

Estado de Goiás

Polícia Militar

Academia de Polícia Militar

Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais

O Apoio Social ao Policial Militar de Goiás

Carlos Roberto de Souza

Goiânia - 1996

**BAPM**

**Trabalho técnico-profissional apresentado à Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, como exigência parcial, para aprovação no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais - CAO/1996, sob a orientação do Ten Cel PM Durvalino Câmara dos Santos.**

## AGRADECIMENTOS

*A Deus, razão da existência de todas as coisas, pela proteção e direcionamento de nossas vidas.*

*A minha esposa NEUMA e a meus filhos TREVOR e RAÍSSA pela paciência e abnegação dos momentos de convívio e lazer, neste último semestre, e terem ainda se constituído em fonte de carinho, energia e companheirismo, verdadeiros néctares para amenizar os embates naturais dos relacionamentos sociais, em seu sentido amplo.*

*Ao grande mestre e amigo, TC PM Durvalino Câmara dos Santos, pela segurança e conhecimento emprestados a nós, tendo sido um privilégio tê-lo como orientador de conteúdo.*

*Viva sua vida interior com mais intensidade, porque Deus está permanentemente dentro de você, apesar de suas imperfeições e defeitos.*

*O Pai habita em todas as coisas criadas, chamando todas criaturas para o caminho da justiça, da virtude, do amor.*

*Ninguém pode destruir esta verdade: Deus está dentro de você.*

*Saiba descobri-lo e terá conquistado a felicidade.*

***Carlos Torres Pastorinho***

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>06</b>
<b>CAPÍTULO 1 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>09</b>
1. SERVIÇO SOCIAL .....	10
2. ASSISTÊNCIA SOCIAL .....	10
3. PREVIDÊNCIA SOCIAL .....	10
4. BEM-ESTAR SOCIAL .....	10
5. AÇÃO SOCIAL .....	11
6. RELAÇÕES E DIFERENÇAS ENTRE ASSISTÊNCIA SOCIAL, BEM ESTAR SOCIAL, AÇÃO SOCIAL E SERVIÇO SOCIAL .....	11
7. DAS FINALIDADES DO SERVIÇO SOCIAL .....	15
8. DO SUJEITO E OBJETO DO SERVIÇO SOCIAL .....	18
9. DAS BASES CIENTÍFICAS DO SERVIÇO SOCIAL .....	20
10. POSTULADOS E PRINCÍPIOS OP. DO SERVIÇO SOCIAL .....	22
<b>CAPÍTULO II - SERVIÇO SOCIAL NA EMPRESA E A BUSCA DA QUALIDADE DE VIDA .....</b>	<b>27</b>
1. SERVIÇO SOCIAL NA EMPRESA - PROPOSTAS .....	27
2. QUALIDADE DE VIDA, PREOCUPAÇÃO FUNDAMENTAL DO SERVIÇO SOCIAL .....	28
<b>CAPÍTULO III - TRINÔMIO: TÉCNICO, FÍSICO E PSICOLÓGICO .</b>	
1. ASPECTOS TÉCNICOS DA FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL .....	31
2. A COMPLEIÇÃO E SUA IMPORTÂNCIA AO PM.....	32
3. ASPECTOS PSICOLÓGICOS NO DESEMPENHO POLICIAL.....	33
<b>CAPÍTULO IV - AVALIAÇÃO FÍSICA E PSICOLÓGICA NA PMGO.....</b>	<b>43</b>
1. COMENTÁRIOS SOBRE A NGA Nº 001-PM\001-PM/1 .....	43
2. PROPOSTAS DE MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO PM .....	45
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>47</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>49</b>

## INTRODUÇÃO

Partindo-se de reflexões sobre as relações diárias do policial militar que, quando em serviço desempenha atividades, extremamente estressantes, vê-se que ele sofre pressões psicológicas, por estar a quase todo momento gerenciando crises, que vão desde pequenas agressões até assaltos com troca de tiros com os meliantes, e tantas outras situações nas quais põe em risco a vida das vítimas e a sua própria.

Esta situação de risco, sem dúvida, causa algum impacto no estado emocional do policial militar que, a cada atuação, tem de estar tranquilo, com a capacidade plena de raciocínio, para a escolha correta de como e quando agir, nas ocorrências do dia-a-dia.

Estado do Góias  
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
BIBLIOTECA

Assim, fluíram algumas indagações: Como está este equilíbrio emocional? Se não está bom, qual é a principal causa dos problemas emocionais que estão interferindo no serviço policial? Problemas de família? Problemas internos da Corporação?

Hipoteticamente, são muitos os problemas dos policiais, tanto no ambiente familiar como no profissional. Problemas de ordem material, de relacionamento familiar e profissional, que, com certeza, contribuem para o alcoolismo e desajuste nesses setores, com impacto direto na prestação de serviços.

Assistência social não é apenas assistir materialmente a saúde física. É também assistir psicologicamente, buscando o melhor ajuste possível do indivíduo frente às suas dificuldades. Esta última colocação, é a maior preocupação contida neste trabalho.

Esta pesquisa visa encontrar algumas respostas que venham ao menos amenizar os efeitos destas pressões psicológicas, frente à extrema importância da atuação correta do policial, considerando que lida com o mais supremo bem humano, que é a vida.

Para estruturar o presente trabalho, foram feitos estudos bibliográficos sobre o papel do serviço social, com enfoque para os problemas de desajuste emocional. Com vistas ao melhor conhecimento da origem dos problemas vivenciados pelos policiais militares, foram realizados levantamentos em órgãos assistenciais objetivando obter-se uma visão bem ampla do quadro que eles apresentam.

A conceituação de serviço social é buscada como forma de fundamentar e dar estrutura ao trabalho. Noutro momento, foi

levantado o por quê da existência dos problemas, sendo feita uma análise das normas existentes no sentido de, finalmente, apresentar propostas de mudanças, com base nos resultados alcançados.

# CAPÍTULO 1

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 1. SERVIÇO SOCIAL

Uma definição é essencialmente estática, assim, conceituar o Serviço Social é algo muito difícil; dada a sua natureza dinâmica. A palavra “serviço” vem do latim “servitiun”, “servire”, que se traduz como dependente de alguém; uma atividade feita para outrem. A palavra “social” vem do latim “sociale”, é tudo que se relaciona com a sociedade, a qual, por sua vez, pode ser definida como união durável, em vista de um fim comum. Num sentido amplo, portanto, podem ser considerados como “serviços sociais”, os recursos colocados à disposição dos membros da sociedade, seja por particulares ou pelo governo, para melhorar a qualidade de vida, elevar o nível de existência, etc. Foi mais ou menos neste sentido que se definiu o Serviço Social na primeira Conferência Internacional de Serviço Social realizado em Paris, em 1928.

Assim, pela definição acima, vê-se que está incluso no serviço social, a assistência social, a previdência social e a ação social, que veremos logo a seguir.

## **2. ASSISTÊNCIA SOCIAL**

A palavra assistência vem do latim, “adsistentia”, significando proteção, amparo, auxílio, ajuda, socorro de pessoas em certos atos, para suprir-lhes a deficiência. A palavra social, como já vimos, é tudo que se relaciona com a sociedade, como um fim comum.

É o conjunto de recursos , serviços e obras, destinados a assistir às pessoas, a satisfazer necessidades ou a solucionar problemas.

## **3. PREVIDÊNCIA SOCIAL**

O termo “previdência” vem do latim “praevidentia”, que é a qualidade ou ato de providente, antecedência, cautela, prudência. Assim, Previdência Social é uma Instituição que aplica um conjunto de normas de proteção e defesa do trabalhador ou do funcionário, mediante aposentadoria, amparo nas doenças, montepios, etc.

## **4. BEM-ESTAR SOCIAL**

A palavra “bem” vem do latim “bene”, que é a qualidade atribuída a ações e a obras humanas que lhes confere um caráter moral. Esta qualidade se anuncia através de fatores subjetivos ( o sentido de aprovação, o sentimento de dever) que levam à busca e à definição de um fundamento que os possa explicar. A palavra “estar” vem do latim “stare”, que é ser em um dado momento; achar-se (em certa condição), assim, bem-estar

social é o estado de perfeita satisfação física ou moral; conforto em sociedade.

## **5. AÇÃO SOCIAL**

A palavra “ação” vem do latim “actione”, que é o ato ou efeito de atuar; é a manifestação de uma força, de uma energia, de um agente. É a maneira como um corpo ou um agente atua sobre outro. Capacidade de mover-se, de agir, de funcionar.

Ação Social é o desenvolvimento de atos, manifestações. É o movimento que visa instituir mecanismos e medidas para a obtenção de melhoria das condições sociais.

## **6. RELAÇÕES E DIFERENÇAS ENTRE ASSISTÊNCIA SOCIAL, BEM-ESTAR SOCIAL, AÇÃO SOCIAL E SERVIÇO SOCIAL**

### **6.1. ASSISTÊNCIA SOCIAL**

O termo assistência social foi usado desde o início do século, como sendo um conjunto de atividades que visam ajudar os indivíduos necessitados, dando aí, um entendimento que a assistência social deva ser direcionada aos pobres. Contudo, nem sempre o fator econômico é o fator único que viabiliza o acesso aos recursos, serviços e obras destinadas a assistir as pessoas no tempo e espaço de suas necessidades. O termo assistência social foi o precursor do termo “Serviço Social” que naquela época não existia.

Hoje, o termo serviço social, tendo já passado pela etapa de profissionalização, passou a ser designado como os **recursos** (obras e serviços sanitários, educativos, recreativos e culturais) gratuitamente prestados por entidades públicas ou particulares. Os recursos de assistência social são frequentemente os resultados dos movimentos de Ação Social, embora em muitos países, e principalmente na América Latina, a maioria desses tenham sido criados pelo governo ou pela Igreja. Estes serviços ganham em eficiência quando são completados pelo Serviço Social, pois destinados a uma coletividade, uma categoria de pessoas, não podem considerar cada indivíduo de “per se”.

## 6.2. BEM-ESTAR SOCIAL

Termo utilizado na América do Norte, onde não se usa o termo “assistência social”, porque para eles tem um sentido negativo, uma vez que focaliza os males sociais existentes. Utilizam o termo “bem-estar social”, que enfatiza o aspecto positivo na promoção das condições necessárias a uma vida feliz.

Bem-estar social é definido como uma situação, uma condição, um estado, um conjunto de medidas proporcionadas aos indivíduos e às famílias, dando-lhes condições viáveis de vida e mais, ainda, oportunidade para torná-la sempre mais agradável, em todos os seus aspectos.

Para a ONU, “bem-estar social” não é apenas a ausência de determinados males sociais, mas um estado que se alcança com a cooperação dos próprios interessados e do governo, pela organização de medidas sociais e econômicas adequadas, e a

considera fundamental para que se alcance a paz e a segurança entre os povos.

A ONU menciona especificamente: o nível de vida elevado, direito fundamental de cada indivíduo, sem distinção de raça, religião e condições sociais ou econômicas e o desenvolvimento normal das crianças. Este bem-estar é composto de duas classes de elementos: objetivos e materiais (produção, higiene, habitação, etc..) e subjetivos e abstratos (tradições, costumes, normas, crenças, etc..).

O bem-estar social não se caracteriza por critérios de classes sociais, pois; é uma idéia que se aplica a uma cultura no seu todo. Também não distingue entre níveis econômicos, pois, o bem-estar social é um mínimo a ser alcançado para todos.

Ao ser analisada cuidadosamente a conceituação de serviço social, pode-se notar que a preocupação fundamental é chamar a atenção sobre os males e problemas sociais existentes; apresentar propostas com fins de saná-los; viabilizar a aplicação das propostas, cumulativamente, com a participação em estudos, planejamentos, buscando uma conscientização dos indivíduos, grupos e comunidade, para que participem ativa e eficientemente na busca do bem-estar social.

### 6.3. AÇÃO SOCIAL

No sentido etimológico, é o ato ou efeito de atuar; é a manifestação, o movimento de elites ou de líderes imprescindíveis ao avanço social e sem o qual o serviço social não alcançaria completamente sua finalidade. Para os franceses, “é o conjunto de

esforços organizados e tecnicamente orientados no sentido de responder às necessidades humanas expressas por indivíduos, famílias ou grupo de pessoas, vivendo em sociedade”. De acordo com esta definição “o que inspira a ação social, o que constitui a sua base, é uma aspiração para a justiça, um desejo, um esforço para amenizar as injustiças e aproximar-se da justiça social; se a considerarmos por este prisma, a ação social supõe um problema moral, comportando ao mesmo tempo uma noção de relatividade, pois alicerça-se sobre a comparação do que é, ou do que deveria ser, quanto ao nível de vida das famílias ou dos indivíduos”.

Desta forma, entendemos que os grandes organismos regionais ou nacionais, oriundos em geral de um movimento de ação social bem inspirado, como é o caso da Previdência Social, pode perder sua eficiência e seu sentido social, se conservar presente apenas as necessidades coletivas, sem se preocupar com a individualização de suas medidas e de seus serviços, através dos processos de serviço social.

Verifica-se, pois, a interrelação existente entre o bem-estar social, a ação social, a assistência social e o serviço social. Balbina Ottoni Vieira (1969), com clareza, estabelece a distinção entre os termos em epígrafe.

O bem-estar social é um estado “ótimo” necessário para o homem viver na terra o melhor possível e abrange assim todos os aspectos da vida humana; para ser alcançado requer o concurso de várias pessoas, profissionais e leigos. A ação social é um movimento de elite, de líderes, que busca, por meios diversos,

instituir medidas para conseguir o bem-estar social. É principalmente um movimento de voluntários. A Assistência Social são recursos necessários destinados principalmente às camadas mais desprotegidas da sociedade; abrange uma variedade muito grande de serviços de naturezas e finalidades diversas.

O serviço social não somente coopera com os movimentos de ação social mas também suscita, promove e utiliza os recursos de assistência social, a fim de que se alcance o bem-estar social almejado.

Na visão da ONU, o serviço social pode ser: uma atividade de auxílio para ajudar os indivíduos a resolver seus próprios problemas; uma atividade de encaminhamento para o melhor aproveitamento pelos interessados dos recursos da comunidade; uma **atividade social não lucrativa** para criar, organizar e por à disposição dos indivíduos, recursos necessários à prevenção e cura de determinados males sociais.

Em certos lugares, ainda, o serviço social assume uma atividade educativa, destinada a ensinar os indivíduos a prevenir desajustamentos, aproveitar os recursos da comunidade, assumir as responsabilidades de chefe de família ou de cidadão, a funcionar, enfim como um membro útil da sociedade.

## **7. DAS FINALIDADES DO SERVIÇO SOCIAL**

O serviço social tem por finalidade precípua ajudar o indivíduo a resolver seus problemas sociais. Contudo, podemos

verificar que os problemas sociais podem surgir do ambiente ou serem oriundos do próprio indivíduo, devido a falta de educação ou de ajustamento ao ambiente ou às circunstâncias, à influência de preconceitos ou de emoções momentâneas, ao desconhecimento dos recursos existentes ou da maneira de utilizá-los para solucionar seus problemas; as dificuldades de relacionamento na família, no trabalho, no círculo de amigos ou de integração na vida comunitária. Esses fatores psicológicos se constituem em obstáculos para que o indivíduo funcione de maneira racional na sociedade, ou aproveite suas habilidades em potencial para a vida feliz.

Por outro lado, o ambiente pode ser de tal ordem que nele o indivíduo não encontre possibilidade de vida normal, de desenvolvimento moral, cultural, espiritual ou econômico, nem os recursos necessários à prevenção ou cura dos males sociais, tornando-se, assim, impróprio ao seu crescimento. Será tarefa do serviço social concorrer para o afastamento das dificuldades intrínsecas, materiais ou psicológicas dos indivíduos, agindo sobre esse ambiente, procurando modificá-lo, renová-lo ou saneá-lo, com os recursos de que dispõe e com o auxílio dos próprios interessados.

Kenneth L. M. Pray afirmou em uma conferência, que o serviço social tem como finalidade ajudar o ser humano a encontrar oportunidade e incentivos para estimular suas aptidões e, assim, contribuir, da maneira sempre mais eficiente, para o progresso e o bem-estar da sociedade. O americano Porter R. Lee, diz que o serviço social é o auxílio dado às famílias e aos indivíduos para

---

alcançarem uma vida normal em relação à saúde, à educação, ao trabalho, à recreação e ao desenvolvimento espiritual.

Partindo destas duas definições, o serviço social ultrapassa a função de auxílio aos desajustados; não espera que o mal apareça, procura prevenir por uma ação mais ampla, ajudando o indivíduo e a família a viverem em harmonia com seus semelhantes e a fortalecerem-se moral, espiritual e culturalmente para enfrentar as mudanças econômicas e sociais que são o apanágio do mundo moderno. Assim, o serviço social, dentro de nossa cultura, deve ser considerado um processo educativo não apenas de reajustamento, mas como elemento imprescindível ao desenvolvimento econômico, social e cultural. Vemos, por exemplo, na visão moderna de várias profissões que se ocupam diretamente com o homem, que se apresentam, agora, com características preventivas e não curativas.

O serviço social, levando em consideração seu caráter preventivo, se define como sendo um processo de intervenção que procura antepor-se às consequências de um determinado fenômeno. É um ataque às causas de desajuste, evidenciado pela inserção de elementos que possam eliminá-los fornecendo parâmetros para medidas de âmbito geral.

Ao levarmos em conta o caráter corretivo, entendemos que as medidas são de intervenção na realidade visando a remoção de causas, as quais impedem ou dificultam o desenvolvimento do indivíduo, grupo ou sociedade. A atuação é em níveis de micro e macro estruturas.

Já o caráter promocional do serviço social é a atuação que visa capacitar, habilitar o indivíduo, grupos, comunidades e

populações a atingirem plena realização de suas potencialidades. Assim, o serviço social promove quando atua despertando no indivíduo e/ou grupo a capacidade plena de utilização dos recursos naturais e humanos, conseqüentemente, neste processo de desenvolvimento, na busca de uma realização integral do homem. Esta face do serviço social, temos em destaque quanto à promoção humana, a importância do processo de conscientização como ponto de partida para fundamentação ideológica do desenvolvimento global.

Assim, temos que o serviço social não age **para** o indivíduo, o grupo ou a sociedade, mas atua **com eles** para escolha, planejamento e execução do que lhes é necessário; e assim, haverá um aprendizado, e aprendendo o homem tornar-se-á auto-suficiente no futuro. O serviço social auxilia seus clientes a adaptar os meios de ajustamento, reajustamento ou educação, às suas necessidades, acompanha seu desenvolvimento progressivo e se constitui, assim, num método autêntico de educação para a vida democrática.

## **8. DO SUJEITO E OBJETO DO SERVIÇO SOCIAL**

Indiscutivelmente, o sujeito principal do serviço social é o homem como ser racional e social. O serviço social se ocupa do homem para ajustá-lo, reajustá-lo ou educá-lo, encaminhando-o de tal forma que encontre medidas indispensáveis para a solução de seus problemas. O serviço social não vê o homem apenas individualmente diante de seus problemas, mas também em suas relações com grupos e as comunidades.

O homem como ser social, busca o grupo não apenas para alcançar suas satisfações, mas ainda a convicção de integrar um todo maior do que seu mundo imediato.

Como afirmou Balbina Ottoni Vieira (1969:36): “aderindo a um grupo, o homem satisfaz o anseio de adaptação ao universo, expresso no desejo de pertencer às coisas, aos homens e a Deus”. O homem busca o grupo para fortalecer-se e para atingir seus objetivos, uma vez que sozinho seria mais difícil atingi-los. Assim, ele se serve do grupo e a medida que realiza e soluciona seus problemas pessoais, o homem é capaz de se interessar pelos problemas e necessidades comuns.

A vida em sociedade surge do impulso natural dos homens, tanto individual como coletivamente, de se reunirem para organizarem e viverem com uma interdependência, para, em se vendo mais fortes, cumprirem suas finalidades, atendendo assim, necessidades coletivas.

Temos que o homem é o sujeito principal do serviço social, haja vista os problemas coletivos que afetam estes mesmos indivíduos, o grupo e a comunidade, considerados resultantes das relações entre eles devem ser entendidos como sujeitos secundários do serviço social.

O objeto formal do serviço social é o “social”, um dos aspectos da vida em sociedade, contudo de difícil definição ou delimitação.

## 9. DAS BASES CIENTÍFICAS DO SERVIÇO SOCIAL

É uma interdisciplina, ou seja, não é auto-suficiente, dependendo de outros conhecimentos das ciências sociais para apoiar-se, como a Psicologia, Economia, Sociologia, Ecologia, Antropologia, etc. Cada uma destas estuda o homem sob um de seus aspectos: em relação a ele mesmo e suas relações; a sua influência sobre o ambiente; as suas relações com outros indivíduos ou a maneira pela qual os indivíduos se agrupam e organizam em busca de seus objetivos; aos diferentes aspectos de uma cultura e seu desenvolvimento. As ciências sociais constataam e analisam os fatos encontrados; são ciências positivas, não tem por objetivos corrigir os erros encontrados, embora possam contribuir apontando soluções.

Não há dúvidas de que para ajudar o indivíduo, é preciso conhecê-lo e saber como reage. A Psicologia contribui com o serviço social, pois, estuda o homem nas suas diversas tendências e capacidades de reações diante de diversas situações. A Sociologia informa ao serviço social a estrutura e o funcionamento da sociedade, das formações básicas do homem em grupo. A Antropologia mostra ao serviço social o desenvolvimento da cultura e como isto interfere nas atitudes do homem, individuais e coletivas. A Psicologia Social gera informações sobre os aspectos comportamentais dos pequenos grupos, seu papel e de seus membros. A Ecologia demonstra a formação de comunidades, bem como seus movimentos e a ambientação dos indivíduos com relação à vida material.

As ciências positivas desempenham um papel importantíssimo, pois, proporcionam ao homem uma distinção do certo e errado, uma constatação, dando a ele a possibilidade de escolha consciente, entre as soluções oferecidas, dentro de um universo de doutrinas científicas.

Esta concepção de vida é fornecida pelas ciências normativas, ou seja, a Filosofia, que informa sobre o que é o homem como criatura e qual é seu destino. A moral, que indica os meios para que ele se realize. E a ética, que ensina como agir na observância dos preceitos da moral, a fim de alcançar seu objetivo último. A moral e a ética, são valores intimamente dependentes do nível cultural do indivíduo, grupo ou sociedade, e infelizmente são muito dilapidados, em razão de uma educação deficitária e, ~~pessimo~~ exemplo por parte de diversas autoridades constituídas, notadamente, no meio político. Isto têm contribuído significativamente, para a má preparação do jovem, que não mais faz projetos, comuns há algumas décadas, estribados em longos estudos com o fim da profissionalização e diversos planejamentos com objetivos a serem atingidos a longo prazo. Grande parte dos jovens, nos dias atuais, infelizmente, vivem no imediatismo; seus projetos de vida se atém às “farras” de hoje à noite. Há cinquenta anos atrás, os valores morais e éticos eram bem mais rígidos, reinando um respeito maior entre as pessoas. Negócios eram garantidos e compromissados com um “fio de bigode”, que era deixado à título de penhor, junto ao credor.

É importante que não haja equívoco em pensar que o nível de cultura esteja ligado intimamente e seja proporcional às

camadas sociais, na visão de suas divisões, que são meramente o potencial econômico dos indivíduos.

Cultura é bem mais que conhecimento. É um esforço coletivo, para a continuidade e também aprimoramento de padrões de comportamento, das crenças, das instituições e de outros valores espirituais e materiais, que, por este caráter perene, tais comportamentos passam a caracterizar um povo.

## **10. POSTULADOS E PRINCÍPIOS OPERACIONAIS DO SERVIÇO SOCIAL**

### **10.1. POSTULADO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Mesmo sob a aparência mais miserável, física ou moral, o homem é um ser criado à imagem de Deus, resgatado pelo Salvador, e com um destino eterno; somente poderá ser tratado como ser humano. Esta solidariedade humana e cristã é um dos aspectos mais belos do serviço social como profissão.

### **10.2. POSTULADO DA PERFECTIBILIDADE HUMANA:**

Tem-se a compreensão de que o homem é, na ordem ontológica, um ser que se auto-realiza no plano da história da raça humana, em decorrência do que se admite a capacidade e potencialidade naturais dos indivíduos, grupos, comunidades e populações para progredirem e se autopromoverem.

### 10.3. POSTULADO DA SOCIABILIDADE ESSENCIAL DA PESSOA HUMANA

Este tópico refere-se ao reconhecimento da extensão social intrínseca à natureza humana, e em decorrência do que se afirma, o direito da pessoa humana encontrar na sociedade as condições para sua auto-realização.

DOS POSTULADOS ACIMA, decorrem os princípios operacionais da metodologia do serviço social:

- a. motivação ao exercício da livre escolha e o comprometimento, a responsabilidade com o resultado das decisões;
- b. respeito aos valores, padrões e pontos culturais;
- c. estímulo à mudança no sentido da autopromoção e do enriquecimento do indivíduo, do grupo e da comunidade;
- d. atuação dentro de uma perspectiva de globalidade na realidade social.

O homem é livre para escolher o que melhor lhe convier, contudo, deve arcar com as responsabilidades de sua escolha. O serviço social não substitui ao homem, mas orienta-o, ajuda-o a tomar decisões e a realizá-las de acordo com suas próprias possibilidades.

Estes postulados e princípios mudaram a concepção que se tinha, há alguns anos, do serviço social. Não existem mais clientes classificados como “dignos de serem ajudados”, ou “pouco interessantes”. Reconhece-se que nem todos se beneficiam das mesmas oportunidades, apesar de que todos têm os mesmos direitos e deveres. Contudo, nem todos se defrontam com as mesmas dificuldades. Desta noção de igualdade e liberdade, seguem-se as

soluções que não podem ser impostas. O que é imposto raramente convence e dificilmente é aceito. Para serem educativas, as medidas dependem de adesão incondicional. Assim, ajudar alguém não é apenas melhorar suas condições materiais, culturais e morais, dando-lhe informações úteis, encaminhando-o às várias organizações assistenciais ou de previdência, que são uma das boas características do mundo moderno. Ajudar alguém é tudo isso e mais alguma coisa, ou melhor, é tudo isso de uma maneira mais humana. Ajudar uma pessoa é procurar torná-lo alguém, isto é, a dirigir sua própria vida e utilizar os meios que a sociedade oferece, para resolver por si os problemas e as dificuldades que o afetam; em resumo, como afirma Balbina Ottoni Vieira (1969):

“Ajudar alguém, é ajudá-lo a libertar sua liberdade e ajudá-lo a tornar-se livre.”

O serviço social possui, assim, uma concepção filosófica e ética, princípios específicos e processos e técnicas profissionais.

Nestes termos, temos uma definição mais moderna do serviço social, o qual tem por finalidade promover uma melhor adaptação dos indivíduos ao seu ambiente social. Este objetivo é buscado pela utilização de técnicas e de métodos que permitem aos indivíduos, aos grupos e comunidades, enfrentarem suas próprias necessidades e resolverem seus problemas de adaptação a uma sociedade em transformação, permitindo ainda, pela cooperação, melhorarem suas condições de vida, tanto no aspecto econômico,

quanto social. Os métodos para a abordagem destes problemas e a atividade organizada, necessários aos seus trabalhos, abrangem uma diversidade de atividades de natureza pública e privada, em numerosos campos de ação.

Para auxiliar o indivíduo ou grupo nas soluções de seus problemas, o serviço social utiliza de três processos básicos, conforme lida com o indivíduo, com grupos ou em comunidade, sendo eles: O Serviço Social de Casos, o Serviço Social de Grupo e o Desenvolvimento e Organização da Comunidade. Estes processos possuem técnicas próprias para atingir seus objetivos, que se vêm divididos em três fases: estudo, diagnóstico, e tratamento social.

- a. O **estudo** do problema ou da situação;
- b. O **diagnóstico** da natureza do problema ou a avaliação das possibilidades do cliente; e
- c. O **tratamento social** ou aplicação das medidas para solucionar o problema ou melhorar a situação.

Nestas três fases é necessário considerar dois aspectos:

- a. atuação do assistente social;
- b. atuação do cliente.

O assistente social deve estudar o problema, firmar sua opinião e traçar seu plano de ação, afim de ajudar seu cliente (indivíduo, grupo ou comunidade) a estudar suas dificuldades, chegar a uma opinião quanto às causas e tomar as providências para a execução. Estas diferentes fases e aspectos devem ser estudados para cada um dos processos.

Além disso, o serviço social precisa estudar constantemente o campo onde atua e avaliar o emprego das técnicas. Finalmente, como o serviço social não se pratica no abstrato, mas dentro da estrutura de uma entidade, a administração deve ser também adaptada ao serviço social, visto apresentar aspectos específicos que exigem organização e liderança.

## **CAPÍTULO II**

### **SERVIÇO SOCIAL NA EMPRESA E A BUSCA DA QUALIDADE DE VIDA**

#### **1. SERVIÇO SOCIAL NA EMPRESA - PROPOSTAS:**

1.1. Identificar as reais necessidades e reivindicações do trabalhador, procurando efetivá-las em programas de serviço social e de recursos humanos.

1.2. Contribuir para ampliar os canais de participação do trabalhador nos programas de serviços sociais e nos programas de recursos humanos, aproveitando os canais de representação formal (Exemplo: CIPA, Associações, etc. ).

1.3. Estabelecer vínculos com movimentos de trabalhadores, com movimentos sociais e com sindicatos.

1.4. Estimular a prática de formação de comissões representativas de empregados dentro da empresa. Quando o

assistente social não tiver condições de desenvolver esse tipo de prática que privilegia a participação do trabalhador, deve, no mínimo, ter o cuidado de não impedir sua expressão.

1.5. Articular com outros profissionais comprometidos com a transformação social, em especial na área de recursos humanos, procurando, através do trabalho interdisciplinar, favorecer alterações nos programas de política social voltados ao trabalhador.

1.6. Discutir a concepção de transformação social, clareando o significado deste processo para o assistente social; a compreensão que se tem deste conceito.

## **2. QUALIDADE DE VIDA, PREOCUPAÇÃO FUNDAMENTAL DO SERVIÇO SOCIAL**

Como se vê, o serviço social auxilia na busca de condições de sanar problemas sociais ligados à assistência material, assistência à saúde e assistência moral .

### **2.1. Assistência material**

O homem sem o acesso ao mínimo necessário para sua subsistência, moradia, etc, se vê ferido em sua dignidade, fazendo do mesmo um ser inferiorizado e marginalizado. Este acesso às coisas materiais indispensáveis deve vir de maneira genérica, fruto do trabalho, o qual deve estar ao alcance de todos.

## 2.2. Assistência à Saúde

O homem como ser vivo, necessita gozar de boa saúde como condição básica para uma vida normal. A saúde estriba e principia no saneamento básico e prevenção de doenças epidêmicas, por meio de vacinas; e ainda por uma alimentação saudável e equilibrada. A prevenção ao stress também é forma de se prevenir futuras doenças. A partir daí em uma fase secundária, é que vem a fase curativa onde houve ineficácia na prevenção, atuando-se no combate às diversas doenças, quer do físico ou da mente.

## 2.3. Assistência Moral

O homem como ser social necessita também como condições básicas para uma vida normal, de padrões e valores morais, que venham a propiciar um convívio em meio a dignidade, respeito e liberdade. Os procedimentos éticos devem estabelecer uma moral a níveis capazes de proporcionar a obtenção e manutenção de um desenvolvimento espiritual nos homens, que de acordo com a visão cristã, foi criado à imagem e semelhança de Deus, portanto, com um fim maior.

Com tais procedimentos e preocupações básicas, o serviço social almeja atingir sua finalidade precípua, que é a melhoria da qualidade de vida do indivíduo, grupo ou comunidade. Desta forma, deve atuar de maneira preventiva, quando proporciona o conhecimento no seu entendimento amplo, pois, educação é indiscutivelmente a base primordial para o crescimento do homem. O conhecimento abre fronteiras para a evolução do homem, à medida que este estuda e compreende as causas de seus problemas

sociais (Como ocorre? Por que ocorre? Onde ocorre? Se atinge determinado grupo ou a todos? Desde quando ocorre?), e assim descobrir porque surgiu o problema, como evoluiu e como poderá ser atacado. O conhecimento é importantíssimo, quando o campo preventivo não foi suficientemente eficaz, ou não se adotou medidas preventivas, necessitando assim, de providências no campo repressivo, ações que visam sanear os efeitos danosos do problema instalado. Deve-se envidar esforços nos sentido de que sejam adotadas medidas preventivas, buscando impedir que os problemas sociais se instalem. Se tais medidas, por vezes, falharem, o serviço social deverá estar preparado para atacar os problemas quando de seu início, momento em que será mais fácil o controle da situação.

Assim, temos que qualidade de vida é a disposição de uma situação de maneira a atender de forma ampla, às necessidades sociais com eficácia frente às exigências de uma vida saudável e feliz, relacionado à saúde, educação, trabalho, lazer e desenvolvimento moral.

## **CAPÍTULO III**

### **TRINÔMIO: TÉCNICO, FÍSICO E PSICOLÓGICO**

#### **1. ASPECTOS TÉCNICOS DA FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL**

A técnica é a parte material ou o conjunto de processos de uma arte. É a maneira, forma ou habilidade especial de executar ou fazer algo.

Conhecimento técnico é a bagagem teórica que capacita o profissional de segurança, quando no exercício de sua atividade profissional, a operacionalizar, a fazer, a levar para o campo prático, as ações características do serviço mantenedor da ordem pública. Este aspecto constitui uma das bases para que o profissional se firme, como fator condicionante para a qualidade de serviço prestado. Pela importância da formação técnica, deve

sempre haver um esforço da Corporação como um todo, na busca de um **treinamento** constante, no intuito de aperfeiçoar e manter estes profissionais no acompanhamento da evolução dinâmica de técnicas e métodos contra o crime; uma vez que a prática delituosa também “evolui”, desenvolvendo “técnicas” cada vez mais astuciosas.

## **2. A COMPLEIÇÃO E SUA IMPORTÂNCIA AO POLICIAL MILITAR**

Compleição é a constituição física de alguém; é o conjunto de qualidades exteriores e materiais do homem, o lado corpóreo, físico.

É indiscutível que a saúde física é fundamental para o exercício de qualquer atividade social, seja ela profissional ou não, com raríssimas exceções. A atividade policial militar requer de seus integrantes, uma boa saúde, por razões óbvias atinentes ao grau de esforço físico que o dia-a-dia impõe a todos. Pode-se perceber que o SPO (Serviço de Policiamento Ostensivo), na modalidade à pé, é por demais desgastante. Também o são, as escalas desempenhadas no período noturno, que possui o agravante de dificultar a recuperação do policial, pela razão de ser este o horário destinado ao repouso, com o objetivo de recuperar as energias corpóreas.

As funções inerentes ao policial militar tem uma grande amplitude e complexidade, e suas condições físicas devem ser boas; não apenas o vigor físico e destreza no momento de efetuar prisões, mas também a audição e visão; sentidos estes, amplamente exigidos na atividade miliciana, a exemplo no trânsito, mas de igual

importância nos demais setores de atuação. Acredita-se que o policial militar não produzirá um bom trabalho se estiver obeso, mal condicionado fisicamente, com deficiências auditivas e/ou visuais, e até mesmo com pequena deficiência no olfato; será fator que contribuirá para uma prestação de serviços deficitária.

### **3. ASPECTOS PSICOLÓGICOS NO DESEMPENHO POLICIAL**

Como foi observado, o perfeito estado físico é condição fundamental para que o indivíduo desempenhe corretamente as atividades policiais militares. Contudo, o profissional de segurança pública necessitará ainda, também de fundamental importância, de um estado emocional equilibrado, almejando um desempenho qualitativo em suas ações, para melhor equacionamento das diversas situações. Este estado emocional equilibrado é o que permite ao indivíduo, uma análise eficaz, dentro da urgência apresentada, levando em consideração a capacidade de raciocínio, frente a escolha de uma ação, objetivando a solução de problemas vivenciados. Se no momento em que seja imperativo a decisão por uma conduta, o profissional não tiver o necessário equilíbrio e sensatez na condução do problema, o resultado será fatalmente insatisfatório. Ainda não se fala em portadores de perturbação da saúde mental (sociopatia) e muito menos em doentes mentais (psicóticos). A presente referência prende-se à indivíduos que estejam passando por problemas de ajustamento social, quer sejam familiares ou profissionais, que podem deixar o indivíduo nervoso,

nervoso, agressivo; e problemas mais simples, que podem deixá-lo mais absorto. Uma telefonista com problemas ou mesmo preocupações simples, em decorrência dos quais encontra-se abstraída, facilmente vem a cometer erros, transferindo ligações para ramais errados, causando com isto, problemas administrativos para a empresa na qual trabalha. Pode ser imaginada uma série de erros com profissionais de diversas áreas, a maioria passíveis de reparos, apesar dos prováveis prejuízos. No caso do policial militar, o mesmo lida com situações onde seu erro por menor que seja, quase sempre é desastroso, e nem sempre o que ocorre são danos materiais. O seu erro implica na maioria das situações, na ofensa à integridade física de outrem e até mesmo à própria, não raro com risco de vida. Nas situações mais simples, é fácil visualizar o constrangimento ilegal e o abuso de poder.

Há profissões que o mais simples ato errôneo pode causar situações de extrema crise. Ficticiamente pode-se imaginar um profissional de segurança que sai de casa para o trabalho, logo após uma crise familiar, por não ter se lembrado do dia dos namorados, e na rápida discussão a esposa volta à antiga suspeita de que a vizinha olha de maneira muito afetuosa para o marido. Mesmo tratando-se de uma discussão banal, pode tranquilamente refletir uma certa instabilidade nos ânimos do indivíduo, o qual poderá ter um mal dia de trabalho. Situações semelhantes podem ser vislumbradas no meio policial militar. Situações tão simples e banais, que talvez por isso mesmo, causem tantos males no meio afetivo. No campo material, as dificuldades econômicas dão causa a grande percentual de desajuste familiar e profissional. Situações

3:2  
monstruoso

ligadas à saúde de familiares e também da própria, podem contribuir para o desajuste no meio profissional, apesar dos regulamentos preverem dispensas para acompanhar e dar a devida assistência. Nem sempre os problemas são de fácil solução ou de solução imediata e muitas vezes o indivíduo se vê de volta ao trabalho sem ter conseguido solucioná-los, perdurando assim, as preocupações.

Os profissionais merecem dos seus dirigentes uma postura séria, merecendo uma atenção especial também e não somente, no treinamento de novos métodos e técnicas, mas acima de tudo, dando ao elemento mais importante de qualquer empresa, o homem, um tratamento humanitário, buscando sua valorização como pessoa; motivando-o e reconhecendo seus acertos. Nas correções o chefe deve portar-se de maneira condigna e respeitosa. Deve ser buscada assim, a gerência participativa, que é um método de direção empresarial com ênfase na parceria, na participação da maioria nas decisões, fazendo com que todos os segmentos se sintam comprometidos com os resultados, não deixando dúvidas, quanto à melhoria da qualidade na realização do trabalho. É comum observar no cotidiano policial militar, a ocorrência de determinadas decisões em que o “chefe” não buscou idéias nos diversos setores envolvidos, vindo a caracterizá-las como impositivas. Em decisões advindas de discussão prévia, mesmo que o “chefe” rejeite quase totalidade das sugestões, a sensação de participação na decisão criará em cada um o sentimento de cumplicidade com ela, fazendo com que todos a defendam, sentindo-se seus criadores. Esse comprometimento será benéfico ao rendimento do trabalho e o profissional sentir-se-á valorizado.

### 3.1. CASOS PRÁTICOS DE FALTA DE ACOMPANHAMENTO PSICOLÓGICO ADEQUADO

Os casos a seguir relatados são fruto de observações à distância, pois não se procurou fazer entrevistas ou questionamentos aos companheiros, pessoas próximas (parentes e afins) daqueles que se viram com problemas de ajustamento profissional e/ou familiar; a razão de adotar tal procedimento foi por ser negativo para aqueles, uma vez que seriam abertas “velhas feridas”, talvez ainda não totalmente cicatrizadas.

Assim, pela ética e devido a importância apenas ilustrativa de tais casos, foram omitidos os nomes verdadeiros dos policiais em referência.

#### 3.1.1. CASO UM

Este caso se passou com um policial militar que servia no 4º BPM em 1987. Consta que um determinado Cabo, aqui chamado de CB PM José, pertencente a 2ª Cia Operacional do 4º BPM, com 30 anos de idade, aproximadamente, bastante religioso e pai de família, levava uma vida comedida, de maneira simples e responsável, não sendo de se envolver negativamente em relação aos basilares preceitos disciplinares. Mas em certa noite o referido graduado, de serviço, comandando uma RP, ao atender uma ocorrência de lesões corporais, em que o marido havia lesionado a esposa (utilizando-se de uma faca tipo “peixeira”), ao chegar ao local do fato delituoso e encontrar o autor um tanto quanto exaltado,

reagindo à prisão, o policial acabou por matá-lo com um disparo de sua arma. Embora na apuração jurídica tenha sido constatado que o fato acontecera em decorrência do estrito cumprimento do dever legal e resultante de uma legítima defesa, a partir dessa data o referido cabo passou a portar-se de maneira diferente, ficando mais calado, introvertido. Era visível que ele estava profundamente abatido com o ocorrido. Pelo que se sabe, não teve o devido acompanhamento psicológico e algum tempo após a ocorrência fatídica, fora expulso da congregação religiosa da qual fazia parte. Não passou muitos meses e se afastou das fileiras da Corporação.

### 3.1.2. CASO DOIS

O presente caso foi noticiado pelo Cap PM Ériton Benevides de Souza, que acompanhou parte dos fatos, enquanto trabalhava no BPMFlo. No ano de 1992, houve uma fuga de reeducandos do CEPAIGO, quando o Sd PM João (nome fictício) estando de sentinela, viu-se obrigado a fazer uso de seu fuzil, quem sabe, como o último meio para a dissuasão da fuga em andamento. Tal policial era, segundo consta, um policial de atitudes responsáveis, sendo de certo modo até muito rígido consigo mesmo. Nesse dia morreram dois reeducandos, durante seus intentos de fuga, tendo o Sd PM João, ficado muito abalado com o ocorrido, tornando-se melancólico. Passado algum tempo o referido Soldado procurou seu comandante e solicitou seu recolhimento para a sede do Batalhão, por não mais desejar trabalhar naquela frente de serviço. Aquele Oficial, teria colocado obstáculo ao seu remanejamento, por problemas de efetivo. Quando o Sd PM João

conseguiu transferência para o BPMFlo, estava muito desestruturado psicologicamente, tendo confidenciado ao Cap PM Benevides, que se não fosse cristão evangélico, teria cometido o suicídio. Atualmente o referido soldado está afastado do serviço ativo, de acordo com parecer da Junta Médica - JMPCS.

Após recente visita ao CASO - Centro de Apoio Social, na busca de parecer especializado sobre o assunto em referência e de outros, junto à Dr.<sup>a</sup> Simone Inêz M. Santos - Psicóloga CRP-0652-8, a qual tem ouvido maiores queixas ligadas à comunicação interpessoal dentro da hierarquia e a par de conclusões efetuadas com base em pesquisa bibliográfica, foi possível a compreensão que em relação a estes dois casos acabados de relatar, As crises estão possivelmente ligadas à definição da identidade, do papel policial militar, que muitas vezes não está definido de forma muito clara na consciência de cada policial. É muito provável que alguns policiais militares, são sabedores que em algum momento poderão se envolver em um confronto direto com criminosos e <sup>que</sup> nesse confronto, por força das circunstâncias de momento, poderão atirar em alguém ou serem atingidos por disparos de arma de fogo, tirando ou perdendo a própria vida. Não é normal e nem natural aceitar tais fatos. O normal é que se tenha respeito pela vida, por mais miserável e indigna que possa parecer. Esta má "aceitação" de ter cumprido com o dever, de maneira fatídica, pode ser bastante amenizada com um acompanhamento psicológico adequado, quer preventivamente, quando na fase de formação ou treinamento, quer curativamente após a ocorrência dos fatos. Isto vai depender de um trabalho sério, no sentido de conscientizar a tropa no aspecto de ver

o serviço psicológico de uma maneira mais natural. Sabe-se que a maioria das pessoas, ao sentirem uma infecção na garganta ou insistente dor de cabeça, prontamente se dirige ao hospital na busca de soluções. Já nas questões psicológicas, o usual é a relutância em procurar o serviço especializado, postura que têm dificultado ou prejudicado intensamente a operacionalização das soluções. Tais situações podem ser no mínimo amenizadas, conforme poderá ser visto no momento oportuno, neste trabalho.

Do comandante, espera-se que tenha maturidade, amor e respeito para com seus comandados, com o fim de poder ajudá-los a encontrar soluções para seus problemas de ajuste. Não pode ser esquecido que uma comunicação respeitosa, educada e humanitária, pode não ser o remédio para todos os males, mas pode ser um bom começo, inclusive como prevenção a outros problemas de ajustamento. Conforme ficou apurado em pesquisa junto ao público interno, pelo CAO/96, em trabalho junto à Disciplina Comunicação Social, para surpresa geral, o segundo maior fator de insatisfação, na Polícia Militar, foi a dificuldade de relacionamento interpessoal. Infelizmente, muitos não vêem no policial militar o ser humano, que vive em meio a acertos e erros, que tem problemas comuns, que sorri e chora, que atinge conquistas e fracassos, que necessita de lazer e sofre o labor diário de qualquer pessoa...

Há algum tempo, o conceito de empresa moderna era traduzido em estar sempre investindo em equipamentos, máquinas, informatizando, etc. Atualmente, tal conceito se traduz na empresa que investe no seu elemento mais importante, o homem, pois é ele que lida com todos os demais recursos existentes. Se esse elemento

produzir trabalho de qualidade, estiver motivado, com certeza os meios materiais terão uma vida maior. Na Polícia Militar o elemento mais importante também é o homem, pois é ele quem lida com todos os clientes.

Para verificar se a Corporação está evoluindo, e se tornando uma empresa moderna, é necessário colher também a opinião do público externo -- seu cliente. Reportando a recente pesquisa realizada pelo CAO/96, junto a esse público, <sup>com vistas a</sup> visando um Fórum de Debates junto à <sup>de</sup> Disciplina Comunicação Social, sob a orientação da Sr.<sup>a</sup> Maria do Carmo Costa, titular da Cadeira, foi constatado que o policial militar é considerado indiferente ou mal educado, mal profissionalizado. Esta pesquisa serviu para mostrar que a imagem da Corporação não está positiva diante de seus clientes, como também não está positiva diante do público interno. O produto oferecido pela Polícia Militar é a segurança, seu cliente é a sociedade. É preciso que haja um sério e rígido trabalho com seus recursos humanos, visando a melhoria de sua qualidade de atuação. Esse trabalho inicia-se pela adoção dos simples princípios das relações interpessoais entre o público interno. O ambiente de respeito, consideração, atenção, educação e outros aspectos motivacionais, devem existir primeiramente no meio interno, para depois poderem ser aplicados no meio externo. Este ambiente almejado, propicia um conviver harmonioso, saudável, de melhores condições de vida, com reflexo direto na qualidade dos serviços prestados. Esta melhoria de qualidade de vida e de trabalho, é o objetivo incessante do serviço social.

### 3.2. PRIMEIROS PASSOS RUMO AO AMBIENTE DE TRABALHO VOLTADO PARA A QUALIDADE TOTAL

Não será abordada aqui, a disposição física do ambiente de trabalho e sim o lado psicológico deste ambiente.

Segundo CHIAVENATO (1992) , administração de recursos humanos é o estudo das relações entre chefia e subordinados, no sentido de harmonizá-las.

No início deste capítulo, foi mencionada a idéia central de gerência participativa, que é a busca da “parceria”, que interfere diretamente na qualidade do trabalho em razão <sup>de</sup> do subordinado se sentir também, “pai” da decisão. Assim, esta motivação, que por si só, leva a um relacionamento mais humano, deve ser intentada, como marco primeiro. Depois disto, atingida a primeira mudança, outros mecanismos surgirão, quase sempre espontaneamente, fruto do avanço já atingido.

Pode ser observado ao longo dos anos passados, que os sistemas de administração de recursos humanos avançaram muito, passando por várias etapas. Será mostrado a seguir, de maneira objetiva e simplificada, o padrão antigo e o padrão moderno, propiciando espaço fecundo para o nascimento da Qualidade Total.

O sistema autoritário coercitivo se caracteriza pela adoção de um processo decisório totalmente centralizado na cúpula da organização, monopolizando as decisões. Nesse sistema as comunicações são muito precárias, prevalecendo o modelo vertical descendente, apenas carregando ordens. As relações interpessoais

provocam desconfiança e os cargos e funções confinam pessoas. O processo de controle gerencial dá ênfase nas punições, obediência estrita aos regulamentos internos e raras recompensas.

O sistema participativo se caracteriza pela adoção de um processo decisório totalmente descentralizado, com a cúpula definindo as políticas (diretrizes) e controlando os resultados. As comunicações são vitais para o sucesso da empresa; esta é totalmente compartilhada. As relações interpessoais são intensas, em razão <sup>de o</sup> trabalho ser realizado em equipes; e dessa proximidade, flui confiança mútua, participação e envolvimento grupal intensos. O processo de recompensas, dá ênfase às recompensas sociais e as punições são raras, ocorrendo somente quando definida pelo grupo.

Vê-se acima uma enorme distância que separa a Teoria X e Teoria Y. As mudanças são difíceis e devem ser levadas a efeito, por etapas, seguindo um estudo e planejamento minucioso, que busque, antes de mais nada, a aceitação e participação de todos.

Ombreando com a gerência participativa, devem ocorrer medidas que tornem o relacionamento interno mais voltado para a educação e a dignidade do ser humano.

## **CAPÍTULO IV**

### **AVALIAÇÃO FÍSICA E PSICOLÓGICA NA PMGO**

#### **1. COMENTÁRIOS SOBRE A NGA Nº 001-PM/001-PM/1**

As Normas Gerais de Ação (NGA) nº 001-PM\001-PM/1, publicada no Boletim Geral nº 110 de 15/06/93, foram alteradas pela Portaria nº 105 PM/006-PM/1, publicada no BG nº 045 de 08/03/95, Portaria nº 552 PM/025-PM/1, publicada no BG nº 167/95 e pela Portaria nº 406-PM\024-PM/1.

O objetivo das presentes Normas Gerais de Ação é regular e harmonizar os critérios para seleção, inclusão, reinclusão e matrícula nos diversos cursos da Polícia Militar do Estado de Goiás.

Estabelece no seu Art. 8º, que são requisitos gerais para inscrições aos cursos e concursos da Corporação, dentre outros, condições de saúde física, mental e orgânica adequadas ao exercício da profissão, aferidos em exames físicos, psicológicos, clínicos e laboratoriais. Estabelece também um comportamento social,

averiguado em investigação social ou sindicância. A avaliação física é feita através do TAF (Teste de Aptidão Física). A avaliação da saúde mental e física para admissão na PMGO é feita através de vários exames, divididos em duas categorias: Preliminares (psicológico, clínico, exame biométrico, de acuidade visual e odontológico) e complementares, que são os exames de sangue (Sorologia para Lues, Machado Guerreiro, hemograma completo, glicemia em jejum, anti-HIV, grupo sanguíneo e fator RH), parasitológico, urina, eletrocardiograma e outros a critério da JPMCS.

No anexo "C" da referida NGA, no tópico DOENÇAS INCAPACITANTES PARA O INGRESSO NA PMGO - GRUPO V <sup>menção</sup> fala de doenças como psicoses em geral, neuroses graves, distúrbios da personalidade, alcoolismo, toxicomanias, oligofrenias e demências, e outras incompatíveis com as funções policiais militares.

<sup>no</sup> O anexo "F" da referida NGA, temos o tópico perfil profissiográfico, que refere-se ao conjunto das características físicas, psicológicas e intelectuais, necessárias para um melhor desempenho de determinadas funções. Neste contexto serão levados em consideração as seguintes características: Atenção difusa, autocontrole, autocrítica, capacidade física, coerência de pensamento, cortesia, disciplina, discricção, equilíbrio emocional, fluência verbal, habilidade numérica, honestidade, iniciativa e disposição para começar ou empreender alguma atividade por si mesmo, justiça, lealdade, liderança, memória auditiva, memória

visual, organização, persuasão, planejamento, sociabilidade e inteligência geral.

Pelos comentários feitos até aqui, ficou claro a preocupação de avaliar bem o candidato a inclusão na PMGO, em específico, ao fator psicológico, onde foram elencadas desde as doenças mentais, como esquizofrenias e demências, passando pelas perturbações da personalidade, como neuroses e sociopatias, e disposições psicológicas e capacidades intelectivas imprescindíveis para a atividade policial militar, como a capacidade de atenção, autocontrole, autocrítica, coerência de pensamentos, disciplina, discrição, equilíbrio emocional, honestidade, memória, sociabilidade e inteligência geral. Estes fatores são importantíssimos aos integrantes da Polícia Militar, uma vez que atuam em situações de perturbação da ordem, sendo necessário, diante dessas situações, uma ação consciente, justa, coerente, só possível dentro do perfeito equilíbrio emocional, fruto de um ambiente social ajustado, tanto no meio familiar como no campo profissional; e ainda nas demais relações sociais, que trazem ao homem um sentimento de aceitação no grupo, dentro de uma valorização do ser humano, o que contribui para o seu crescimento moral e espiritual.

## **2. PROPOSTAS DE MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO PM**

No capítulo anterior, mencionamos a resistência natural do policial em buscar o serviço psicológico, por causas diversas, que pode ser vencida ou amenizada, através de um trabalho voltado para o lado educacional, buscando a conscientização do servidor

miliciano. Existem expectativas de que o serviço social se dedique a esta parte educacional, uma vez que estará lidando com a prevenção dos problemas de ajustamento ou com estes mesmos problemas no início de suas instalações.

A proposta de mudança na Legislação é no sentido de que o policial militar tenha que comparecer “regularmente” ao serviço social, em específico ao setor de apoio psicológico, para fazer uma consulta, a qual seria chamada de avaliação psicológica de manutenção. O aspecto da aptidão física e o da inspeção médica, ocorrem dentro de um período relativamente aceitável, já que o TAF ocorre semestralmente e as inspeções médicas para o engajamento, reengajamento, bienal, ou antes de iniciar <sup>e</sup> curso de formação e <sup>ou de</sup> aperfeiçoamento. Já a avaliação psicológica só ~~ocorre~~ <sup>no</sup> na seleção e período de formação, passando o restante da profissão, que se presume trinta anos, sem que haja sequer uma avaliação. Esta é a razão preocupante, pois, como já foi demonstrado neste trabalho, as funções psicológicas do indivíduo são de extrema importância para a atividade policial militar. A Corporação precisa contar com um bom estado emocional do policial, quando na execução de seu serviço, diante das mais variadas situações enfrentadas, que exigem ações rápidas, perspicazes e acima de tudo justas, com o fim de restabelecer a ordem nos casos específicos.

## CONCLUSÃO

Ao atingir o término deste trabalho, conclui-se que muitos são os problemas da Corporação, ligados ao fator emocional. Há muito o que se fazer na área do serviço social. Deve-se antes de mais nada, adotar medidas que visem melhorar o relacionamento interpessoal interno, nos preceitos da boa educação e respeito ao ser humano, que tem uma contribuição significativa como causa de problemas de ajustamento profissional. Se o policial militar for tratado com consideração e dignidade, com certeza haverá reações positivas por parte deles, crescendo como pessoa, na visão individualizada ou grupal. Estas medidas atacariam grande parte das causas de problemas de ajustamento profissional, e, por conseguinte, seus efeitos danosos, como o alcoolismo, transtornos psicológicos e neurológicos. Desta forma estaria iniciando a implantação de uma moderna técnica de administração de recursos humanos, almejando chegar-se ao sistema participativo.

Os problemas que viessem a surgir, transpondo aquelas medidas preventivas, conforme se vê no item 2, Capítulo IV, seriam alvo de auxílio do serviço social, quando os policiais procurassem voluntariamente a assistência ou o problema fosse detectado através de visitas regulares, a serem impostas pela norma, também explicitado no item e capítulo supra referenciado.

É de se ressaltar que os procedimentos a serem tomados são simples e não requerem investimentos financeiros. Todavia, o resultado a ser alcançado é de extrema importância para o recurso humano da PMGO, o qual desempenha o seu trabalho hoje, muito aquém da qualidade almejada.

## BIBLIOGRAFIA

ANAS - Associação Nacional Pró-Federação dos Assistentes Sociais. O Serviço Social nas Relações Sociais: movimentos populares e alternativas de políticas sociais. V Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, realizado em 1985, em São Paulo. São Paulo. Cortes Editora/ANAS. 1987.

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando Pessoas: o passo decisivo para a administração participativa. São Paulo: Editora Makron Books, 1992.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Dicionário da Língua Portuguesa. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1986. Revisada e aumentada.

FRIEDLANDER, Walter A. Conceitos e Métodos de Serviço Social. Tradução de Evangelista Leivos. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Agir, 1975.

RICHARDSON, Roberto Jarry. Pesquisa social: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1985.

VIEIRA, Balbina Ottoni. Serviço Social: processos e técnicas. Rio de Janeiro: Editora Agir, 1969.

## ANEXO

### PESQUISA COM O PÚBLICO INTERNO - SÍNTESE GERAL

#### 1. TEMPO DE SERVIÇO E FRENTE DE SERVIÇO ATUAL

##### a. TEMPO DE SERVIÇO

TEMPO SERVIÇO	OFICIAIS	PRAÇAS
de 0 a 10 anos	66%	69%
de 10 a 20 anos	26%	26%
+ de 20 anos	8%	5%

##### b. FRENTE DE SERVIÇO

FRENTE DE SERVIÇO ATUAL	OFICIAIS	PRAÇAS
Operacional	46%	47%
Administrativa	46%	38%
Outra	8%	15%

#### 2. Quando você resolveu ingressar na PM, sua situação era de:

SITUAÇÃO	OFICIAIS	PRAÇAS
Empregado	34%	48%
Desempregado	14%	22%
Estudante	50%	28%
Outras	2%	2%

#### 3. Em relação ao seu trabalho, como um todo, você se sente:

COMO SENTE	OFICIAIS	PRAÇAS
Satisfeito	40%	39%
Frustrado	10%	13%
Realizado	8%	8%
Insatisfeito	40%	36%
Outros	2%	4%

**4. O que na Corporação lhe deixa mais insatisfeito?**

<b>MOTIVOS</b>	<b>OFICIAIS</b>	<b>PRAÇAS</b>
Salário	73%	65%
Expectativa de promoção	4%	6%
Relação superior X subordinado	2%	18%
Critérios de movimentação	13%	7%
Outros	8%	4%

**5. A Corporação se preocupa com suas necessidades básicas, tais como: segurança, estabilidade e realização profissional?**

<b>A CORPORACÃO PREOCUPA COM AS NECESSIDADES BÁSICAS</b>	<b>OFICIAIS</b>	<b>PRAÇAS</b>
Sim	15%	23%
Não	32%	33%
As vezes	53%	44%

**6. Como você vê o grau de afinidade entre policiais de mesma graduação ou posto, na Corporação?**

<b>GRAU DE AFINIDADE</b>	<b>OFICIAIS</b>	<b>PRAÇAS</b>
Muito satisfatório	9%	7%
Satisfatório	54%	30%
Ruim	13%	15%
Regular	24%	48%

**7. Como você vê o grau de entrosamento, entre superior e subordinado.**

<b>GRAU DE ENTROSAMENTO</b>	<b>OFICIAIS</b>	<b>PRAÇAS</b>
Muito satisfatório	11%	7%
Satisfatório	53%	17%
Ruim	9%	31%
Regular	27%	45%

**8. Com qual das imagens, para você, a Corporação se parece?**

<b>QUAL A IMAGEM DA CORPORACÃO</b>	<b>OFICIAIS</b>	<b>PRAÇAS</b>
------------------------------------	-----------------	---------------

<b>Uma bebida gelada, gostosa e refrescante</b>	2%	2%
<b>Uma fada que realizou seus sonhos</b>	2%	3%
<b>Um monstro pronto para devorar</b>	10%	13%
<b>Uma montanha para se escalar</b>	72%	74%
<b>Outras</b>	14%	8%

9. Na sua opinião o grande número de licenciamentos que ocorrem na Corporação se deve mais a:

<b>CAUSAS DO GRANDE Nº DE PEDIDOS DE LICENCIAMENTOS</b>	<b>OFICIAIS</b>	<b>PRAÇAS</b>
<b>Baixo salário</b>	60%	62%
<b>Falta de vocação</b>	12%	12%
<b>Frustração</b>	18%	16%
<b>Dificuldade de relacionamento superior X subordinado</b>		9%
<b>Outros</b>	10%	1%

10. Nas festas promovidas pela corporação, você costuma levar seus familiares?

<b>LEVAM SEUS FAMILIARES EM FESTA PM</b>	<b>OFICIAIS</b>	<b>PRAÇAS</b>
<b>Sim</b>	41%	21%
<b>Não</b>	21%	55%
<b>As vezes</b>	38%	24%

11. No seu relacionamento com seus superiores este:

<b>RELACIONAMENTO COM SUPERIORES</b>	<b>OFICIAIS</b>	<b>PRAÇAS</b>
<b>Procura ouvi-lo orientando-o na medida do possível</b>	64%	47%
<b>Dificulta todo acesso a comunicação</b>	13%	8%
<b>É indiferente, frio e distante</b>	6%	13%
<b>Está sempre investido de autoridade</b>	17%	32%

12. Você se sente responsável pela Corporação?

<b>É RESPONSÁVEL PELA PM</b>	<b>CAPITAL</b>	<b>INTERIOR</b>
------------------------------	----------------	-----------------

<b>Sim</b>	96%	67%
<b>Não</b>		14%
<b>As vezes</b>	4%	19%

**13. A Corporação para você é:**

<b>A CORPORACÃO É PARA O PM</b>	<b>OFICIAIS</b>	<b>PRAÇAS</b>
<b>Continuação da família</b>	55%	40%
<b>Somente um emprego</b>	32%	50%
<b>Um bico</b>		2%
<b>Um trampolim para suas aspirações</b>	13%	8%

**14. Você é chamado para justificar na sede do batalhão, falta que você não cometeu. Ao se dirigir ao Batalhão você vai:**

<b>QUANDO É CHAMADO NO BATALHÃO PARA JUSTIFICAR FALTA COMO VAI?</b>	<b>OFICIAIS</b>	<b>PRAÇAS</b>
<b>Tranquilo, pois sabe que a Corporação é justa</b>	37%	16%
<b>Temeroso, pois sabe que nem sempre a Corporação é justa</b>	57%	77%
<b>Consciente que será punido</b>	6%	7%

# PESQUISA COM O PÚBLICO EXTERNO - SÍNTESE GERAL

## 1. IDADE DO PÚBLICO PESQUISADO.

<b>I D A D E</b>	<b>%</b>
<b>de 15□ 25 anos</b>	<b>50,5</b>
<b>de 25□ 35 anos</b>	<b>22,4</b>
<b>de 35□ 45 anos</b>	<b>17,5</b>
<b>de 45□ 55 anos</b>	<b>05,2</b>
<b>de 55 em diante</b>	<b>04,4</b>

## 2. SEXO DO PÚBLICO PESQUISADO.

<b>S E X O</b>	<b>%</b>
<b>MASCULINO</b>	<b>32,5</b>
<b>FEMININO</b>	<b>67,5</b>

## 3. GRAU DE ESCOLARIDADE DO PÚBLICO PESQUISADO.

<b>Grau de escolaridade</b>	<b>%</b>
<b>1° G R A U</b>	<b>29,8</b>
<b>2° G R A U</b>	<b>38,4</b>
<b>3° G R A U</b>	<b>31,8</b>

## 4. LOCAL ONDE FOI FEITA A PESQUISA.

<b>Z O N A</b>	<b>%</b>
<b>C E N T R A L</b>	<b>55,0</b>
<b>P E R I F É R I C A</b>	<b>45,0</b>

## 5. CONHECE O COPOM (190)?

<b>S I M</b>	<b>29,8 %</b>
<b>N Ã O</b>	<b>70,2%</b>

**6. QUAL O SIGNIFICADO DA POLÍCIA MILITAR?**

<b>SEGURANÇA E PROTEÇÃO</b>	<b>38,4%</b>
<b>AUTORIDADE</b>	<b>17,7%</b>
<b>COMBATE AO CRIME</b>	<b>16,5%</b>
<b>ABUSO DE AUTORIDADE</b>	<b>19,7%</b>
<b>FATOR DE INSEGURANÇA</b>	<b>07,7%</b>

**7. CONFIA NO TRABALHO DA POLÍCIA MILITAR?**

<b>SIM</b>	<b>22,5%</b>
<b>NÃO</b>	<b>14,9%</b>
<b>AS VEZES</b>	<b>62,6%</b>

**8. ACHA IMPORTANTE O TRABALHO DA POLÍCIA MILITAR?**

<b>SIM</b>	<b>85,2%</b>
<b>NÃO</b>	<b>02,5%</b>
<b>AS VEZES</b>	<b>12,5%</b>

**9. COMO VÊ O PM NA EXECUÇÃO DO SEU TRABALHO?**

<b>EDUCADO</b>	<b>01,1%</b>
<b>MAL EDUCADO</b>	<b>09,5%</b>
<b>PRESTATIVO</b>	<b>00,5%</b>
<b>DESINTERESSADO</b>	<b>89,0%</b>

**10. A PM FAZ POLICIAMENTO NO SEU BAIRRO?**

<b>SIM</b>	<b>35,2%</b>
<b>NÃO</b>	<b>42,3%</b>
<b>AS VEZES</b>	<b>22,5%</b>

**11. TEM RECEIO DE PEDIR AJUDA A UM PM ?**

<b>S I M</b>	<b>16,0%</b>
<b>N Ã O</b>	<b>31,5%</b>
<b>AS VEZES</b>	<b>52,5%</b>

**12. VOCÊ JÁ PRECISOU DO SERVIÇO DA POLÍCIA MILITAR?**

<b>S I M</b>	<b>67,5%</b>
<b>N Ã O</b>	<b>32,5%</b>

**13. SE SUA RESPOSTA FOI SIM, PRECISOU PARA:**

<b>Ocorrência de Trânsito</b>	<b>36,3%</b>
<b>Ocorrência Policial</b>	<b>20,0%</b>
<b>Socorro de Urgência</b>	<b>10,2%</b>
<b>Informações</b>	<b>08,2%</b>
<b>Outros</b>	<b>25,3%</b>

**14. OS PM CHEGARAM EM TEMPO HÁBIL?**

<b>S I M</b>	<b>26,2%</b>
<b>N Ã O</b>	<b>73,8%</b>

**15. O ATENDIMENTO FOI:**

<b>ÓTIMO</b>	<b>03,9%</b>
<b>BOM</b>	<b>28,4%</b>
<b>REGULAR</b>	<b>49,0%</b>
<b>RUIM</b>	<b>18,7%</b>

**16. SE O ATENDIMENTO NÃO FOI SATISFATÓRIO, A FALHA ESTÁ:**

<b>No Policial Militar</b>	<b>34,8%</b>
<b>Na Polícia Militar</b>	<b>35,9%</b>
<b>No Equipamento</b>	<b>11,6%</b>
<b>Nos Envolvidos</b>	<b>07,7%</b>
<b>Outros</b>	<b>10,0%</b>

**17. A PM PRIORIZA ALGUNS LOCAIS PARA POLICIAR?**

<b>SIM</b>	<b>72,4%</b>
<b>NÃO</b>	<b>27,6%</b>

**18. A PM PODE FAZER ALGO MAIS QUE POLICIAMENTO?**

<b>SIM</b>	<b>81,5%</b>
<b>NÃO</b>	<b>18,5%</b>

**19. AÇÕES MAIS CITADAS:**

<b>Ação comunitária</b>	<b>36,8%</b>
<b>Prevenção</b>	<b>63,2%</b>

**20. EM SUA FAMÍLIA ALGUÉM JÁ PRECISOU DA PM?**

<b>SIM</b>	<b>70,4%</b>
<b>NÃO</b>	<b>29,6%</b>

**21. O ATENDIMENTO FOI:**

<b>ÓTIMO</b>	<b>05,9%</b>
<b>BOM</b>	<b>27,8%</b>
<b>REGULAR</b>	<b>66,3%</b>

**22. A SEU VER A PM É:**

<b>NECESSÁRIA</b>	<b>06,9%</b>
<b>DESNECESSÁRIA</b>	<b>02,7%</b>
<b>INDISPENSÁVEL</b>	<b>23,2%</b>
<b>PECISA DE MUDANÇAS</b>	<b>67,2%</b>

***FONTE: CAO/96***



dros murais, nos Batalhões, Companhias Independentes, Companhias Destacadas, Pelotões Destacados e Destacamentos Policiais Militares,

Art. 4º - É competência da Diretoria de Pessoal o processamento do recrutamento, da seleção e da inclusão, sendo a matrícula atribuída da Diretoria de Ensino.

Parágrafo único - Os Comandos, Diretorias e Serviços da Corporação vinculados a este processo realizarão tarefas afins ou atribuídas especificamente.

Art. 5º - Os exames de seleção para o CFO e CFS serão realizados na Capital, mediante cronograma estabelecido e constante do Plano de Recrutamento.

Parágrafo único - A seleção interna para os cursos CAO, CHOA, CAS, CEFS e cursos de especialização, também será realizada apenas na Capital, salvo se alguma excepcionalidade recomendar decisão diversa por parte do comando da Corporação.

Art. 6º - O exame de seleção para o Curso de Formação de Cabos, Curso Especial de Formação de Cabos e Curso de Formação de Soldados será realizado, na Capital, no CFAP, e, no Interior nas sedes das OPM.

Parágrafo único - Para elaboração e aplicação de provas, a Diretoria de Pessoal poderá designar comissões bem como convocar professores e peritos civis.

Art. 7º - O concurso para médicos, dentistas, músicos e outros profissionais será realizado apenas na Capital, observando-se o quadro de vagas, previsto no Plano de Recrutamento.

Parágrafo único - O edital para estes concursos não específicos deve ser abrangente, visto que a realização dos mesmos ocorre eventualmente.

## CAPÍTULO II

### DO RECRUTAMENTO E DAS INSCRIÇÕES

Art. 8º - São requisitos gerais para inscrições aos cursos e concursos da Polícia Militar:

- I - ser brasileiro;
- II - estar em dia com as obrigações militar e eleitoral;
- III - altura mínima:
  - a) para homem: 1,65m
  - b) para mulher: 1,60m

IV - escolaridade: Conhecimentos (da Língua Pátria, matemática, ciências sociais...) indispensáveis ao desempenho do serviço Policial Militar avaliado em exames de seleção, uma vez preenchido o requisito de apresentação de diplomas ou títulos exigidos para cada curso;

V - condições de saúde física, mental e orgânica adequadas ao exercício da profissão, aferidas em exames físicos, psicológicos, clínicos e laboratoriais...

VI - comportamento social, averiguado em investigação social ou sindicância.

Art. 9º - Para inscrição, os candidatos a concurso ou curso devem apresentar os seguintes documentos:

- I - certidão de nascimento ou casamento;
- II - carteira de identidade;
- III - CPF;
- IV - documentos comprobatórios de escolaridade;
- V - título eleitoral, com o comprovante de votação na última eleição.
- VI - documentos militares:
  - a) para quem serviu às Forças Armadas:
    - certificado de reservista;
    - diploma de honra ao mérito ou declaração de comportamento militar.
  - b) para quem foi dispensado:
    - certificado de dispensa de incorporação (CDI).

§ 1º - Todos os documentos a serem apresentados devem ser originais.

§ 2º - Os Oficiais responsáveis pelas inscrições deverão emitir uma certidão, confirmando a apresentação dos documentos e anotando todos os seus dados conforme o modelo do anexo "A".

§ 3º - No ato da inscrição o candidato deve apresentar ainda:

- I - declaração de "Aptidão de saúde provisória", obtida em exame médico preliminar, por médico da Corporação conforme modelo em anexo "B".
- II - 02 (duas) fotos 3X4, de frente, descoberto e recente;
- III - comprovante de pagamento da taxa de inscrição.

§ 4º - O candidato ao CFO, menor, deve apresentar como documento militar o certificado de alistamento militar e autorização do pai ou responsável.

§ 5º - O candidato policial militar deve apresentar os seguintes documentos :

- I - carteira de identidade funcional;
- II - requerimento contendo a informação de seu Comandante;
- III - os prescritos no § 3º do presente artigo.

§ 6º - Ao candidato, pertencente às Forças Armadas e às Coirmãs o mesmo previsto para civis, mais declaração de comportamento expedida pelo seu Comandante.

Art. 10 - Os limites de idade para inscrição aos cursos e concursos na PMGO são :

I - Candidatos civis, militares das Forças Armadas e das Coirmãs:

- a) CFO : mínimo - 17 anos, máximo - 26 anos;
- b) CFS e CFC : mínimo - 21 anos, máximo - 25 anos;
- c) CFSd : mínima 21 , máxima 28 anos.

II - candidatos policiais militares - idade máxima:

- a) CFO : 30 anos;
- b) CHOA : 50 anos;
- c) CFS : 28 anos;
- d) CFC : indeterminada;
- e) CEFS : indeterminada;
- f) CEFC : indeterminada;
- g) concurso nível superior : indeterminada;
- h) concurso nível médio : indeterminada;

### CAPÍTULO III

#### DA MATRÍCULA

Art. 11 - A matrícula no Curso Superior de Polícia nas Coirmãs, será feita por estas organizações, segundo indicações do Comandante Geral dentro do quantitativo de vagas oferecidas.

§ 1º - A indicação será feita por ordem de antiguidade dos Tenentes-Coronéis e Majores, que :

I - forem considerados aptos em inspeção de saúde pela Junta Médica;

II - forem considerados aptos no TAF.

§ 2º - O indicado poderá desistir de sua indicação, por escrito no máximo três vezes, quando for consultado e for titular da vaga.

§ 3º - Considera-se "titular da vaga" o candidato, disposto na ordem de antiguidade e cuja posição corresponda a uma vaga.

Art. 12 - São condições para matrícula no CAO:

- I - ser Capitão do QOPM;
- II - ser considerado apto em inspeção de saúde;
- III - classificação por ordem de antiguidade para preenchimento da metade das vagas;
- IV - ordem de classificação em prova de conhecimento técnico profissional, para o restante das vagas;
- V - não estar sub-júdice, salvo se em razão do serviço e o fato não constituir-se em crime infamante e nem atentatório ao decoro e ao pundonor policial militar; e,
- VI - obter aprovação em teste de aptidão física.

§ 1º - A indicação de Capitães, para realização do CAO em Coirmãs, recairá nos primeiros colocados dos exames de seleção para preenchimento dos cinquenta por cento das vagas do curso regular na Corporação.

§ 2º - O Capitão convocado por ordem de antiguidade poderá desistir por escrito até três vezes, sendo este limite aplicado quando o mesmo for titular da vaga.

Art. 13 - São condições para matrícula no curso de Formação de Oficiais:

- I - ser aprovado em exames de conhecimento e obter classificação dentro do número de vagas;
- II - ser considerado apto em inspeção de saúde, através da Junta Médica Central de Saúde;
- III - ser considerado apto em teste psicotécnico;
- IV - ser considerado apto em teste de aptidão física;
- V - não estar sub-júdice ou respondendo a Inquérito Policial; e,
- VI - sendo policial militar, não estar sub-júdice ou respondendo a Inquérito Policial Militar, salvo se o fato for verificado em função do serviço e não constitua ilícito infamante lesivo a honra e ao pundonor policial militar.

Parágrafo único - O candidato poderá ser excluído até 04 (quatro) meses, após a matrícula, se na investigação social ficar provada sua incompatibilidade.

Art. 14 - São condições para matrícula no curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares (CHOA):

- I - possuir o Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos;
- II - escolaridade mínima: 2º Grau completo;
- III - idade máxima: 50 anos;
- IV - tempo de efetivo serviço: mínimo 16 (dezesseis) anos

e para 1º Sargento ainda ter no mínimo 2 (dois) anos na referida graduação;

V - ser aprovado em inspeção de saúde pela Junta Médica;

VI - estar classificado dentro do número de vagas, em exame de escolaridade e de conhecimentos técnico-profissionais;

VII - estar classificado no mínimo no bom comportamento;

VIII - obter conceito favorável de seu Cmt, Diretor ou Chefe;

IX - não estar enquadrado nas seguintes situações:

a) submetido a Conselho de Disciplina;

b) sub-júdice, preso preventivamente ou respondendo a Inquérito Policial Militar, salvo se o fato ocorreu em consequência do serviço e não constitua ilícito infamante lesivo à honra e ao pundonor policial militar;

c) licenciado para tratar de assunto particular;

d) condenado à pena de suspensão de cargo ou função prevista no Código Penal Militar, durante o prazo da suspensão; e,

e) cumprindo sentença condenatória.

Art. 15 - São condições para matrícula no CAS:

I - ser 2º ou 1º Sargento;

II - estar no mínimo no bom comportamento;

III - estar apto em inspeção de saúde pela JPMCS; e,

IV - estar apto em teste de aptidão física.

Art. 16 - A matrícula na CAS é feita por ordem de antiguidade.

§ 1º - O candidato poderá desistir até três vezes da matrícula, por escrito, se for titular da vaga.

§ 2º - Considera-se titular da vaga o graduado disposto na ordem de antiguidade, cuja posição corresponda a uma vaga oferecida.

§ 3º - O candidato deverá atender ainda o que prescreve o inciso IX, com alíneas, do artigo 14.

Art. 17 - São requisitos para matrícula no Curso de Formação de Sargentos:

I - ter sido classificado dentro do número de vagas oferecidas, em exames de conhecimento;

II - ter sido aprovado em testes psicotécnico;

III - estar apto em teste de aptidão física (TAF); e,

V - não estar sub-júdice, respondendo a Inquérito ou cumprindo sentença judicial.

Art. 18 - São condições para matrícula, no Curso Especial de Formação de Sargentos:

- I - ser Cabo da Polícia Militar do Estado de Goiás;
- II - classificação rigorosa por ordem de antiguidade;
- III - estar no excepcional comportamento;
- IV - ter parecer favorável da comissão examinadora da OPM, composta pelo Comandante, Subcomandante e Comandante imediato do PM;
- V - atender o que estipula os incisos V e VI do Art. 13;
- VI - estar apto em inspeção de saúde pela JPMCS; e,
- VII - estar apto em teste de aptidão física.

Art. 19 - São condições para matrícula no Curso de Formação de Cabos:

- I - ser soldado da Polícia Militar do Estado de Goiás;
- II - estar no mínimo no bom comportamento;
- III - obter aprovação em exame de conhecimentos técnicos-profissionais e estar classificado dentro o número de vagas;
- IV - estar apto em inspeção de saúde pela JPMCS;
- V - estar apto em teste de aptidão física; e,
- VI - atender o que prescreve os incisos V e VI do Art. 13.

§ 1º - Os Soldados classificados em 1º lugar, nas suas turmas, ficam dispensados dos exames de conhecimentos técnicos-profissionais.

§ 2º - Para matrícula, o Soldado PM que atender o previsto no § 1º do presente artigo, deverá apresentar cópia da Ata de conclusão do respectivo curso.

Art. 20 - São condições para matrícula no Curso Especial de Formação de Cabos:

- I - ser Soldado da Polícia Militar do Estado de Goiás;
- II - estar no excepcional comportamento;
- III - classificação rigorosa por ordem de antiguidade;
- IV - não estar sub-júdice, salvo se o fato for verificado em função do serviço e não constitua ilícito infamante e nem atentatório ao decoro e ao pundonor policial militar;
- V - estar apto em inspeção de saúde, pela JPMCS; e,
- VI - obter aprovação em teste de aptidão física.

Art. 21 - São condições para matrícula no Curso de Formação de Soldados:

- I - obter aprovação em teste de conhecimento, estando classificado dentro do número de vagas;
- II - estar apto em inspeção de saúde, pela JPMCS;
- III - estar apto em teste de aptidão física; e,

IV - não estar respondendo a Inquérito, sub-júdice ou cumprindo sentença judicial.

Art. 22 - É condição ainda, para matrícula em qualquer Curso de Formação, para candidato não policial militar da PMGO, conduta ilibada, ou seja, não ter apresentado conduta que o desabone ou o incapacite moralmente para a função policial militar, constatada em investigação social.

Parágrafo único - Em qualquer fase do curso o candidato poderá ser desligado se comprovada a prática de fato desabonador ou atentatório ao pundonor policial militar.

Art. 23 - Perde o direito à matrícula, no respectivo curso o candidato que no prazo estipulado em calendário:

- I - não apresentar a documentação exigida;
- II - não atender a convocação para a matrícula; e,
- III - praticar qualquer ato que o torne indigno de pertencer aos quadros da Corporação antes, durante ou após a tramitação do período de seleção.

#### CAPÍTULO IV

##### DOS EXAMES SELETIVOS

Art. 24 - A seleção para inclusão na Corporação e para matrícula nos diversos cursos, constará dos seguintes exames:

- I - médico e odontológico;
- II - teste de aptidão física;
- III - teste psicotécnico; e,
- IV - exames de escolaridade e/ou de conhecimentos técnicos profissionais.

Art. 25 - As exigências e critérios para avaliação da aptidão de saúde, na área médica, constam no anexo "C".

Parágrafo único - A critério da JPMCS, poderão ser exigidos exames complementares, bem como pareceres de especialistas, para o correto julgamento da capacidade orgânica exigida para o Serviço Policial Militar.

Art. 26 - As exigências e critérios de saúde bucal constam no anexo "D".

Art. 27 - Os critérios e as fases do teste de aptidão física constam no anexo "E".

Art. 28 - Os exames de escolaridade constarão de provas

Estado do Goiás  
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
BIBLIOTECA

de português, matemática e conhecimentos gerais, cujos conteúdos deverão constar do edital de recrutamento e seleção.

Art. 29 - Os testes de conhecimentos técnicos profissionais constarão de conhecimento da legislação que rege a administração e a operacionalidade da Corporação; de doutrina de emprego Policial Militar e do conhecimento de rotinas do serviço.

Art. 30 - O perfil profissiográfico e outros critérios referenciais para o exame psicotécnico constam do anexo "F".

Art. 31 - Todos os exames são de caráter eliminatório, dentro dos padrões estabelecidos nos respectivos concursos, sendo classificatório apenas os de escolaridade e/ou de conhecimentos técnicos profissionais.

§ 1º - O exame de escolaridade e/ou de conhecimentos técnicos profissionais, é eliminatório para grau menor que 5,0 (cinco), numa escala de 0 (zero) a 10 (dez).

§ 2º - Na aplicação dos exames de escolaridade e/ou conhecimentos técnicos profissionais deve-se adotar senhas numéricas, de modo que o encarregado da correção ou pontuação não tenha a identidade do candidato.

§ 3º - No caso de empate na classificação, adotar-se-á, sucessivamente, o seguinte critério:

- I - grau de escolaridade;
- II - desempenho em teste de aptidão física;
- III - Policial Militar do Estado de Goiás;
- IV - funcionário público; e,
- V - idade.

§ 4º - No caso de perdurar o empate, até o item III do parágrafo anterior, adotar-se-á o critério abaixo:

- I - o mais graduado;
- II - data da inclusão na PMGO; e,
- III - mais idoso.

Art. 32 - Todas as normas para seleção são aplicadas a ambos os sexos, salvo as específicas decorrentes de diferenças biológicas, já previstas nos anexos a esta NGA.

Art. 33 - As normas de seleção, previstas neste capítulo, aplicam-se também, aos concursos e às seleções para indicação de candidatos a cursos nas Coirmãs ou nas Forças Armadas.

## CAPÍTULO V

## DA REINCLUSÃO

Art. 34 - São condições para reinclusão:

I - ser Ex Cabo ou Soldado;

II- Não ter sido o requerente, licenciado por conveniência do serviço ou a bem da disciplina;

III- Estar no mínimo no bom comportamento ao tempo do licenciamento;

IV- Informação do seu último Comandante, com parecer favorável;

V - Ser aprovado em inspeção de saúde, pela JPMCS;

VI- Obter aprovação em teste de aptidão física;

VII- Ter idade máxima de 28 anos, descontado o tempo de efetivo serviço;

VIII- Não ter sido punido anteriormente por embriaguez;

IX - Satisfazer os requisitos quanto a escolaridade, exigida na inclusão.

§ 1º - Os requisitos de saúde bucal e orgânica e de condicionamento físico são os mesmos exigidos para o candidato à inclusão nas fileiras da Corporação.

§ 2º - O requerente deve atender ainda a condição de não estar sub-júdice, respondendo a Inquérito ou cumprindo Sentença; além de bons antecedentes durante o tempo que esteve afastado, situação esta apurada em investigação social.

§ 3º - O requerimento para reinclusão deve ser feito no modelo padrão da Polícia Militar de Goiás.

## CAPÍTULO VI

## PRESCRIÇÕES DIVERSAS

Art. 35 - Os custos dos exames laboratoriais para fins de inspeção de saúde correm por conta dos candidatos, podendo a Assistência social, através do seu laboratório, de modo a não prejudicar o atendimento do associado, colaborar neste processo.

Parágrafo Único - Se for necessário a realização de exames em clínicas particulares, estes devem ser acompanhados de um elemento da PM para evitar fraudes.

Art. 36 - Para policiais militares da PMGO, o requerimento de inscrição é o mesmo utilizado pela Corporação, sendo que os dados necessários dos documentos exigidos serão lançados no campo para informações, no verso do documento.

Art. 37 - Para qualquer curso de especialização oferecido pelas Forças Armadas ou pelas Coirmãs, deverá haver um processo se

letivo, o qual conterà uma prova de conhecimentos técnicos inerentes ao conteúdo programático do curso.

Parágrafo único - A seleção deverá contar ainda com o TAF e a inspeção médica.

Art. 38 - Quando for oferecido curso no exterior, haverá ainda uma prova de língua estrangeira pertinente ao idioma que será utilizado na ministração do curso.

Art. 39 - No ato das inscrições, serão fornecidas aos candidatos as informações necessárias, tais como:

- I - documentação exigida;
- II - calendário de provas;
- III - programa de matéria;
- IV - locais dos eventos;
- V - referências bibliográficas; e,
- VI - laboratórios credenciados para a realização dos exames.

Art. 40 - O formulário de investigação social, levantamento de dados biográficos (LDB), deverá ser preenchido a próprio punho pelo candidato, no ato da matrícula.

Parágrafo único - O Estado Maior, através da PM/2, deverá coordenar as pesquisas sociais, que serão executadas pelas OPM, em cuja área circunscricional resida o candidato e encaminhá-las, o mais breve possível, à Diretoria de Pessoal, para efetivação de sua matrícula.

Art. 41 - As inscrições deverão permanecer abertas por um período não inferior a 30 (trinta) dias, a contar da publicação do calendário dos eventos em Boletim Geral.

Art. 42 - Os resultados dos exames de seleção deverão constar de ata, em livro próprio, e a relação dos aprovados deve ser afixada em local visível e de fácil acesso ao público.

Art. 43 - Com a finalidade de evitar gastos desnecessários para os candidatos, será feito o exame preliminar de saúde, que funcionará como pré-requisito para a inscrição à seleção ou ao concurso.

§ 1º - O exame médico preliminar não estabelece que o candidato está "APTO" em inspeção de saúde, apenas que numa avaliação primeira e incompleta tem condições de continuar a concorrer a uma vaga.

§ 2º - Os resultados do exame preliminar carecem de homologação da JPMCS.

Art. 44 - Os concursos previstos nesta NGA terão validade de acordo com o Art. 92 da Constituição do Estado de Goiás.

Art. 45 - Esta NGA entrará em vigor na data de sua publicação em Boletim Geral.

GABINETE DO COMANDANTE GERAL, em Goiânia, GO., 17 de março de 1993.

  
JONEVAL GOMES DE CARVALHO - CEL PM  
COMANDANTE GERAL

## A N E X O " C "

**VI - AVALIAÇÃO DE SANIDADE FÍSICA E MENTAL:****I - PARA ADMISSÃO NA PMGO****1. EXAMES NECESSÁRIOS:****a) Preliminares:**

- 1) Exame psicológico;
- 2) Exame clínico e biométrico;
- 3) Exame de acuidade visual;
- 5) Exame odontológico;

**b) Complementares:**

- 1) Exame de sangue;
  - a) Sorologia para Lues;
  - b) Reação de Machado Guerreiro;
  - c) Hemograma completo;
  - d) Glicemia de jejum;
  - e) Exame ANTI-HIV (ELISA);
  - f) Grupo sanguíneo e fator RH;
  - g) Exame anti-HBSAG.
- 2) Exame parasitológico;
- 3) Exame de urina (rotina);
- 4) Eletrocardiograma;
- 5) Outros exames complementares a critérios da JPMCS.


**2. DOS EXAMES:****a) Clínico:**

- 1) Antecedentes mórvidos pessoais e familiares;
- 2) História de moléstia atual;
- 3) Exame objetivo dos vários aparelhos e sistemas (incluído a pele);
- 4) Exames laboratoriais (conforme especificado acima);
- 5) Parecer;

**b) Biométrico:**

- 1) Avaliação do peso do candidato: esta avaliação será calculada tomando-se por base a tabela de pesos, obtidos pela TABELA PESO X ALTURA.

**OBSERVAÇÃO** - Este índice servirá de ponto de referência para análise e conclusão da incapacidade ou não do candidato.



ALTURA (CM)	MULHERES		HOMENS	
	PESO MÉDIO (KG)	LIMITE ACEITÁVEL (KG)	PESO MÉDIO (KG)	LIMITE ACEITÁVEL (KG)
155,4-157,9	54,7	47,0-63,0	58,7	56,0-66,0
158,0-160,4	56,1	48,4-64,8	60,7	57,7-67,7
160,5-163,0	58,4	49,8-67,5	61,7	58,0-68,2
163,6-168,0	58,8	51,1-68,4	63,0	58,8-70,6
165,6-168,0	60,2	52,5-70,2	63,8	59,8-72,4
168,1-170,6	61,5	53,8-72,0	65,0	61,6-74,2
170,7-173,1	62,9	55,2-73,9	66,5	62,5-76,2
173,2-175,7	64,2	56,5-75,1	68,0	62,5-78,0
175,8-178,2	65,6	58,0-75,5	69,2	63,3-79,7
178,3-180,7	67,0	59,3-78,0	70,6	64,2-81,5
180,8-183,3	68,3	60,7-79,3	72,4	65,6-83,4
183,4-185,8	-	-	74,0	67,0-85,0
185,9-188,4	-	-	75,6	68,3-87,4
188,5-190,9	-	-	77,5	69,8-89,7
191,0	-	-	79,2	71,5-92,0

2) Avaliação da altura do candidato:

Serão considerados como limites mínimos de estatura os valores de 1,58 para candidatos do sexo feminino e 1,65 para os candidatos do sexo masculino.

a) Exame de Acuidade Auditiva:

A pesquisa de acuidade auditiva será feita, registrando-se o índice pelo algarismo indicativo da distância que o examinado ouvir a voz cochichada do examinador. Assim, a 3,0 metros: índice 3; a 2,0 metros: índice 2; e a 1,0 metro índice 1.

Não se tolera baixa audição.

**DOENÇAS INCAPACITANTES PARA INGRESSO NA PMGO**

**GRUPO I: DEFORMIDADES CONGÊNITAS E ADQUIRIDAS**

1. Espinha bífida. 2. Vícios de conformação do sistema nervoso e órgãos dos sentidos. 3. Fissura de abóboda palatina e lábio leporino sem correção cirúrgica ou quando corrigidos, deixarem reliquat anti-estético. 4. Ectopia testicular. 5. Rim policístico. 6. Vícios congênitos dos órgãos externos. 7. Vícios congênitos do aparelho cardiovascular. 8. Vícios de conformação congênita, dos ossos e articulações (encurtamentos, desvios, deformidades, etc.). 9. Albinismo. 10. Mutilações com perda de dedos ou outras partes membros.

11. Ausência congênita ou resultante de retirada parcial ou total de órgãos indispensáveis a conceituação de aptidão para as atividades policial militar. 12. Perda de parte do nariz ou orelha. 13. Outras deformidades congênitas ou adquiridas que comprometam a estética ou função.

**GRUPO II: DOENÇAS INFECCIOSAS E PARASITÁRIAS**

1. Tuberculose em todas as suas formas. 2. Doenças sexualmente transmissíveis, ativas ou complicadas. 3. Lepra (mal hansen). 4. Boubá em atividade. 5. Tracoma. 6. Malária. 7. Leishmaniose em todas suas apresentações. 8. Doenças de Chagas. 9. Esquistossomose. 10. Cisto hidático. 11. Micoses profundas. As superficiais com repercussões estéticas ou funcionais. 12. Filariose. 13. SIDA. 14. Hepatite. 15. Outras doenças infecto-contagiosas e parasitárias persistentes ou incuráveis.

**GRUPO III: DOENÇAS ENDÓCRINAS, METABÓLICAS E NUTRICIONAIS**

1. Bócios. 2. Hipertireoidismo. 3. Hipotireoidismo. 4. Gôta. 5. Disfunções hipofisárias. 6. Disfunções da paratireoide. 7. Disfunções da supra-renal. 8. Disfunções gonadais. 9. Dislipidemias graves. 10. Obesidade e deficit ponderal patológicos (endócrinos, metabólicos, etc.). 11. Outras disfunções de órgãos endócrinos e do metabolismo e nutrição, persistentes ou incuráveis.

**GRUPO IV: DOENÇAS DO SANGUE E DOS ÓRGÃOS HEMATOPOIÉTICOS**

1. Anemias de qualquer etiologia. 2. Coagulopatias de qualquer etiologia. 3. Leucopenias. 4. Eritremias e policemias. 5. Doenças onco-hematológicas (leucemias linfomas, etc.). 6. Outras doenças do sangue e órgãos hematopoéticos persistentes ou incuráveis.

**GRUPO V: DOENÇAS MENTAIS**

1. Psicose em geral. 2. neuroses graves. 3. Distúrbios de personalidades incompatíveis com as funções Policiais Militares. 4. Alcoolismo e Toxicomanias. 5. Oligofrenias e Demências. 6. Outras doenças mentais incompatíveis com a atividade Policial Militar.

**GRUPO VI: DOENÇAS OTORRINO LARINGOLÓGICAS**

1. Otite média crônica. 2. Otite média com mastoidite crônica. 3. Outras doenças inflamatórias do ouvido, dependendo das condições dos índices auditivos. 4. Labirintopatias com perturbações permanentes do equilíbrio. 5. Portadores de próteses auditivas. 6. Surdo-mudez. 7. Perda total ou parcial da orelha. 8. Faringite e La-

ringite crônicas. 9. Sinusite crônica. 10. Rinite atrófica acompanhada de ozena. 11. Paralisia das corda vocais. 12. Distúrbios da voz ou da fala. 13. Destruição (total ou parcial) da pirâmide ou septo nasal. 14. Anosmia.

#### SISTEMA CARDIOVASCULAR:

1. Deformidades torácicas, tais como, abaulamentos e/ou alterações do precórdio.
2. Alterações do ictus.
3. Presença de frêmitos ou alterações das bulhas à palpação.
4. Alterações auscultatórias.
  - a) Alterações do ritmo.
  - b) Alterações das bulhas cardíacas.
  - c) Presença de sopros com características que os identifiquem clinicamente como orgânicos ou aqueles com prognósticos a longo prazo reservado.
5. Doenças cardíacas reumáticas valvulares, prolapso da válvula mitral.
6. Coronariopatias.
7. Miocardite, Endocardite e Pericardite.
8. Miocardiopatias, incluindo as hipertróficas.
9. Doenças congênitas do coração e vasos.
10. Insuficiência cardíaca.
11. Hipertensão arterial definida para faixa etária da inclusão com níveis de pressão arterial sistólica maior ou igual a 140 mm Hg e diastólica maior ou igual a 90 mm Hg.
12. Paciente que tenha submetido a qualquer tipo de cirurgia cardíaca, arterial ou venosa.
13. Aneurisma ventriculares ou vasculares.
14. Doenças vasculares periféricas englobando condições que afetam as artérias, veias e vasos linfáticos com manifestações como alterações de coloração, temperatura, trofismo, ulcerações e presença de edemas (flebites, tromboflebites, linfedemas).
15. Varizes, desde a dilatação inócua, até a funcionalmente incompetente.
16. Varicoceles.
17. Outras doenças do aparelho circulatório incuráveis ou persistentes.
18. Eletrocardiograma.

Pode completar os critérios de exames físicos, como também representar um dado para exclusão independente da normalidade do exame clínico. São considerados alterações eletrocardiográficas:

- a) Parassístoles
- b) Dissociação AV

- c) Extrassístoles
- d) Alterações Isquêmicas
- e) Taquicardias Paraxísticas
- f) Bloqueios Sinoatriais
- g) Ritimos de substituição
- h) Doenças do Nódulo Sinusal
- i) Bloqueio de Ramo Esquerdo
- j) Bloqueio de Ramo Direito
- l) Bloqueio Atrioventriculares
- m) Flutter e Fibrilação Atriais
- n) Síndromes de pré-excitação
- o) Sobrecarga Ventricular Direita e Esquerda
- p) Crescimento Atriais: Átrio esquerdo, Átrio direito e Biatrrial

#### GRUPO VII: DOENÇAS BRONCO PULMONARES

1. Bronquite crônica. 2. Enfisema pulmonar. 3. Asma. 4. Pneumonia.
5. Doenças pulmonares tromboembólicas. 6. Bronquiectasias. 7. Pneu-  
motórax. 8. Hipertensão pulmonar. 9. Doenças respiratórias crôni-  
cas incuráveis (DPOC, etc.). 10. Sequelas de doenças que possam  
comprometer a função pulmonar.

#### GRUPO VIII: DOENÇAS DO APARELHO DIGESTIVO

1. Estomatites crônicas. 2. Fístulas das glândulas salivares. 3. Lesões da língua com defeito de articulações das palavras. 4. Outras deformidades congênicas ou adquiridas do trato digestivo superior acompanhadas de perturbações funcionais permanentes e/ou incuráveis. 5. Úlcera do estômago e duodeno. 6. Hérnia da cavidade abdominal (inguinal, femoral, incisional, umbilical, etc.). 7. E-ventrações. 8. Doenças do Estômago e intestino. 9. Fístulas da parede abdominal. 10. Fístula anu-retais. 11. Cirrose Hepática. 12. Colelitíase, Colecistites, Pancreatites. 13. Hepatomegalia e Esplenomegalias. 14. Hepatites. 15. Diarréia crônica. 16. Ascite e Icterícia.

#### GRUPO IX: DOENÇAS DO APARELHO GENITO-URINÁRIO E MAMA

1. Glomerulopatias. 2. Pielonefrites. 3. Hidronefrose. 4. Urolití-  
ase. 5. Disfunções do esfíncter vésico-uretral. 6. Hipospádia. 7. Anorquídia. 8. Ectopia testicular. 9. Orquiepididimite. 10. Hidroce-  
le. 11. Varicocèle. 12. Ginecomastia. 13. Hipertrofia mamária. 14. Doença inflamatória de mama (mastite) resistente ao tratamento. 15. Abortamento em evolução ou retido. 16. Salpingite e Ooforites agu-  
das. 17. Parametrite e Celulite Pélvica agudas. 18. Doenças Infla-  
matórias agudas do útero e anexos. 19. Prolapso Genital. 20. Fístu-  
las do trato genital feminino. 21. Displasias Uterinas e da Vagina.

## 22. Gravidez Ectópica.

**GRUPO X: DOENÇAS DA PELE E SUBCUTÂNEO**

1. Eczema. 2. Dermatites e dermatoses crônicas. 3. Pênfigos. 4. Dermatite Herpertiforme. 5. Eritema Nodoso. 6. Acne interno ou com repercussão estética. 7. Sicose e pseudofoliculite da barba. 8. Afecções hipertróficas e atróficas da pele (queloide, cicatrizes, calosidades). 9. Desidroses (recidivantes quando acompanhadas de lesões que perturbem a marcha e a utilização das mãos). 10. Alopecia Arata. 11. Úlcera da pele. 12. Vitiligo. 13. Nevus e tatuagens. 14. Psoríase e Para-psoríase. 15. Línquen mixedematoso e escleroatrófico. 16. Hanseníase. 17. Genodermatoses Doenças da pele. Ex: Ictiose, Epidermolises bolhosas, Xeroderma pigmentoso. 18. Outras doenças da pele e do subcutâneo que tragam prejuízo funcional ou estético.

**GRUPO XI: DOENÇAS DOS OSSOS E DOS ÓRGÃOS DA LOCOMOÇÃO**

1. Osteoartrites (artroses). 2. Espondiloartroses. 3. Artrite reumática (poliartrites crônicas deformantes). 4. Osteomielite e periostites crônicas. 5. Osteíte deformante. 6. Anquiloses articulares. 7. Pseudo-artrose e outras doenças das articulações (luxações irreduzíveis ou recidivantes). 8. Joanetes. 9. Sinovite. 10. Bursite (acarretando impotência funcional do membro). 11. Doenças dos músculos, tendões, aponeurose, incompatíveis com a função Policial Militar. 12. Miastenia grave. 13. Desvios da coluna vertebral. 14. Pé valgo e varo. 15. Pé plano. 16. Pé torto e outras deformidades dos ossos e articulações. 17. Luxações recidivantes de ombro. 18. Sequelas de lesões meniscais e ligamentos do joelho. 19. Genu varum. 20. Amputações totais ou parciais de segmentos.

**GRUPO XII: DOENÇAS DO SISTEMA NERVOSO**

1. Epilepsia. 2. Sequelas de afecções do sistema nervoso central (afasias, dispraxias, ataxias, hidrocefalias). 3. Lombociatalgias por hérnias discais ou outras causas. 4. Quadros dolorosos. 7. Outras doenças neurológicas que levem a prejuízos funcionais, incompatíveis com a atividades Policial Militar.

**GRUPO XIII: DOENÇAS OFTALMOLÓGICAS**

1. Estrabismos manifestos ou latentes. 2. Ptoses, hiperemias conjuntival, tumorações ou anomalias ciliares que comprometem a estética. 3. Cicatrizes ou não, inclusive aquelas de cirurgias retratadas. 4. Patologias degenerativas, distróficas ou infecciosas. 5. Víncios de refração de caráter evolutivo. 6. Daltonismo absoluto (dis)

cromatópsia). 7. Cataratas congênitas. 8. Lentes intra-ocular.

#### GRUPO XIV: NEOPLASIAS

1. Neoplasias malignas. 2. Neoplasias benígnas com repercussões funcionais e/ou estéticas.

#### I - EXAME DE ACUIDADE VISUAL

1. Acuidade visual plena sem correção ou seja igual a 1,0 em ambos os olhos.

2. Medida da acuidade visual: Obedecerá os seguintes critérios (ESCALA DE WECKER).

a. A distância do candidato aos optótipos de 5 metros.

b. Usar tabelas de optótipos com iluminação interna, de preferência, na falta destas usar similares com iluminação externas. Esta deverá ser feita por 02 (duas) lâmpadas fluorescentes de 20 wats cada, uma de cada lado, no máximo à 30 cm da tabela, protegida para não haver incidência direta da luz no olho do candidato.

c. O tamanho do optótipo para a acuidade visual igual a 1,0 é de 7,25 mm. Os demais aumentam proporcionalmente, segundo modelo distribuído às OPM.

d. A iluminação do ambiente deverá ser de intensidade média, evitando-se os extremos (muito claro ou muito escuro). O candidato deverá estar colocado de costas para a janela a fim de evitar a incidência direta da luz ou reflexos externos sobre seus olhos.

e. O candidato, ao chegar vindo do sol ou de ambiente escuro deverá permanecer por 15 minutos, no mínimo, num ambiente de intensidade luminosa semelhante à do local do exame.

f. Exame de senso cromático pelo teste próprio.

**OBS:** Para os Policiais Militares que venham apresentar distúrbios de acuidade visual e que seja necessária uma correção através de lentes, poderá haver tolerância à critério da JPMCS.

## A N E X O " D "

CRITÉRIOS DE SAÚDE BUCAL

1. SÃO CONDIÇÕES BUCO-MAXILO-FACIAIS PARA INGRESSO NA PMGO, NAS CONDIÇÕES DE:


a) ALUNOS DO CFC E/OU ALUNOS DO CFS:

- 1) Não apresentar mais de 10% (dez por cento) de cárie, em relação ao número de dentes existentes;
- 2) Não apresentar cárie que esteja atingindo a polpa dental.
- 3) Não apresentar restos radiculares;
- 4) Não apresentar evidência de foco séptico de origem dental ou oral, nem lesões consideradas malignas ou pré-malignas;
- 5) Ter as baterias labiais completas sendo aí consideradas próteses reabilitadoras, desde que os seus suportes estejam rígidos ou definitivo e adequadamente restaurados, e não apresentarem hipoplasias do esmalte;
- 6) Não apresentar faltas de elementos em mais de 50% (cinquenta por cento) sem as próteses reabilitadoras correspondentes, podendo neste cômputo serem consideradas terceiros molares ainda não erupcionados, desde que a sua existência e possibilidade de erupção sejam comprovados radiograficamente;
- 7) Não apresentar afecção periodontal;
- 8) Não apresentar má formação congênita labial, palatina ou mandíbula.

b) ALUNOS DO CFS:

- 1) As mesmas condições previstas nos números "2", "3", "4", "7" e "8" da letra anterior;
- 2) Não apresentar cárie;
- 3) Não apresentar falta de elementos dentais em mais de 20% (vinte por cento) sem as próteses reabilitadoras, podendo neste cômputo serem considerados terceiros molares ainda não erupcionados, desde que a sua existência e possibilidade de erupção seja comprovada radiograficamente.

c) ALUNOS DO CFO:

- 1) As mesmas condições previstas nos números "3", "4", "7" e "8" da letra "a" deste anexo;
  - 2) Ter as baterias labiais completas, sendo aí toleradas coroas artificiais definitivas desde que corretamente adaptadas e que a normalidade endodêmica e periapical das respectivas raízes seja comprovada radiograficamente;
- 

- 3) Ter, no mínimo, 22 (vinte e dois) dentes naturais, assim considerados:
- As baterias labiais nas condições da letra anterior;
  - Pelo menos 06 (seis) molares opostos dois a dois, incluindo-se terceiros molares não erupcionados, desde que a sua existência e possibilidade de erupção seja comprovada radiograficamente.
- A critério da JPMCS e/ou do Serviço de Odontologia, poderão ser exigidos exames médicos complementares ou correção buco-maxilofacial, para a avaliação final de saúde do candidato.
  - O resultado final sobre a apreciação do estado de saúde do candidato deverá ser lançado em Ata, no livro próprio e publicado em Boletim Geral.
  - As condições de saúde bucal, avaliadas no exame médico preliminar, só excepcionalmente o candidato retornará para complementação do exame. No entanto a condição de "APTO", fica sujeito a Homologação da JPMCS.
  - A análise das condições de saúde bucal será feita por um Odontólogo do quadro de saúde da PMGO.

A N E X O " E "

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DA APTIDÃO FÍSICA

1. FINALIDADE:

Estabelecer os índices

2. TABELAS

DIAS	EXAMES	CONDIÇÕES DE EXECUÇÃO
1º DIA	FIXAÇÃO NA BARRA	REALIZAR FLEXÃO DE BARRA COM EMPUNHADURA DIRETA.
	ABDOMINAL	REALIZAR EXERCÍCIO DE REMADOR PARTINDO DA POSIÇÃO, DEITADO BRAÇOS ESTENDIDOS O MAIOR Nº DE REPETIÇÕES EM 01 MINUTO.
2º DIA	CORRIDA	PERCORRER A DISTÂNCIA DIFERENCIADA PELA TABELA DENTRO DE SUA FAIXA ETÁRIA PODENDO CORRER OU ANDAR O TEMPO GASTO SERÁ TRADUZIDO EM PONTOS.

TABELA DE PONTOS:

Faixa etária de 18 a 39 anos.

## 1) Flexão de Barra:

18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 34 anos	35 a 39 anos	Pontos
1	-	-	-	01
2	1	-	-	05
3	2	1	-	10
4	3	2	1	15
5	4	3	2	20
6	5	4	3	25
7	6	5	4	30
8	7	6	5	35
9	8	7	6	40
10	9	8	7	50
11	10	9	8	60
12	11	10	9	75

## 2) Abdominais:

18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 34 anos	35 a 39 anos	Pontos
11	09	07	5	1
15	13	11	9	5
20	18	14	14	10
25	23	21	19	15
30	28	26	24	20
35	33	31	29	25
40	38	36	34	30
41	39	37	35	35
42	40	38	36	40
43	41	39	37	45
44	42	40	38	50
45	43	41	39	55
46	44	42	40	60
47	45	43	41	65
48	46	44	42	75

## 3) Corrida de 3.200 metros:

18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 34 anos	35 a 39 anos	Pontos
19.3 a 19.50	20.1 a 20.20	20.31 a 21.50	21.31 a 21.50	01
19.1 a 19.30	19.41 a 20.00	20.11 a 20.30	21.11 a 21.30	05
18.5 a 19.10	19.21 a 19.40	19.51 a 20.10	20.51 a 21.10	10
18.3 a 18.50	19.01 a 19.20	19.31 a 19.50	20.31 a 20.50	15
18.1 a 18.30	18.41 a 19.00	19.11 a 19.30	20.11 a 20.30	20
17.5 a 18.10	18.21 a 18.40	18.51 a 19.10	19.51 a 20.10	25
17.3 a 17.50	18.01 a 18.20	18.31 a 18.50	19.31 a 19.50	30
17.1 a 17.30	17.41 a 18.00	18.11 a 18.30	19.11 a 19.30	35
16.5 a 17.10	17.21 a 17.40	17.51 a 18.10	18.51 a 19.10	40
16.3 a 16.50	17.01 a 17.20	17.31 a 17.50	18.31 a 18.50	45
16.1 a 16.30	16.46 a 17.00	17.16 a 17.30	18.16 a 18.30	50
16.0 a 16.15	16.31 a 16.45	17.01 a 17.15	18.01 a 18.15	55
15.4 a 16.00	16.15 a 16.30	16.46 a 17.00	17.46 a 17.00	60
15.3 a 15.45	16.01 a 16.15	16.31 a 16.45	17.31 a 17.45	65
15.1 a 15.30	15.46 a 16.00	16.16 a 16.30	17.16 a 17.30	70
15.0 a 15.15	15.31 a 15.45	16.01 a 16.15	17.01 a 17.15	75
14.4 a 15.00	16.16 a 15.30	15.46 a 16.00	16.46 a 17.00	80
14.3 a 14.45	15.01 a 15.15	15.31 a 15.45	16.31 a 16.45	85
14.1 a 14.30	14.45 a 15.00	15.16 a 15.30	16.16 a 16.30	90
14.0 a 14.15	14.31 a 14.45	15.01 a 15.15	16.01 a 16.15	95
13.5 a 14.00	14.21 a 14.30	14.51 a 15.00	15.51 a 16.00	100
13.4 a 13.50	14.11 a 14.20	14.41 a 14.50	15.41 a 15.50	105

18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 34 anos	35 a 40 anos	Pontos
13.3 a 13.40	14.01 a 14.10	14.31 a 14.40	15.31 a 15.40	110
13.2 a 13.30	13.56 a 14.00	14.21 a 14.30	15.21 a 15.30	115
13.1 a 13.20	13.41 a 13.50	14.11 a 14.20	15.11 a 15.20	120
13.0 a 13.10	13.41 a 13.40	14.01 a 14.10	15.01 a 15.10	125
13.3 a 13.00	13.21 a 13.30	14.51 a 15.00	15.51 a 15.00	130
12.4 a 12.01	12.11 a 12.20	13.41 a 13.50	14.41 a 14.50	135
12.1 a 11.50	11.51 a 12.00	13.21 a 13.30	13.41 a 13.50	140
11.1 a 10.50	10.51 a 11.00	12.21 a 12.30	12.41 a 12.50	145
até 12.00	até 12.20	até 13.20	até 14.20	150

### 3. AVALIAÇÃO DA APTIDÃO FÍSICA

#### a. Conceituação

- Até 150 pontos - I (Insuficiente) reprovação
- De 151 pontos até 200 - E (Regular)
- De 201 pontos até 260 - B (Bom)
- De 261 pontos até 299 - MB (Muito Bom)
- De 300 acima - E (Excelente)

#### b. INTERPRETAÇÃO DE PONTOS:

##### Abdominais:

- Até 39 anos - 1 (um) ponto por movimento completo intermediário da relação à tabela, até atingir 30 pontos.

#### c. INABILITAÇÃO:

Será considerado inabilitado o candidato que:

- Obtiver menos de 151 pontos na soma das três provas;
- Obtiver 0 (zero) em qualquer uma das três provas.

4. Todos os candidatos deverão ser cientificados das modalidades das provas, e contagem de pontos e os métodos das suas aplicações com pelo menos duas semanas de antecedência.

## A N E X O " F "

### PERFIL PROFISSIOGRÁFICO

a. O perfil profissiográfico refere-se ao conjunto das características físicas, psicológicas e intelectuais, necessárias para um melhor desempenho de uma determinada função.

b. Na avaliação do perfil físico, psicológico e intelectual, serão levados em consideração as seguintes características:

I - Apresentação pessoal - consta de: higiene pessoal, postura e coerência no trajar;

II - Atenção concentrada - capacidade de concentrar-se em um pequeno número de estímulos;

III - Atenção difusa - capacidade de concentrar-se em um grande número de estímulos;

IV - Auto-controle - capacidade de ponderar-se em seus comportamentos;

V - Auto-crítica - capacidade de refletir sobre seus pensamentos;

VI - Capacitação física - biotipo favorável ao condicionamento físico durante treinamento;

VII - Coerência de pensamentos - capacidade de apresentar, lógica de idéias em seus pensamentos;

VIII - Cartesia - é a manifestação da colaboração e simpatia nos relacionamentos interpessoais;

IX - Disciplina - observância de normas e preceitos com o objetivo de manter a ordem na organização;

X - Discricção - reserva de sensatez: ao expressar seus pensamentos e comportamentos;

XI - Equilíbrio emocional - é capacidade de agir constantemente de maneira ponderada em situações diferentes, sem manifestar mudanças em sua personalidade;

XII - Fluência verbal - consta da boa dicção e capacidade de expressar-se oralmente com desembaraço;

XIII - Habilidade numérica - habilidade para lidar com tarefas que envolvam cálculos aritméticos;

XIV - Honestidade - é a disposição para agir de conformidade com as normas sociais e morais estabelecidas;

XV - Iniciativa e disposição para começar ou empreender alguma atividade por si mesmo;

XVI - Justiça - virtude que consiste em atribuir a cada um aquilo que direito lhe pertence;

XVII - Lealdade - firmeza em manter e seguir normas de conduta e relacionamento;

XVIII - Liderança - capacidade de organizar, planejar e dirigir atividades, situações e grupos;

XIX - Memória auditiva - habilidade em assimilar estímulos verbais;

XX - Memória visual - habilidade em assimilar e armazenar estímulos visuais;

XXI - Organização - habilidade em sistematizar com metodologia o trabalho;

XXII - Persuasão - capacidade de impor as idéias de forma convincente e democrática;

XXIII - Planejamento - habilidade de esquematizar previamente o trabalho;

XXIV - Sociabilidade - aptidão para viver harmoniosamente com a comunidade;

XXV - Inteligência geral - faculdade de compreender os aspectos gerais das diversas circunstâncias.

2. TABELA DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO - CARACTERÍSTICAS DO POLICIAL MILITAR

CARACTERÍSTICAS GERAIS	POSTO / GRADUAÇÃO			
	SD	CB	SGT	OFICIAL
APRESENTAÇÃO	03	03	03	03
AÇÃO CONCENTRADA	01	01	02	03
ATENÇÃO DIFUSA	01	02	02	03
AUTO-CONTROLE	03	03	03	03
AUTO-CRÍTICA	01	02	02	03
COERÊNCIA DE PENSAMENTO	01	02	02	03
CORTESIA "COLABORAÇÃO E SIMPATIA"	03	03	03	03
DISCIPLINA	03	03	03	03
DISCRICÃO	02	02	02	03
EQUILÍBRIO EMOCIONAL	03	03	03	03
FLUÊNCIA VERBAL	02	02	02	03
HABILIDADE NUMÉRICA	01	03	03	03
HONESTIDADE	03	03	03	03
INICIATIVA	02	02	02	03
INTELIGÊNCIA GERAL	01	02	02	03
JUSTIÇA "PONDERAÇÃO, SENSATEZ"	01	02	02	03
LEALDADE	03	03	03	03
LIDERANÇA	01	02	02	03
MEMÓRIA AUDITIVA	02	02	02	03
MEMÓRIA VISUAL	02	02	02	03
ORGANIZAÇÃO	01	02	02	03
PERSUAÇÃO	01	02	02	03
PLANEJAMENTO	01	02	02	03
SOCIABILIDADE	02	02	02	03

LEGENDA

GRAUS	CONCEITO
01.....	pequena necessidade
02.....	moderada necessidade
03.....	elevada necessidade

Obs: 1. O exame psicotênico será aplicado aos candidatos do CFSd servindo de base para acompanhamento, sendo que se detectado algum traço psicopatológico, incompatível com a carreira policial militar, será sugerido a contra indicação do candidato referido.

2. O exame psicológico para os candidatos ao CFS e CFO será seletivo.

3. A banca de aplicação de teste psicológico, após a aplicação da bateria de testes, fará a apresentação do laudo, sugerindo a contra indicação dos candidatos que apresentarem incompatibilidade para o serviço policial militar.

4. Para o CFO, caberá a comissão formada pelo Comandante Geral, Diretor de Ensino, com a presidência do primeiro analisar os laudos e deferir as contra indicações de seleção, previamente designada.



ESTADO DE GOIÁS  
POLÍCIA MILITAR  
GABINETE DO COMANDANTE

PORTARIA Nº 406 -PM/024-PM/1.

Altera o Anexo "E" das NGA nº 001-PM/001-PM/1, publicada no BG nº 110, de 15Jun93.

O CORONEL PM COMANDANTE GERAL DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS, no uso de suas atribuições legais e regulamentares,

RESOLVE:

Art. 1º - Alterar o Anexo "E" das Normas Gerais de Ação nº 001-PM/001-PM/1, publicada no Boletim Geral nº 110, de 15 Jun 93, que passa a vigorar com a seguinte redação:

ANEXO "E"

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DA APTIDÃO FÍSICA

1. FINALIDADE

Estabelecer os padrões de desempenho físico mínimo, exigidos para seleção aos diversos cursos e estágios existentes na PMGO, bem como para o ingresso em suas fileiras.

2. DESENVOLVIMENTO

- a. Os candidatos aos cursos e estágios da PMGO, deverão estar psico-físico e organicamente aptos, para submeter-se ao Teste de Aptidão Física (TAF), dentro dos padrões exigidos nessas NGA:
- b. O TAF será precedido obrigatoriamente do controle médico fisiológico competente (DS).
- c. O TAF será aplicado obrigatoriamente em todos os candidatos aos cursos e estágios da PMGO, dentro e fora da Corporação.
- d. O TAF será realizado em dois dias porém de acordo com a vontade do candidato e a critério do examinador, poderá ser realizado no mesmo dia.
- e. Será considerado desistente aquele candidato que não comparecer, chegar atrasado ou não realizar o TAF no dia previsto, sem motivo justificado.

- f. A comissão de aplicação do TAF será composta de oficiais e graduados formados em Educação Física devidamente comissionados em Boletim Geral.

### 3. TESTES APLICADOS

#### a. MASCULINO

- Prova de tração na barra
- Prova de flexão de braços (opcional; só para os candidatos com mais de quarenta [40] anos de idade. Esta prova substituirá a TRAÇÃO NA BARRA)
- Abdominal
- Corrida de 12 minutos

#### b. FEMININO

- Prova flexão/extensão de braços (apoio de frente)
- Abdominal
- Corrida de 12 minutos

#### c. EXECUÇÃO DOS EXERCÍCIOS

##### 1) TAF Masculino:

##### a) PROVA DE TRAÇÃO NA BARRA

Posição inicial: A barra deve ser segura com as mãos em pronação (palmas das mãos para frente), partindo da posição com os braços esticados, flexioná-los fazendo com que o queixo se nivele a barra; executar o maior número de repetições possíveis. Não há tempo determinado para a execução dos movimentos, podendo as flexões serem executadas lenta ou rapidamente. Não é permitido impulsionar o corpo com as pernas ou balancear o corpo para executar cada flexão, bem como é proibido o contato das pernas ou corpo com qualquer objetos ou auxílios por parte de qualquer circunstantes. Na contagem, contar-se-ão as TRAÇÕES executadas, a partir do momento em que a barra for segura com as duas mãos, e encerrar-se-á assim que o executante largar a mesma. Dentro das condições mencionadas, só serão computadas, as trações realizadas, em que o queixo, atinja a altura da barra e que não haja impulso com as pernas ou com o corpo. A primeira tração não será computada se for realizada com aproveitamento do impulso do salto de subida à barra.

##### b) PROVA DE FLEXÃO DE BRAÇOS

(opcional, só para os componentes a partir de quarenta [40] anos de idade. Esta prova substituirá a TRAÇÃO NA BARRA) - Posição inicial: Peito apoiado no solo, braços flexionados com os cotovelos próximos do corpo, pal

mas das mãos no chão, dedos voltados para frente, corpo na horizontal, pés unidos. O executante realizará extensões e flexões com ambos os braços, sem no entanto tocar o solo com o corpo, mantendo o alinhamento das pernas e da coluna.

c. **PROVAS DOS EXERCÍCIOS ABDOMINAIS**

Posição inicial: Executante deitado em decúbito dorsal (costas no solo), pernas e corpo esticados, pés unidos, braços esticados e paralelos ao lado das orelhas. Tempo nº 1 - encolher as pernas mantendo os pés unidos, sentando-se de tal forma que as coxas cheguem o mais próximo possível do peito, sendo os braços, sem pre esticados e paralelos, levando frente, por fora das pernas. Tempo nº 2 - desfazer o movimento, retornando à posição inicial. Realizar o máximo de repetições em sessenta (60) segundos.

d. **CORRIDA DE 12 MINUTOS**

O teste tem por objetivo fazer o avaliado percorrer a maior distância possível em 12 minutos, sendo permitido andar durante o teste. O início do teste se fará sob a voz de comando "ATENÇÃO! JÁ", acionando-se o cronômetro concomitantemente e o término do teste com um apito, devendo o avaliado permanecer o mais próximo possível do local de parada para que se possa anotar a quantidade de metros percorridos na última volta.

2) **TAF Feminino:**

a) **PROVA FLEXÃO/EXTENSÃO DE BRAÇOS (APOIO DE FRENTE)**

Posição inicial: Peito apoiado sobre o solo, braços flexionados, mantendo os cotovelos junto ao corpo, palmas das mãos no chão, dedos voltados para a frente, ponta dos pés e joelhos apoiados no solo, corpo reto (posição em seis apoios). Após tomar esta posição a candidata tentará flexionar os braços (cotovelos) e estendê-los, devendo ser observado um ritmo constante durante as repetições do exercício. O movimento é repetido tantas vezes quanto possível, sem limite de tempo, não sendo permitido repouso entre um movimento e outro.

b) **PROVA DOS EXERCÍCIOS ABDOMINAIS**

Idem ao masculino.

c) **CORRIDA DE 12 MINUTOS**

Idem ao masculino

3) **Conceituação**

- a) Até 150 pontos - I (Insuficiente) Reprovado  
 b) De 151 pontos até 200 pontos - R (Regular)  
 c) De 201 pontos até 260 pontos - B (Bom)  
 d) De 261 pontos até 299 pontos - MB (Muito Bom)  
 e) De 300 pontos acima - E (Excepcional)

Obs.: Será considerado inabilitado o candidato que:

- Obter menos de 151 pontos na soma das três provas.
- Obter zero (0,0) em qualquer uma das três provas.

TABELA DE PONTUAÇÃO - TAF MASCULINO						
IDADE ATÉ 39 ANOS						
PROVAS			IDADE/PONTOS			
BARRA	ABDOMINAIS 1 MINUTO	CORRIDA 12 MIN	ATÉ 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39
-	20	1900m	-	-	05	10
01	22	2000m	01	05	10	20
02	24	2100m	05	10	20	30
03	26	2200m	10	20	30	40
04	28	2300m	20	30	40	50
05	30	2400m	30	40	50	60
06	32	2500m	40	50	60	70
07	34	2600m	50	60	70	80
08	36	2700m	60	70	80	90
09	38	2800m	70	80	90	100
10	40	2900m	80	90	100	-
11	42	3000m	90	100	-	-
12	44	3100m	100	-	-	-

5/95

TABELA DE PONTUAÇÃO - TAF MASCULINO IDADE - A PARTIR DE 40 ANOS						
PROVAS			IDADE/PONTUAÇÃO			
BARRA	ABDOMINAIS 1 MINUTO	CORRIDA 12 MIN.	FLEXÕES DE BRACOS	40 e 44	45 e 49	50 e 52
-	16	1600 m	07	01	05	10
-	18	1700 m	08	05	10	20
-	20	1800 m	09	10	20	30
01	22	1900 m	10	20	30	40
02	24	2000 m	11	30	40	50
03	26	2100 m	12	40	50	60
04	28	2200 m	14	50	60	70
05	30	2300 m	16	60	70	80
06	32	2400 m	18	70	80	90
07	34	2500 m	20	80	90	100
08	36	2600 m	22	90	100	-
09	38	2700 m	24	100	-	-

\* Opcional - Substituir o exercício de tração na barra no interesse do executante.

1995  
03/95

TABELA DE PONTUAÇÃO - TAF FEMININO						
IDADE ATÉ 40 ANOS						
PROVAS			IDADE / PONTOS			
APOIO FRENTE FLEXÃO/EXTENSÃO DE BRACOS	ABDOMINAIS 1 MINUTO	CORRIDA 12 MIN.	ATÉ 25	26 e 30	31 e 35	36 e 40
04	16	1300m	-	-	-	10
07	18	1400m	-	-	10	20
10	20	1500m	-	10	20	30
13	22	1600m	10	20	30	40
16	24	1700m	20	30	40	50
19	26	1800m	30	40	50	60
20	28	1900m	40	50	60	70
25	30	2000m	50	60	70	80
28	32	2100m	60	70	80	90
31	34	2200m	70	80	90	100
34	36	2300m	80	90	100	-
37	38	2400m	90	100	-	-
40	40	2500m	100	-	-	-

Art. 2º - A DP, DE e demais órgãos interessados, em as providências que lhes competem.

Art. 3º - Esta Portaria entrará em vigor na data de publicação, revogam-se as disposições em contrário.

GABINETE DO CORONEL PM COMANDANTE GERAL, Goiânia, GO,  
10 de julho de 1994.

  
JONEVAL GOMES DE CARVALHO - CEL PM  
COMANDANTE GERAL

4,  
L-  
A  
is  
e  
5,

NGA/001-93

ESTADO DE GOIÁS  
POLÍCIA MILITAR  
ESTADO MAIOR - 1ª SEÇÃO

BG nº 045/08/03/95  
" " 050/15/03/95

PORTARIA Nº 05 PM/006-PM/1.

Dá nova redação ao inciso IX, do Art. 34, das Normas Gerais de Ação nº 001PM/001-PM/1/93, de 17 de março de 1993.

O CORONEL PM COMANDANTE GERAL DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS, no uso de suas atribuições legais e regulamentares e ainda, com base no Art. 4º da Lei nº 8.125, de 18 de junho de 1976,

RESOLVE:

Art. 1º - Dar nova redação ao inciso IX do Art. 34, das Normas Gerais de Ação nº 001PM/001-PM/1, de 17 de março de 1993, publicada no BG nº 110, de 15 de junho de 1993:

" Art. 34.....  
.....  
IX - Satisfazer os requisitos quanto a escolaridade, exigida, quando da respectiva inclusão."

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação em Boletim Geral, surtindo, porém, seus efeitos a 22 de fevereiro de 1995. Revogam-se as disposições em contrário.

QAG, em Goiânia, GO, 02 de março de 1995.

  
JOSE JORGE VIEIRA - CEL PM  
COMANDANTE GERAL

GA/001-93

RG N° 167/95

ESTADO DE GOIÁS  
POLÍCIA MILITAR  
EMG - PM/1

PORTARIA nº 552 PM/025-PM/1.

Dá nova redação ao inciso I, e acrescenta §§ 4º e 5º ao Art. 34 da NGA nº 001PM/001-PM/1, de 17 de março de 1993.

O CORONEL PM COMANDANTE GERAL DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS, no uso de suas atribuições legais e regulamentares e ainda, com base no Art. 4º da Lei nº 8.125, de 18 de junho de 1976,

R E S O L V E:

Art. 1º - O inciso I do Art. 34 da NGA nº 001PM/001PM/1, de 17 de março de 1993, passa a vigorar com a seguinte redação:

" Art. 34.....  
.....

I - Ser ex-Sargento, ex-Cabo ou ex-Soldado da Polícia Militar do Estado de Goiás.  
.....  
.....

§ 4º - Os ex-Sargentos só serão reincluídos e promovidos concomitantemente, após manifestação favorável da Comissão de Promoção de Praças e ingressarão na relação de sua graduação em último lugar, quando houver vagas

§ 5º - Os Soldados reincluídos que tiverem sido Sargentos desta Corporação terão seus atos de readmissão remetidos à Comissão de Promoção de Praças, para as providências de mister."

Art. 2º - Esta Portaria entrará em vigor na data de sua

publicação. Revogam-se as disposições em contrário.

QAG, em Goiânia, GO, 31 de agosto de 1995

  
JOSÉ JORGE VIEIRA - CEL PM  
COMANDANTE GERAL