento de suas necessidades e o nível de desenvolvimento técnico da Corporação, na área de Pessoal. A amostra foi extraída junto ao público interno da PM, constituindo-se de 299 policiais militares.

A partir dos objetivos da pesquisa, o presente trabalho classifica-se como descritivo, tendo sido adotados procedimentos técnicos de coleta e análise de dados, que envolveram consulta bibliográfica, documental e levantamento de campo

3.2. UNIVERSO

É constituído pelo efetivo total de Policiais Militares do Estado de Goiás (Capital e Interior).

3.3. AMOSTRA

Para determinarmos o tamanho da amostra, consideramos o efetivo total da PMGO 12.060 policiais militares ativos, conforme informações da diretoria de pessoal da PMGO (maio de 1999).

Foram distribuídos 620 questionários, com 48 perguntas, o que representa 5 (cinco) por cento da população pesquisada, porém obtivemos resposta de apenas 299 policiais, o que representa 2,5% (dois e meio por cento) dessa mesma população. Entendemos, contudo que, o fato da pesquisa se basear na amostragem de apenas 2,5% não é menos aceitável, até mesmo pelo fato deste percentual ter sido levantado em Unidades PM diversificadas em diferentes cidades do Estado, refletindo, assim, a opinião generalizada da população miliciana.

3.4.TABULAÇÃO DOS DADOS

Os dados, oriundos do questionário aplicado, foram tabulados com a utilização de recursos de informática.

3.5.CRITÉRIOS PARA ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Com o objetivo de visualizar a maneira como os entrevistado vêem a política de administração de pessoal na Polícia Militar do Estado de Goiás, sob os diversos enfoques abordados pelo questionário, estabeleceu-se uma metodologia de apresentação e análise dos dados obtidos na pesquisa.

Esta metodologia baseou-se na análise dos dados, dispostos em tabelas e gráficos, como estabelecimento da hierarquia e valores das respostas pelo critério de percentuais, visto tratar-se de pesquisa quantitativa.

CAPITULO 4

ANÁLISE DOS ASPECTOS DETECTADOS NA ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL DA PMGO.

Neste capítulo são analisados e interpretados os dados coletados, buscando-se um exame detalhado dos fatores que influenciam a Administração de Pessoal na PMGO.

Os dados analisados são provenientes de um questionário aplicado com o concurso de oficiais da Corporação, os quais foram orientados previamente sobre a forma de preenchimento, bem como sobre a seriedade e importância da pesquisa.

O referido questionário foi aplicado ao público interno, abrangendo todos os níveis hierárquicos, até o posto de capitão, excetuando-se os alunos em formação.

Pela análise aqui desenvolvida, constatou-se que os resultados apurados confirmaram as hipóteses levantadas no início desta pesquisa; basta verificar que os dados coletados demonstram a existência, notória, de um clamor generalizado do efetivo para uma reorganização da política de pessoal, em vigor na Instituição.

Está também expresso, nos dados em análise, a evidência clara de uma insatisfação em relação à maioria dos fatores envolvidos no aspecto da Administração de Pessoal.

Fica evidenciado, realmente, que a política de pessoal adotada, até o momento, tem sido ineficiente e ineficaz para a satisfação do público interno e da Corporação.

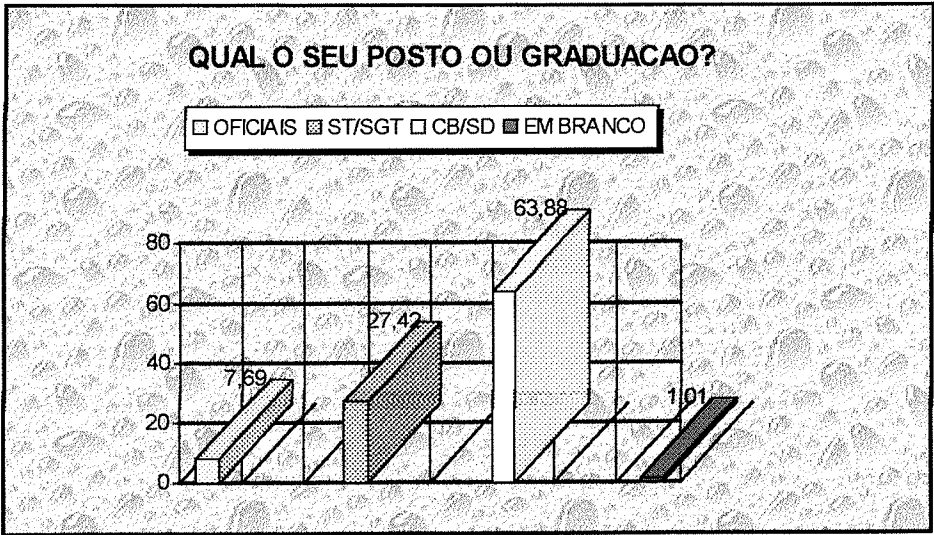
4.1. ANÁLISE DOS DADOS

Dos questionamentos apresentados, vários aspectos puderam ser levantados em relação às características básicas do policial militar do Estado de Goiás.

Verificou-se que ele tem em média 10,93 anos de efetivo serviço prestado à Corporação, o que representa um tempo razoável de profissão; onde se observa que o efetivo possui maturidade profissional e uma forte predisposição à estabilidade.

Outro aspecto observado foi que 89,63 % dos entrevistados não conheciam a estrutura e as missões das seções da Diretoria de Pessoal, sendo que 82,27 % conhecem apenas a localização da Diretoria de Pessoal.

GRÁFICO 01



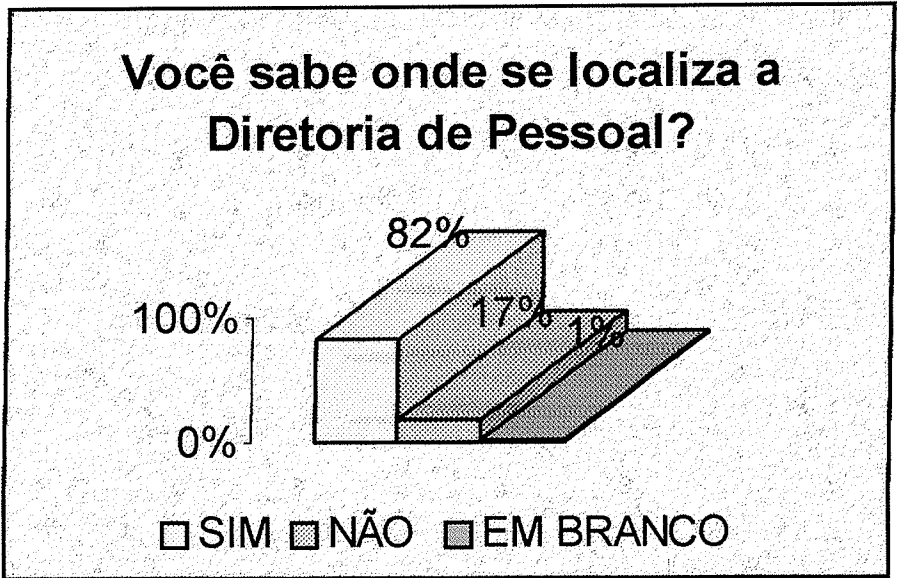
Fonte: pesquisa dos autores – CAO/99.

Do universo de Policiais Militares pesquisados 63,88 % compõe-se de Cabos e Soldados, 27, 42 % de Sub Tenentes e Sargentos, 7,69% de Oficiais, representados por Capitães e Tenentes e 1,01% dos entrevistados não quiseram se manifestar.

O total de policiais pesquisados foi de 299, em várias Unidades da Corporação, em diversas cidades do Estado (Goiás, Rio Verde, Itumbiara, Anápolis, Pires do Rio e Goiânia).

A pesquisa entre os Oficiais se limitou ao posto de Capitão, tendo em vista entendermos ser até este nível a parte da tropa mais susceptível aos efeitos de qualquer política de pessoal.

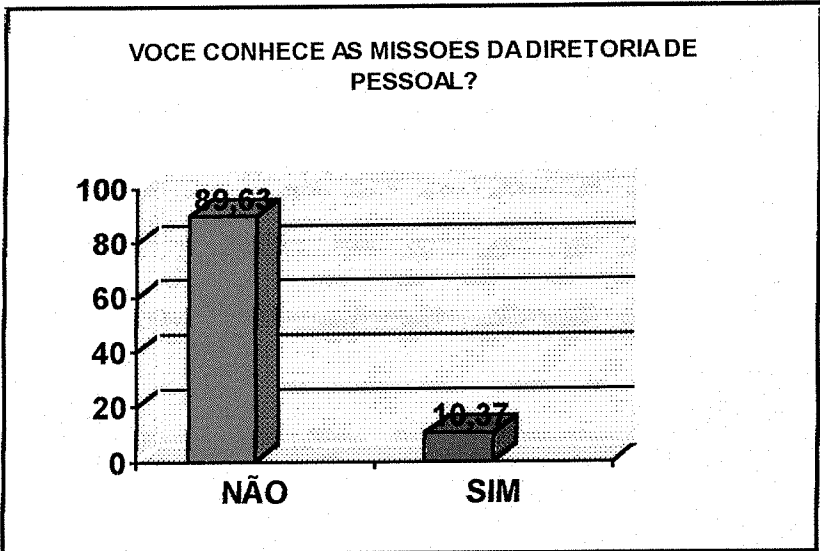
GRÁFICO 02



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99

Verificamos que a localização da Diretoria de Pessoal da PMGO não é nenhum problema para nosso policial, pois, conforme gráfico acima, 82 % dos pesquisados sabem da sua localização, existindo apenas 17% que desconhecem.

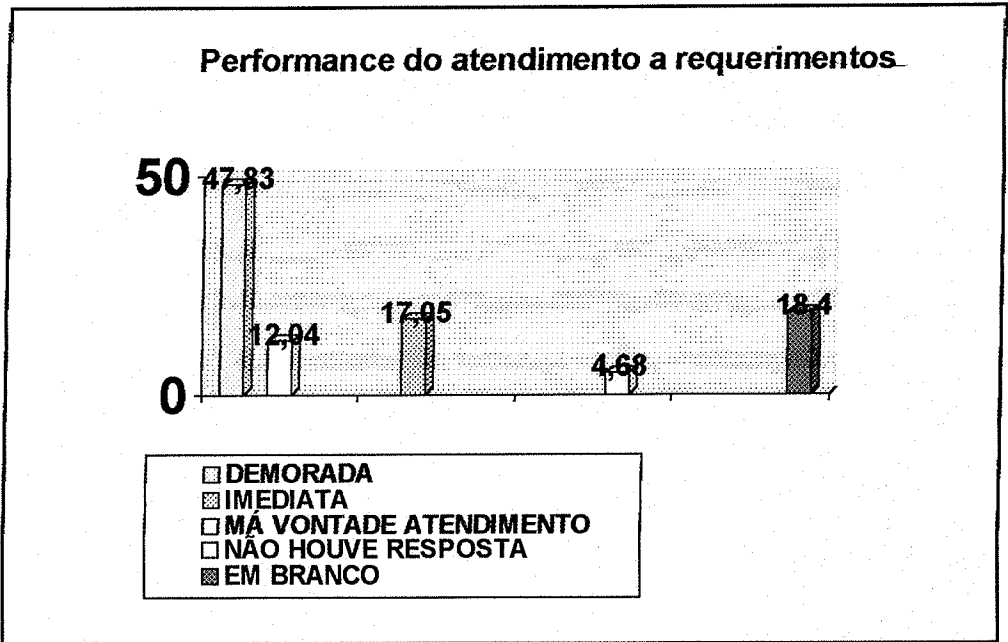
GRÁFICO 03



Fonte: Pesquisa dos Autores – CAO/99

Ao contrário do gráfico anterior, que mostrou 82,27 % dos entrevistados sabendo da localização da DP, neste observamos que 89,63% desconhecem as estruturas e as missões desta Diretoria.

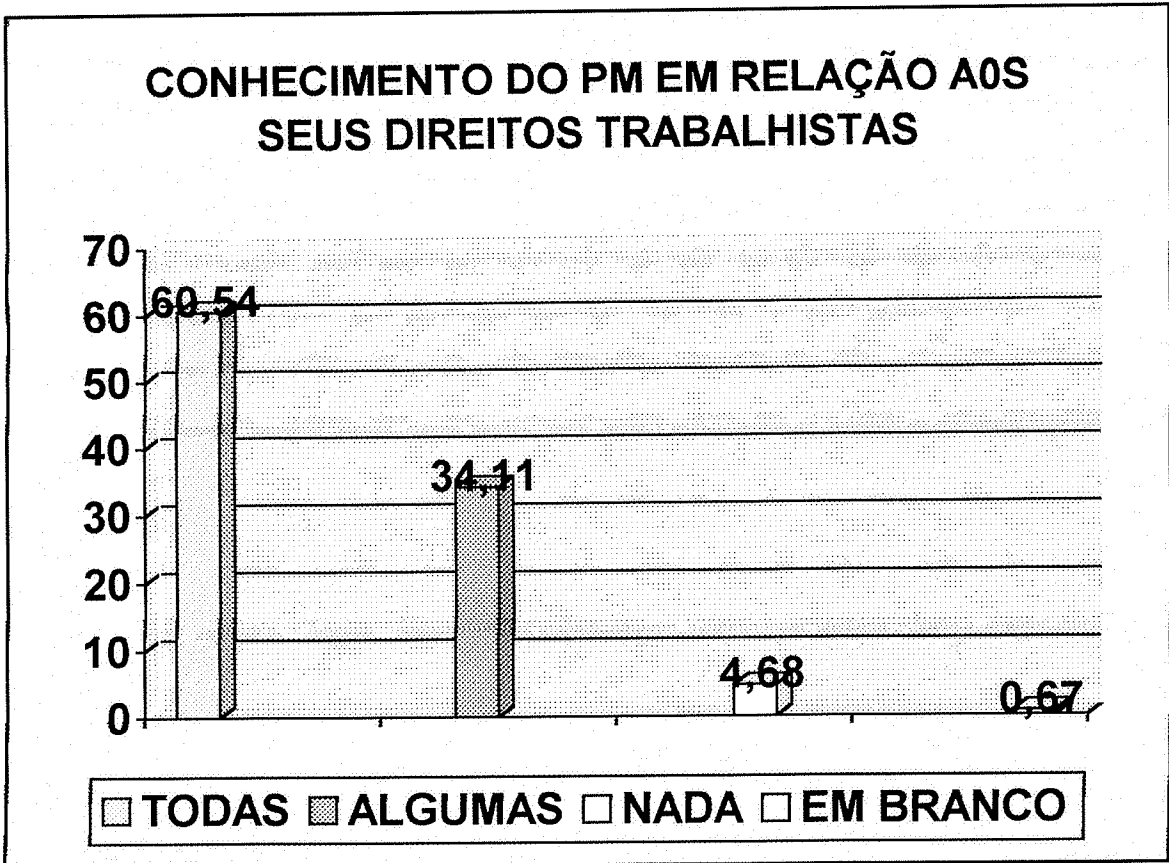
GRÁFICO 04



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Pela análise do gráfico acima observamos que de uma forma geral há um descontentamento do PM em relação ao atendimento recebido do órgão responsável pela administração de pessoal, quer seja na Diretoria ou em sua Unidade. Chega-se a tal observação pelo somatório dos percentuais demonstrados dos itens DEMORADA, MÁ VONTADE NO ATENDIMENTO e NÃO HOUVE RESPOSTA = 64,55%, o que demonstra que o público interno considera o atendimento a ele dispensado de má qualidade.

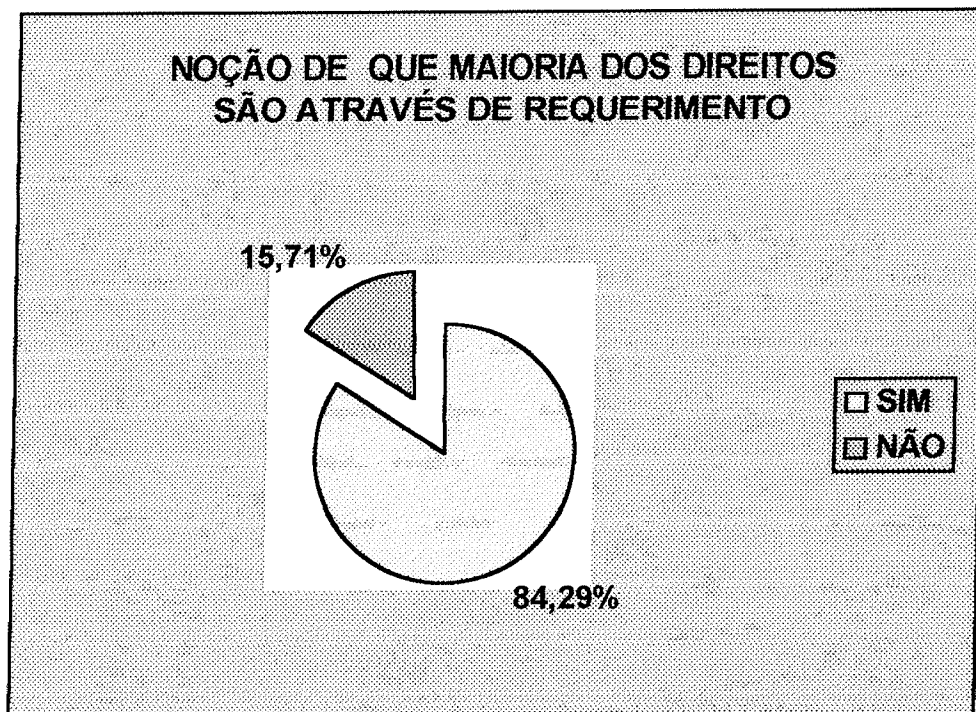
GRÁFICO 05



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99

Embora, no gráfico acima, a maioria dos pesquisados demonstrem conhecer seus direitos trabalhistas, verifica-se, por outro lado, que boa parte desse grupo, cerca de 38,78%, não conhecem ou tem apenas noção desses direitos.

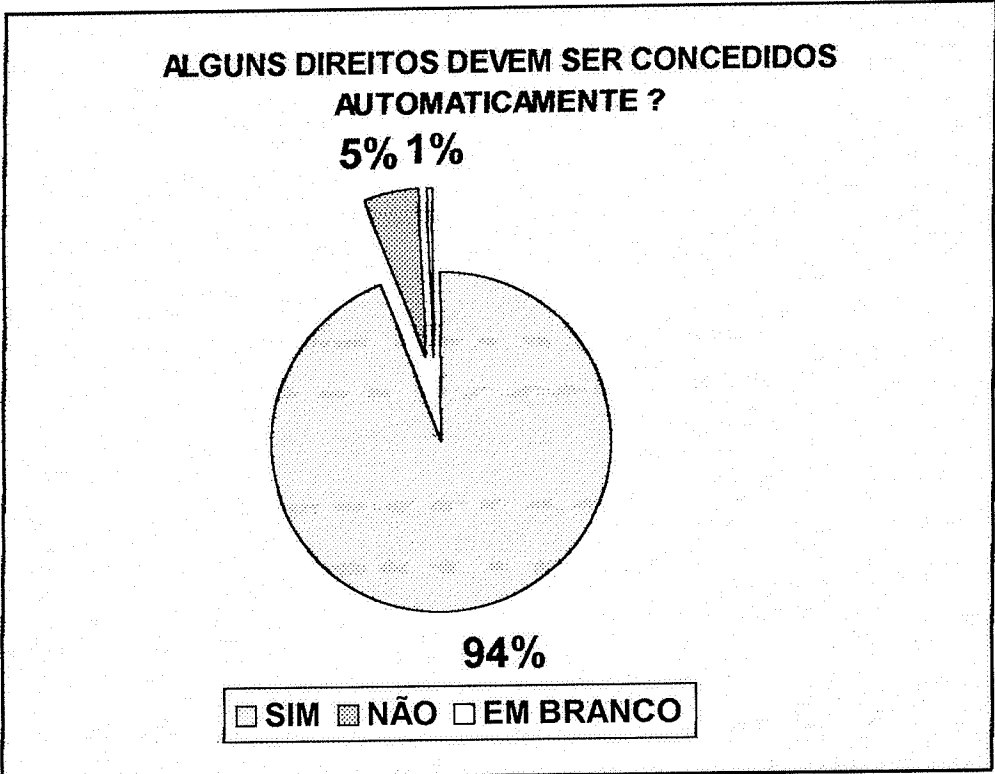
GRÁFICO 06



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99

Pelo gráfico acima constatamos que 84,29% dos policiais têm conhecimento que a maioria de seus direitos são obtidos através de requerimentos e apenas 15,71% não tem essa noção.

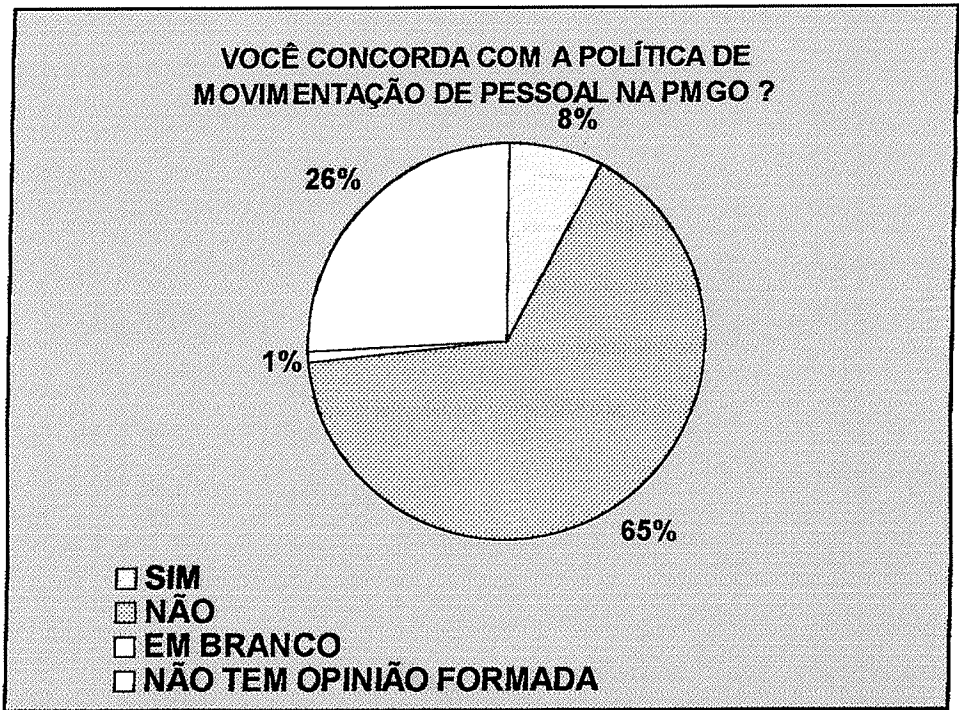
GRÁFICO 07



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Este gráfico mostra que a maioria dos entrevistados, 94%, são favoráveis a que alguns direitos deixem de ser concedidos somente através de requerimentos, que passem a ser concedidos automaticamente. Entretanto, por mais estranho que pareça, alguns ainda, 5%, querem que permaneça como está e 1% não respondeu ao questionamento.

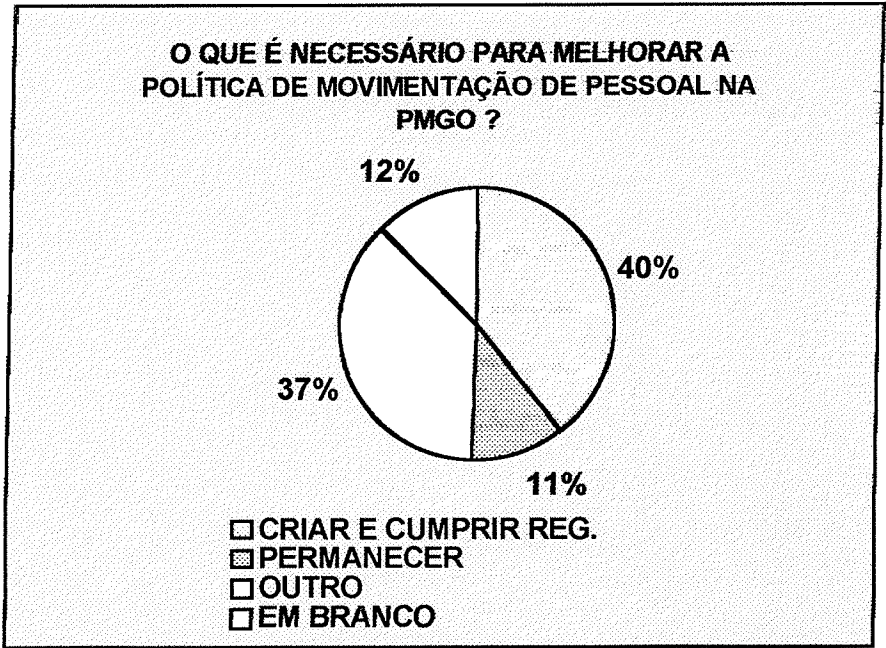
GRÁFICO 08



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

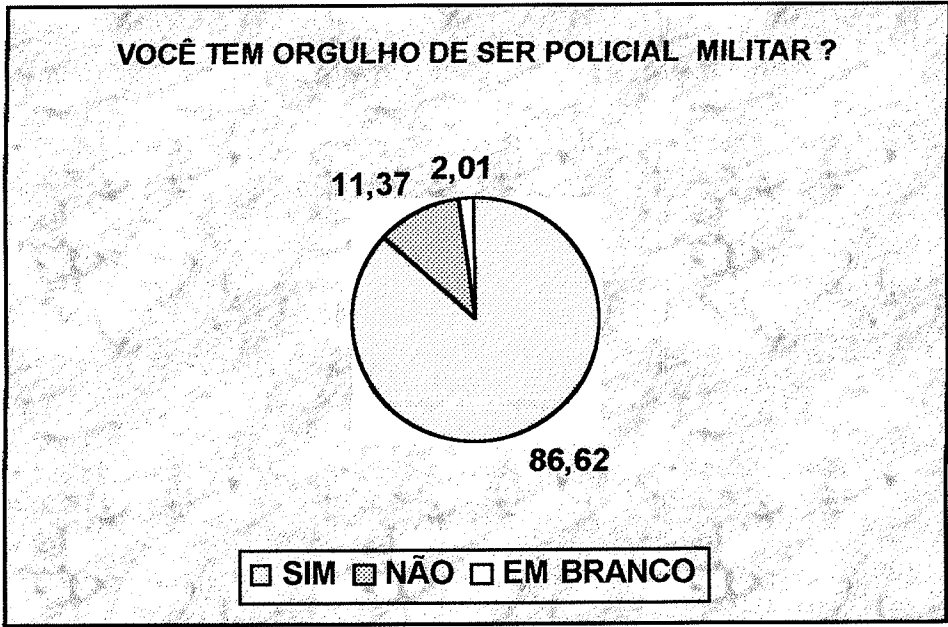
Neste gráfico confirmamos o que inicialmente havíamos colocado, que há um descontentamento generalizado do público interno para com a política de pessoal adotada na Corporação. Basta observar que 65% dos pesquisados não concordam com a política de movimentação de pessoal na PMGO, enquanto apenas 8% dão parecer favorável. Mesmo que os 26 % que não tem opinião formada fosse somada com 1% dos que nada responderam e fosse acrescido daqueles que concordam, ainda assim o número de descontentes continuaria maior.

GRÁFICO 09



No gráfico acima é interessante observar que 40% dos participantes da pesquisa entendem que além de se criar regulamentos, estes precisam ser cumpridos; ainda 11% diz que nada precisa ser mudado, que deve permanecer como está; 12% se omitiram em responder ao questionamento. Uma grande parte, contudo, se mostrou favorável a mudanças, porém não optaram pelas opções oferecidas, preferindo fazer outras, na sua grande maioria, tendo como ênfase que fosse sempre considerado, em primeiro plano, o interesse do PM.

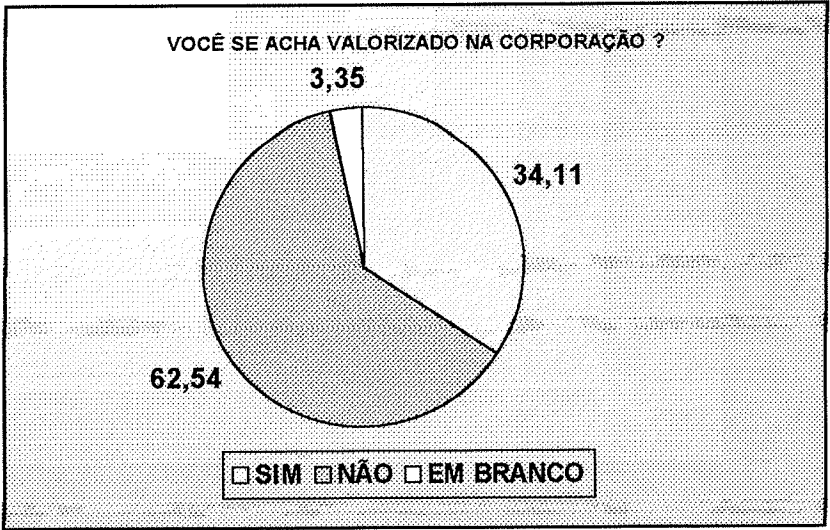
GRÁFICO 10



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99

Por este gráfico nota-se que apesar de todas as dificuldades enfrentadas pelo homem, esse se sente orgulhoso com sua profissão, pois 86,62% assim afirmaram quando indagados a respeito. Apenas 11,37% não se sentem orgulhosos com a profissão e 2,01% não responderam.

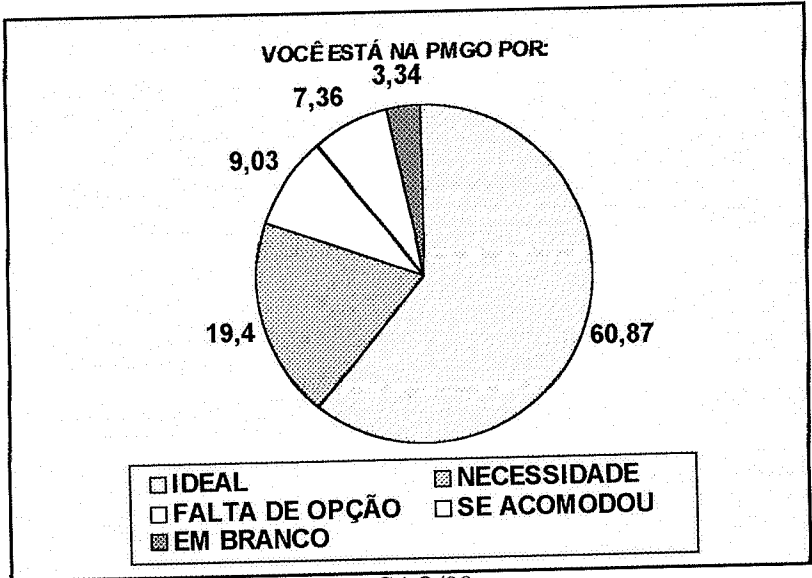
GRÁFICO 11



Fonte : Pesquisa dos autores – CAO/99.

Neste gráfico verificamos que 62,54% dos entrevistados se sentem desvalorizados na Corporação, o que é um dado preocupante, pois entendemos que o fator psicológico afeta diretamente o rendimento do profissional. Nota-se, contudo, que 34,11% se sentem valorizados e apenas 3,35% não responderam a questão.

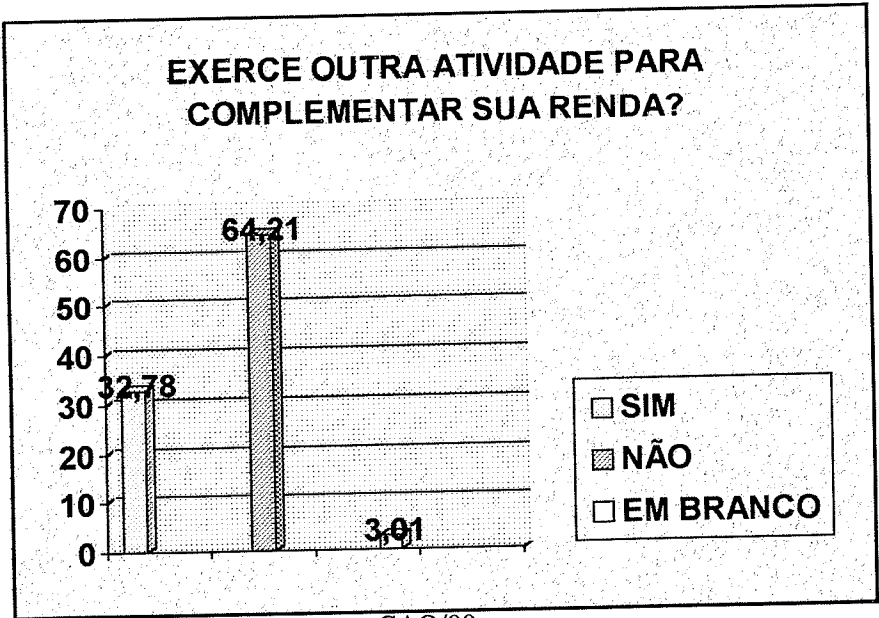
GRÁFICO 12



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

É um questionamento que nos dá noção de qual é o verdadeiro comprometimento do nosso policial com a Instituição, oferecendo-nos subsídios para a implementação de políticas de trabalho. É gratificante saber que 60,87% dos entrevistados estão na Corporação por ideal; que apenas 9,03% estão por falta de opção e 7,36% continuam por acomodação. Mesmo o percentual de 19,4% que permanecem por necessidade, mostra-se como fator positivo, pois revela que há um compromisso do homem com a Organização.

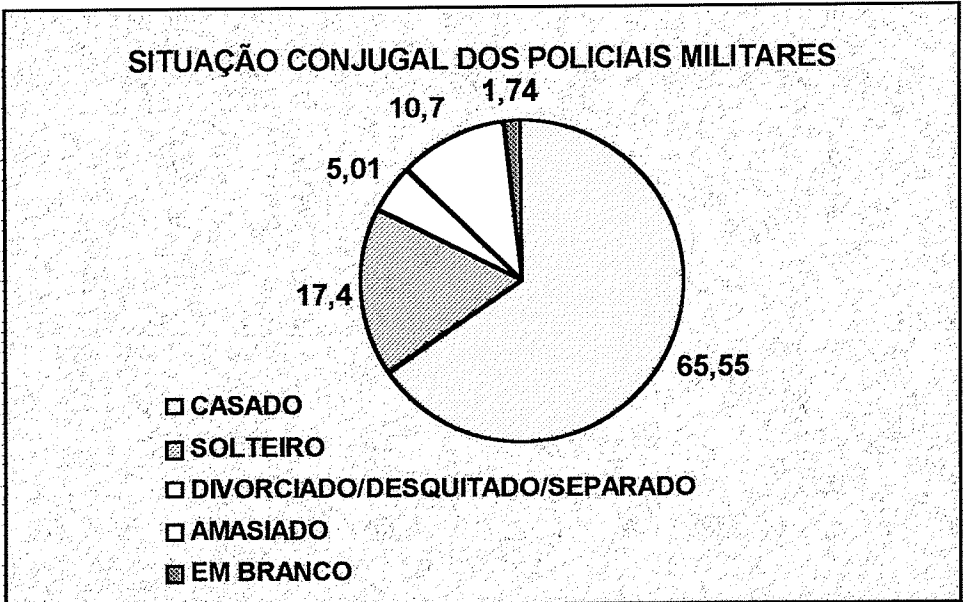
GRÁFICO 13



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Ao contrário do que se pensava, apenas, 32,78% dos entrevistados exercem outra atividade fora da Corporação contra 64,21% que sobrevivem apenas de seu salário na PMGO. O número dos que não responderam a questão foi de 3,01%.

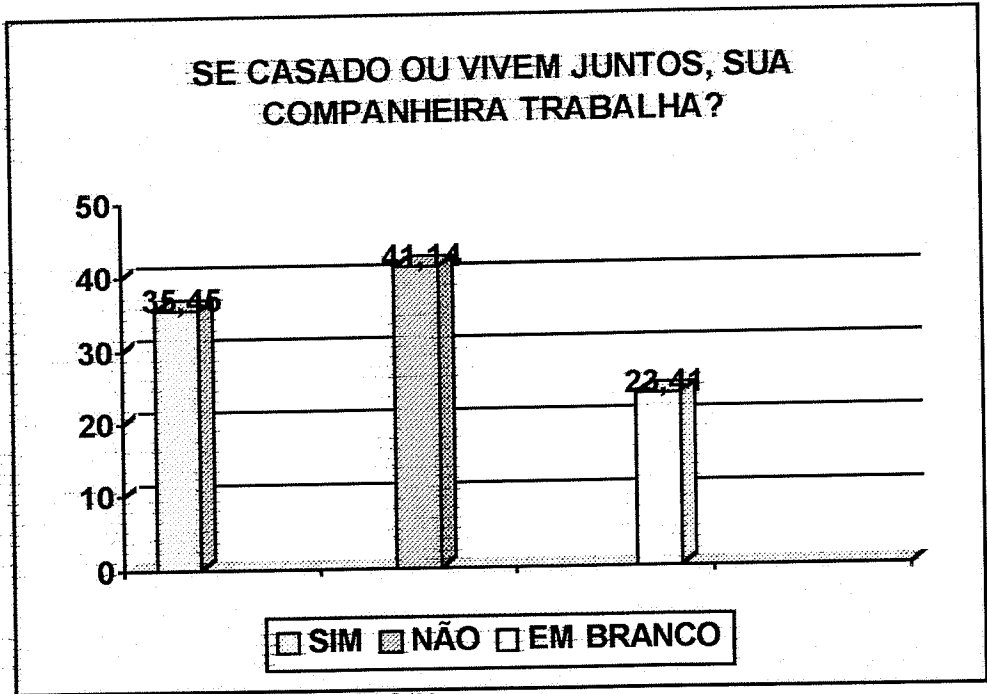
GRÁFICO 14



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

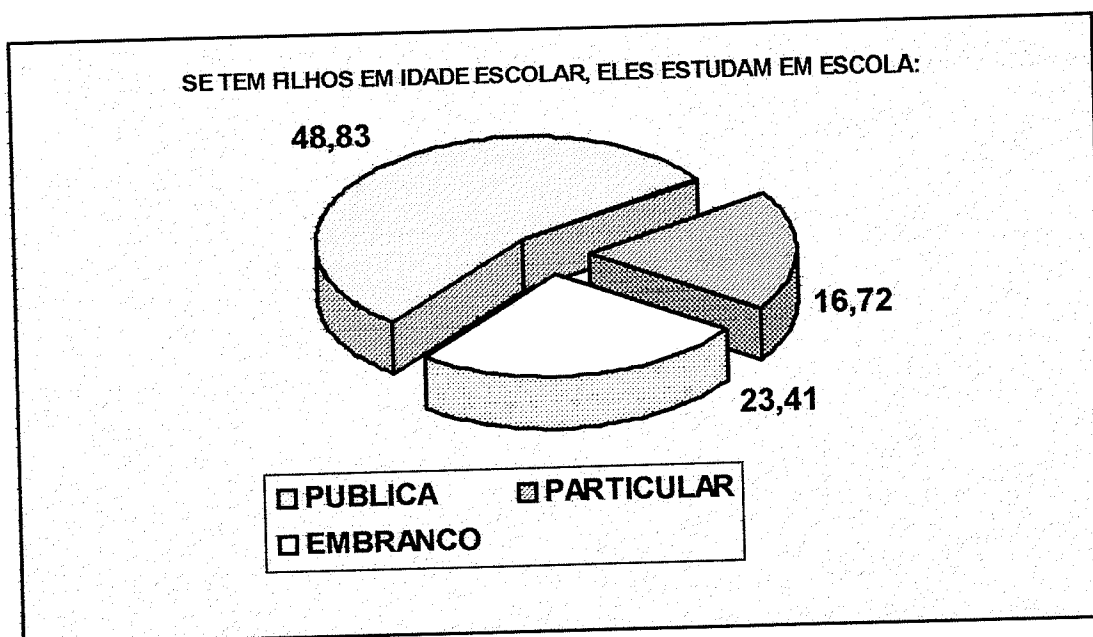
O número de PPMM casados, 65,55%, é bem superior ao de solteiros, 17,4%, e ainda maior que dos amasiados, 10,7%, e dos divorciados, desquitados e separados, 5,01%. O percentual de PPMM que nada responderam é de 1,74%.

GRÁFICO 15



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

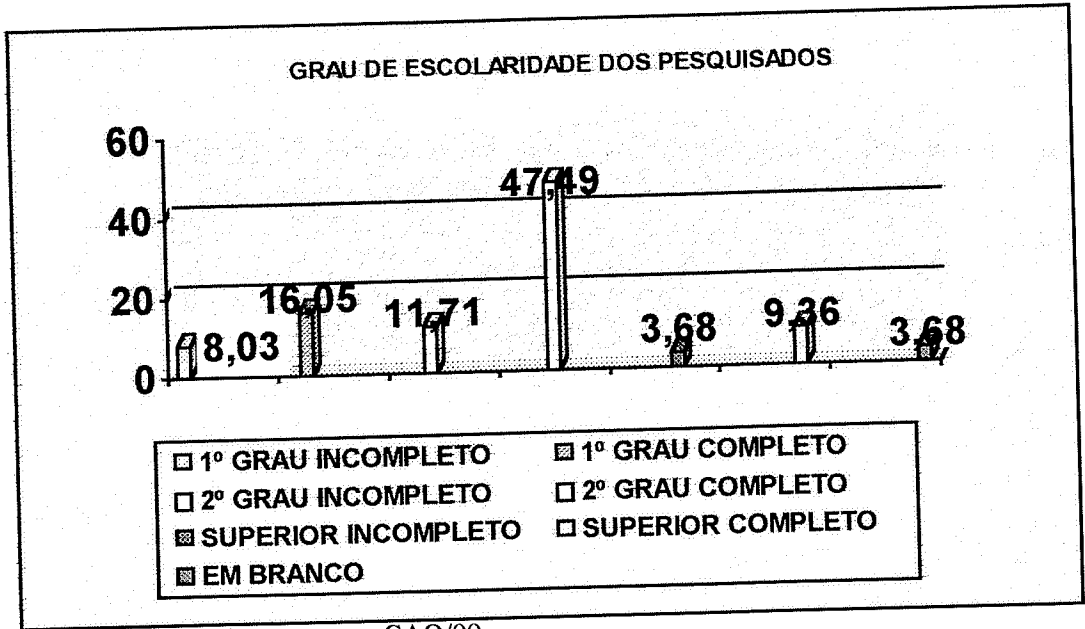
O PM tem auxílio financeiro de sua companheira em 35,45% dos casos contra 41,14% que não contam com esse apoio. O número dos que deixaram em branco, 23,41%, não se compõe somente daqueles que não responderam ao questionamento, mas inclui também os solteiros e aqueles que vivem só.

GRÁFICO 16

Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Como seria de se esperar, 48,33% dos policiais têm seus filhos, em idade escolar, matriculados em escola pública e 16,72% em escola particular, o que é um índice considerável. O restante, 23,41%, deixaram em branco por não terem filhos ou, tendo-os, não estão em idade escolar.

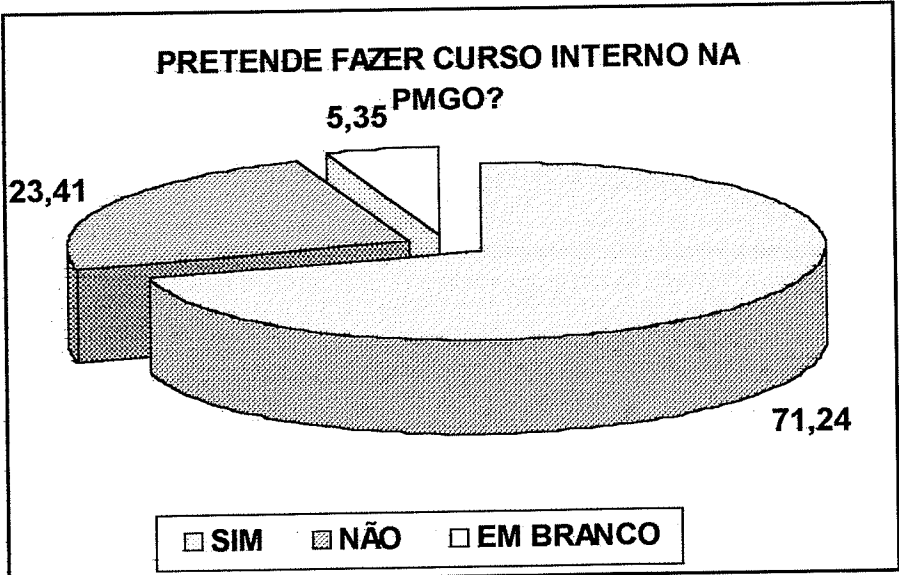
GRÁFICO 17



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Neste gráfico verificamos que o Policial Militar goiano possui um nível de escolaridade razoável, pois 47,49% dos entrevistados possuem o segundo grau completo, 9,36% tem formação superior e 3,68% possuem o terceiro grau incompleto, o que, juntos, perfazem um total de 60,53%. Do restante dos pesquisados, 11,71% possuem o segundo grau incompleto, 16,05% o primeiro grau completo e somente 8,03% não concluíram o primeiro grau.

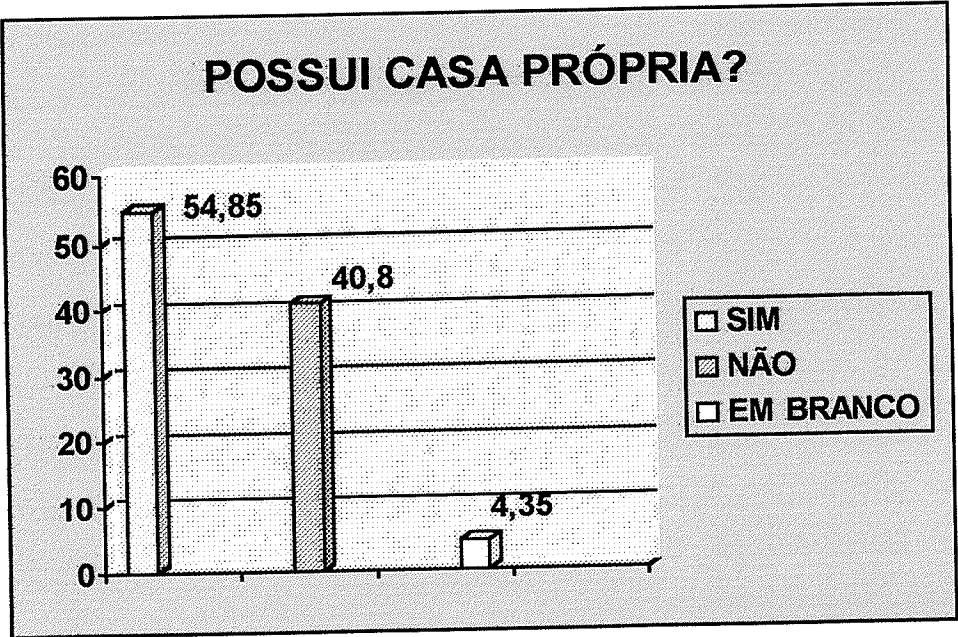
GRÁFICO 18



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Pelo gráfico acima exposto, verifica-se que, apesar das adversidades, o PM ainda possui o entusiasmo para procurar se desenvolver dentro de sua profissão, o que reflete um aspecto positivo, onde 71,24% dos pesquisados afirmam que pretendem fazer cursos na Corporação. Os que não pretendem buscar nenhum aprimoramento e o conseqüente crescimento interno são 23,41%. Somente uma minoria de 5,35% dos entrevistados se abstiveram de responder a esta interrogação.

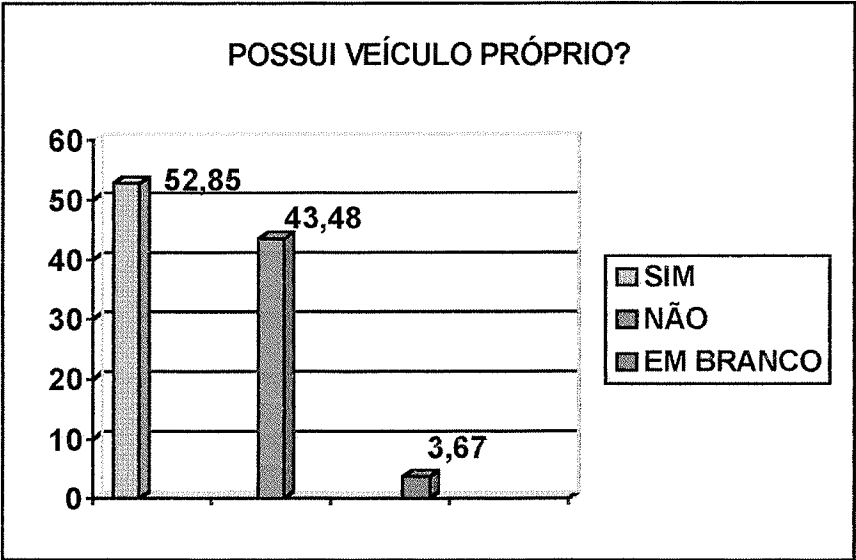
GRÁFICO 19



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Embora 54,85% dos policiais possuam casa própria, o número dos que não possuem, 40,8%, é preocupante, pois esse é um fator que influencia diretamente na vida financeira do PM, elevando seu custo de vida e corroendo ainda mais o seu já defasado salário, o que infalivelmente irá refletir no seu estado emocional e, por conseguinte, no seu rendimento profissional. Do total perguntado apenas 4,35 não se manifestaram.

GRÁFICO 20

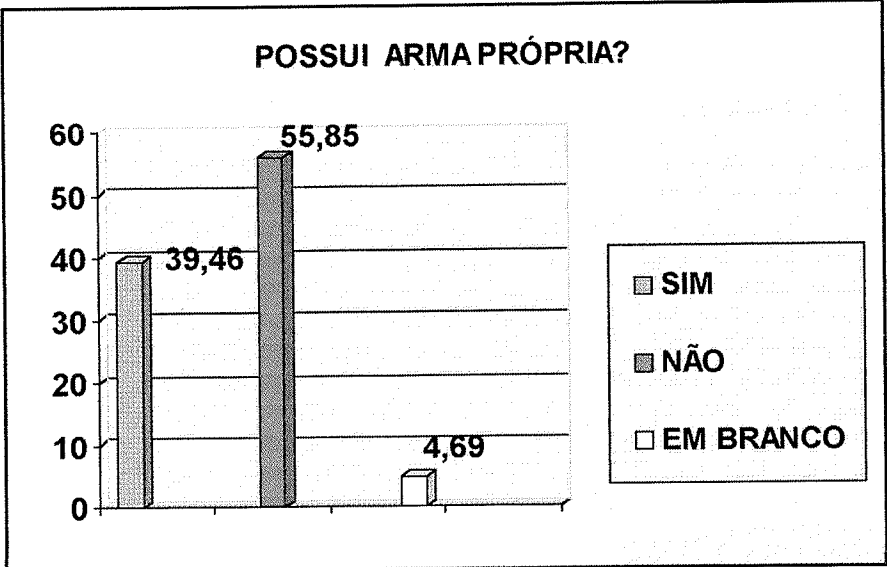


Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Nesta questão, cuja resposta está representada no gráfico, se considerou como veículo apenas os motorizados, a partir da motocicleta.

Considerando-se os dias atuais em que possuir veículo não é privilégio e sim uma necessidade, bem como pela popularização do preço do veículo, que o tornou comum tanto quanto a TV, concluímos que o fato de 52,85% dos pesquisados possuírem veículos não é sinal de que houve melhora no nível de vida do PM. Por outro lado, julgamos sim de relevância o fato de 43,48% não possuírem esse bem, donde podemos ,talvez, afirmar que houve um decréscimo do poder aquisitivo de nosso homem. Do total de entrevistados, 3,67% deixaram de opinar.

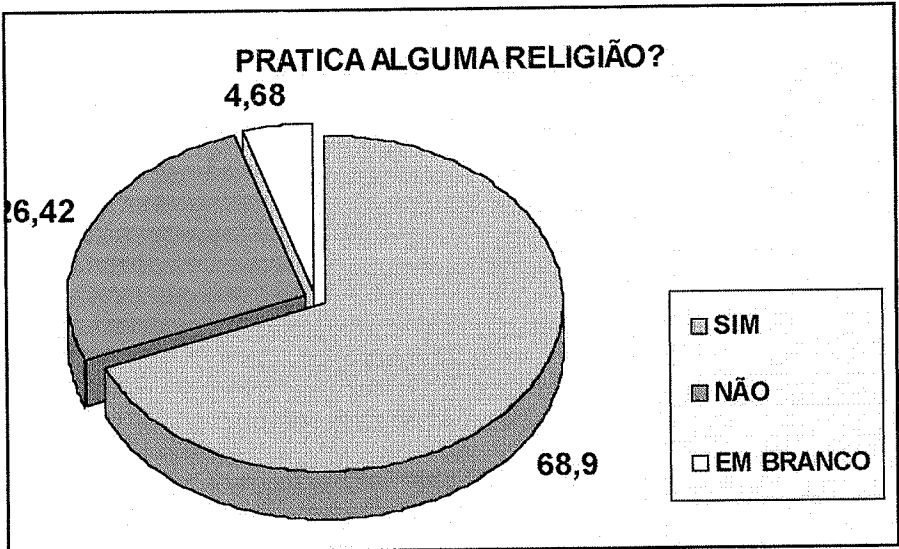
GRÁFICO 21



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

É interessante verificar que mesmo trabalhando diariamente armado, bem como estarem cientes do risco que é sair fardado e desarmado, o Policial Militar, na sua maioria, conforme o percentual de 55,85% do gráfico acima, não possui arma própria; sendo o índice dos que possuem de apenas 39,46%. Entendemos que a razão dessa maioria não possuir armamento próprio não seja somente pelo aspecto financeiro, mas também por falta de uma política de orientação por parte do comando da Corporação. Do total 4,69% não se manifestaram.

GRÁFICO 22

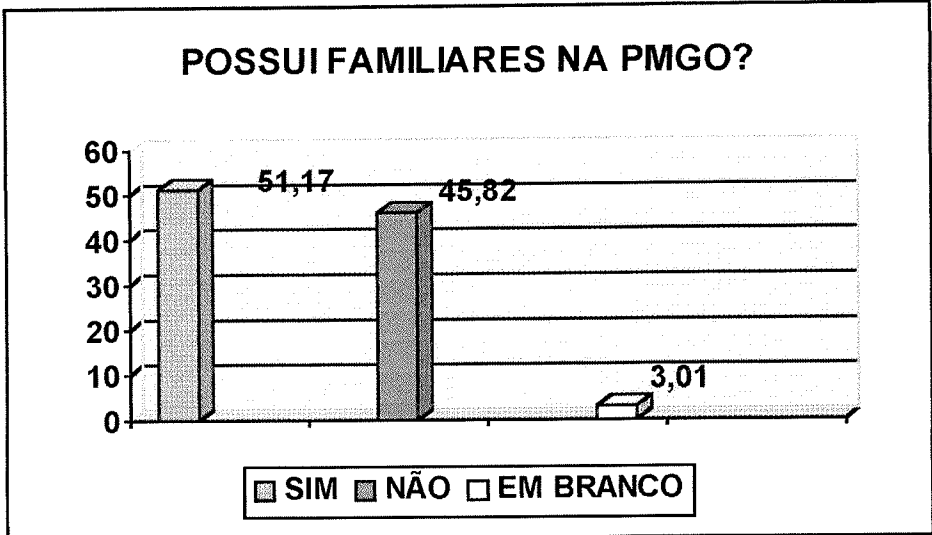


Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

A sabedoria popular tem mostrado que a religião é um instrumento capaz de controlar os instintos do homem, levando-o a um viver mais comedido.

Observa-se conforme o gráfico acima que, 68,9% dos Policiais Militares de Goiás praticam alguma religião, dentre as quais destacamos o catolicismo, o protestantismo e o espiritismo. Portanto o fato de 26,42% não fazer parte de nenhum movimento religioso, considerando-se a natureza do serviço policial, faz-se necessário um acompanhamento mais aproximado deste percentual de policiais. Dos pesquisados, 4,68% deixaram de se manifestar.

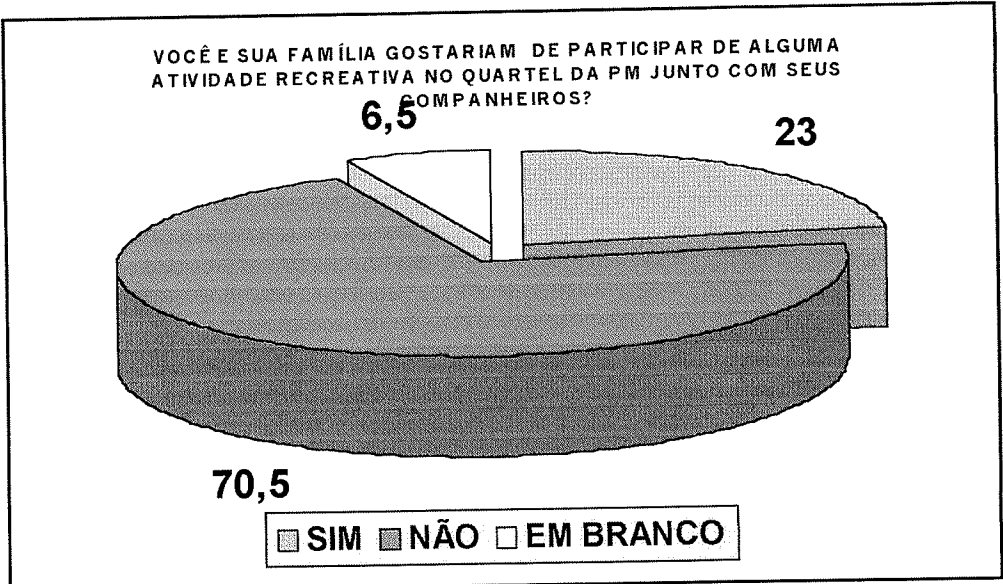
GRÁFICO 23



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Conforme gráfico acima, verifica-se que 51,17% dos entrevistados possuem familiares na PMGO, o que vem reforçar a tese de que realmente somos uma grande família. O percentual dos que não possuem parentes na Corporação é de 45,82%, portanto menor do total apurado, e 3,01% nada responderam.

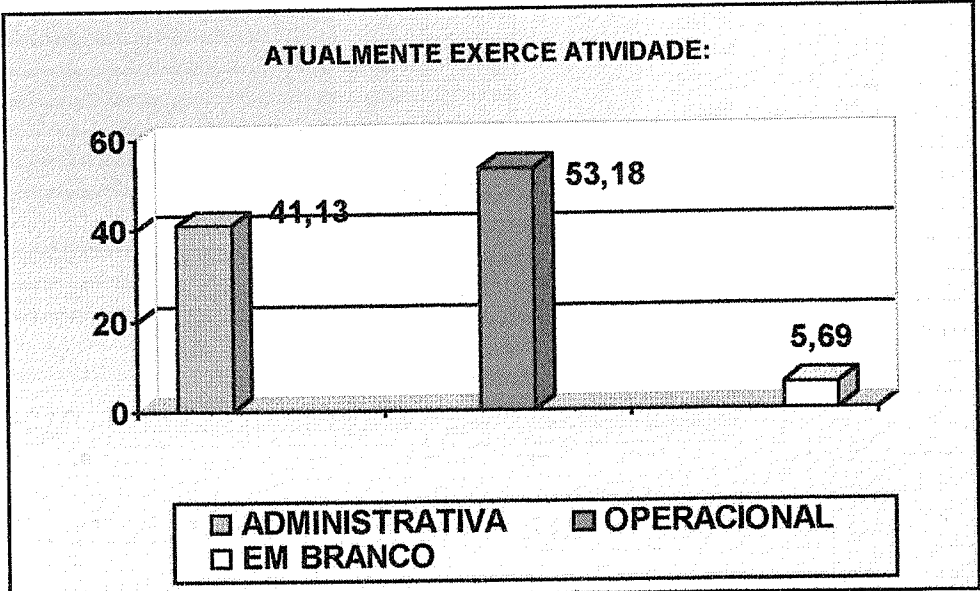
GRÁFICO 24



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Conforme a apresentação gráfica acima, é espantoso o índice de rejeição dos Policiais em relação a qualquer atividade social no seu local de trabalho juntamente com seus companheiros de serviço, sendo 70,5% contra somente 23% que concordaram com tais atividades sociais. Do total 6,5% não se manifestaram.

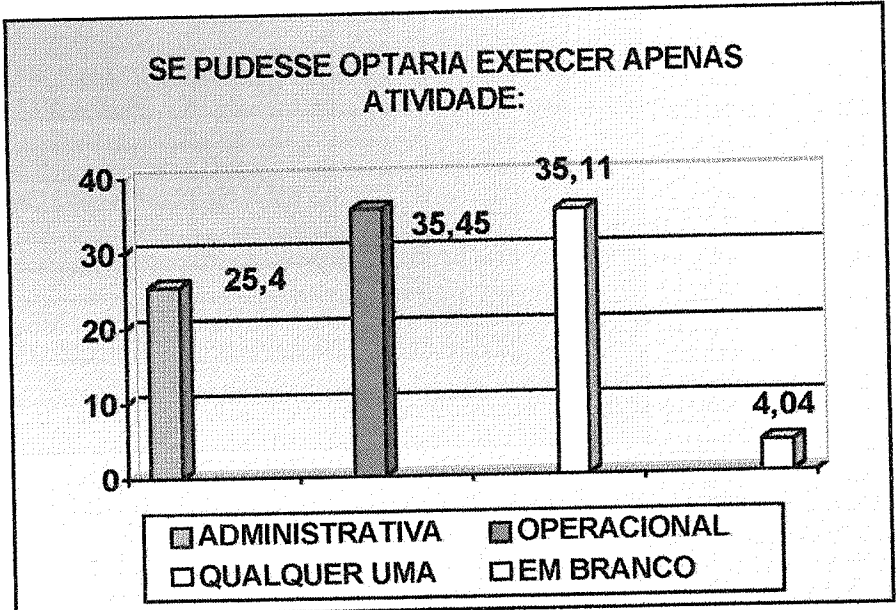
GRÁFICO 25



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Do total de Policiais entrevistados, 53,18%, exercem atividade operacional e 41,13% atividade administrativa. Quando citamos e sugerimos melhoria nos processos aplicados a Administração de Pessoal, não estamos nos referindo somente a melhoria da atividade meio da Corporação, mas, principalmente, a atividade fim.

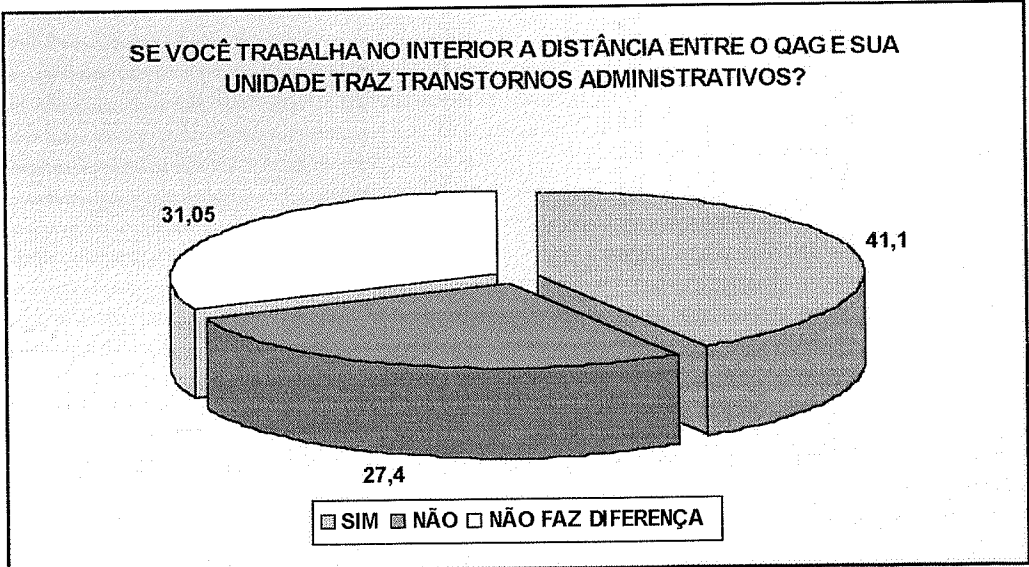
GRÁFICO 26



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Este gráfico mostra um aspecto interessante, que é o fato de que a maioria dos policiais entrevistados, 35,47%, apresentarem grande disposição ao serviço operacional e 35,11% não encontram nenhuma dificuldade em exercer atividade operacional ou administrativa, o que coloca por terra o pensamento de que nosso homem , cada vez mais , estaria se omitindo de trabalhar nas ruas e buscando se esconder nas seções administrativas, pois conforme o gráfico, apenas 24,5 % se mostraram dispostos somente a esta atividade. O percentual dos que não responderam a questão foi de 4,04%.

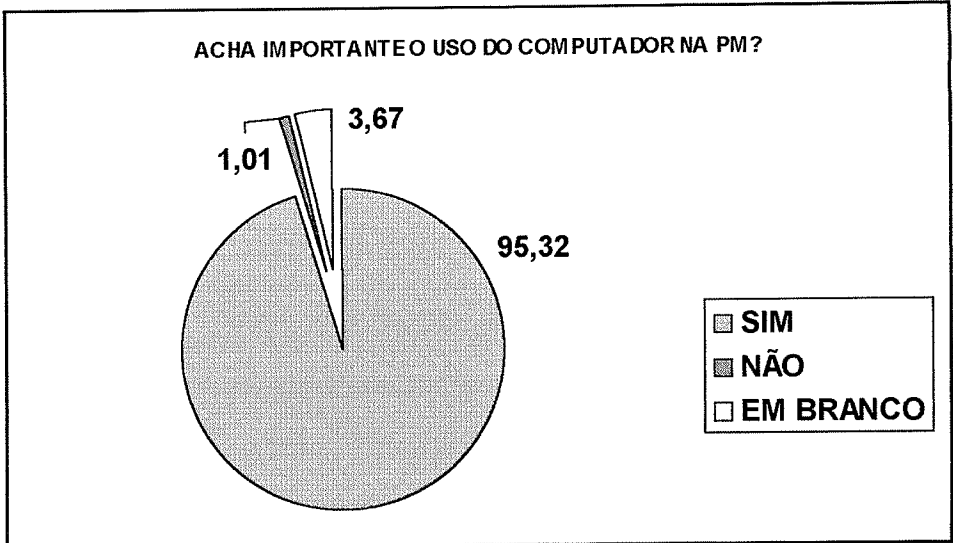
GRÁFICO 27



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Por este gráfico, verifica-se que 41,10% dos entrevistados que servem no interior acham que o fato de trabalharem longe do QAG traz transtornos administrativos para si. Por outro lado, 27, 40% destes entendem que não há nenhum transtorno nessa situação e 31,5% se manifestam indiferentes a este fato.

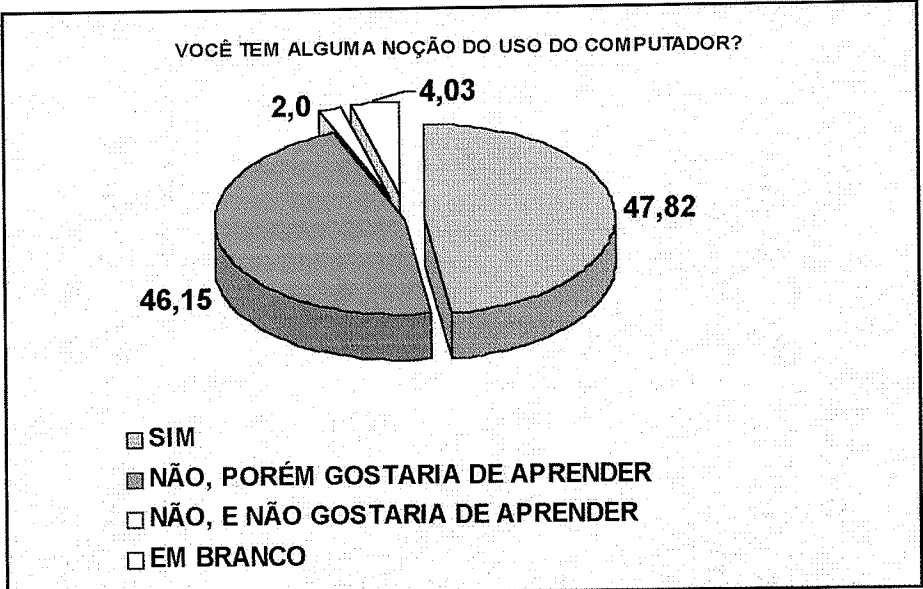
GRÁFICO 28



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Verifica-se, pelo gráfico acima, que já existe na Corporação uma cultura formada sobre a importância da informática no dia-a-dia do homem moderno, pois dos pesquisados, 95,32% acham importante o uso do computador pela Instituição. Somente 1,01% se mostraram contrários a idéia. Do total dos entrevistados, 3,67%, não responderam a esta questão.

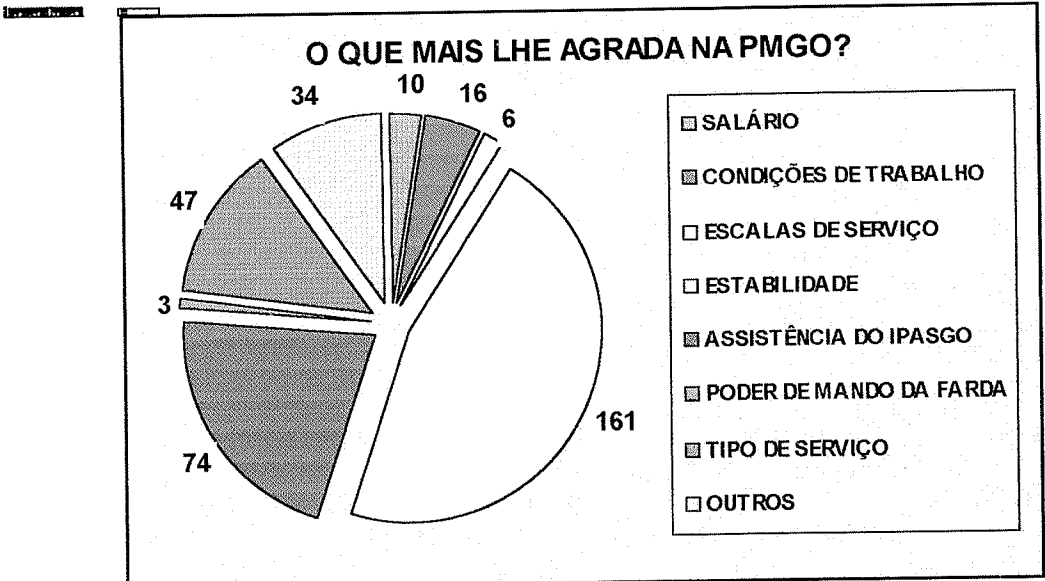
GRÁFICO 29



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Pelo gráfico acima, nota-se que não será problema para a Instituição a implantação de um programa de informatização, pois dos entrevistados, 47,82%, tem noção do uso do computador e 46,15%, embora não tenham conhecimento na área, se mostram totalmente receptivos a aprenderem. Somente 2% do total não tem conhecimento na área e nem desejam adquirir. Dos entrevistados, 4,03%, não se manifestaram.

GRÁFICO 30



Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Pelo gráfico acima percebe-se que a estabilidade ainda é o fator de maior relevância para o servidor público, especificamente o PM, ficando em segundo lugar nesse rol a assistência proporcionada pelo IPASGO e em terceiro lugar o tipo de serviço desempenhado pela Polícia Militar.

FIGURA 01

DIREITOS SOLICITADOS	QUANTIDADE
01.QUINQUÊNIO	90
02.FÉRIAS	50
03.LICENÇA ESPECIAL	43
04. INDENIZAÇÃO DE DESPESA/AJUDA CUSTO	29
05. SALÁRIO FAMÍLIA	26
06. AVERBAÇÃO DE TEMPO DE SERVIÇO	20
07.CANCELAMENTO DE PUNIÇÃO	10
08.LICENÇA MAT./PATERN.	09
09.GRATIFICAÇÕES	08
10.DIÁRIAS	08
11.PROMOÇÃO	06
12.DISPENSA LUTO	06
13.DISPENSA NOJO	05
14.TRANSFERÊNCIA	04
15.MUDANÇA DE ESCALA	03
16.CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO	02
17.ETAPAS	02
18.PARTICIPAÇÃO EM CURSO	02
19.NOVA IDENTIDADE	01
20.AUX. MORADIA	01
21.LICENÇA INTERESSE PARTICULAR	01

Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Na figura anterior elencamos uma série de instrumentos através dos quais o Policial Militar se relaciona com a Administração de Pessoal da Corporação. Julgamos ser de fundamental importância para a Organização o empenho em melhor colocar esses instrumentos a disposição do PM, através da análise e aperfeiçoamento dos diversos processos, proporcionado, assim, um maior grau de satisfação do homem.

FIGURA 02

RELAÇÃO DE ITENS QUE MAIS DESAGRADAM O PÚBLICO INTERNO DA PMGO		QUANTIDADE
ABUSO DE PODER/ AUTORITARISMO SUPERIORES		98
BAIXOS SALÁRIOS		75
FALTA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO		55
FALTA DE VALORIZAÇÃO DO PM		33
DESUNIÃO DOS PPMM		33
ESCALAS EXTRAS		26
INCOMPETÊNCIA DOS CHEFES		19
REGULAMENTO ARCAICO		15
HIERARQUIA		15
INTERFERÊNCIA POLÍTICA NA PM		10
ESCALAS DE SERVIÇO		07
CORRUPÇÃO DE PPMM		06
INJUSTIÇAS		06
PUNIÇÕES INJUSTAS		06
FALTA DE OPÇÃO P/ TRANSFERÊNCIA		06
INDEFINIÇÃO DE CARGA HORÁRIA		05
MILITARISMO RADICAL		05
ATRASO DE PAGAMENTO		05
DESCONTOS NO PAGAMENTO		05
FARDAMENTO		05
LIBERDADE DE EXPRESSÃO		04
FALTA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL		03
FALTA DE CRESCIMENTO INTERNO		03
REGALIA DE OFICIAIS		03
NEPOTISMO		03
PROMOÇÃO SEM CRITÉRIOS		03
FALTA DE COMPROMISSO		03
BURROCRACIA NA PMGO		02
NÃO PAGAMENTO ADICIONAL NOTURNO		02

Fonte: Pesquisa dos autores – CAO/99.

Com esta figura procuramos detectar os pontos que geram conflitos internos, interferindo no moral do homem e, conseqüentemente, ofuscando a atividade fim da Corporação. Não relacionamos todos pontos conflitantes, mas aqueles que mais foram

citados, os quais podem ser analisados pelo Comando e , se não eliminados, pelo menos melhor administrados para não causarem tantos prejuízos a atividade meio e fim da mesma.

CAPITULO 5

PROPOSTAS

Nesta pesquisa todos os esforços foram conduzidos no sentido de se fazer uma análise da atual política de pessoal da Polícia Militar do Estado de Goiás, com a finalidade de ampliar a eficiência e eficácia da mesma perante o público interno, razão maior de sua existência.

Partimos do pressuposto que a estrutura de pessoal da Corporação era pesada e ineficiente; que o PM era mal assistido em todos os aspectos que envolve o assunto. A partir daí, começamos os trabalhos, buscando primeiro ouvir o PM sobre a questão, o que foi feito por meio de um questionário aplicado a 299 policiais, onde conseguimos confirmar nossas hipóteses e verificar, lamentavelmente, que o problema é maior do que se pensava.

Entre outros problemas identificados, observamos que o PM se sente desprestigiado na maioria das vezes que precisa solicitar algum direito ou benefício junto a Administração PM. Tal situação ocorre desde a recepção que lhe é oferecida, passando pela incompetência dos setores procurados e vai até a obtenção da resposta, que via de regra, tem sido muito demorada.

Em segundo plano, fizemos a análise de alguns processos adotados pela Administração PM, onde constatamos que a maioria, senão todos, se acham ultrapassados, extremamente burocratizados e totalmente improdutivos.

Como este trabalho não tem a intenção de apenas criticar, mas acima de tudo sugerir melhorias, passamos a apresentar algumas propostas, as quais versam sobre a informatização de alguns procedimentos, que talvez possam até não vir a ser a solução

definitiva, porém, poderá se constituir na semente para a implantação de uma cultura administrativa voltada para o melhor atendimento do homem.

Nossas sugestões são para implantação de um sistema de pessoal para Polícia Militar, o qual, totalmente automatizado, sendo apenas alimentado de informações, executaria diversas tarefas de uma maneira rápida e confiável. Os assuntos são tratados conforme relação abaixo:

- 1- criação do Banco de dados contendo todos os dados dos policiais (ficha individual);
- 2- completa informatização de todos os boletins, os quais se denominariam BGE (boletim Geral eletrônico), BIE (boletim interno eletrônico), BGRE (boletim geral reservado eletrônico), e BIRE (boletim interno reservado eletrônico);
- 3- a concessão da licença especial totalmente controlada pelo Sistema;
- 4- férias controlada pelo Sistema (data de afastamento e retorno, etc.);
- 5- quinquênio através do Sistema;
- 6- gratificação de motorista controlada pelo Sistema;
- 7- salário família, auxílio moradia II, dispensa nojo, dispensa luto, licença paternidade e maternidade através do Sistema;
- 8- diárias concedidas automaticamente pelo Sistema;
- 9- controle total do efetivo pelo Sistema;
- 10- estatísticas de pessoal em tempo real;
- 11- emissão automática de documentos;
- 12- comunicação entre os diversos operadores/unidades via Sistema.

Nesta sugestão, todas as Unidades PM, até o nível de CIPM (companhia Independente de Polícia Militar), estariam conectadas operando no mesmo ambiente, de

forma que o Sistema seria alimentado por toda a rede e as informações estariam constantemente se inter-relacionando.

Este Sistema, futuramente, poderá ser interligado ao SISP (SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA SEGURANÇA PÚBLICA), SICV (SISTEMA INTEGRADO DE COMUNICAÇÃO DE VOZ) e ao SIOP (SISTEMA INTEGRADO DE OPERAÇÕES), todos componentes do SIDS (SISTEMA INTEGRADO DE DEFESA SOCIAL), projeto desenvolvido pela Secretaria da Segurança Pública e Justiça do Estado de Goiás – SSPJ_GO em parceria com o Governo Federal; havendo, inclusive, a possibilidade da inclusão da fotografia do PM na sua ficha individual através do acesso a um “ banco de imagens ”, já em fase de criação por essa Secretaria. (vide apêndices).

5.1. LICENÇA ESPECIAL

Completado 5 ou 10 anos de serviço público o Policial Militar tem direito a 3 ou 6 meses, respectivamente, de licença remunerada.

Deverá ser observado o número dentro do percentual definido pelo Comandante Geral por Unidade da PM.

O sistema cria uma relação com policiais habilitados a gozar o benefício em ordem cronológica e avisa sempre que houver alteração na lista, assim sendo o P/1 da Unidade comunica ao interessado.

Para controle do percentual baixado pelo Comandante Geral o sistema deverá considerar que existem duas situações distintas: a primeira de que um grupo goza o benefício em 3 meses e outro em 6 meses, havendo um período em comum de 3 meses, o que poderá ultrapassar o percentual permitido de afastamentos para aquele período.

O controle do início e do término do benefício é feito pelo próprio sistema.

A data de início do gozo é determinada pelo DP, lançada no Boletim Geral e, automaticamente, o sistema faz todas as alterações necessárias, inclusive na ficha individual do PM.

5.2. FÉRIAS

O sistema insere o nome do PM na relação de férias assim que este completar doze meses de serviço. Após gozar o benefício pela primeira vez o sistema fará o controle por exercício (anual).

O percentual mensal do efetivo a gozar férias será de 8,33%, podendo variar entre 8 e 9 %, sendo esse percentual cumulativo.

O sistema recebe a opção do PM, porém não deixa ultrapassar o percentual permitido.

Caso o PM opte por não gozar as férias, o sistema lançará na sua ficha individual a seguinte mensagem: “EXERCÍCIO 19... FÉRIAS NÃO GOZADAS – PARA AVERBAÇÃO”.

O sistema não permitirá que o PM que não gozar férias receba a remuneração correspondente(1/3).

O sistema automaticamente lançará na sua ficha individual, bem como emitirá relatório à Diretoria de Finanças (Dfin) para o recebimento dos proventos a que fizer jus.

Conta-se o afastamento a partir do momento ~~que~~ o Boletim Interno (BI) ou Boletim Geral (BG) for publicado.

Se por algum motivo, o PM não começar a ~~gozar~~ as férias na data prevista no Boletim, o sistema será informado e fará a alteração ~~neste e~~ na ficha do PM, passando a contar o prazo a partir daquela data (com justificativa).

Se for preciso interromper as férias, o sistema ~~será~~ informado da apresentação antecipada e reservará, na ficha do PM, o crédito dos dias ~~que~~ faltam para gozo posterior.

Enquanto perdurar o afastamento do PM o ~~sistema~~ não permitirá que este seja escalado de serviço.

5.3. QUINQUÊNIO:

Após cinco anos de efetivo serviço, ~~contados~~ também o serviço público prestado a outro órgão, em qualquer esfera, o PM ~~fará jus~~ a este benefício, sendo relacionado pelo sistema e encaminhado para publicação ~~em~~ BG, alteração da ficha individual e a DFin. para o lançamentos dos proventos ~~na respectiva~~ folha.

5.4. GRATIFICAÇÃO DE MOTORISTA

Só fará jus a esta gratificação o PM que possuir ~~estágio~~ ou Curso de Motorista PM, ministrado pela Corporação ou entidade autorizada, ~~e seja~~ matriculado em viatura (VTR) pela Diretoria de Apoio Logístico (DAL).

O sistema faz a triagem e emite relatório para ~~DFin~~, altera a ficha individual e publica em BG.

**5.5. SALÁRIO FAMÍLIA / AUXÍLIO MORADIA II / DISPENSA
NOJO/DISPENSA LUTO/ LICENÇA MATERNIDADE /
PATERNIDADE.**

Os benefícios acima serão concedidos a policiais militares quando contraírem matrimônio, mediante apresentação da certidão de casamento ou decisão judicial para o Auxílio Moradia II e dispensa nojo.

Cópia do documento exigido deverá ser entregue na seção de pessoal (P/1) de cada OPM, onde o P/1 fará autenticação mediante apresentação do documento original.

O próprio P/1 lançará os dados no computador, onde o sistema publicará em boletim, fará alteração da ficha individual e emitirá relação a DFin para as providências.

O período de afastamento será controlado pelo sistema, que também afastará o nome do PM das escalas de serviço.

Para cada dependente o PM fará jus a um salário família, adquirindo o primeiro com o casamento civil ou com o registro do primeiro filho e os demais a medida que for apresentando os respectivos registros de nascimento.

5.6. DIÁRIAS

O sistema emitirá relatório enviando para publicação em BGE e a DFIN para as providências, bem como fará a alteração da ficha individual do PM.

Quando do lançamento do deslocamento no BI ou BG, o sistema perguntará se haverá saque de diárias; se positivo, tomará todas as providências do item anterior, se não, fará apenas a alteração da ficha individual.

5.7. BOLETIM GERAL ELETRÔNICO (BGE)

Nele constará atos ostensivos do Comandante Geral, dos Chefes e Diretores dos demais órgãos que integram o Comando Geral da Corporação.

O Boletim Geral Eletrônico será editado todos os dias úteis, sob a responsabilidade da assistência do Comandante Geral.

A documentação que fará parte do bojo do BGE deverá ser apresentada até às 12:00 horas do dia anterior à publicação.

As matérias provenientes dos Boletins Internos (BIs), também informatizados, que forem de importância do BGE serão recebidos automaticamente via sistema.

As publicações do BIs, que se destinarem ao BGE, sairão de sua fonte já com o respectivo comando de incorporação ao BGE, o que ocorrerá no momento em que for aberto a tela para confecção do documento diário.

O BGE conterà as seguintes partes:

I PARTE – SERVIÇOS DIÁRIOS

Esta parte conterà escalas de serviços diários do QCG e escalas gerais da Corporação, bem como uniformes.

II PARTE – INSTRUÇÃO E ENSINO

Nesta parte constará matérias pertinentes a cursos, estágios, palestras, programas de instrução e competições esportivas.

III PARTE – ASSUNTOS GERAIS E ADMINISTRATIVOS

5.7. BOLETIM GERAL ELETRÔNICO (BGE)

Nele constará atos ostensivos do Comandante Geral, dos Chefes e Diretores dos demais órgãos que integram o Comando Geral da Corporação.

O Boletim Geral Eletrônico será editado todos os dias úteis, sob a responsabilidade da assistência do Comandante Geral.

A documentação que fará parte do bojo do BGE deverá ser apresentada até às 12:00 horas do dia anterior à publicação.

As matérias provenientes dos Boletins Internos (BIs), também informatizados, que forem de importância do BGE serão recebidos automaticamente via sistema.

As publicações do BIs, que se destinarem ao BGE, sairão de sua fonte já com o respectivo comando de incorporação ao BGE, o que ocorrerá no momento em que for aberto a tela para confecção do documento diário.

O BGE conterà as seguintes partes:

I PARTE – SERVIÇOS DIÁRIOS

Esta parte conterà escalas de serviços diários do QCG e escalas gerais da Corporação, bem como uniformes.

II PARTE – INSTRUÇÃO E ENSINO

Nesta parte constará matérias pertinentes a cursos, estágios, palestras, programas de instrução e competições esportivas.

III PARTE – ASSUNTOS GERAIS E ADMINISTRATIVOS

Conterá assuntos envolvendo alteração de pessoal, como: movimentações, licenças, férias, promoções, declaração de benefícios, etc. Assuntos administrativos, como: transcrição de documentos, despacho de requerimento, inspeção de saúde, comissões e acessórios, material (aquisição, inclusão em carga, descarga, transferência, comissões de recebimento, de descarga); Inquérito Técnico e Licitação.

IV PARTE – JUSTIÇA E DISCIPLINA

Esta divisão trará louvor e elogios, IPM (nomeação, solução e encaminhamento), Justiça Comum (flagrante delito, condenação, anistia, prisão preventiva, intimação, etc.), Deserção (início, apresentação), Conselho de Justiça, de Disciplina (sindicância, corretivo disciplinar e licenciamento a bem da disciplina).

O BGE será estruturado da seguinte forma:

Menu de entrada

- 1 PARTE – serviços diários
- 2 PARTE - assuntos gerais e administrativos
- 3 PARTE – instrução e ensino
- 4 PARTE – justiça e disciplina

1. PARTE – SERVIÇOS DIÁRIOS

- 1.1 – Escalas de serviços diários
- 1.2 – Uniformes

- 1.1 – Escalas de serviços diários

- 1.1.1 – Superior de dia
- 1.1.2 – Supervisor de área
- 1.1.3 – Plantonistas:

- Sargento;
- Cabo;
- Soldado;
- Soldado;
- Soldado.

1.2 – Uniforme

Dia	Administrativo	Operacional
2ª	- 3º A	- 4º A
3ª	- 3º A	- 4º A
4ª	- 3º A	- 4º A
5ª	- 3º A	- 4º A
6ª	- 4º A	- 4º A

2. PARTE – Instrução e ensino

- 2.1. Cursos
- 2.2. Estágios
- 2.3. Palestras
- 2.4. Programa de instrução
- 2.5. Competições esportivas
- 2.6. Apresentação de diplomas e certificados
- 2.7. Outros

As publicações aqui contidas, sempre que forem de interesse particular do policial, serão automaticamente remetidas ao Boletim de sua OPM, bem como alterarão sua ficha individual.

As matérias aqui contidas que forem de interesse de todas OPM serão, automaticamente, inseridas nos respectivos Boletins Internos Eletrônicos (BIEs).

3. PARTE – Assuntos gerais e administrativos

3.1 Movimentações

3.2 Afastamentos

3.3 Promoções

3.4 Benefícios

3.5 Deslocamentos

3.6 Inspeção de saúde

3.7 Comissões e assessorais

3.8 Material

3.9 Inquérito técnico

3.10 Licitação

3.11 Outros

As publicações aqui contidas, sempre que forem de interesse particular do policial, serão automaticamente remetidas ao Boletim de sua OPM, bem como alterarão sua ficha individual.

As matérias aqui contidas que forem de interesse de todas OPM serão, automaticamente, inseridas nos respectivos BIEs.

4. PARTE – Justiça e disciplina

- 4.1. Elogios
- 4.2. Punições
- 4.3. Justiça
- 4.4. Sub-júdice
- 4.5. Condenações / absolvições
- 4.6. Prisão preventiva
- 4.7. Conselhos de justificação / disciplina
- 4.8. IPM e sindicância
- 4.9. Outros

As publicações aqui contidas, sempre que forem de interesse particular do policial, serão automaticamente remetidas ao Boletim de sua OPM, bem como alterarão sua ficha individual.

As matérias aqui contidas que forem de interesse de todas OPM serão, automaticamente, inseridas nos respectivos BIEs.

Considerações sobre o BGE

É essencial que todas as informações se interajam entre si, afim de se atualizarem mutuamente, proporcionando uma cobertura completa de todas as matérias publicadas.

As vantagens advindas deste sistema automatizado de boletim estão no fato de que haverá uma economia considerável de pessoas empregadas na confecção e transcrição deste documento. Por outro lado, o processo ganhará em agilidade e rapidez na manipulação de informações, o que conduzirá a uma implementação na administração de pessoal da Corporação.

5. 8. BOLETIM INTERNO ELETRÔNICO (BIE)

Conterá os atos ostensivos dos comandantes, chefes e diretores de OPM e transcrições do BGE que forem de interesse dos integrantes das respectivas Unidades.

O BIE será editado todos os dias úteis até às 11:45 horas, sob a responsabilidade da Secretaria ou do setor equivalente, utilizando o mesmo modelo para a elaboração do BGE.

Seguindo o mesmo princípio do Boletim Geral o BIE também exportará informações automaticamente para o BGE, através de um comando que, ao fim de cada assunto, pergunta ao operador se aquela matéria destina-se ao BGE; caso afirmativo a operação será executada.

5.9. BOLETIM GERAL RESERVADO ELETRÔNICO (BGRE) E BOLETIM INTERNO RESERVADO ELETRÔNICO (BIRE)

Serão editadas esporadicamente e conterão matérias de natureza sigilosa, determinadas pelo interesse e importância do assunto. A responsabilidade direta será da Segunda seção do EM e Segunda seção das Unidades, respectivamente.

As publicações aqui contidas, sempre que forem de interesse particular do policial, serão automaticamente remetidas ao Boletim de sua OPM, bem como alterarão sua ficha individual.

As matérias aqui contidas que forem de interesse de outras OPMs serão, automaticamente, inseridas nos respectivos BIREs.

5.10. FECHAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DOS BOLETINS

Atualmente, na PMGO, a distribuição dos Boletins é efetuada através de estafetas ou mensageiros, que tanto trazem os Boletins Internos quanto levam os Boletins Gerais. Entretanto, tal método de distribuição não tem se mostrado o ideal, uma vez que pela extensão territorial do Estado, tais documentos podem levar de dez a quinze dias para chegarem a seu destino, o que causa sérios transtornos administrativos.

Com a implantação do Boletim Eletrônico, tal situação não ocorrerá, pois após o fechamento, o mesmo é automaticamente enviado para a (s) unidade (s) de destino, ou

seja, a comunicação é feita via rede de teleprocessamento, chegando instantaneamente ao terminal da OPM.

O fechamento do Boletim ocorrerá no momento em que a autoridade responsável assinar uma via do citado documento, anteriormente impressa, que ficará arquivada para os fins de mister.

5.11. FICHA INDIVIDUAL INFORMATIZADA DO PM

Hoje, na Polícia Militar de Goiás, os dados individuais de cada PM são cadastrados em fichas de papel, em duas vias, ficando uma na OPM em que serve o militar e a outra no Quartel da Ajudância Geral (QAG), especificamente na DP/1. Para sua alteração, são empenhados tantos homens quanto forem as Unidades PM, o que leva a Corporação a manter um grande número de policiais à disposição exclusiva desse processo. É de se ressaltar, ainda, a vulnerabilidade do processo, uma vez que, por ser totalmente manual, há a grande possibilidade de erros, atrasos, sabotagens e falcaturas.

A nossa proposta é que esse processo seja totalmente automatizado, ou seja, que todas as informações individuais do militar sejam lançadas, controladas e alteradas pelo sistema informatizado.

O cadastramento eletrônico do pessoal da PM trará inúmeros benefícios, tais como: economia de pessoal, rapidez, agilidade, confiabilidade nas informações, maior espaço físico (antes destinado à grande quantidade de papéis arquivados), maior durabilidade das informações arquivadas e a possibilidade de estatísticas em tempo real nas mais diversas opções.

Como sugestão apresentamos, a seguir, uma relação de itens que poderão compor a Ficha Individual Eletrônica do Policial Militar:

1. inclusão – alteração – consulta:

- endereço
- casamento
- separação judicial/divórcio
- características físicas
- documentação
- fórmula datiloscópica
- homônimos
- promoção
- movimentação
- função
- averbação de tempo de serviço
- afastamentos
- tempo de serviço
- punições e condenações
- elogios
- dependentes

5.12. QUADRO DE EFETIVO

Atualmente o controle do efetivo da Corporação é feito através de um único microcomputador instalado na DP/4, que não se acha interligado a nenhuma outra seção,

de forma que se outro setor necessitar de alguma informação relativa a pessoal deverá se deslocar até a referida seção.

A atualização das informações é feita através do Boletim Geral, ou seja, só serão atuais até a medida que o Boletim estiver em dia, o que compromete a agilidade e confiabilidade dos dados, gerando transtornos ao Comando.

Com a implantação de um quadro de efetivo totalmente informatizado e interligado a todos os demais setores da administração, com certeza teríamos todas as informações relativas a pessoal instantaneamente atualizadas após cada veiculação dos respectivos Boletins.

É interessante ressaltar ainda que, todas as informações estariam sendo cruzadas e atualizadas constantemente. Tanto a Diretoria de Pessoal, como órgão maior no controle do pessoal da Polícia Militar, quanto as OPMs, teriam controle total do seu efetivo.

Outra aplicação desse sistema é o assessoramento a comissões de promoção de oficiais e praças (CPO e CPP), elaborando relatório do efetivo previsto e existente nos diversos quadros da Corporação, com a finalidade de apresentar subsídios para a citada comissão se direcionar na execução da política de promoções.

5. 13 ESTATÍSTICAS

Qual o percentual do efetivo, a nível de PMGO, empregado na atividade fim e atividade meio?

Qual o percentual do efetivo se encontra de férias hoje?

Qual o percentual do efetivo que se encontra baixado por problemas de saúde?

A que nível chegou esse percentual no ano de 1998?

Qual o percentual de inclusões e exclusões no período de 1985 e 1990?

São indagações que, com certeza, a Diretoria de Pessoal da Corporação teria dificuldade em responder instantaneamente e que se dispusesse do mecanismo para resposta imediata seria um grande instrumento para o Comandante na implantação de qualquer política de comando.

Estas questões levantadas foram apenas uma amostra do universo de informações que podem ser requeridas da Administração PM, onde se verifica seu total desaparelhamento para responder a esses e outros quesitos.

Partindo da premissa que toda estatística leva a uma tomada de decisão e que para qualquer organização a informação em tempo hábil possibilita a implementação de ações mais acertadas, concluímos que é essencial a criação desse módulo no Sistema de Pessoal da Polícia Militar.

5.14. EMISSÃO DE DOCUMENTOS

Atualmente, quando o PM deseja uma certidão de tempo de serviço para qualquer fim, o mesmo se dirige à DP/1 e solicita, verbalmente, ao atendente a confecção do documento, o qual anota para em momento oportuno realizar a busca da ficha individual do PM no arquivo geral e posteriormente efetuar uma pesquisa para, então, datilografar ou digitar a referida certidão, levando para tanto, no mínimo, vinte e quatro horas para entregar o documento solicitado.

No parágrafo anterior apresentamos apenas uma situação que ocorre diariamente e que não difere muito para outros documentos. Verificou-se a grande demora no atendimento da solicitação, gerando insatisfação do público interno, que se vê mal atendido em suas necessidades.

Pelo exposto acima, propomos a automatização desse processo, não só para a emissão desse documento específico, mas de todos aqueles que são requeridos rotineiramente. Desta forma, será possível o pronto atendimento da solicitação, elevando, assim, o grau de satisfação do homem.

Nesse contexto, vários documentos, resguardado as competências, poderiam ser emitidos pelas próprias OPMs, o que pouparia o deslocamento do policial de sua Unidade.

5.15 CONTROLE DE SEGURANÇA DO SISTEMA

A segurança do sistema é efetuada pelo próprio sistema. O acesso é feito através de senhas dos operadores, os quais são, previamente, cadastrados em diferentes níveis de acesso, conforme a área de atuação de cada um. Quando o acesso é autorizado pelo sistema qualquer alteração é realizada, o mesmo registra o nome e a identidade de quem efetuou a transação. A segurança do sistema é total, sendo impossível a um operador acessar outro terminal ou impressora para o qual não esteja cadastrado. De igual forma torna-se impossível a qualquer outro órgão acessar informações da PMGO.

O controle de senhas para acesso é feito por um gerenciador de sistema da Polícia Militar que, preferencialmente, deverá ser um Oficial do posto de Major QOPM, do serviço ativo e que possua conhecimentos na área de Informática e Administração de Pessoal.

5.16 COMUNICAÇÃO ENTRE TERMINAIS

Será possível a comunicação de mensagens pessoais entre os operadores, através do sistema. Tendo prévio conhecimento do código de cada terminal, o operador poderá manter contato individual ou transmitir mensagens para toda a rede..

CONCLUSÃO

Nesta monografia procuramos fazer uma análise dos métodos de Administração de Pessoal empregados na Polícia Militar do Estado de Goiás, buscando sempre compará-los com os modernos conceitos da arte de administrar, com intuito de avaliá-los e localizá-los no contexto da matéria.

De todo o estudo, ficou apurado que a Polícia Militar não possui uma Política de Pessoal definida e clara. Antes, se auto-determina, nesse contexto, através de ações empíricas, quase sempre a mercê das paixões de seus Comandantes.

Podemos, então, dizer que a Administração de Pessoal na Polícia Militar não é apenas a ponta do imenso “iceberg” de problemas da Corporação, mas sim a base deste.

Sabemos que o conceito da empresa moderna, tanto a privada quanto a pública, passa por constantes e dinâmicas modificações, buscando sempre se firmar num mercado consumidor cada vez mais exigente e menos disposto a perdoar falhas.

A Polícia Militar, em razão da natureza do serviço que presta, já encontra na sociedade uma predisposição a antipatia, o que se torna um diferencial entre os demais órgãos da Administração Pública, exigindo desta um esforço a mais no sentido de superar tais dificuldades.

Lamentavelmente, os responsáveis pela Instituição parecem que ainda não atinaram para a gravidade da situação, pois o momento requer urgentes e radicais medidas para que possamos inserir a PM na realidade do contexto atual.

Não temos a receita para a solução do problema da Instituição, porém, afirmamos que o caminho para tal tem de passar, obrigatoriamente, pela implementação de uma política de pessoal voltada para o elemento humano, “coração da engrenagem”.

BIBLIOGRAFIA

ACKOFF, Russell L.- **Planejamento empresarial**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, AS, 1975

BRASIL - Ministério do Exército – **Organização e métodos**. EGGCF, [s. l.], 1978

_____. Presidência da República – **Os caminhos da qualidade**. Brasília: [s. e.], 1996

CHIAVENATO, Idalberto – **Teoria geral da administração**. 3.ed. v.1 e 2. São Paulo: McGraw-Hill, 1987

CHINELATO FILHO, João – **O & M integrado à informática**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1990

FARIA, A . Nogueira de – **Organização de empresas** – 5. ed. v.1. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1974

FERREIRA, Paulo Pinto – **Administração de pessoal**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1977

FERREIRA, Avilmar Santos, Cap. PMGO – **Sistema de gerenciamento de pessoal**, Goiânia: APM/CAO, 1997. Monografia. Mimeo.

GOIÁS - Secretaria de Segurança Pública e Justiça. **Plano de ações conjuntas- União, Estados, Municípios e comunidades**. Goiânia, 1999. Apostila. Mimeo

- HIROFUMI, Paulo Roberto, Cap PMDF – **A informação na mão com a informatização do boletim do Comando Geral – On Line**, Goiânia: APM/CAO, 1994. Monografia. Mimeo.
- KONTZ, Harold /O'DONNELL Cyril – **Princípios de administração**. 3. ed. v.1. e v.2. São Paulo: Biblioteca Pioneira de Administração e Negócios, 1973
- OLIVEIRA, Evandro, Cap PMDF – **O Gerenciamento de recursos humanos na Polícia Militar: uma reflexão**, Goiânia: APM/CAO, 1996. Monografia. Mimeo.
- ROCHA, L. O . Leal da – **Organização e métodos – Uma abordagem prática**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 1987
- SILVA, A . Teixeira da – **Administração e controle** – 4. ed. São Paulo: Atlas, 1981
- SIQUEIRA, Belmiro – **Elementos de administração de pessoal**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Rio, 1975
- TAYLOR, F. Wislow – **Princípios de administração científica**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 1970

ANEXOS

Caro PM este questionário tem por objetivo traçar um perfil do Policial Militar goiano, servindo de base referencial a trabalho de pesquisa realizado por alunos do CAO/99, na área de Administração de pessoal. Sua participação é muito importante para melhorarmos nossos destinos.

Não precisa se identificar.

Responda individualmente apenas o que se pede.

Antecipadamente agradecemos sua valiosa colaboração.

01- Qual sua graduação ou posto ?

01- Quanto tempo você serve na PMGO ?

03- Você sabe onde se localiza a Diretoria de Pessoal (DP)da PMGO ?

() sim () não

04- Conhece a estrutura e as missões das Seções da DP ? () sim () não

05- Onde se localiza a DP/1 ?.....Qual sua missão ?.....

06- Onde se localiza a DP/3 ?.....Qual sua missão ?.....

07- Onde se localiza a DP/5 ?.....Qual sua missão ?.....

08- Quais os direitos você já solicitou junto a administração de seu quartel ou Seção do Comando Geral:.....

09- Quando você requereu algum direito seu junto a Adm. PM a resposta foi:

() imediata () demorada () não houve resposta () houve má vontade no atendimento

10- Você tem conhecimento de seus direitos trabalhistas, tais como férias, dispensas, quinquênios, licenças, etc. ? () todos () alguns () nada

11- Você tem conhecimento que a maioria de seus direitos são atendidos através de requerimentos ? () sim () não

12- Atualmente a concessão de alguns direitos do PM é feita através de requerimento da parte interessada. Você concorda que alguns desses direitos deveriam ser concedidos automaticamente ? () sim () não

13- Você concorda com a forma como é conduzida a política de movimentação de pessoal na PMGO ? () sim () não () não tenho opinião formada.

14- O que é necessário para que melhore a Política de Movimentação de Pessoal na PMGO ?

() criar e cumprir Regulamentos () permanecer como está

() outro.....

15- Você tem orgulho de ser um Policial Militar? () sim () não porque ?.....

16- Você tem liberdade de criticar processos e fazer sugestões dentro da Instituição ? () sim () não

17- Você se acha valorizado na Corporação ? () sim () não

18- Você esta na PMGO por: () ideal () necessidade () falta de opção () se acomodou

19- O que mais lhe agrada na PMGO :

() salário () condições de trabalho () escala de serviço () estabilidade

() assistência IPASGO () poder de mando da farda () tipo de serviço () outros.

Quais?.....

20- O que mais lhe desagrada na PMGO?

a).....

b).....

c).....

21- Qual o seu salário líquido ? Não incluso os descontos particulares. R\$.....

22- Exerce outra atividade para complementar sua renda na PMGO ? () sim

() não

23- Qual seu estado civil ? () casado () solteiro

() divorciado/desquitado/separado () amasiado

24- Se casado ou vivem juntos, sua companheira trabalha ? () sim () não

25- Tem quantos filhos ?.....

26- Se tem filhos em idade escolar, ele(s) estuda(m) em escola: () pública () particular

27- Qual seu grau de escolaridade ?.....

28- Pretende fazer algum curso interno na PMGO ? () sim () não

29- Possui casa própria ? () sim () não

30- Possui veículo próprio ? () sim qual ?..... () não

31- Possui arma própria ? () sim () não

32- Pratica alguma religião ? () sim qual ?..... () não

33- Possui familiares na PM ? () sim quantos ?.....() não

34- Você e sua família gostariam de participar de alguma atividade recreativa no quartel PM junto a seus companheiros? () sim () não

35- Atualmente exerce atividade: () administrativa () operacional

36- Se pudesse optar exerceria apenas atividade: () administrativa

() operacional () qualquer uma

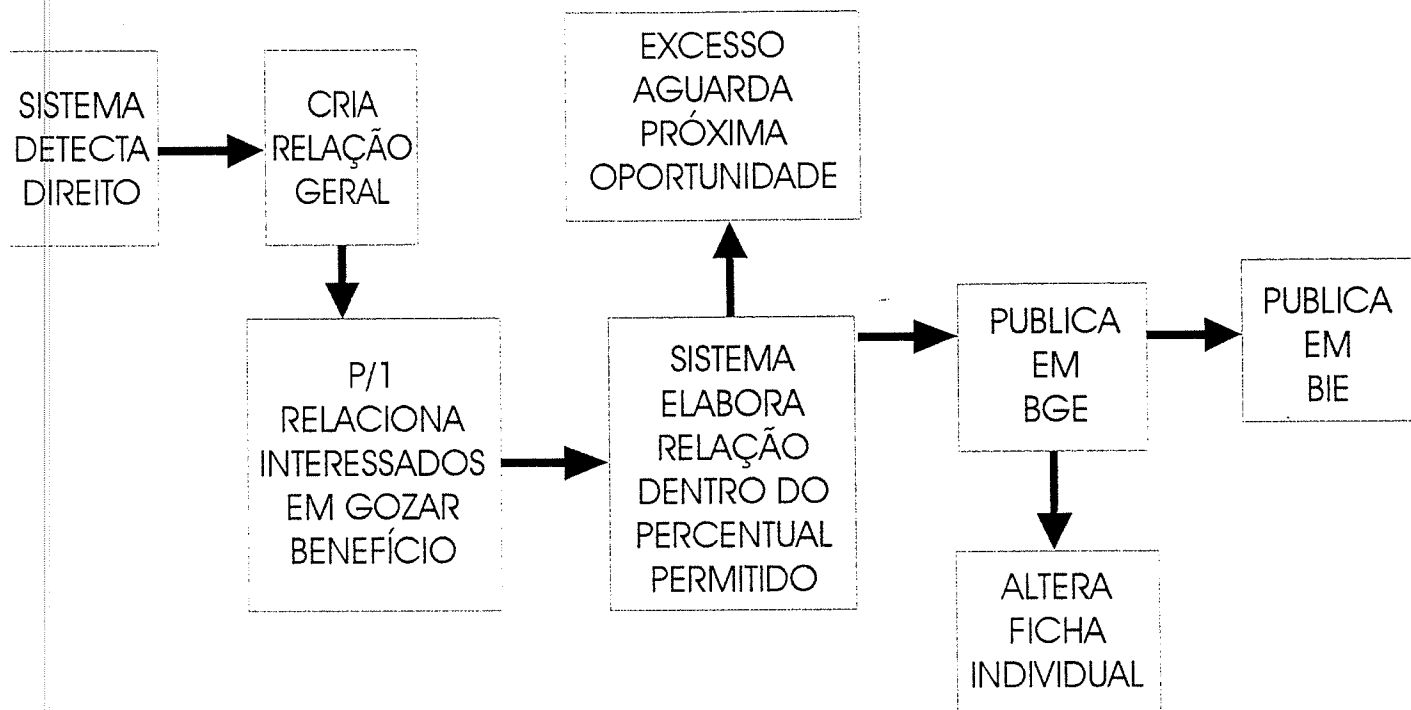
37- Se você serve a PM no interior, a distância em relação ao Comando Geral lhe traz algum transtorno de natureza administrativa? () sim () não () não faz diferença

38- Acha importante o uso do computador pela Polícia Militar? () sim () não

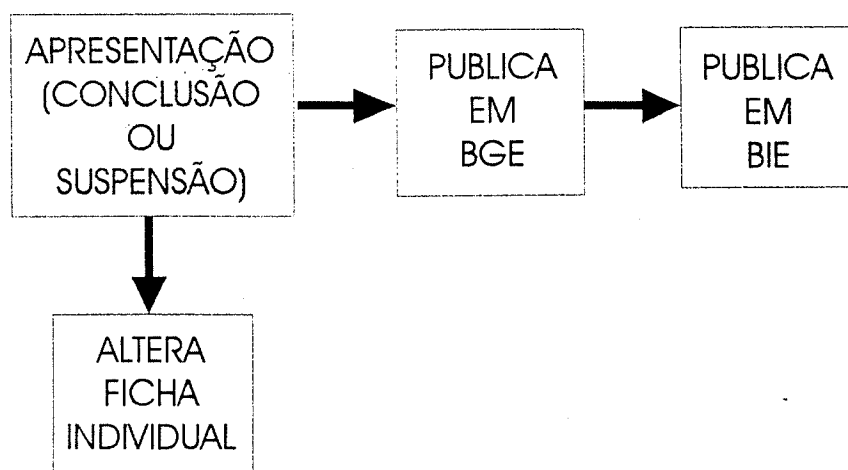
39- Você tem alguma noção do uso do computador? () sim () não, porém gostaria de aprender () não, e não gostaria de aprender.

LICENÇA ESPECIAL

INÍCIO

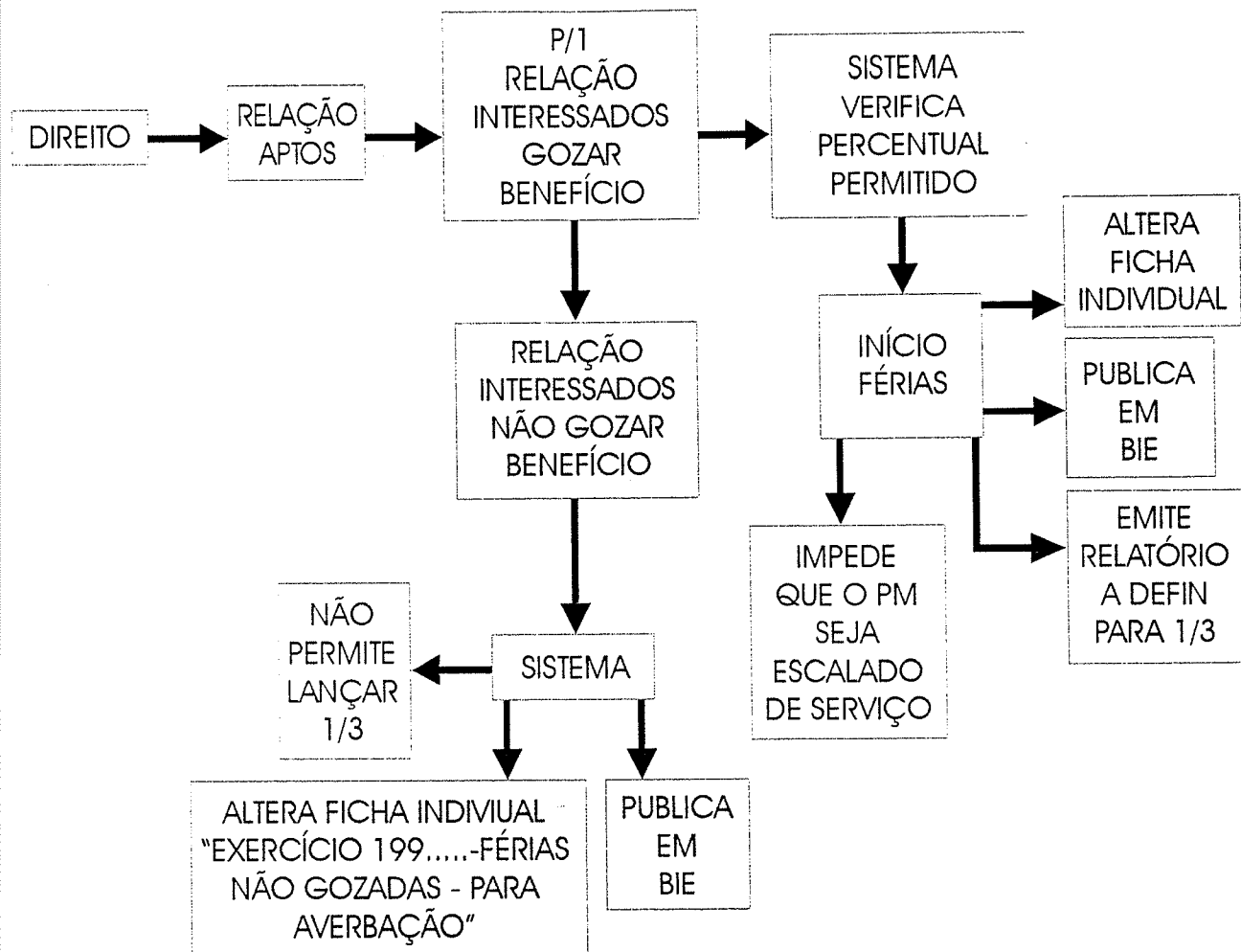


TÉRMINO

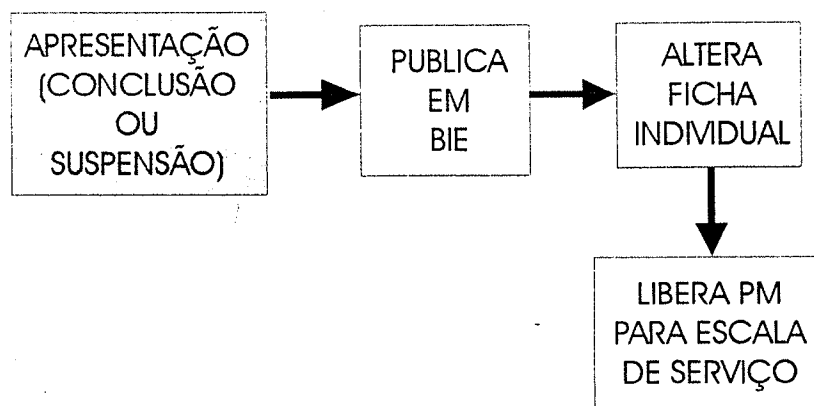


FÉRIAS

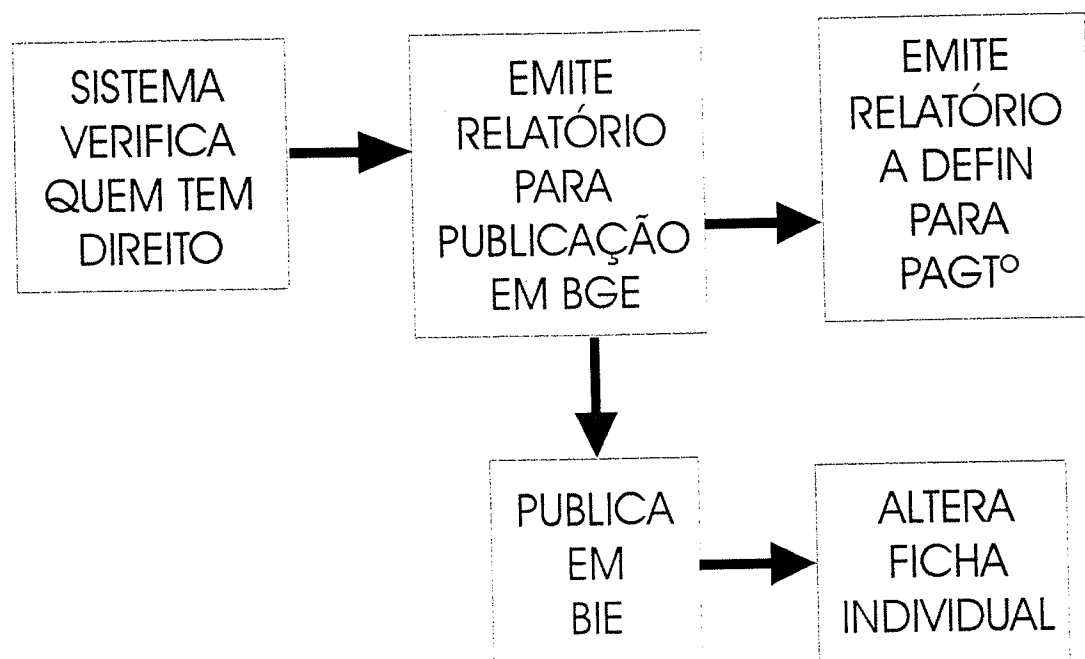
INÍCIO



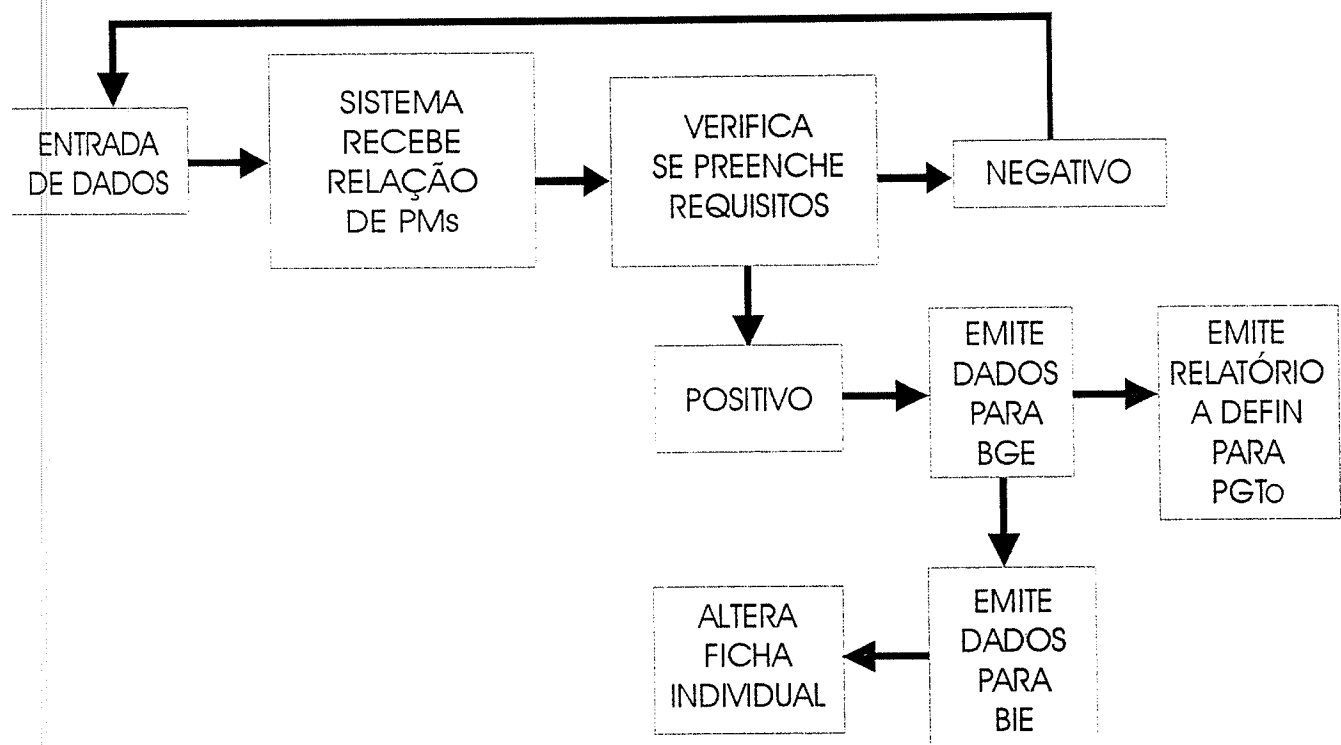
TÉRMINO



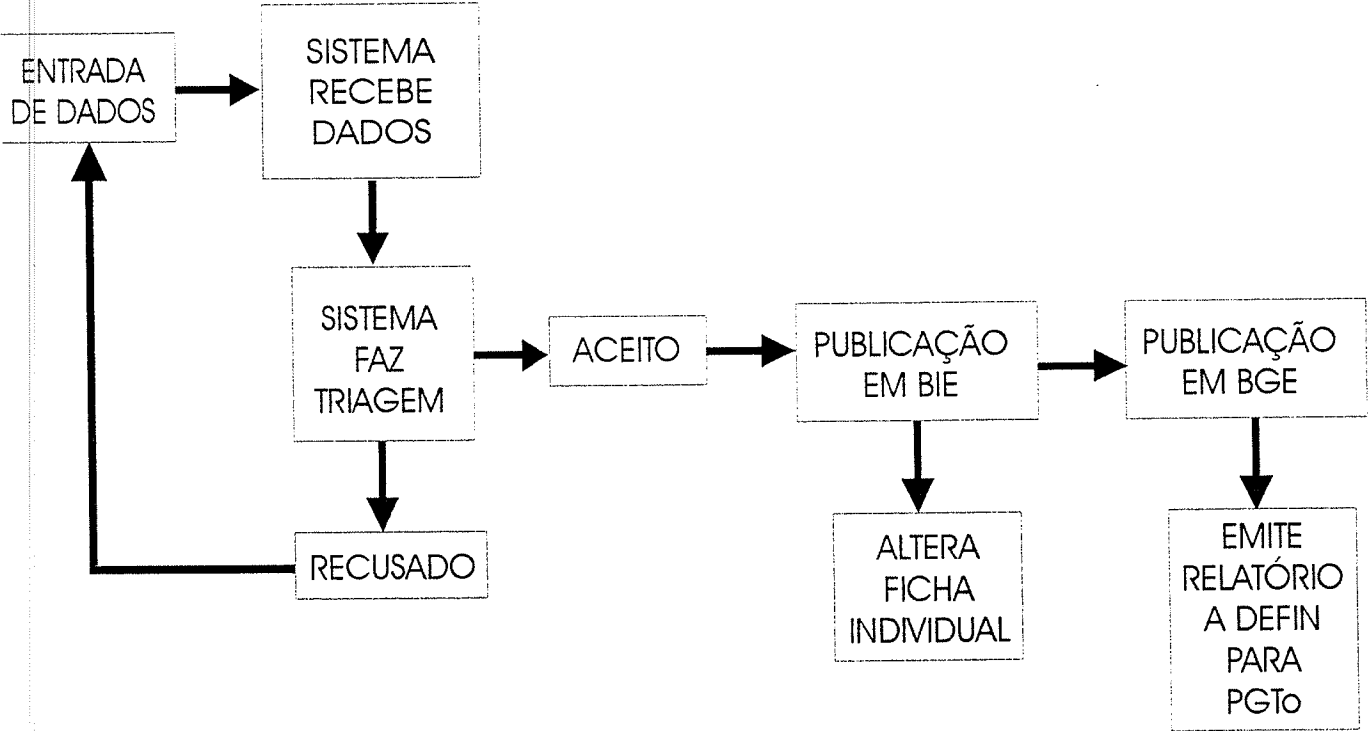
QUINQUÊNIO



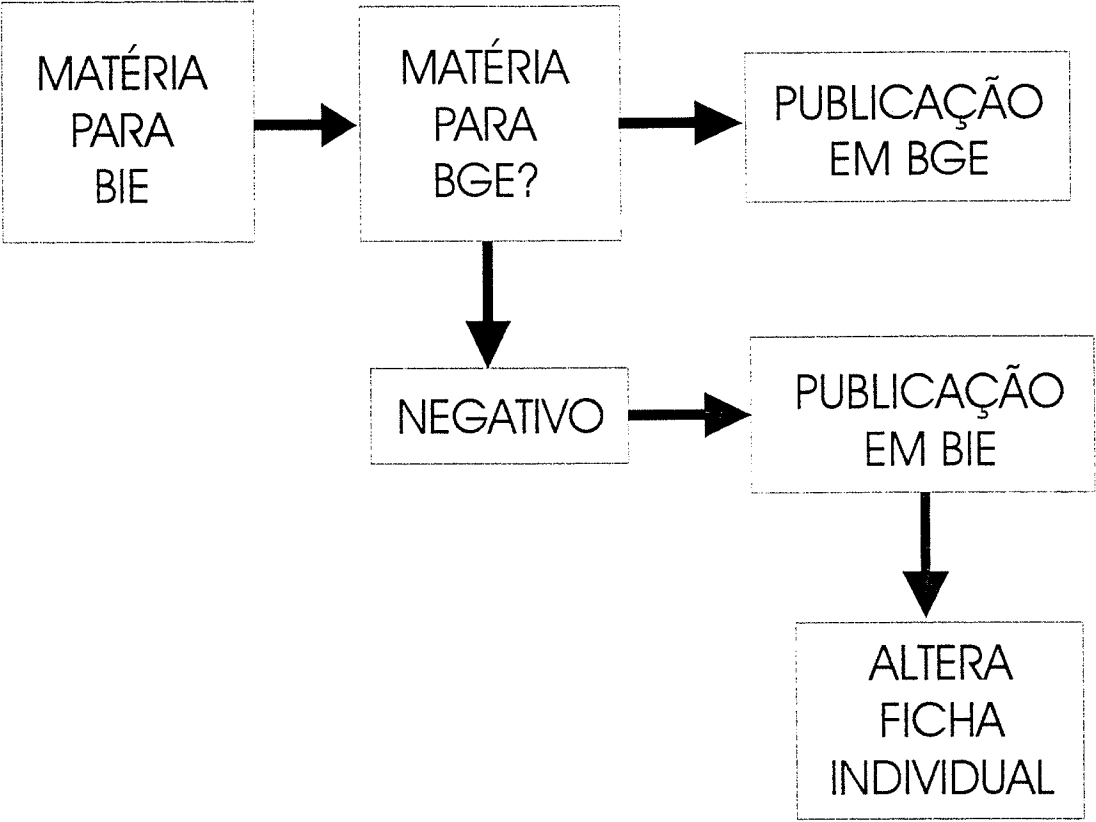
GRATIFICAÇÃO DE MOTORISTA



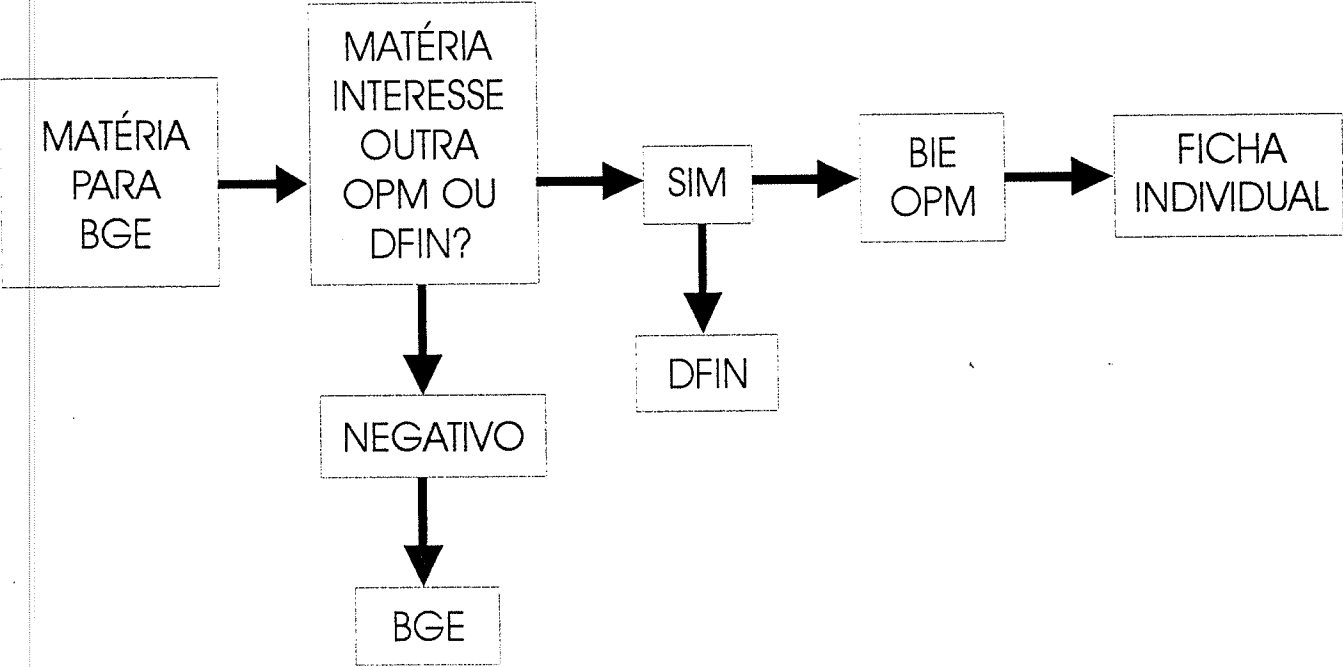
**SALÁRIO FAMÍLIA/ AUXÍLIO MORADIA II/ DISPENSA NOJO/
DISPENSA LUTO/ LICENÇA MATERNIDADE/ PATERNIDADE**



BOLETIM INTERNO ELETRÔNICO (BIE)



BOLETIM GERAL ELETRÔNICO (BGE)

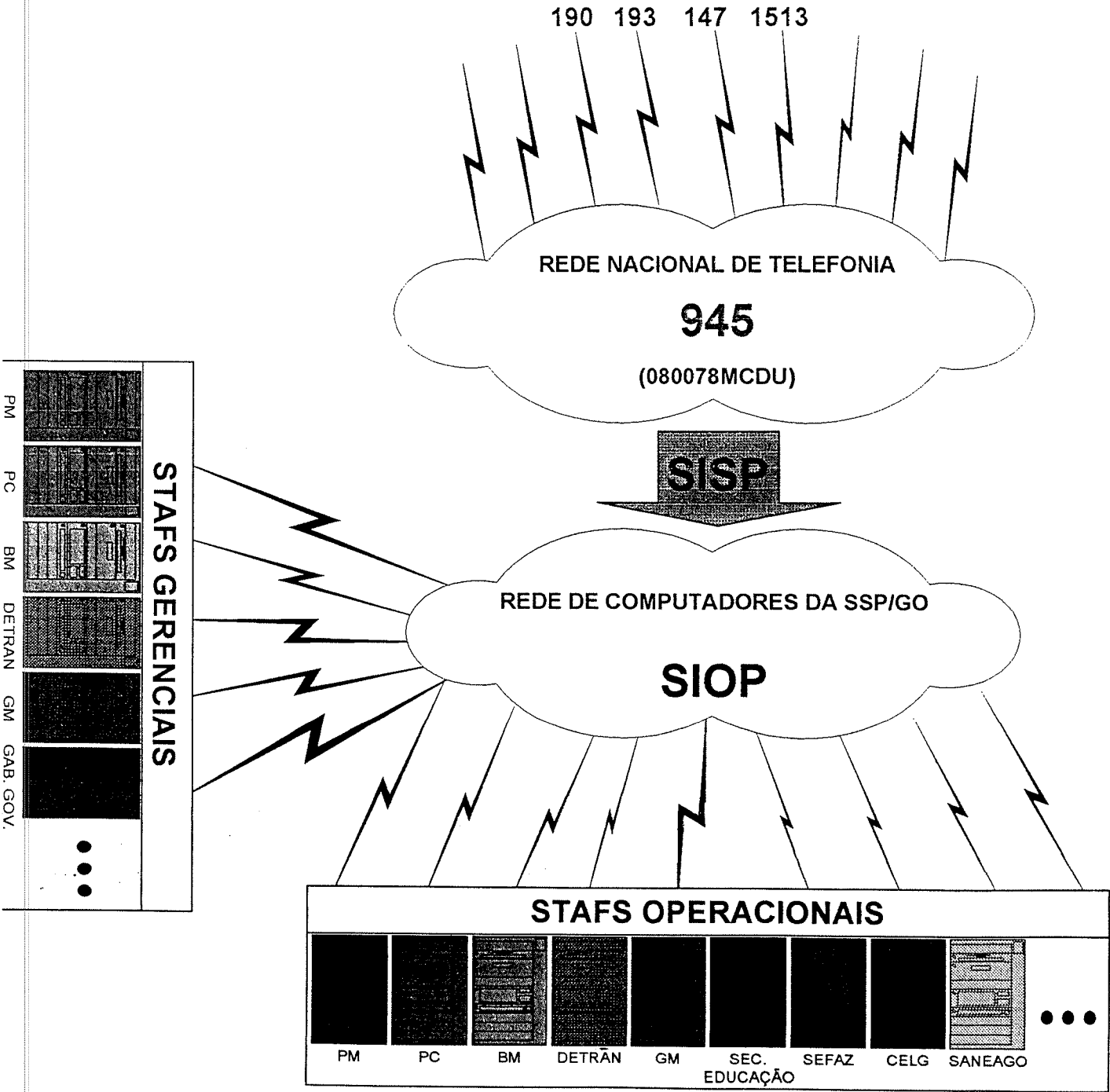


APÊNDICE



ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA E JUSTIÇA
ASSESSORIA DE INFORMAÇÕES E PROCESSAMENTO DE DADOS
SIOP – SISTEMA INTEGRADO DE OPERAÇÕES

TOPOLOGIA





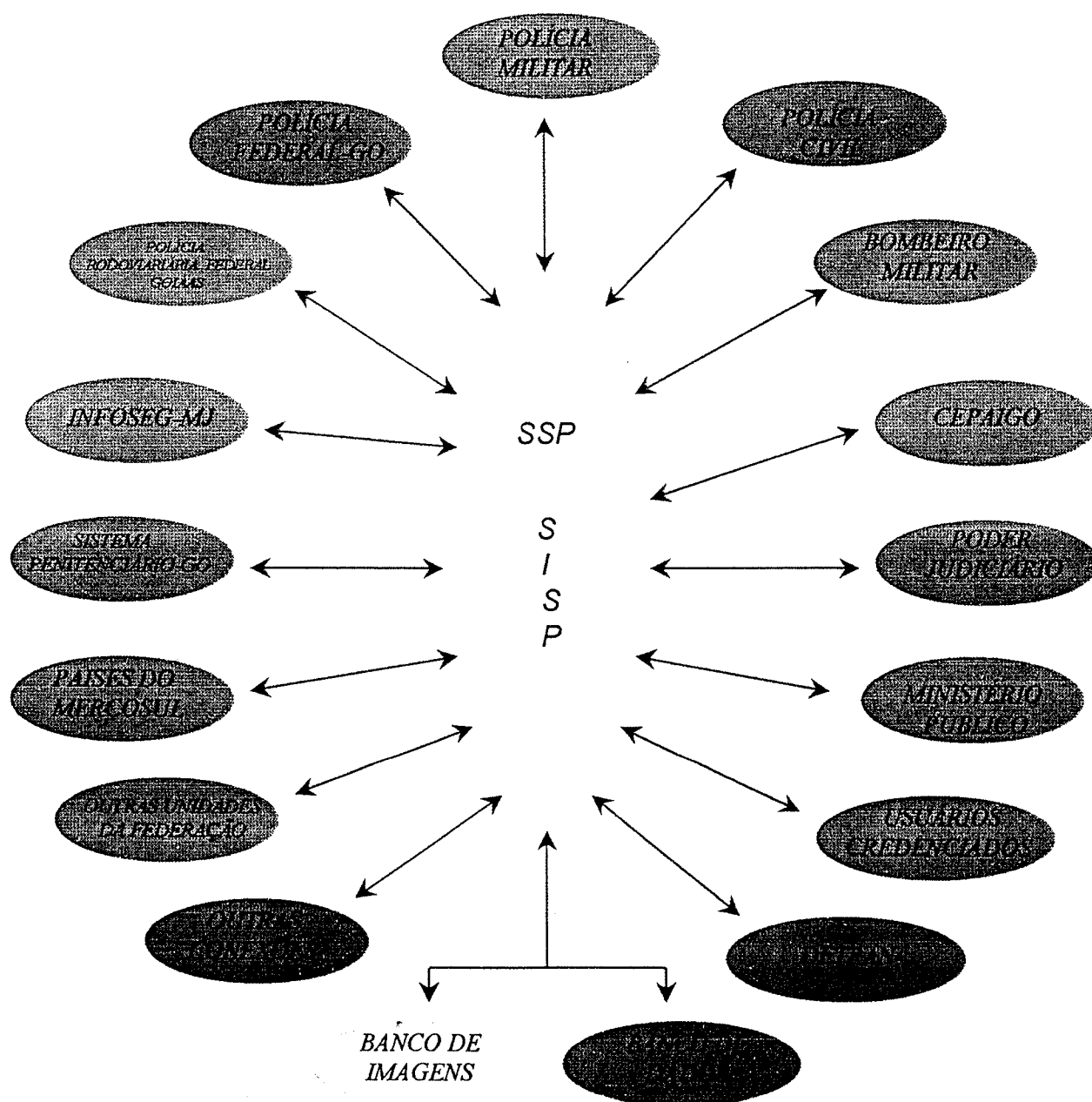
ESTADO DE GOIÁS

SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA E JUSTIÇA

ASSESSORIA DE INFORMAÇÕES E PROCESSAMENTO DE DADOS

SISP – SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA SEGURANÇA PÚBLICA

AMBIENTE

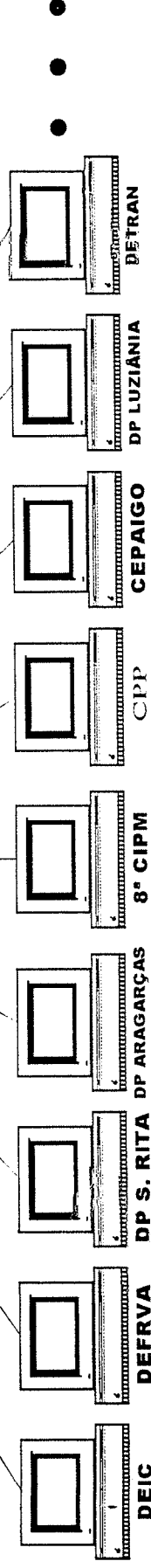




ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA E JUSTIÇA
SISP - SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA SEGURANÇA PÚBLICA E JUSTIÇA

INTEGRAÇÃO GLOBAL

MAIN FRAMES



Dr. Demóstenes Lázaro Xavier Torres - Secretário
Engº Baltazar Rodrigues de Melo - Assessor de Informações
FEV/1999

SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA
SISP - SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA SEGURANÇA PÚBLICA
ARQUITETURA DE TELEPROCESSAMENTO

