



TC Cav Adilson Giuliano Peres

**SISTEMA DE SELEÇÃO DOS ALUNOS DO NÚCLEO DE PREPARAÇÃO
DE OFICIAIS DA RESERVA**

**Salvador
2019**

TC Cav Adilson Giuliano Peres

**SISTEMA DE SELEÇÃO DOS ALUNOS DO NÚCLEO DE PREPARAÇÃO
DE OFICIAIS DA RESERVA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Escola de Formação
Complementar do Exército / Centro
Universitário do Sul de Minas – UNIS-MG
como requisito parcial para a obtenção do
Grau Especialização de Gestão em
Administração Pública.

.

Orientador: Prof. Viviel Rodrigo José de Carvalho

Salvador

TC Cav Adilson Giuliano Peres

**SISTEMA DE SELEÇÃO DOS ALUNOS DO NÚCLEO DE PREPARAÇÃO
DE OFICIAIS DA RESERVA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Escola de Formação
Complementar do Exército / Centro
Universitário do Sul de Minas – UNIS-MG
como requisito parcial para a obtenção do
Grau Especialização de Gestão em
Administração Pública.

Aprovado em

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

Profa. Ma. Letícia Veiga Vasques
UNIS

Profa. Ma. Alessa Montalvão Oliveira Denega
UNIS

Profa. Ma. Thyara Ferreira Ribeiro
UNIS

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	01
2	O NÚCLEO DE PREPARAÇÃO DE OFICIAIS DA RESERVA.....	02
2.1	Resumo Histórico dos NPOR	02
2.2	O Curso de Formação do Aluno dos NPOR e NPOR.....	03
2.2.1	Período Básico.....	03
2.2.2	Período de Formação e Aplicação.....	03
2.3	Competências Necessárias.....	04
3	SELEÇÃO.....	05
3.1	Recursos Humanos no Exército Brasileiro.....	06
3.2	A Seleção de Pessoal para os NPOR.....	05
3.2.1	Seleção Especial (SE).....	06
3.2.2	Seleção Complementar.....	06
4	MATERIAL E MÉTODO.....	09
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	10
5.1	Seleção Intelectual	10
5.2	Exame de Aptidão Física	11
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	13
	REFERÊNCIAS.....	15
	ANEXO A (Relação dos CPOR e NPOR do Exército Brasileiro).....	16
	ANEXO B (Pesquisa de Campo).....	18

SISTEMA DE SELEÇÃO DOS ALUNOS DO NÚCLEO DE PREPARAÇÃO DE OFICIAIS DA RESERVA

Adilson Giuliano Peres¹

RESUMO

Este trabalho realizou-se uma análise sobre o atual Sistema de Seleção de novos candidatos para frequentarem o Núcleo de Preparação de Oficiais da Reserva (NPOR), culminando com propostas para melhorias no processo. Tal abordagem se justifica pela importância da Seleção de Pessoal para ingresso nas Escolas de Formação do Exército Brasileiro, particularmente, neste caso, referente à formação do futuro Oficial Temporário. O objetivo deste trabalho é apresentar como ocorre a Seleção dos candidatos para o ingresso no NPOR, descrever o processo e se está atendendo aos requisitos básicos para seleção dos candidatos, pois, devido às mudanças ocorridas no decorrer do tempo, sejam elas, sociais, econômicas, intelectuais ou físicas, torna-se necessária revisão e possíveis adequações no atual Sistema de Seleção dos candidatos para ingressarem nos Núcleos de Preparação de Oficiais da Reserva. Para tal intento, foi realizada uma pesquisa bibliográfica nos principais documentos que regulam a Seleção de Pessoal, estudo nos documentos referentes às Seleções dos anos anteriores e realização de uma Pesquisa de Campo, realizada com militares que possuem experiência profissional na Formação dos Alunos dos NPOR. A referente pesquisa corroborou para esclarecer como o Processo de Seleção de Pessoal é importante, mas também demonstrou a necessidade de aperfeiçoamento para atingir, em melhores condições, os objetivos a qual se destina, ou seja, a escolha dos melhores candidatos para o ingresso no NPOR.

Palavras-chave: Formação de Oficiais da Reserva. Sistema de Seleção. Exército Brasileiro.

ABSTRACT

This work was carried out an analysis on the current System of Selection of new candidates to attend the Nucleus of Preparation of Officers of the Reserve (NPOR), culminating with proposals for improvements in the process. Such an approach is justified by the importance of the Selection of Personnel for entry into the Training Schools of the Brazilian Army, particularly in this case, concerning the formation of the future Temporary Officer. The objective of this work is to verify the selection of candidates for entry into the NPOR, to analyze the process and to meet the basic requirements for the selection of candidates, because, due to the changes that have taken place in the course of time, they are social, economic, intellectual or physical, it becomes necessary to review and possible adjustments in the current Selection System of the candidates to join the Nuclei of Preparation of Officials of the Reserve. For this purpose, a bibliographical research was carried out on the main documents that regulate the Selection of Personnel, a study on the documents referring to the Selections of the previous years and a Field Survey, carried out with military personnel who have professional experience in the Training of NPOR Students. The related research corroborated to clarify how the Personnel Selection Process is important, but also demonstrated the need for improvement in order to achieve, in better conditions, the objectives for which it is intended, that is, the choice of the best candidates for joining NPOR .

Keywords: Training of Reserve Officers. Selection System. Brazilian Army

¹ Tenente Coronel de Cavalaria, Graduado em Ciências Militares pela Academia Militar das Agulhas Negras - AMAN (1996), Especialista em Operações Militares pela Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais (2004).

SISTEMA DE SELEÇÃO DOS ALUNOS DO NÚCLEO DE PREPARAÇÃO DE OFICIAIS DA RESERVA

1. INTRODUÇÃO

A evolução das teorias administrativas ao longo do tempo mostra a necessidade de se adequar ao ambiente, seja ele social, político ou econômico, tudo com a finalidade de atingir os melhores resultados para a administração naquele momento.

Em um mundo competitivo como o atual, onde as mudanças acontecem de forma cada vez mais repentina, torna-se fundamental a utilização de um planejamento de curto, médio e longo prazo a ser desenvolvido pelas organizações através do estabelecimento de objetivos e metas. As organizações devem se adaptar as formas de gestão cada vez mais dinâmicas e voltadas para a excelência de resultados, buscando delinear os objetivos e metas a serem atingidos, de acordo com os princípios da Eficiência e Eficácia.

Dentro deste contexto, a Gestão de Pessoal também necessita adequar-se ao momento atual, abrindo espaço para soluções administrativas satisfatórias, reconhecendo a importância de sua relação com o ambiente, tudo para identificar variáveis ambientais que influenciam o desempenho da Empresa ou Organização.

Diante do exposto, ao verificar o atual Sistema de Seleção de candidatos para o ingresso nos NPOR, constata-se que não houve até o presente momento, grandes mudanças no processo, demonstrando necessidade de realização de uma Abordagem Sistêmica do processo, adequando-se ao contexto atual de nossa sociedade, particularmente no tocante aos fatores econômicos, sociais e políticos.

O objetivo deste trabalho é apresentar como ocorre a Seleção de Pessoal para o ingresso nos Núcleos de Preparação de Oficiais da Reserva (NPOR) e se está atendendo aos objetivos a qual se destina, ou seja, selecionar os melhores candidatos para a formação do futuro Oficial da Reserva do Exército Brasileiro.

Este propósito será conseguido através uma pesquisa bibliográfica e documental em Portarias, Manuais e documentos que regulam o assunto, bem como, uma Pesquisa de Campo, realizada mediante um questionário enviado a militares que possuem experiência profissional na Formação dos Alunos dos NPOR.

2 O NÚCLEO DE PREPARAÇÃO DE OFICIAIS DA RESERVA (NPOR)

2.1 Resumo Histórico dos NPOR

Após a 1ª Guerra Mundial, foi verificado pelo então Capitão CORREIA LIMA que havia uma carência de Oficiais Subalternos no Exército Brasileiro. Assim, mediante gestões deste militar, foi inaugurado, no ano de 1928, o primeiro Centro de Formação de Oficiais da Reserva, na cidade do Rio de Janeiro - RJ. Diante dos bons resultados alcançados, logo foram instalados outros CPOR nas cidades de Porto Alegre - RS e São Paulo-SP (BRASIL, 2014).

Visando a suprir a demanda de Oficiais Subalternos, houve a necessidade de ampliar os locais para a formação do Oficial Temporário, assim foram desencadeadas gestões para que fossem instalados, em todo o Brasil, 5 (cinco) Centros de Preparação de Oficiais da Reserva e 47 (quarenta e sete) Núcleos de Preparação de Oficiais da Reserva (conforme Anexo "A"), formando anualmente, em todo Brasil, ao redor de 2.000 (dois mil), Oficiais Temporários para o EB.

Tanto os CPOR quanto os NPOR são estabelecimentos de ensino militar de grau médio, da linha de ensino bélico, destinados a formar o Aspirante-a-Oficial da Reserva de 2ª classe, habilitando-o a ingressar no Corpo de Oficiais da Reserva do Exército (CORE) e a contribuir para o desenvolvimento da Doutrina Militar na área de sua competência ((BRASIL, 2014).

Em síntese, podemos afirmar que a Missão dos CPOR e NPOR é promover a formação do Oficial da Reserva, por meio do desenvolvimento moral, ético, físico, intelectual e afetivo, de modo que possa ser um agente de difusão dos valores e tradições do Exército Brasileiro na sociedade civil e, também, ser um cidadão cômico dos seus deveres e direitos ((BRASIL, 2014).

2.2 O Curso de Formação do Aluno dos CPOR e NPOR

De acordo com o Art 45, do EB 10.05.17, aprovado pela Portaria 203 de 13 de março de 2014, as vagas para a matrícula nos CPOR destinam-se aos brasileiros da classe convocada para prestar o Serviço Militar inicial, designados conforme o Plano Regional de Convocação, que satisfaçam às condições previstas na Lei do Serviço

Militar, no Regulamento da Lei do Serviço Militar e sejam selecionados por meio de uma comissão de seleção especial (BRASIL, 2014).

O Curso tem duração aproximada de 10 (dez) meses, com as instruções sendo ministradas na parte da manhã, onde há um esforço concentrado por parte da Equipe de Instrução para transmitir conhecimentos técnico-profissionais, além da Cultura Militar inerente à Instituição. A formação dos Alunos tem objetivos específicos, dentro do Plano Educacional do Exército, buscando suprir a Força Terrestre com quadros capacitados a cumprir adequadamente suas tarefas durante o período em que estiverem servindo. Além disso, esses quadros estarão aptos a compor uma reserva para a eventualidade de uma situação de guerra ou convocação extraordinária.

2.2.1 Período Básico

O Período Básico é realizado durante os meses de fevereiro a maio em regime de externato, exceto nas duas primeiras semanas de adaptação, durante as quais os novos Alunos são mantidos em regime de internato. Nesta ocasião, os Alunos recebem instrução necessária à rápida adaptação à vida militar e inicia formação moral, ética, física e intelectual dos futuros Oficiais da Reserva do Exército Brasileiro. Neste período, são ministradas instruções fundamentais para a formação do Combatente Básico da Força Terrestre: Armamento e Tiro, Treinamento Físico (BRASIL, 2014).

2.2.2 Período de Formação e Aplicação (PFA)

O PFA inicia-se após a conclusão do Período Básico e os Alunos recebem a formação específica de cada Arma (Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia ou Comunicações) ou do Serviço de Intendência, através da realização de exercícios no terreno ou da realização de viagens de instrução às Organizações Militares. É nesta fase que o Aluno poderá conhecer as características e peculiaridades das diversas especializações existentes, nas Armas ou no serviço de Intendência. O ensino é fundamentado na ação educativa social e no desenvolvimento dos atributos da área

afetiva do corpo discente, buscando-se a rusticidade e o caráter prático e união com os companheiros nas atividades de instrução (BRASIL, 2014).

2.3 Competências Necessárias

As competências necessárias ao desempenho dos cargos são as descritas na Portaria Nº280 (BRASIL, 2014), que são avaliadas mediante comparação do desempenho/comportamento do militar, no período considerado, com os descritores da competência e podem ser agrupadas para fins de avaliação em dois tipos: Competências Básicas e Competências Específicas. As Básicas são comuns a todos os militares englobam os atributos: Camaradagem; Dedicção; Disciplina; Iniciativa; Integridade; Resistência Física e Responsabilidade. As Específicas são aquelas que caracterizam o desempenho no posto ou graduação, no cargo ocupado ou função desempenhada pelo militar, sendo avaliados nos quesitos: Auto-aperfeiçoamento; Comunicação; Conhecimento Institucional; Coragem Moral; Criatividade; Cultura Geral; Direção e Controle; Discrção; Estabilidade Emocional; Flexibilidade; Liderança; Objetividade; Persistência; Postura e apresentação; Produtividade; Sociabilidade; Tato; e Zelo.

Nos primeiros anos de formado o concludente dos cursos dos NPOR desempenharão funções de oficiais subalternos (1º e 2º Tenentes), sendo avaliados em todas as competências básicas e, de acordo com as funções e cargos ocupados, em algumas competências específicas, que poderão ser segundo Brasil (2014e): auto-aperfeiçoamento, coragem moral, direção e controle, estabilidade emocional, flexibilidade, liderança, persistência, postura e apresentação.

O Perfil Profissiográfico é o documento que apresenta o que Exército Brasileiro espera dos futuros Oficiais formados pela linha de ensino bélica no desempenho de suas funções. Neste documento são apresentadas as competências que o Oficial deverá apresentar para cumprir suas missões e para atender a 8 (oito) necessidades de interação que lhe permita participar da sociedade, em especial o meio acadêmico, nas pesquisas e debates para a produção de conhecimentos no campo da Defesa., conforme quadro abaixo:

Quadro 1: Competências previstas para formação do Oficial do Exército

COMPETÊNCIAS FUNCIONAIS	Gerir recursos humanos, materiais e financeiros, empregando ferramentas gerenciais; atuar nas diversas situações inerentes à vida vegetativa de uma Organização Militar
COMPETÊNCIAS DE RELACIONAMENTO	Negociar e gerenciar situações e conflitos (gerenciar crises); reformular planejamentos e comportamentos diante de novas exigências
COMPETÊNCIA COGNITIVA	Realizar planejamentos operacionais, logísticos e administrativos

Fonte: o autor baseado em (EXÉRCITO BRASILEIRO, 2012)

A previsão de se atingir estas competências durante o Curso de Formação, demonstra a preocupação do Exército em proporcionar um ensino que permita ao seu oficial fazer frente aos desafios que vão encontrar tanto na carreira profissional quanto na vida privada.

3 SELEÇÃO DE PESSOAL

3.1 A Seleção de Pessoal para o NPOR

O Processo de Seleção de Pessoal para ingresso nos Órgãos de Formação de Oficiais da Reserva (OFOR) é balizado inicialmente pela Lei Nr 4.375, sancionada pelo Presidente da República em 17 de Agosto de 1964. Tendo como base a referida Lei, foram elaborados outros dispositivos para normatizar o processo, tais como: Plano Geral de Convocação, Plano Regional de Convocação, Regulamento da Lei do Serviço Militar (BRASIL,2014)

De maneira geral, todos os cidadãos brasileiros do sexo masculino, no ano que completarão 18 anos de idade, deverão se apresentar nas Comissões de Seleção das Forças Armadas, onde farão o Alistamento Militar, realizando procedimentos médicos, testes de aptidão motora, entrevista. Assim os considerados aptos para servirem, serão designados para alguma Organização Militar, incluindo os OFOR (BRASIL, 2014).

Após esta fase inicial, os selecionados para algum OFOR serão submetidos a duas Comissões de Seleção: Comissão de Seleção Especial (CSE) e Comissão de

Seleção Complementar (CSC), ambas realizadas no próprio OFOR, nos meses de outubro e Janeiro, respectivamente (BRASIL, 2014).

3.2.1 Seleção especial (SE)

Na Seleção Especial é quando há o primeiro contato do candidato com o OFOR. Nesta ocasião são realizadas as seguintes atividades: inspeção de saúde, entrevista e verificação da capacidade física e motora do candidato, dando subsídios para selecionar os candidatos que deverão se apresentar na Seleção Complementar (SC), aproximadamente após dois meses. (BRASIL, 2014). Normalmente, a diretriz do Escalão Superior é que seja majorado 100%, ou seja, deve-se selecionar o dobro do número de vagas disponíveis para matrícula para o comparecimento na SC.

3.2.2 Seleção complementar (SC)

Durante a SC são realizadas 04 (quatro) atividades:

- Revisão Médica (Ver Med)
- Exame de Aptidão Física (EAF)
- Entrevista, e
- Exame Intelectual

O EAF será realizado somente pelos candidatos aprovados em Rev Med e não haverá recurso quanto ao seu resultado. Uma comissão constituída de três oficiais, dos quais, sempre que possível, pelo menos um, deverá ser possuidor do Curso de Instrutor de Educação Física da Escola de Educação Física do Exército (BRASIL, 2014).

O EAF possui os seguintes índices para aptidão do candidato:

- abdominal: 20 (vinte);
- flexão de braço: 12 (doze); e
- corrida: 2000 (dois mil) metros em 12 Min

A Entrevista visa a obtenção de dados gerais sobre o candidato, tais como: sua estrutura moral, suas aptidões, habilidades e tendências ou inclinações, com vistas a subsidiar o processo de seleção. Conforme o resultado da entrevista, o candidato poderá ser considerado contraindicado para a matrícula, a critério das respectivas CSC (BRASIL, 2014).

O candidato aprovado no EAF e considerado INDICADO na entrevista será submetido a exame intelectual, com vistas a subsidiar o processo de seleção. O exame intelectual constará de uma redação e de uma prova objetiva, no nível do 3º ano do ensino médio, abrangendo as disciplinas: Matemática, Português, História do Brasil e Geografia. Esta Prova é confeccionada pelos CPOR e distribuídas para cada NPOR vinculado. Cabe salientar que o referido exame intelectual tem caráter classificatório por ocasião da matrícula nos OFOR (BRASIL, 2014).

3.2 Recursos humanos no Exército Brasileiro

O Fator Humano é considerado o recurso mais valioso dentro do Exército e está na base de qualquer organização operacional. Apesar dos avanços tecnológicos, os novos sistemas de armas não podem substituir completamente o seu papel. Portanto, o esforço estará em melhorar o nível de educação geral, tanto quanto os conhecimentos táticos e técnicos.

A partir da assinatura da Estratégia Nacional de Defesa criou-se a perspectiva inédita de podermos iniciar um processo de aquisição e modernização do material de emprego militar. Contudo, para que esse potencial de mudanças se concretize e chegue ao nível de transformação, há necessidade de alterar concepções, algumas delas profundamente arraigadas e de difíceis mudanças. Nesta vertente, foram elencados diversos Vetores de Transformação, incluindo a GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS.

Há, portanto, uma preocupação constante da Força Terrestre no sentido de viabilizar condições para que a Gestão de Pessoas seja cada vez mais Eficiente, proporcionando melhoria na Capacidade Operativa do Exército Brasileiro, diante das constantes evoluções da Tecnologia, Materiais e Equipamentos utilizados. No quadro abaixo, podemos compreender a importância dos Vetores de Transformação no processo de evolução da organização:

Quadro 2: Vetores da Transformação do Exército Brasileiro



Fonte: MAYER, (2013)

Os êxitos a serem alcançados pela evolução do Exército, dependem diretamente da Gestão do Pessoal, no sentido de proporcionar que cada sistema conte com os recursos humanos mais capacitados e na quantidade necessária. Em alguns deles, a continuidade é vital para o êxito das atividades, como se verifica, por exemplo, na área de C&T (BRASIL, 2010, p. 31).

Deste modo, os argumentos acima descritos corroboram com o intento deste trabalho, objetivando melhorias no Processo da Administração de Recursos Humanos, particularmente no tocante à Seleção de Pessoal para o ingresso nos Núcleos de Preparação de Oficiais da Reserva.

4 MATERIAL E MÉTODO

O procedimento a ser adotado neste trabalho é realizar uma pesquisa bibliográfica em manuais, artigos referentes ao assunto abordado, bem como uma pesquisa documental em portarias, regulamentos e outros documentos que tenham ligados ao tema do presente trabalho.

De acordo com Marconi e Lakatos (1992), a pesquisa bibliográfica é o levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, publicações avulsas, revistas e imprensa escrita, proporcionando condições para que o pesquisador entre em contato direto com todo o material escrito sobre um determinado assunto, ajudando o pesquisador na análise de suas pesquisas ou na manipulação de suas informações.

A pesquisa a ser realizada é classificada como sendo de natureza aplicada, com abordagem predominantemente qualitativa. Segundo Marconi e Lakatos (1992), pesquisar é compreendido como “averiguar algo de forma minuciosa, é investigar” e neste sentido foi escolhida uma proeminência do método qualitativo neste trabalho pelo fato da pesquisa social se adequar mais com o caráter interativo deste tipo de pesquisa.

Quanto aos objetivos propostos, esta é uma pesquisa de caráter exploratório, pois de acordo com Gil (2010), as pesquisas exploratórias podem ser definidas como aquelas que “têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”.

Para a realização deste artigo, foi realizada uma pesquisa exploratória e realizado levantamento bibliográfico em legislações, Diretrizes de Comando, e análise de dados primários e secundários, como plano de disciplinas e perfil do concludente dos Núcleos de Preparação de Oficiais da Reserva, objetivando um levantamento criterioso sobre o Processo de Seleção de Pessoal para ingresso nos NPOR.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

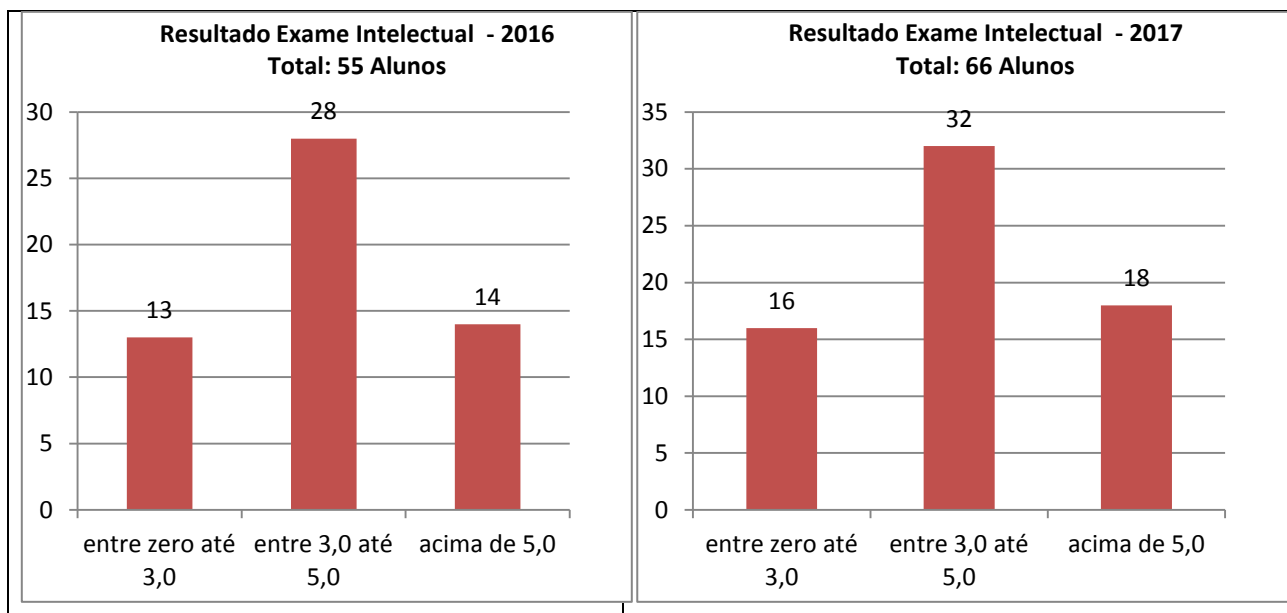
5.1 Seleção Intelectual

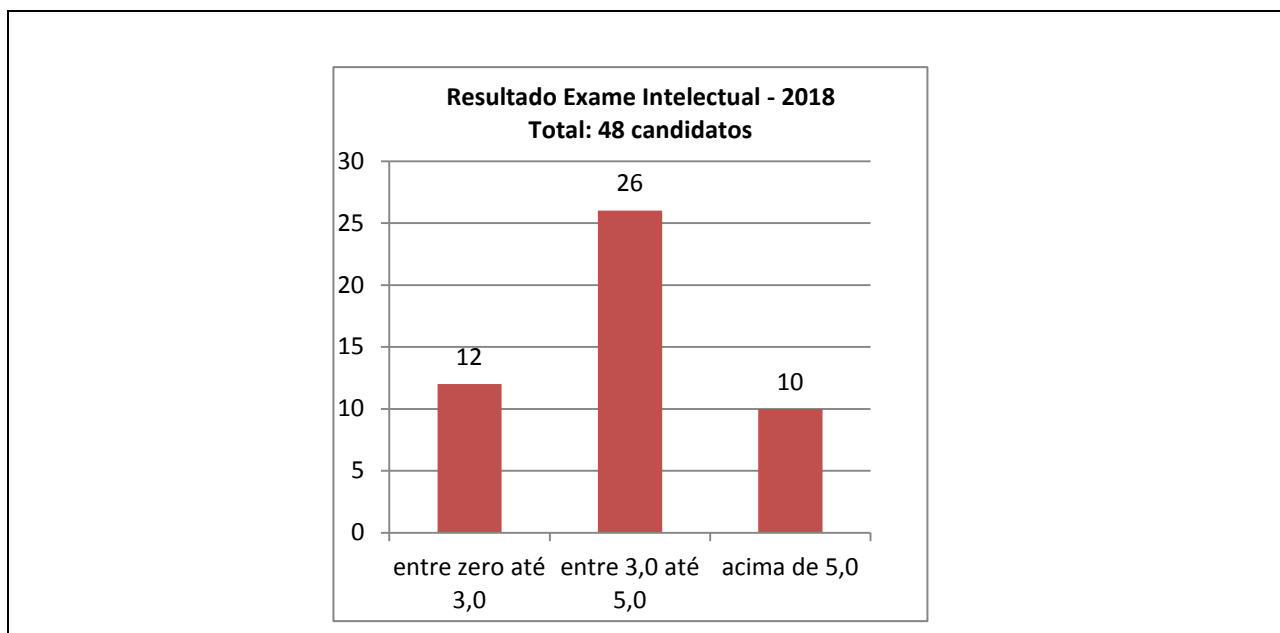
Tendo em vista a experiência profissional adquirida pelo autor deste trabalho, durante 03 (três) anos na função de Instrutor Chefe do NPOR de Campo Grande-MS, foi observado que o grau intelectual dos Alunos matriculados não atendia aos padrões mínimos exigidos para a efetivação da matrícula, mas mesmo assim, havia a necessidade de iniciar o curso com 30 Alunos.

Foi realizada uma análise dos resultados dos Exames Intelectuais para ingresso no NPOR de Campo Grande - MS no período de 2016, 2017 e 2018, evidenciando que a maioria dos candidatos apresentou nota abaixo de 5,0 (cinco), podendo, assim, demonstrar um baixo índice de grau intelectual dos candidatos. Assim deixa bem evidente que há uma deficiência no quesito Intelectual dos Alunos, havendo necessidade de ocorrer alterações no processo de Gestão de Pessoas, mais precisamente na Seleção de Pessoal, trazendo melhorias na formação do Futuro Oficial Temporário do EB.

Cabe salientar que, o número de candidatos que realizaram as referidas provas foi em torno de 60 (sessenta) alunos para um total de 30 vagas. Apesar de ter uma majoração de quase 100%, houve um baixo aproveitamento intelectual nas provas e foi necessário matricular ao redor de 60% de alunos com um grau abaixo de 5,0 (cinco), conforme demonstrado nos gráficos dos resultados obtidos nos 03 (três) últimos anos:

Quadro 3: Gráficos dos Resultado dos Exame Intelectuais – 2016, 2017 e 2018





Fonte: o autor (baseado NPOR/20º RCB)

No tocante às Entrevistas realizadas com 17 (dezesete) militares, dentre aqueles com experiência profissional no NPOR, foi verificado que a maior parte dos entrevistados opinou para que a referida prova seja realizada com um número maior de Alunos, possibilitando uma melhor Seleção.

Diante do exposto acima, podemos concluir que grande parte dos Alunos matriculados no NPOR de Campo Grande - MS, nos três últimos anos, não atingiu o grau mínimo para ingresso, ocasionado o desenvolvimento do curso sem estar nas melhores condições, ocasionando por consequência, prejuízos na formação dos futuros Oficiais Temporários, não atendendo plenamente às exigências previstas nas Competências Necessárias aos Oficiais, conforme demonstrado no item 2.3 do Tópico 3.

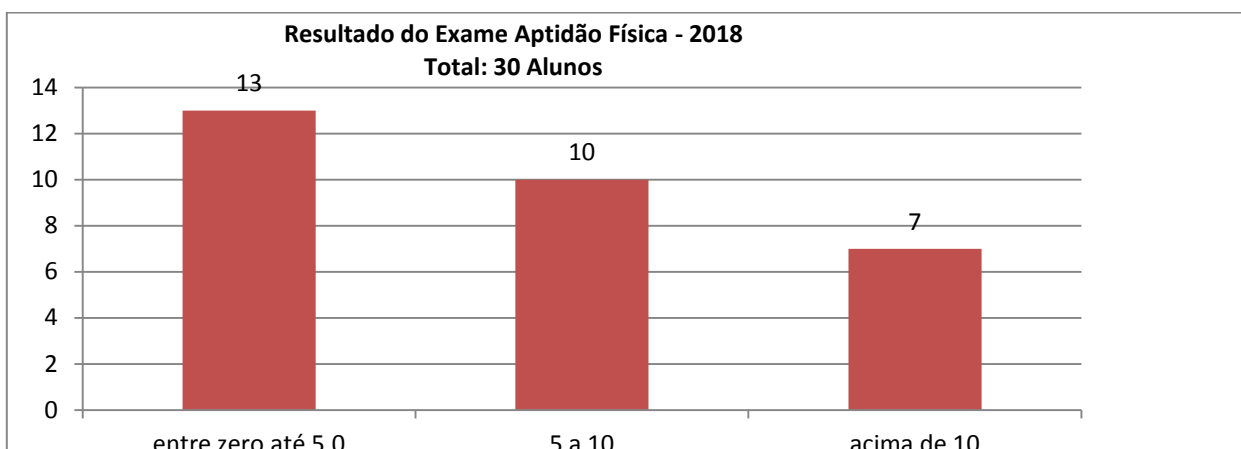
5.2 Exame de Aptidão Física

O Exame de Aptidão Física para ingresso nos OFOR é regulado pelas Instruções Reguladoras da Seleção Complementar para os Órgãos de Formação de Oficiais da Reserva - IRSC/OFOR (EB60-IR-18.001), 2ª Edição, 2017, regulamentada pela Portaria Nº 089 - DECEX, de 11 de Abril DE 2017, a qual **não** prevê a realização do Exercício na Barra Horizontal. Cabe salientar que durante o ano de instrução, são realizados 2 (dois) Testes de Avaliação Física (TAF), onde são avaliados nos seguintes exercícios:

- Corrida de 12 Min
- Abdominal
- Flexão de Braços
- Flexão na Barra Horizontal

Foi verificado o resultado do primeiro Teste de Avaliação Física dos Alunos no ano de 2018 e conforme observado abaixo, um total de 43 % dos alunos realizaram menos de 5,0 (cinco) Barras Horizontais, demonstrando assim, um baixo aproveitamento no TAF e isto vai refletir no grau final.

Quadro 4: Resultado do Exame de Aptidão Física-2018



Fonte: o autor (baseado NPOR/20º RCB)

Ainda com relação à necessidade de haver a cobrança do Exercício BARRA HORIZONTAL nos testes iniciais para o ingresso, foi realizada uma Pesquisa Exploratória (Anexo B) com 17 (dezesete) militares com experiência profissional no NPOR e 100% dos entrevistados opinaram para que a Barra Horizontal seja cobrada já na Seleção Complementar, pois, como foi dito, durante o ano de instrução é exigido a execução nas Provas de Aptidão Física.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentro das Teorias da Administração, verifica-se que as organizações necessitam evoluir seus procedimentos administrativos e uma análise sistêmica do ambiente se faz necessário para melhor aproveitamento do potencial das referidas Empresas. De igual modo, fatores externos e internos também têm influência nos processos realizados pelo Exército Brasileiro e a Administração de Pessoal da instituição sofre constante necessidade de transformação.

Atualmente, diversos países passam por imensos problemas econômicos e grande parte do Déficit Orçamentário são consequências de políticas inadequadas desenvolvidas na Previdência Social. Da mesma forma, o Brasil está inserido neste contexto, apresentando uma população em processo de envelhecimento, tornando a Reforma do Sistema Previdenciário uma necessidade.

O Exército Brasileiro, visando contribuir para um enxugamento dos gastos com a Previdência, vem adotando políticas para aumento do efetivo de militares temporários. Neste contexto, os OFOR tem grande importância, pois neles se formam os Oficiais Combatentes Temporários do EB.

Diante do exposto, e levando-se em consideração os baixos índices intelectuais dos Alunos que ingressam nos OFOR, como elucidados no decorrer deste trabalho, sou de parecer que o atual momento exige mudanças no Sistema de Formação de Oficiais Temporários, e a seguir, serão propostas duas Linhas de Ação para atingir tal intento:

- 1ª Linha de Ação: Mudar o Sistema atual de ingresso nos OFOR realizando um Edital de Convocação para Candidatos Formados no Ensino Superior, tudo com a finalidade de reverter o baixo grau intelectual, facilitando o trabalho de formação do Aluno, propiciando melhor aproveitamento do Ano Letivo. Cabe ressaltar que no referido Edital, será definido as regras e critérios para concorrência, tais como: Idade limite, quais os Cursos de Interesse para o EB, tempo máximo de permanência no EB (7anos), dentre outras julgadas necessárias.

- 2ª Linha de Ação: Melhoria na Seleção de Pessoal realizado na Comissão de Seleção proporcionará melhor aproveitamento dos Alunos no quesito Intelectual. Isto poderá ser realizado aumentando o número de candidatos para realizarem a prova.

Nos últimos três anos, a prova foi realizada na proporção de 2:1, o que corresponde uma majoração de 100%. Sugiro que a majoração seja aumentada na proporção de 4:1, ou seja, para um total de 30 vagas, a prova será realizada por 240 candidatos. Assim possibilitará maior probabilidade de selecionar candidatos que obtenham o índice mínimo exigido na Prova Intelectual. Essa mudança simples trará um incremento na formação do aluno e permitirá que ao final do curso, o futuro Aspirante tenha as competências exigidas para um Oficial do EB.

Com relação ao observado no resultado dos Testes de Aptidão Física, a deficiência para execução da Barra Horizontal pode ser amenizada por intermédio de alteração dos tipos de exercícios exigidos para ingresso nos OFOR, ou seja, há necessidade de incluir o teste na Barra Horizontal durante o EAF, realizado na Seleção Especial.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Brasília, DF.

_____. Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964. **Lei do Serviço Militar**. Brasília, DF.

_____. Lei nº 9.786, de 8 de fevereiro de 1999. **Lei do Ensino no Exército**. Brasília, DF.

_____. Decreto nº 57.654, de 20 de janeiro de 1966. **Regulamento da Lei de Serviço Militar**. Brasília, DF.

EXÉRCITO BRASILEIRO. **Perfil Profissiográfico do Concludente do Curso de Formação e Graduação de Oficiais da AMAN**, 2016.

_____. Decreto nº 3.182, de 23 de setembro de 1999. **Regulamento da Lei do Ensino no Exército**. Brasília, DF.

BRASIL. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. Comando do Exército. Portaria nº549, de 6 de outubro de 2000. Aprova o **Regulamento de Preceitos Comuns aos Estabelecimentos de Ensino do Exército (R-126)**. Brasília, DF.

_____. Portaria nº 619, de 28 de novembro de 2001. Aprova o **Regulamento dos Centros de Preparação de Oficiais da Reserva (R-166)**. Brasília, DF.

_____. Portaria nº 615, de 6 de setembro de 2006. Aprova o **Regulamento do Departamento de Ensino e Pesquisa (R-152)**. Brasília, DF.

GIL, A.C. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 5ª edição. São Paulo: Atlas, 2010.

MOREIRA, Jeferson Sgnaolin. **Projeto de Aperfeiçoamento de Atributos da Área Afetiva como Instrumento de Avaliação da Área Afetiva dos Discentes da Academia Militar das Agulhas Negras**. Artigo de Conclusão de Curso de Graduação em Psicologia da Universidade Estácio de Sá. Resende: 2011.

_____. **Instruções Reguladoras da Seleção Complementar para os Órgãos de Formação de Oficiais da Reserva - IRSC/OFOR (EB60-IR-18.001)**, 2ª Edição, 2017.

ANEXO “A”- RELAÇÃO DOS CPOR E NPOR DO EXÉRCITO BRASILEIRO

NPOR/CPOR POR REGIÃO MILITAR			
RM	CPOR	NPOR / LOCALIDADES	
1ª	CPOR/RJ	38º BI	Vila Velha (ES)
2ª	CPOR/SP	28º BIL	Campinas (SP)
		2º BIL	São Vicente (SP)
3ª	CPOR/PA	7º BIB	Santa Cruz do Sul (RS)
		1º B Com	Santo Ângelo (RS)
		19º R C Mec	Santa Rosa(RS)
		3º GAA Ae	Caxias do Sul (RS)
		3º GAC/Ap	Santa Maria (RS)
		3º R C Mec	Bagé (RS)
		9º BIMtz	Pelotas (RS)
		Pq R Mnt/3	Santa Maria (RS)
		12º B E Cmb Bld	Alegrete (RS)
4ª	CPOR/BH	4º GAA Ae	Sete Lagoas (MG)
		4º GAC	Juiz de Fora (MG)
		4º B E Cmb	Itajubá (MG)
5ª	NÃO POSSUI	13º BIB	Ponta Grossa (PR)
		20º BIB	Curitiba (PR)
		23º BI	Blumenau (SC)
		28º GAC	Criciúma (SC)
		33º BI Mec	Cascavel (PR)
		5º BE Cmb Bld	Porto União (SC)
		5º B Log	Curitiba (PR)
		5º GAC AP	Curitiba (PR)
		5º RCC	Rio Negro (PR)
		62º BI	Joinville (SC)
		63º BI	Florianópolis (SC)
6ª	NÃO POSSUI	19º BC	Salvador (BA)
		28º BC	Aracaju (SE)
7ª	CPOR/Recife	15º BIMtz	João Pessoa (PB)

		16º BIMtz	Natal (RN)
		16º R C Mec	Bayeux (PB)
		59º BIMtz	Maceió (AL)
		72º BIMtz	Petrolina (PE)
8ª	NÃO POSSUI	2º BIS	Belém (PA)
		24º BIL	São Luís (MA)
9ª	NÃO POSSUI	18º GAC	Rondonópolis (MT)
		20º RCB	Campo Grande (MS)
		44º BIMtz	Cuiabá (MT)
10ª	NÃO POSSUI	23º BC	Fortaleza (CE)
		25º BC	Teresina (PI)
		2º B E Cnst	Teresina (PI)
11ª	NÃO POSSUI	32º GAC	Brasília (DF)
		11º B E Cnst	Araguari (MG)
		BGP	Brasília (DF)
		36º BIMtz	Uberlândia (MG)
12ª	NÃO POSSUI	1º BIS	Manaus (AM)
		12º B Sup	Manaus (AM)

ANEXO “B” PESQUISA DE CAMPO

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
PESQUISA DE CAMPO
QUESTIONÁRIO**

DADOS DA PESQUISA
ATIVIDADE: PESQUISA DE CAMPO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
CURSO: CURSO DE GESTÃO E ASSESSORAMENTO DE ESTADO-MAIOR (CGAEM) – PÓS GRADUAÇÃO (LATO SENSU) EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
ESTABELECIMENTO: ESCOLA DE COMANDO E ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO (ECEME) e CENTRO UNIVERSITÁRIO DO SUL DE MINAS (UNIS)
ALUNO: TENENTE CORONEL ADILSON GIULIANO PERES - DGP
TUTORA: PROFESSORA LETÍCIA VEIGA VASQUES
ORIENTADOR: Prof VIVIEL
TEMA: PROPOSTA PARA ADEQUAÇÃO DO SISTEMA SELEÇÃO DE PESSOAL PARA OS NÚCLEOS DE PREPARAÇÃO DE OFICIAIS DA RESERVA (NPOR) NO CONTEXTO ATUAL DE NOSSA SOCIEDADE.
OBJETIVO: VERIFICAR AS CONDIÇÕES DE EXECUÇÃO DA SELEÇÃO DE PESSOAL PARA INGRESSO NOS NÚCLEOS DE PREPARAÇÃO DE OFICIAIS DA RESERVA, BEM COMO NECESSIDADES DE OPORTUNIDADES DE MELHORIA, E CONSEQUÊNCIAS PARA O DESEMPENHO PROFISSIONAL DO OFICIAL TEMPORÁRIOS FORMADOS NOS NPOR.

DADOS DO ENTREVISTADO
OSTO/GRAD: ()Cel ()Ten Cel ()Maj ()Cap ()1o Ten ()2o Ten ()S Ten ()1o Sgt ()2o Sgt ()3o Sgt OM :
ORIENTAÇÕES
<p>1. Esta pesquisa de campo tem por finalidade coletar dados de fontes primárias, as quais comporão o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do Curso de Pós-Graduação em Administração Pública, inserido no CGAEM, conforme os dados do Entrevistador acima elencados.</p> <p>2. Sua participação é de caráter voluntário e todos os seus dados serão mantidos no mais absoluto sigilo. Para tal, solicita-se que o Sr leia, atentamente, o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO em anexo e, em seguida, preencha o formulário constante do mesmo. Esta providência é necessária para que esta pesquisa de campo tenha validade legal.</p> <p>3. Ao final do período de coleta de dados, os resultados obtidos serão consolidados, tabulados e apresentados no TCC mediante exposição gráfica, sem quaisquer identificações dos militares que responderam a este questionário.</p> <p>4. Diante do exposto, solicito ao Sr que responda as perguntas a seguir, com a maior fidelidade possível. Sua contribuição é de extrema importância para o trabalho em produção e, principalmente, para a melhoria da gestão de pessoal do Exército Brasileiro.</p>

6. O Sr tem ciência que a **partir do ano de 2018**, durante a execução das provas físicas na Seleção de Pessoal, a execução da Barra Fixa Horizontal **NÃO** é mais realizada?

SIM

NÃO

7. O Sr considera que seja necessária execução da Barra Fixa Horizontal em caráter eliminatório, para ingresso no NPOR?

SIM

NÃO

Justifique:

8. O Sr considera que a **prova intelectual** para o ingresso no NPOR, atingi os objetivos propostos para a Seleção de Pessoal?

SIM

NÃO

EM PARTE

Justifique:

-

9. Em relação a pergunta anterior, o Sr considera que tal prova deva ser realizada em qual fase da Seleção:

COMISSÃO DE SELEÇÃO
COMPLEMENTAR

SELEÇÃO ESPECIAL

SELEÇÃO

Justifique:
