

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

A Seleção na PMGO

Oficial-Aluno: Luis de Jesus

MONOGRAFIA CTE-01

Goiânia, Go/1991

12/02

LUIS DE JESUS

A SELEÇÃO NA PMGO

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

ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

Goiânia - 1991

AGRACEDIMENTOS

A todas as pessoas que contribuíram
direta ou indiretamente para a rea-
lização deste trabalho.

PENSAMENTO

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

SPENCER

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

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

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

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

6. Influência Externa.....	34
PROPOSTA.....	35
CONCLUSÃO.....	37
BIBLIOGRAFIA.....	39
ANEXOS	
ANEXO nº 1 - Organograma da DP/3.....	40
ANEXO nº 2 - Tabela do TAF.....	41
ANEXO nº 3 - Perfil Profissiográfico.....	42

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.

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 insessante na busca de completar o efe-

tivo.

É salutar, portanto, que se repense a política de re cursos humanos, em função da perseguição da qualidade, mesmo em detrimento da quantidade, hoje quase que impossível de ser assimilada pelo sistema na PM.

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 bom 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 treinados.

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.

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

am,
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.

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 poder escolher "o homem certo para o lugar certo".

Podemos dizer que o órgão encarregado do recrutamen-

2 anis

to e seleção, dadas as peculiaridades de suas atribuições, constitui-se em verdadeiro instrumento de relações públicas para a empresa, cabendo-lhe, nesse sentido, a constante preocupação de criar e manter uma atitude de admiração e respeito para com a empresa, por parte do público.

1. RECRUTAMENTO

1.1 - Conceito

O recrutamento de pessoal subtemde, sempre, o mercado de trabalho. Recrutar significa, atrair, ir ao encontro de pessoa que possua, pelo menos, qualidades mínimas capazes de atender às necessidades da empresa.

O recrutamento começa ao ser divulgada a existência de vagas ou a necessidade de trabalhadores para o serviço e termina ao ser feita a inscrição. A iniciativa da inscrição exprime que o interesse atingiu sua culminância.

1.2 - Objetivos

O primeiro compreende os anúncios e todas as formas de divulgação; o segundo, as informações, indicações bibliográficas, referencias e lugares de preparação e treinamento nos respectivos assuntos e tudo mais que oriente o indivíduo no sentido de levá-lo para a disputa.

Esta segunda parte confirma com as atividades atri —

buídas ao treinamento do pessoal, que é o ensino administrado ao emprego pela empresa, diretamente no serviço, quer fora das horas do expediente; contudo, a orientação oferecida pelo recrutamento não excede a fase da inscrição, que compreende, assim o preparo para a mesma e se limita a indicar apenas o que convém para preparar a seleção.

Só é possível conhecer a extensão das atividades do recrutamento, se meramente divulgado e orientado depois de estudados os recursos de que o meio ou o mercado dispõe. A investigação das condições, deve anteceder a formulação da proposta do empregador, para que não fracasse o recrutamento que é por vezes, dispensado.

1.3 - Importância

Observa-se que o recrutamento não é apenas uma fase do processo da seleção como acreditam alguns; pelo contrário, é um dos mais amplos problemas da política de pessoal. Além de ligado diretamente à seleção, e recrutamento se acha intimamente relacionado com o nível de remuneração, promoção, horas de trabalho, conforto, assistência social, vantagens oferecidas, regime de disciplina, moral, relações entre chefes e subordinados, direitos e deveres os mais diversos e que podem sofrer modificações conforme as exigências do recrutamento e interessado em obter empregados eficientes.

Cada modificação na política do recrutamento, segundo Donald Kingslev, tem repercussão sobre todo o sistema de

peçoal. Ele envolve classificação de cargos, promoção, treinamento, processos de exame e todo o resto.

Realmente são processos entrosados e não simplesmente contíguos, por isso, não comportam as atividades gerais de peçoal, divisões estanques ou independentes quando realizado por agências centrais, encarregadas dos problemas de peçoal . Pelo contrário, devem as divisões ou serviços manter estreita colaboração que tenda, mesma à delegação de atribuições, quando uma se anteceder a outra em problemas de interesse comum.

O Recrutamento chamado positivo, que revela uma política de peçoal bem orientada é o que visa "A Procura dos Melhores", não importando a quantidade, mas a qualidade dos candidatos. Tem como características: ser direto, econômico e o mais possível e com êxito nos seguintes objetivos:

1. atrair os melhores;
2. concentrar a procura nas fontes mais promissoras desse tipo de peçoal;
3. afastar preliminarmente as pessoas não qualificadas de modo que, de pq grupo, se extraia o maior número de candidatos excelentes.

1.4 - FATORES QUE CONTRIBUEM PARA O SUCESSO DO RECRUTAMENTO

1. A rapidez de atendimento, através de realização das entrevistas e aplicações dos testes necessários. As demoras nesse sentido desanimam muitos candidatos, provavelmente os melhores.

2. As primeiras impressões que sentem os candidatos, especialmente quando de seus contatos preliminares com a empresa são os mais duradouros. Poderão ser favoráveis ou desfavoráveis, dependendo da maneira pela qual são recebidos e das condições sociais e ambientais que encontrem. Por isso, é necessário que sejam bem apresentados os locais destinados a recepção dos candidatos e, mais ainda, que sejam adequadas, ventiladas, etc., as dependências onde se realizarão as entrevistas.

3. As empresas que tem seus programas de treinamentos concomitantemente estabelecidos, beneficiam-se da vantagem de serem diminuídas as exigências de experiências anteriores, para os cursos que oferecem. Aliás, esse fato, quando levados ao conhecimento dos possíveis candidatos, desfaz receios e sentimentos de insegurança.

Verdadeiras fontes de estímulo, pois saberão eles que, no correr da futura vida profissional, receberão a necessária assistência.

4. Finalmente, a revisão periódica e sistemática dos processos e de técnica administrativa do órgão encarregado do recrutamento e seleção, o controle das fontes de recrutamento, da quantidade e qualidade da eficiência das mesmas, das causas da evasão do pessoal e o controle de custos são providências sempre necessárias, que visam a dar condições de bom funcionamento a esse importante órgão, o qual, não raro, apresenta os mais intrincados problemas no campo da Administração de Pessoal.

2. SELEÇÃO

2.1 - Definição

Seleção de pessoal é a escolha de indivíduos capazes para o trabalho. Quando visa a aproveitar os mais qualificados na execução do serviço, ou por outras palavras, os que produzem mais e melhor, é denominada Seleção Racional ou Científica.

A seleção constitui, então uma fase da chamada administração racional do trabalho, no qual objetiva dirigir as organizações com maior rendimento e eficiência. Encarada, desse modo, tem finalidade e métodos bem fixados.

A seleção de pessoal envolve múltiplos e variados conhecimentos. Aproveita técnicas até agora utilizadas para estudo do homem e das tarefas que lhes são confiadas. Por aí se avalia a extensão do campo a ser explorado e a necessidade de se compreenderem esses conhecimentos. Além disso, tem de satisfazer aspectos econômicos para alcançar realmente seus objetivos. A rapidez com que escolhe e aproveita adequadamente constitui a principal recomendação de seu uso. Deve adotar processos científicos que por serem mais exatos, ressaltem em menor dispêndio. Evita perda de tempo, de material, de ensaios frustrados de que se cerca a administração sem critério razoável.

A entrega da seleção nas grandes companhias no estrangeiro, a indivíduos especializados por si só revela a extensão, e importância do assunto. Por outro lado, os gerentes

ou donos das empresas não devem desconhecer os princípios da seleção de pessoal, visto a aplicação dos mesmos se refletir grandemente sobre a propriedade das organizações. Antigamente, os patrões escolhiam seus empregados pela atitude com que se apresentavam, pela recomendação dos amigos, pela indicação de velhos empregados da casa, pelo interesse que demonstravam em colocar-se, ou ainda pelo exame da fotografia ou caligrafia remetida por carta em resposta a anúncios de jornais, eram processos empíricos, baseados em supostas observações ou em conselhos de mais experimentados. Esses recursos permitem obter dados sobre as pessoas, mas não contêm base sistemática para escolha realmente bem orientada, que se firme no conhecimento do trabalho a ser desempenhado. É evidente que as qualidades necessárias a um vendedor de loja não são as mesmas que as exigidas do escriturário, do redator, de um relojoeiro ou de um policial.

2.2 - Como Selecionar

Positivamente, aquele que coloca o homem no lugar em que é capaz de produzir mais e melhor, estará utilizando um método com economia de tempo e material. Disso resultará maior satisfação do empregado que servindo de acordo com seus interesses, conhecimentos e vocação, atingirá nível de produção, satisfazendo também a organização a que serve.

Por outro lado, com maior produção habilita-se o trabalhador a melhor remuneração, o que reflete sobre seu bem-estar social.

2.3 - Importância

Em conclusão, é clara a necessidade do estudo global desses aspectos. São problemas de grande interesse para os que têm homens a seu serviço. É necessário o exame completo dos candidatos a emprego, sob o aspecto da saúde, inteligência, órgãos sensoriais, da maturidade emocional, dos conhecimentos adquiridos, bem como da capacidade em executar o trabalho para o qual se candidatam.

Devem ser evitadas as provas parciais ou incompletas, sem sistematização. Aos técnicos se impõem conhecimentos doutrinários e práticos a esse respeito. Cumpre não improvisarem recursos e nem entrarem desprevinidos nessa missão, pelo serviço de desacreditarem instrumento de tão alto valor social e humano. As empresas de pequeno vulto resolvem, às vezes de modo satisfatório seu problema de escolha dos empregados, utilizando aos poucos recursos disponíveis de maneira adequada. Como por exemplo, eles podem utilizar pessoa conhecedora de todo os serviços, para opinar sobre os indivíduos que devem ser admitidos. Embora este processo traga perturbações por fatores subjetivos na hora do julgamento, é um excelente meio auxiliar. Principalmente quando os negócios sofrem concorrência e há necessidade de trabalhadores excelentes ou de grande rendimento. Para isto, se faz necessário uma apurada seleção de pessoal - fato que constitui elemento básico do triunfo da disputa pela melhor produção. As grandes empresas, sobretudo aquelas que lidam com dezenas de milhares de empregados e com serviços de várias espécies, exigem pessoa especializada em sele-

ção ou agência de pessoal com auxiliares bem preparados, que estudem os trabalhos, examinem os candidatos e proporcionem a adaptação aos novos. A colocação do homem de acordo com suas aptidões e capacidade, diminui a mudança ou a flutuação do pessoal - flutuação que se reflete sobre o rendimento e acarreta inegavelmente prejuízos a adaptação do empregado ao seu trabalho implica em treinamento inicial, em que se utilizam outros empregados para instruí-lo e portanto, nessa fase corresponde a perda de tempo e do salário que lhe foi atribuído sem rendimento compensador.

IV. O RECRUTAMENTO E A SELEÇÃO NA PMGO

1. RECRUTAMENTO

O recrutamento inicia quando o Estado Maior, após de tectar as possibilidades regionais do mercado de trabalho e de finir as propostas da Corporação propicia condições para orien tação e informação necessárias a abertura do edital de inscri ção, que aceita candidatos que satisfaça os seguintes requisi tos:

- art. 2º
ANEXO*
1. Ser brasileiro(a) nato(a);
 2. Idade de 18 a 28 anos para CFsd; CFCB; CFS e de 17 a 30 para o CFO;
 3. Estar quite com as obrigações militares e eleito-rais, conforme legislação específica;
 4. Ter altura mínima de 1,65m masculino e 1,60m femi nino;
 5. Apresentar os seguintes documentos:
 - a. Certidão de Nascimento ou Casamento, no caso de candidatos do sexo masculino;
 - b. Certidão de nascimento, ou documento comproba-tório da situação de separação judicial, no ca so de candidatos do sexo feminino;

- c. Carteira de Identidade;
- d. CPF;
- e. Comprovante do pagamento da taxa de inscrição;
- f. 06 (seis) fotos 3x4, de frente, descoberto e recente;
- g. Documento comprobatório de escolaridade;
- h. Título Eleitoral (original);
- i. Documento Militar (Certificado de Reservista ou Certificado de Dispensa de Incorporação)

→ A divulgação é efetuada:

- 1. Junto as escolas de nível médio e superior,
- 2. Junto as forças armadas,
- 3. Através de colaboração do público interno,
- 4. Através de anúncios em jornais, ponto de ônibus, painéis e eventualmente em rádio e televisão.

Encerra-se com a inscrição.

2. SELEÇÃO

2.1 - Como é Feita

É efetivada pela Diretoria de Pessoal, através da Seção de Recrutamento e Seleção (DP/3) (Anexo 1) que coordena a aplicação dos exames: aos candidatos ao Curso de Formação de Soldados (CFsd) e Curso de Formação de Cabos (CFC) na capital e interior; Curso de Formação de Sargentos (CFS) e Curso de Formação de Oficiais (CFO) aplicados somente na capital em local

previamente estabelecido pelo edital.

2.2 - Os Exames

São realizados os seguintes exames:

1. Escolaridade
2. Médico - Odontológico, *BIOMÉTRICO*
3. Testes de Aptidão Física - *TAF*
4. Perfil Profissiográfico - *PSICOTÉCNICO*

2.2.1 - Escolaridade

2.2.1.a - Finalidade

Estabelece os níveis de escolaridade e os graus mínimos para a aprovação do candidato e o programa de matéria relativas aos exames de escolaridades para inclusões destinadas aos diversos cursos oferecidos pela Polícia Militar.

2.2.1.b - Níveis de Escolaridade

Para os exames de seleção aos diversos cursos, são exigidos os seguintes níveis de escolaridade:

- a. CFO - 2º grau completo (com prova documental);
- b. CFS - 1º grau completo (com prova documental);
- c. CFC - 1º grau completo (com prova documental);
- d. CFsd - 1º grau completo (com prova documental).

2.2.1.c - Aprovação

para a aprovação nos exames de seleção aos cursos pre

vistos no número anterior, é estabelecido o grau mínimo de 4,0 (quatro) por matéria e grau 5,0 (cinco) no [^]computo global.

A reprovação em qualquer disciplina implica na reprovação dos exames de seleção para o respectivo curso.

Os candidatos são aproveitados, dentro do limite de vagas estabelecidas na ordem da classificação geral nos exames de escolaridade.

2.2.1.d - Programa de Matérias

As provas de seleção versam sobre os seguintes assuntos:

1. Português

CFO: Redação (tema sorteado no momento da prova); Fonética e Fonologia, Morfossintaxe; Semântica e estilística; teoria literária, literatura portuguesa, brasileira e goiana; análise literária e interpretação de textos.

CFS: Redação e interpretação e textos (tema a ser sorteado no momento da prova); fonética e fonologia, morfossintaxe; semântica e estilística.

CFC e CFS: Redação (tema a ser sorteado no momento da prova); descrição; interpretação de textos; classificação das palavras e flexão das palavras; acentuação; adjetivos; sintaxe; preposição; ortografia; número e grau das palavras.

2. Matemática

CFO: Conjunto e sequências; relações e funções; matrizes; determinantes, sistema lineares; análise combinatória e probabilidades; polinômios, geometria plana e espacial; equações algébrica; trigonometria.

CFS: Conjuntos: razões e proporções; equações; inequações; sistemas; cálculos algébricos; geometria.

CFC e CFSd: Regra de três; raiz quadrada; MDC e MMC; esponenciação; números decimais, adição, subtração ; multiplicação e divisão.

3. Conhecimentos Gerais

CFO: História Geral do Brasil e de Goiás; Educação Moral e Cívica; Geografia Geral e do Brasil; Noções de química e física e atualidades.

CFS: Idem ao programa do CFO, exceto noções de química e física.

CFC: Educação Moral e Cívica; História do Brasil; Geografia do Brasil; História da PMGO e atualidades.

CFSd: Educação Moral e Cívica; História do Brasil ; Geografia do Brasil e atualidade.

2.2.1.e - Correção

Através de uma comissão composta por oficiais e professores civis.

2 em 1

2.2.2 - Médico Odontológico

2.2.2.a - Exames Complementares

Sangue: Reação sorológica para lues; machado guerreiro e/ou imunoflorescencia para triponosomiasse americana.

Urina: Elementos anormais - sedimentoscopia.

Estes exames são realizados pelo próprio candidato , que arca com todas as despesas em laboratórios credenciados pelo serviço de saúde.

Outros exames complementares podem ser exigidos pela Junta Médica.

2.2.2.b - Condições Buco-Maxilo-Facial

Para candidatos ao CFC e CFSd

1. Não apresentar mais de 10% 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 evidencias 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 prepostos estejam rígidos ou definitiva e adequadamente restaurados, e não apresentarem hipoplasias do esmalte;
6. Não apresentar faltas de elementos em mais de 50%

2 em 1

sem as próteses reabilitadoras correspondentes, podendo nesta cômputo serem consideradas terceiros molares ainda não erupcionado, desde que a sua exigência e possibilidade de erupção sejam comprovadas radiograficamente;

7. Não apresentar afecção periodental;

8. Não apresentar mal formação congênita labial, palatina ou mandíbula.

Para os candidatos CFS:

1. As mesmas condições previstas nos itens 2, 3, 4, 5, 7 e 8

Para CFC e CFSd

2. Não apresentar cárie;

Cur.
3. Não apresnetar falta de elementos dentais em mais de 20% sem as próteses reabilitadoras, podendo neste cômputo serem consideradas terceiros molares e ainda não erupcionados , desde que a sua existência e possibilidade de erupção seja comprovada radiograficamente.

Para candidato ao CFO:

1. As mesmas condições previstas no item 1 para CFS;

2. Ter as baterias labiais completas, sendo aí toleradas coroas artificiais definitivas desde que corretamente adaptadas e que a normalidade endodêntica e periapical das respectivas raízes sejam comprovadas radiograficamente;

3. Ter no mínimo 22 dentes naturais, assim consideradados:

2 Cur.

- * as baterias labiais nas condições da luta ante — rior;
- * pelo menos seis molares opostos dois a dois, incluindo-se terceiros molares não erupcionados, desde que sua existência e possibilidades de erupção seja comprovada radiograficamente.

Outros exames complementares, a critério da Junta Médica, são exigidos para avaliação final da saúde do candidato.

2.2.3 - Testes de Aptidão Física

Estes testes são estabelecidos por uma tabela (Anexo 2) para os candidatos ao ingresso na corporação.

2.2.3.a - Conceito

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

2.2.3.b - Interepretação dos Pontos

Abdominais

- Até 39 anos - 1 (hum) ponto por movimento completo intermediário em relação à tabela, até atingir 30 pontos
 - Inabilitação
- É considerado inabilitado o candidato que:
- Obtiver menos de 151 pontos nas somas das três provas.

2 em 1

- Obter 0 (zero) em qualquer das três provas.

2.2.3.c - Perfil Profissigráfico

Este exame tem por finalidade, buscar no candidato as características ideais para o policial militar (Anexo 3)

V. FATORES QUE PREJUDICAM O RECRUTAMENTO E A SELEÇÃO

Sabe-se que o indivíduo que apresenta as características necessárias à determinadas funções, pode desempenhá-las com maior facilidade, qualidade, motivação e sofisticação. Baseando-se neste princípio é que a PM procura, resguardando suas limitações, recrutar o homem dentro de princípio correto, em lugares que possibilitem condições para serem selecionados atendendo à critérios pré-estabelecidos. Porém, em alguns lugares, o homem que serviria para as nossas atividades, procuram outros mercados de trabalho, como "cortador de cana", frentista de posto de abastecimento, dentre outros, em função de fatores que inibem o recrutamento:

1. A Farda

Muitos dos possíveis candidatos as fileiras da corporação, desistem da idéia inicial de alistarem-se, por encontram na farda uma obrigação muito grande.

2. Baixa Remuneração

A reumuneração na Policia Militar não é um fator de atração, principalmente, àqueles que visam os cursos inician —

2001

tes, preferindo outras frentes de serviço.

3. Hierarquia e Disciplina

Este sem dúvida é um fator que pesa muito na decisão final do pretenso candidato, uma vez que a maioria têm uma visão muito distanciada do que seja na verdade a hierarquia e a disciplina.

4. Mobilidade da Seção de Recrutamento e Seleção

A seção de recrutamento e seleção, desde sua criação, tem se instalado em vários lugares, que na maioria das vezes não oferecem condições necessárias para o desempenho do processo de seleção.

1. Por ser improvisados, estes locais *verdadeiramente* nunca atendem as condições mínimas exigidas para aplicação de testes, entrevistas, inscrições, etc...

2. Por não ser planejado, por vezes, se localizam em locais de difícil acesso, dificultam e até coíbem a vontade da aqueles que são oriundos do interior ou de outros estados.

5. Influência Interna

O público interno da Polícia Militar, em seu processo de socialização, cria uma relação de dependência com seu círculo de amizade, a ponto de se obrigarem a favorecer a entrada de candidatos incapacitados nas fileiras da corporação. Os candidatos, por vezes, não têm um vínculo muito íntimo com o solicitante: é filho da empregada, o cunhado da irmã da lava

deira; o sobrinho do mecânico, etc.

6. Influência Externa

Da mesma forma que no caso anterior, a influência externa se firma na solicitação de pedidos. Não de serviçais, mas de pessoas cujos pedidos representam uma "ordem". Geralmente, políticos, que no entanto, visam atender a mesma clientela: serviçais ou eleitores que batem à porta de seus gabinetes em busca de emprego.

O homem verdadeiramente qualificado pode através dos cursos de treinamento, atingir no menor tempo possível, o mais alto grau de capacitação profissional. Porquanto, se de um lado os fatores inibidores reduzem quantitativamente a demanda, de outro, as influências internas e externas interferem na qualidade do homem selecionado, contribuindo aí para o empobrecimento do nosso recurso humano. Pois o homem é peça fundamental para o bom andamento da instituição e se este, for de péssima qualidade será o produto final oferecido à sociedade. Neste caso, a segurança pública.

*Dr. João de Deus da Silva
19.05.68*

PROPOSTA

Diante do exposto, faz-se mister o surgimento de proposta, numa tentativa de colaborar com o esforço de criação de alguma solução.

1. Sede Própria para Seção de Recrutamento e Seleção
- DP/3

A DP/3 deve ser fixada em uma área independente, diferente do que vem ocorrendo até o presente momento.

A renda advinda das inscrições é suficiente para aquisição de um imóvel, que deverá ser localizado nas proximidades da rodoviária central de Goiânia, visando facilitar o acesso dos candidatos.

Após a compra do imóvel, a renda deve ser destinada à manutenção e melhoria do prédio.

A seção deverá ter autonomia financeira para facilitar suas atividades.

2. Justificativa

A maioria dos problemas de recrutamento e seleção na Polícia Militar, é originário nos recursos físicos e financeiros da DP/3. Com a mudança de sua sede, poderá, trabalhando com todo o pessoal necessário, modificar este quadro. Crescerá em vários sentidos, melhorando sem dúvida nenhuma a qualidade do homem entregue ao estabelecimento de ensino, que por sua vez, se depender exclusivamente deste fator, entregará a sociedade um homem de maior grau de capacitação profissional.

CONCLUSÃO

Sabemos que este estudo é um tanto superficial para delinear algumas idéias relacionadas com o assunto.

Tem-se verificado que a parte mais palpável e pesada do custo em uma organização policial, é o seu pessoal.

Se aliarmos a isso, os custos de administração, de recursos humanos, formação, treinamento, reciclagem, e outros ligados ao homem, mais ainda se acnetuaria essa tendência, elevando os custos à somas bastante representativas.

Decorrente desta constatação, podemos afirmar que, se havemos que investir uma soma tão significativa com o homem, que na maioria das vezes irá permanecer por um longo período nas fileiras da corporação, é imperioso que façamos com bastante critério.

O homem que entra na corporação hoje, seguramente estará saindo, por volta do ano 2.020. Nesta ocasião, o mundo terá passado por diversas transformações, e a sociedade exigirá mais ainda dos organismos policiais.

Os cursos de formação, treinamentos e reciclagem, di
ficilmente conseguirão elevar o nível do homem às exigências da
sociedade, se este for selecionado em condições precárias.

Urge portanto, uma modificação.

/

BIBLIOGRAFIA

BALCÃO, Larte Leite Cordeiro - O Comportamento Humano na Empresa. 4ª ed. - Rio de Janeiro - Editora Fundação Getúlio Vargas.

CHIAVENATO, Idalberto - Introdução à Teoria Geral da Administração e Seleção Profissional. Livraria Pioneira Editora - São Paulo, 1980.

CONSTITUIÇÃO DO BRASIL - Bloch Editores - 1988.

CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE GOIÁS - Assembléia Legislativa, 1989.

MEIRELES, Hely Lopes - Direito Administrativo - Revista dos Tribunais, 1989.

PORTARIA nº 079 PM/87

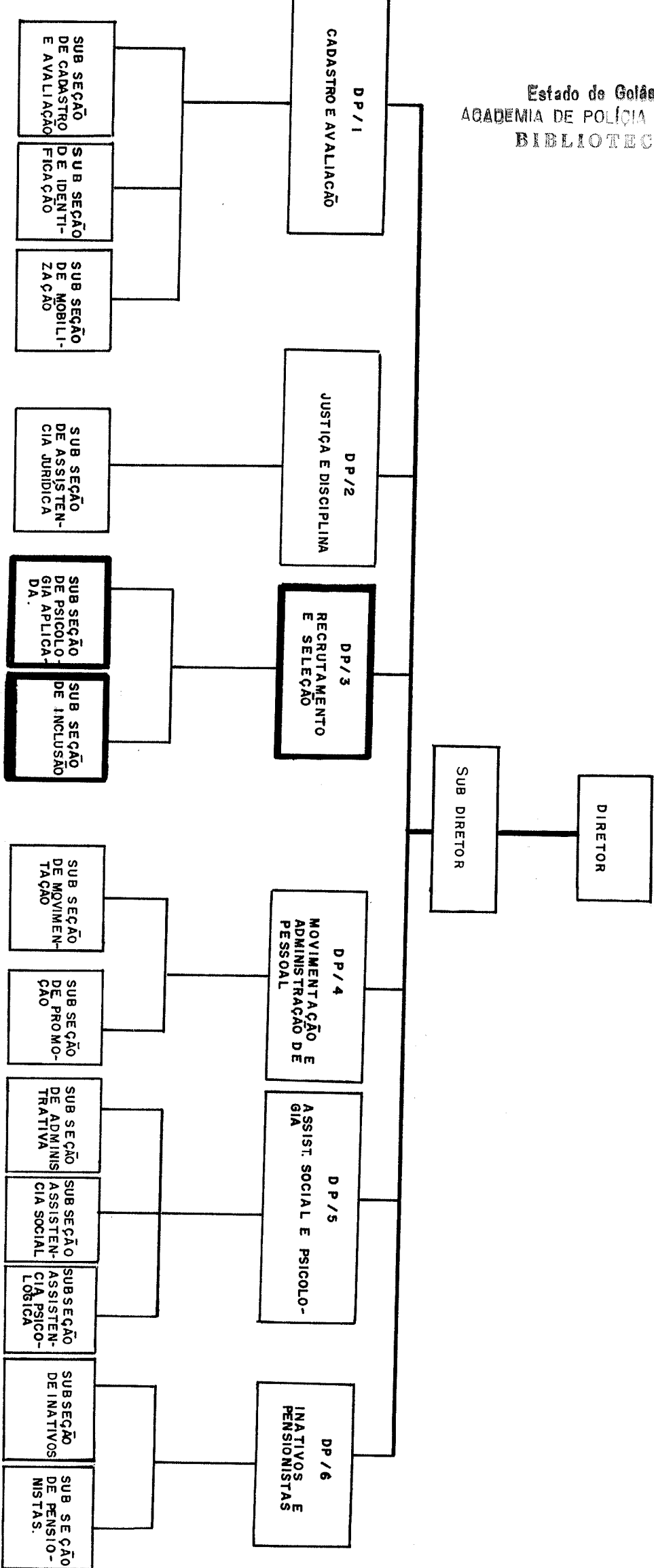
PORTARIA nº 582 PM/87.

A N E X O S

(10/10/10 43)

ANEXO 1

ORGANOGRAMA DA DIRETORIA DE PESSOAL



ANEXO 2

DIAS	PROVAS	CONDIÇÕES DE EXECUÇÃO
19 Dia	Flexões na barra	Realizar flexão na barra com empunha dura direta (pronação)
	Abdominais	Realizar o exercício do remador, par tindo da posição deitado, braços es- tendidos. O maior número de repeti- ções durante um minuto.
20 Dia	Corrida	Percorrer a distância determinada pe la tabela dentro de sua faixa etária, podendo correr ou andar. O tempo gas to será traduzido em pontos.

2. Tabela de Pontos:

Faixa etária de 18 a 39 anos.

1) Flexão na 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	05	01
15	13	11	09	05
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	20.01 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 18.00	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

18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 34 anos	35 a 39 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	13.51 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	13.31 a 13.40	14.01 a 14.10	15.01 a 15.10	125
12.5 a 13.00	13.21 a 13.30	13.51 a 14.00	14.51 a 15.00	130
12.4 a 12.50	13.11 a 13.20	13.41 a 13.50	14.41 a 14.50	135
12.3 a 12.40	13.01 a 13.10	13.31 a 13.40	14.31 a 14.40	140
12.2 a 12.30	12.51 a 13.00	13.21 a 13.30	14.21 a 14.30	145
Até 12.20	Até 12.20	Até 13.20	Até 14.20	150

ANEXO 3

ERRATA

PAG.	LINHA	ONDE SE LÊ	LEIA
15	08	SUBTENDE	SUB-ENTENDE
17	18	QULIFICADOS	QUALIFICADOS
17	19	PQ	PEQUENO
18	17	NECESSÁRI	NECESSÁRIA
21	16	CONHECIDORA	CONHECEDORA
21	21	TRABAHADORES	TRABALHADORES