

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

A Seleção na PMGO

Oficial-Ativo: Luis de Jesus

MONOGRAFIA C T E - 91

1991

Goiânia, Go/1991

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

5042

929
224

Biblioteca



00001224

~~LUIS DE JESUS~~

de candidatos NA PMGO.

12

BACA'64PV - 10

A SELEÇÃO NA PMGO

6

Monografia apresentada como requisito parcial para a conclusão do Curso de Pós-Graduação em Direito, realizado na Academia de Polícia Militar de Goiás.

ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

1996
Goiânia - ~~1991~~

2 cm.

BAPM

Não

LUIS DE JESUS

A SELEÇÃO NA PMGO

Monografia apresentada como exigên-
cia parcial para a conclusão do Cur-
so de Técnica de Ensino, realizado
na Academia de Polícia Militar de
Goiás.

ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

Goiânia - 1991

A AGRACEDIMENTOS

Monografia apresentada como exigência parcial para a conclusão do Curso de Ciências Militares, realizado na Academia de Polícia Militar de Goiás.

AGRACEDIMENTOS

A todas as pessoas que contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste trabalho.

MONTEVIDEO

A todas as pessoas que tomarem
interesse em conhecer a
história desta cidade.

PENSAMENTO

"Criam-se porcos, cavalos e bois
com pleno conhecimento do assun-
to, entretanto as crianças são
entregues a amas ignorantes".

~~SPENCER~~

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

INTRODUÇÃO.....	00
I - RECURSOS HUMANOS.....	10
1. Conceito.....	10
2. O Necesso de Recursos Humanos.....	11
3. Motivação.....	11
II - DISPOSITIVOS LEGAIS.....	12
1. Contrato.....	12
2. Concurso.....	12
3. Constituição Federal.....	12
4. Constituição Estadual.....	13
III - RECRUTAMENTO E SELECÇÃO.....	14
1. Recrutamento.....	15
1.1 - Conceito.....	15
1.2 - Objetivos.....	15
1.3 - Importância.....	16
1.4 - Fatores que contribuem para o sucesso do recrutamento.....	17
2. Seleção.....	19

~~À minha esposa, Maria Aparecida e
aos meus filhos: Patrícia, Kênia e
Államo.~~

Estado de Goiás
ACADEMIA DE CIÊNCIAS E LETRAS
HIDALGOS

À minha esposa, Maria José
e aos meus filhos, Vitor, Kátia
e Allan.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	08
I - RECURSOS HUMANOS.....	10
1. Conceito.....	10
2. O Mercado de Recursos Humanos.....	11
3. Motivação.....	11
II - DISPOSITIVOS LEGAIS.....	12
1. Contrato.....	12
2. Concurso.....	12
3. Constituição Federal.....	12
4. Constituição Estadual.....	13
III - RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.....	14
1. Recrutamento.....	15
1.1 - Conceito.....	15
1.2 - Objetivos.....	15
1.3 - Importância.....	16
1.4 - Fatores que contribuem para o sucesso do re- crutamento.....	17
2. Seleção.....	19

SUMÁRIO

Introdução..... 08

I - RECURSOS HUMANOS..... 10

1. Conceito..... 10

2. O Mercado de Recursos Humanos..... 11

3. Motivação..... 11

II - DISPOSITIVOS LEGAIS..... 12

1. Constituição..... 12

2. Estatuto..... 12

3. Constituição Federal..... 12

4. Constituição Estadual..... 13

III - RECRUTAMENTO E SELEÇÃO..... 14

1. Recrutamento..... 14

1.1 - Conceito..... 14

1.2 - Objetivos..... 15

1.3 - Importância..... 15

1.4 - Fatores que contribuem para o sucesso do recrutamento..... 15

2. Seleção..... 16

2.1 - Definição..... 19

2.2 - Como Selecionar..... 20

2.3 - Importância..... 21

IV - O RECRUTAMENTO E A SELEÇÃO NA PMGO..... 23

1. Recrutamento..... 23

2. Seleção..... 24

2.1 - Como é feito..... 24

2.2 - Os Exames..... 25

2.2.1 - Escolaridade..... 25

2.2.1.a. Finalidade..... 25

2.2.1.b. Níveis de escolaridade..... 25

2.2.1.c. Aprovação..... 25

2.2.1.d. Programa de matérias..... 26

2.2.1.e. Correção..... 27

2.2.2 - Médico Odontológico..... 28

2.2.2.a. Exames Complementares..... 28

2.2.2.b. Condições Buco-Maxilo-Facial..... 28

2.2.3 - Testes de Aptidão Física..... 30

2.2.3.a. Conceito..... 30

2.2.3.b. Interpretação dos Pontos..... 30

2.2.3.c. Perfil Profissiográfico..... 31

V - FATORES QUE PREJUDICAM O RECRUTAMENTO E A SELEÇÃO.. 32

1. A Farda..... 32

2. Baixa Remuneração..... 32

3. Hierarquia e Disciplina..... 33

4. Mobilidade da Seção de Recrutamento e Seleção... 33

5. Influência Interna..... 33

INTRODUÇÃO

Os órgãos de comunicação social, ultimamente, tem da do grande destaque ao problema da segurança pública, e principalmente, sobre a atuação da Polícia Militar.

A imprensa sensacionalista, que vem crescendo acen- tuadamente, procura na atuação da PM, não explicitá-la, mas sim mostrar o que foi feito em desacordo com o esperado: Falhas e Erros.

O público interno vê os Estabelecimentos de Ensino , como grandes responsáveis pela situação (quando má). Já os edu- cadors, acreditam que a responsabilidade deve ser creditada aos selecionadores, que em contato com uma grande massa, poderiam selecionar com maior critério.

^{Não} Os selecionadores, não encontrado dolo em suas ações, acreditam que o problema é conjuntural, não dependendo, portan- to de ações isoladas para solucioná-los.

Um desses problemas, comuns à maioria das Policias Militares, é a corrida incessante na busca de completar o efe-

tivo.

É salutar, portanto, que se repense a política de recursos humanos, em função da perseguição da qualidade, mesmo em detrimento da quantidade, hoje quase que impossível de ser assimilada pelo sistema na PM. CONTINUA PÁG. 01, 02 e 03

I. RECURSOS HUMANOS

1. CONCEITO

É o conjunto de normas, condições técnicas e de conhecimento humano isolado, que dispõe a Empresa para solução de muitos problemas.

É o que dispõe a Empresa em pessoal para conduzi-la na busca incessante dos seus objetivos.

A empresa atua dentro do mercado de trabalho e mercado de recursos humanos.

O mercado de trabalho é de onde a Empresa vai retirar o pessoal que a capacitará para o exercício de sua finalidade. Este mercado pode ser de grande volume ou de pequeno volume. Pode ser de grande volume mais de baixa qualidade, ficando assim difícil retirar dali um bem profissional. Em caso de mercado de trabalho de baixa qualidade, a Administração de Pessoal terá de fazer um esforço maior para suprir deficiências apresentadas, se possível estimulando a transferência de pessoal para as áreas deficitárias.

2. O MERCADO DE RECURSOS HUMANOS

É o conjunto de pessoas que compõe a Empresa e viabiliza a realização de seu trabalho, é a quantidade de pessoas que requer da administração o cuidado com seu emprego.

3. MOTIVAÇÃO

Compreendendo-se que motivação significa criar, proporcionar um motivo para que haja um interesse no trabalho por ser realizado, compete ao administrador a responsabilidade de induzir as pessoas a desempenharem suas funções e talvez para as guiar a encontrar a sua capacitação, foram selecionados e treinandos.

Na apresentação de qualquer trabalho, cumprimento de missões, o apresentador deverá se esforçar ao máximo para apresentar o melhor possível. Não é suficiente desincumbir-se da missão, mas cumpri-la bem.

2. O MERCADO DE RECURSOS HUMANOS

É o conjunto de pessoas que compõe a empresa e suas atividades a realização de seu trabalho, é a quantidade de pessoas que fogem da administração o cuidado com seu aspecto.

3. MOTIVAÇÃO

Compreendendo-se as que motivam a atividade, ou seja, as condições de trabalho para que haja um interesse no trabalho por ser realizado, compete ao administrador a responsabilidade de induzir as pessoas a desempenhar suas tarefas e fazer com que queira a realizar a sua capacidade, tanto intelectual e física.

Na administração de qualquer empresa, o cumprimento de suas tarefas, o administrador deverá se esforçar no sentido de proporcionar o melhor possível, não é suficiente desincumbir-se de suas tarefas, mas cumprir-las bem.

de acordo com o objetivo de cada uma das atividades.

II. DISPOSITIVOS LEGAIS

II. DISPOSITIVOS LEGAIS

1. CONTRATO

Contrato é todo acordo de vontades, firmado livremente pelas partes, para criar obrigações e direitos recíprocos.

Na administração pública, para que haja o contrato, é necessário, a licitação.

2. O CONCURSO

O concurso público, é a modalidade de licitação destinada a escolha de trabalho técnico ou artístico, predominantemente de criação intelectual. Exaurindo-se com a classificação dos trabalhos e o pagamento de prêmios.

3. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A Constituição Federal em seu art. 27, inciso II, diz o seguinte: a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas de títulos, ressalvadas as nomeações para o cargo em comissão

declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

4. A CONSTITUIÇÃO ESTADUAL

A Constituição do Estado de Goiás, trata do assunto da mesma maneira que a lei maior, acrescentando ainda, a questão da discriminação, vedando a instituição de mecanismo que imponham quaisquer restrições à admissão e à ascensão da mulher na carreira policial militar por motivos de estado civil, gestacional ou correlatos.

Handwritten signature or mark at the bottom of the page.

III. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

É através do órgão responsável pelo recrutamento e seleção de pessoal que se consegue, para a empresa, o material humano necessário ao funcionamento dos seus diversos setores de trabalho, quer administrativos, quer técnicos. Ocupa, pois, esse órgão, um ponto-chave na administração, uma vez que em grande parte, da qualidade de seu trabalho depende a qualidade do elemento humano da empresa. Por força da natureza e finalidade dos trabalhos que executa, o setor de Recrutamento e Seleção obriga-se a um entrosamento muito grande com os demais órgãos da empresa, especialmente com os Setores de Treinamento, Cargos e Salários. Com aquele, porque cuida do aprimoramento dos melhores selecionados; com este, porque nele se encontram as especificações dos cargos a serem ocupados, as faixas salariais a que se referem, as indicações sobre possibilidades de carreira ou acesso, etc. Com os demais porque os encarregados da seleção devem conhecer os setores de trabalho para os quais selecionam indivíduos, devendo, pelo menos, ter uma idéia das atribuições básicas que o selecionado vai ter, a fim de poderem escolher "o homem certo para o lugar certo".

Podemos dizer que o órgão encarregado do recrutamen-

