



**SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – UEG
COORDENADORIA DE ENSINO
COORDENAÇÃO DE ENSINO PRESENCIAL E DE PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GERENCIAMENTO DE SEGURANÇA PÚBLICA**

ANDERSON JOCAS DOMINGOS JÚNIOR

**INCORPORAÇÃO DE TERCEIRIZADOS CIVIS NO 5º COMANDO REGIONAL DE
POLÍCIA MILITAR: Uma análise da eficiência organizacional através da terceirização
de atividades administrativas.**

GOIÂNIA-GO

2024



ANDERSON JOCAS DOMINGOS JÚNIOR

**INCORPORAÇÃO DE TERCEIRIZADOS CIVIS NO 5º COMANDO REGIONAL DE
POLÍCIA MILITAR: Uma análise da eficiência organizacional através da terceirização
de atividades administrativas.**

Artigo Científico apresentado como exigência parcial para conclusão da disciplina Metodologia Científica do Curso Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública (CEGESP) pela Secretaria de Segurança Pública de Goiás e a Universidade do Estado de Goiás, sob a orientação do Prof. Me. Kassio Michel Pires de Sena.

GOIÂNIA-GO

2024

INCORPORAÇÃO DE TERCEIRIZADOS CIVIS NO 5º COMANDO REGIONAL DE POLÍCIA MILITAR: Uma análise da eficiência organizacional através da terceirização de atividades administrativas.

INCORPORATION OF CIVIL OUTSOURCED WORKERS IN THE 5TH REGIONAL MILITARY POLICE COMMAND: An analysis of organizational efficiency through the outsourcing of administrative activities.

Anderson Jocas Domingos Júnior*
Kássio Michel Pires de Sena**

Resumo: Esse trabalho aborda a incorporação, por meio da terceirização, de civis no 5º CRPM, para execução de atividades “meio”, como uma estratégia para eficiência e modernização organizacional. Inicialmente foi apresentada a importância do tema, por meio de trabalhos científicos que endossam essa problemática, passando para estrutura organizacional da PMGO, do 5º CRPM e unidades operacionais. A PMGO como ente estatal, deve seguir as normas e princípios da administração pública, dentre eles, o princípio da eficiência, que vincula a administração pública a operar sempre com menor custo ao estado, sem comprometer a produtividade. Neste contexto, os custos de contratação e manutenção de civis, pela terceirização, tornam-se meio eficaz de respeito à eficiência administrativa e o interesse público. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre a terceirização no serviço público e os tipos de serviços que são passíveis de terceirização. Também se analisou a prática da inclusão de civis no 33º BPM por meio de um estudo de caso no período de fevereiro a maio de 2024, verificando os impactos positivos e negativos dessa inclusão, bem como a viabilidade de expansão dentro do 5º CRPM. Foi também feita uma pesquisa qualitativa, aplicando um questionário aberto com os Oficiais do 33º Batalhão, que são por sua natureza, responsáveis pela gestão das unidades no que tange ao serviço operacional, administrativo, de material e frota. Por fim foram analisados os resultados da pesquisa, onde, a inclusão de civis por meio de terceirização se mostrou eficaz, sendo sugerido que o assunto deva ser aprofundado pelo alto Comando PMGO, a fim de se verificar a viabilidade destas inclusões a nível institucional. **Palavras-chave:** Polícia Militar; Terceirização; Gestão; Eficiência; Segurança Pública.

Abstract: This work addresses the incorporation, through outsourcing, of civilians in the 5th CRPM, to carry out “middle” activities, as a strategy for efficiency and organizational modernization. Initially, the importance of the topic was presented, through scientific works that endorse this issue, moving on to the organizational structure of PMGO, the 5th CRPM and operational units. PMGO, as a state entity, must follow the rules and principles of public

* Bacharel em Direito pela UNICEPLAC - Comandante da CPE/ 5º CRPM. Especializando em Gerenciamento de Segurança Pública (SSP-GO/UEG). E-mail: andersonjow@hotmail.com.

** Possui graduação em Direito e graduação em Gestão Pública pela Universidade Estadual de Goiás (2005) e - Faculdades Objetivo (2004). Pós-graduação em Direito Penal Militar pela Faculdade Mauá de Brasília(2011). Pós-graduação MBA em Inteligência Competitiva e Segurança Pública(2019). Mestrado Em Ciências Policiais de Segurança e Ordem Pública(2016). Orientador do Curso de Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública (SSP-GO/UEG).

administration, among them, the principle of efficiency, which binds public administration to always operate at a lower cost to the state, without compromising productivity. In this context, the costs of hiring and maintaining civilians, through outsourcing, become an effective means of respecting administrative efficiency and the public interest. A bibliographical research was carried out on outsourcing in the public service and the types of services that are subject to outsourcing. The practice of including civilians in the 33rd BPM was also analyzed, the positive and negative impacts of this inclusion, as well as the feasibility of expansion within the 5th CRPM. An open questionnaire was applied to the Officers of the 33rd Battalion, who are, by their nature, responsible for managing the units in terms of operational, administrative, material and fleet service. Finally, the results of the research were analyzed, where the inclusion of civilians through outsourcing proved to be effective, and it was suggested that the matter should be further explored by the PMGO High Command, in order to verify the viability of these inclusions at an institutional level.

Keywords: Military Police; Outsourcing; Management; Efficiency; Public security.

INTRODUÇÃO

Certo que, para o funcionamento de toda instituição existem serviços auxiliares que precisam ser feitos para viabilizar o funcionamento da atividade fim para a qual o órgão foi criado. Ao passar do tempo, o Estado, entendeu a necessidade de adotar a terceirização como uma estratégia de gestão para garantir a continuidade dos serviços, e ao mesmo tempo em buscar reduzir as despesas e facilitar a entrega dos serviços indiretos prestados por meio de delegações.

A legislação permite a terceirização em atividades-meio, conforme o artigo 37, XXI e Lei n.º 14.133/21. Embora seja comum a Administração Pública utilizar terceirizados, neste contexto não estamos falando sobre a criação de órgãos ou entidades públicas. O foco é avaliar a possibilidade de terceirização dentro da Polícia Militar, para a execução de atividades indiretas como: manutenção da limpeza das instalações, das viaturas, administração dos recursos materiais, financeiros e humanos, demandas de escritório, jurídicas, teletendimento, gerência de escalas para o funcionamento do serviço externo, dentre outras; atividades que atualmente são exercidas pelos próprios policiais de carreira, e que tem grande custo para o Estado todos os meses.

A Polícia Militar exerce papel de grande importância na segurança pública, enfrentando todos os dias grandes desafios, que demandam em turnos de trabalho, a necessidade de emprego de muitas viaturas e recursos humanos com o objetivo de preservar a ordem pública e prestar um atendimento de excelência a comunidade.

A capacitação, treinamento e aperfeiçoamento dos policiais militares para desenvolvimento de habilidades de confronto e aptidão para combate à criminalidade

requerem longos cursos de formação, bem como um alto custo ao erário, pois esses cursos exigem uma grande infraestrutura de instalações adequadas, instrutores, equipamentos, materiais bélicos para manuseio, material didático e o próprio salário durante o período de formação.

Entretanto, esse mesmo combatente que foi capacitado para demandas específicas de segurança pública, quando lotado para trabalhar, acaba exercendo atribuições que não exigem esse tipo de treinamento.

Tem-se, assim, uma falta de harmonia na utilização de recursos públicos e desperdício de mão de obra especializada, sendo necessário verificar quais serviços poderiam ser contratados, com vistas a dar destinação ao tempo de serviço do policial militar em atividades operacionais, proporcionando uma segurança pública mais efetiva e melhor emprego dos recursos públicos.

Visando se adequar as demandas institucionais, em concorrência com a perda de efetivo, o 33º Batalhão de Polícia Militar, unidade operacional, pertencente à estrutura organizacional do 5º Comando Regional de Polícia Militar, firmou convênio a fim de trazer profissionais civis para atuarem em atividades administrativas daquela unidade, com intuito de prestar de forma eficiente segurança pública de qualidade, retornando para atividades finalísticas, policiais ora lotados em serviços não operacionais.

Para atingir o objetivo central do presente trabalho, que é analisar os impactos e a viabilidade da incorporação de civis, por meio de terceirização de serviços, no âmbito do 5º Comando Regional de Polícia Militar do Estado de Goiás, como forma de melhorar a eficiência organizacional, é necessário responder a problemática de como a inclusão de civis em funções não operacionais e de suporte pode contribuir para a eficiência organizacional do 5º CRPM?

Assim, a incorporação de terceirizados civis em funções “meio” e de suporte pode elevar o 5º Comando Regional, e conseqüentemente, a Polícia Militar, a uma gestão mais eficiente, liberando recursos humanos para tarefas voltadas a prestação de atividades de segurança pública do qual foram devidamente treinados, possibilitando a destinação integral do pessoal especializado nas áreas fins, tendo um ganho considerável de policiais e viaturas nas ruas.

Para uma conclusão viável, se faz necessário verificar o atual panorama da alocação de pessoas na estrutura organizacional do 33º Batalhão de Polícia Militar do Estado de Goiás, unidade considerada “modelo”, dentro da estrutura do 5º Comando Regional, além de mapear

as funções administrativas e de suporte que possam ser desempenhadas por civis, sendo estas funções não consideradas tipicamente operacionais e de atividade fim.

Para se alcançar as apreciações necessárias para a realização da pesquisa foi realizada visita exploratória ao 33º Batalhão de Polícia Militar e aplicado um questionário com opções abertas de respostas com os Oficiais da Unidade, que são gestores por sua natureza, sendo um Tenente Coronel, exercendo a função de Comandante da Unidade, um Capitão, sendo este Subcomandante da Unidade e três tenentes quem exercem chefia de sessões operacionais e administrativas da unidade, com a finalidade de verificar os fatores positivos e negativos, além de levantar como seu deu a terceirização e a possibilidade de expansão dentro de todo 5º CRPM, uma vez que estes Oficiais possuem conhecimento prático sobre o tema.

Para isso o artigo foi dividido, em seções que abordam sobre a terceirização de serviços, começando com a origem da terceirização após a Segunda Guerra Mundial e o surgimento dos modelos taylorista e fordista de produção em massa. No segundo tópico, abordaremos sobre terceirização no contexto da administração pública, destacando sua relação com o princípio da eficiência na gestão pública. Ainda, apresenta um panorama detalhado da estrutura e funcionamento PMGO, e um estudo de caso realizado no 33º Batalhão, por meio da aplicação de um questionário para compreender na prática a eficiência operacional.

1 TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NA HISTÓRIA

O tema da terceirização no serviço público é amplamente debatido e estudado, com foco na eficiência administrativa. Essa terceirização teve papel importante a partir da Segunda Guerra Mundial, devido ao aumento da demanda por armamentos, onde as indústrias armamentistas foram responsáveis por suprir esse déficit. Essas indústrias formaram uma solução capaz de "remodelar a forma de produção, transferindo atividades não essenciais a outras empresas" (Scherch apud Delgado, 2004, p. 81).

Da mesma forma, surge o modelo de produção fordista, que também foi impulsionado pelo contexto pós-Segunda Guerra Mundial e pelo aumento da terceirização. Esse modelo se baseia na produção em larga escala, na padronização de processos e uso eficiente da mão de obra.

Portanto, todas essas características contribuíram para uma eficiência significativa durante a era da produtividade, como ressalta o autor Delgado (2006):

O taylorismo, aplicando análise sistemática ao exercício prático do trabalho no estabelecimento capitalista, viabilizou a simplificação e agilização do treinamento da mão de obra, mesmo não qualificada, além de potenciar, significativamente, a produtividade do trabalho. Propondo a minuciosa separação de tarefas e sua consequente rotinização no processo laborativo interno à empresa, o método taylorista reduzia a necessidade de sofisticada especialização do trabalho, transformando-o em uma sequência de atos basicamente simples (Delgado, 2005, p.46).

Ainda o autor, afirma que:

O fordismo, ao lado de implementar as proposições tayloristas, produziu inovações no esquema de gestão da forma de trabalho e do próprio empreendimento empresarial, dando origem a um modelo de grande influência nas décadas seguintes no ocidente desenvolvido (Scherch apud Delgado, 2005, p.46).

Esses modelos ou modos de produção em massa se tornaram obsoletos e foram ultrapassados pelo “toyotismo”, que é um modelo focado na especialização moldável e eficiente no que se refere ao atendimento das várias demandas do mercado. No “toyotismo”, o funcionário das empresas passou a ser demandado no quesito: capacidade multifuncional, “[...] podendo atuar com certa autonomia e poder de iniciativa na forma de realização do trabalho” (Scherch apud Carelli, 2004, p. 43-44), tornando a hierarquia da empresa de tratamento horizontal e que prioriza, em suma, suas atividades finalísticas, repassando a prestação das atividades, entendidas como “meio” para outros prestadores de serviço.

Em território nacional, a terceirização chegou junto com a criação das grandes montadoras de veículos, que focavam na montagem e larga escala, e terceirizava para outras empresas a produção das peças e componentes, conforme brilhantemente explicado por Scherch (2016):

No Brasil, a terceirização teria sido introduzida por multinacionais dedicadas à produção de automóveis, que, em consonância com o toyotismo, focavam apenas na montagem de veículos, deixando para terceiros a tarefa de fabricar as demais peças e componentes (Scherch, 2016).

Para entender a importância da terceirização, vejamos a lição de Da Silva (1997), que explica:

A transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e gerando competitividade (Da Silva, 1997, p. 30, apud Carelli, 2004).

Nessa seara, a terceirização é identificada como a contratação entre empresas para executar atividades secundárias, sem que exista subordinação da empresa terceirizada com o contratante do serviço. Considerando ainda que o objetivo primordial da terceirização está voltado a atividades secundárias, os empresários de forma geral, percebendo a viabilidade

econômica, promoveu seu crescimento através da formação de empresas especializadas na prestação de serviços em diversos setores da administração pública e privada.

2 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: TERCEIRIZAÇÃO E EFICIÊNCIA

A administração pública é entendida como o aglomerado de instituições que trabalham em funções ditas públicas, sempre em proveito ao interesse da coletividade. Nesse contexto Guerra de Oliveira (2017), entende:

O principal objeto da administração pública é sempre atender o interesse público, ou seja, todo e qualquer ato expedido no exercício da função administrativa deve sempre atender as necessidades dos cidadãos, uma vez que o interesse público é superior ao interesse privado (Guerra de Oliveira, 2017).

Nesse contexto para consecução do interesse público, a administração pública é regida por princípios basilares e fundamentais, que estão de forma expressa no artigo 37 da Constituição da República de 1988, vejamos:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...] (Brasil, 1988).

Dentre estes princípios constitucionais, importante destacar o da eficiência, que é entendido, de forma geral, como a capacidade de ser efetivo, sendo produtivo e competente. A eficiência na gestão pública é crucial para garantir que os serviços prestados atendam às necessidades da população de forma satisfatória e com o melhor uso dos recursos disponíveis.

Este princípio é visto por duas óticas: a do agente público e a da organização pública. No primeiro caso, espera-se que todo agente público desempenhe seu papel de forma eficiente, se valendo da proatividade, trabalhando sempre em sua melhor capacidade e desempenho na prestação do serviço do qual se prestou a fazer. No segundo caso, voltam-se os olhos para a estrutura organizacional de determinado órgão, que deve ser sempre pautado pela gestão eficiente, que muitas vezes é entendida como a maior economia de dinheiro público em relação a prestação de serviços (Coelho, 2015). Assim, entende como citado por Di Pietro (2010), que relaciona o Princípio da Eficiência e as condutas dos agentes públicos e administradores, em:

O princípio da eficiência (...) pode ser considerado em relação ao modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados; e em relação ao modo de organizar,

estruturar, disciplinar a administração pública, também com o mesmo objetivo de alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público (Di Pietro, 2010).

Na busca da primazia da atuação, respeitando principalmente o princípio da eficiência no serviço público, se figura a terceirização de serviços não elementares no âmbito público. Nessa perspectiva, serviços passíveis de terceirização, estes que por sua natureza não são essenciais, que podem ser prestados de forma mais econômica e com um resultado melhor, respaldados pelo princípio da eficiência, devem ser terceirizados, “desta forma a instituição pode focar em sua atividade fim, deixando de realizar atividades secundárias” (Eiterer, 2021).

A partir de janeiro de 2024, a Lei nº 14.133/2021 substituiu a Lei 8.886/93 que regulava os procedimentos de licitações e contratos no Brasil, isso inclui a terceirização de serviços na administração, com previsão no art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal.

[...] XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações (Brasil, 2021).

Segundo Eiterer (2021), “o serviço público, isto é, a atividade fim da instituição, jamais pode ser terceirizada integralmente, portanto a contratação do serviço deve ser focada no objeto contratado de forma específica”, de forma que não comprometa o funcionamento da organização.

Assim, podemos entender que a terceirização no serviço público visa diminuir ou eliminar a intervenção estatal em atividades tidas como não essenciais, com o objetivo de reduzir os gastos, melhorar a qualidade na prestação do serviço e tornar a máquina pública mais eficiente. Nessa linha, Silva (2017), nos ensina:

[...] à medida que terceirização ocorre em atividades secundárias, a Administração Pública poderá focar esforços em suas atividades principais. Esse procedimento é de suma importância, pois, atenderá ao princípio da eficiência do serviço público, proporcionando melhoria e qualidade do trabalho prestado (Silva, 2017, p. 2).

Nessa ótica, a terceirização de serviços caracterizados de atividade “meio” ou “não essenciais” se justifica no serviço público, principalmente pelo enxugamento de gastos e melhor entrega de resultados. Ainda nesta linha, o autor De Melo (2002) nos ensina:

A justificativa da terceirização no serviço público está baseada no equilíbrio do orçamento, na necessidade de ajuste fiscal, no enxugamento da máquina administração com a consequente desburocratização dos serviços, objetivando, principalmente, a redução dos custos, a melhoria na qualidade e o aumento da produtividade (De Melo, 2002, p. 29).

A terceirização em uma administração eficaz proporciona ganhos significativos para o setor público ao oferecer vantagens concorrenciais, que gera como resultado grande economia financeira, de forma que o ente consiga concentrar seus recursos em áreas finalísticas. Como consequência do enxugamento da máquina pública, se simplifica a estrutura organizacional, reduzindo custos com pessoal.

Apesar das vantagens de incluir e terceirizar parte dos serviços em uma estrutura governamental, se deve tomar alguns cuidados, segundo De Melo (2022):

Não encarar a terceirização como uma simples redução de custos, mas uma nova forma eficaz de administrar recursos que leva a uma maior flexibilidade e agilidade na organização; Não considerá-la como uma solução para todos os problemas, mas tão somente mais uma alternativa que se apresenta; Não realizada de forma improvisada e imediatista, mas decidir pela sua execução de forma planejada e cadenciada; Não executá-la de forma autoritária, de cima para baixo, mas colocando-a na pauta de discussões e debates internos até o nível de chefias intermediárias; Procurar fornecedores que apresentem características pessoais confiáveis que possam estabelecer uma relação profissional duradoura e de parceria (De Melo, 2002, p. 39).

Por fim, a Polícia Militar não deve trabalhar fora de sua missão. A legalidade institucional é fundamentada na nossa Constituição da República e baseada nessa premissa, tem-se por obrigação, unir esforços no sentido da criação de um elo com a sociedade, voltado na prevenção de delitos, sendo executada por policiais devidamente identificados pelo fardamento, em sua maioria, viatura e equipamentos.

O desvio da missão, qual seja, a procura pela redução da criminalidade e melhora na sensação de segurança, compromete diretamente a eficiência pública e a qualidade no exercício do serviço, ou seja, a Polícia Militar não deve desperdiçar um valorizo policial com atividades não típicas.

De Melo (2022), assim entende:

O povo quer e anseia por segurança e espera que o organismo pago para tal finalidade lhe dê a devida tranquilidade. Não se pode fazer tudo pela comunidade, mas a missão específica de preservar a ordem pública e exercer a polícia ostensiva preventiva, têm-se na obrigação de fazê-la muito bem. Os policiais militares precisam ser profissionais de segurança e jamais desviados para outros objetivos (De Melo, 2022, p. 45).

Exemplo desse enxugamento de recursos e otimização de serviços está publicado no site da SEFAZ do estado de Mato Grosso - MT, onde foi explanado a aplicação da terceirização na Polícia Militar do estado de Mato Grosso – MT, em que, com o objetivo de otimizar o efetivo na atividade finalística, a Secretaria de Segurança de Mato Grosso, conseguiu retornar 28 policiais militares ao trabalho ostensivo. Em números, o custo anual de 28 policiais militares girava em torno de 626 mil reais, e o contrato na inclusão de civis girou

em torno de 260 mil reais por ano, criando uma economia de 59% nos gastos estatais, sem entrar nessa conta a mensuração de gastos com armamento, treinamento policial e capacitação policial.

3 POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS: MISSÃO, FINALIDADE E ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

3.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA PMGO

A Polícia Militar, conforme previsto no art. 144 da Constituição Federal, é instituição responsável pelo policiamento ostensivo e preservação da ordem pública, sendo de responsabilidade dos estados da federação sua organização de estrutura e efetivo. A preservação da ordem pública, garantida por vezes, por meio do policiamento ostensivo, tem como objetivo principal a segurança da população e de seus bens (Brasil, 1988).

Para manter a ordem pública, as Polícias Militares realizam diversas ações, como policiamento preventivo e ostensivo, atendimento a ocorrências, patrulhamento rural e urbano, atividade de inteligência, repressão aos crimes, patrulhas Maria da Penha, entre outras funções não tipicamente de policiamento, como apoio em calamidades públicas e catástrofes, atuações em grandes eventos, e em programas de prevenção, como o PROERD. Em comum, dentro de todas as espécies de atividade desempenhadas pela Polícia Militar, no combate ao crime e na preservação da ordem, está o Policial Militar, profissional de segurança pública, recurso humano indispensável na execução das missões.

A Polícia Militar, como órgão pertencente à administração pública e responsável pela segurança pública estadual, esta vinculada aos princípios constitucionais da Administração Pública, previsto no Artigo 37, da Constituição Federal, sendo eles: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, tendo como foco sempre a busca da paz social (Brasil, 1988).

Nesse contexto, Polícia Militar do Estado de Goiás é regida pela Constituição Estadual, além de legislações específicas, portarias e regulamentos. Essas leis e regulamentos definem os direitos e deveres dos policiais militares, bem como as atribuições, competências e procedimentos a serem adotados durante o desempenho de suas atividades. A Constituição Estadual do estado de Goiás, assim prevê:

Art. 124 - A Polícia Militar é instituição permanente, organizada com base na disciplina e na hierarquia, competindo-lhe, entre outras, as seguintes atividades:

- I - o policiamento ostensivo de segurança;
 - II - a preservação da ordem pública;
 - III - a polícia judiciária militar, nos termos da lei federal;
 - IV - a orientação e instrução da Guarda Municipal, quando solicitadas pelo Poder Executivo municipal;
 - V - a garantia do exercício do poder de polícia, dos poderes e órgãos públicos estaduais, especialmente os das áreas fazendária, sanitária, de uso e ocupação do solo e do patrimônio cultural.
- Parágrafo único - A estrutura da Polícia Militar conterà obrigatoriamente uma unidade de polícia florestal, incumbida de proteger as nascentes dos mananciais e os parques ecológicos, uma unidade de polícia rodoviária e uma de trânsito (Brasil, 1988).

Outras legislações como a Lei Ordinária nº 19.969/2018 CEDIME (Código de Ética da PMGO) e Procedimento Operacional Padrão – POP (IS-9-PM), especificam os deveres e valores institucionais, e regulam as condutas na caserna e durante as atividades tipicamente militares.

No estado de Goiás os integrantes da Polícia Militar passam por longos períodos de formação e treinamentos, visando prepará-los para lidar com diversas situações durante o transcorrer da carreira, garantindo que suas atuações sejam respaldadas pela legalidade e que a instituição desempenhe suas atividades com a devida eficiência nos 246 municípios goianos. Em suma, a Polícia Militar desempenha um papel fundamental na segurança pública, atuando para proteger a sociedade e manter a ordem pública, sendo atores principais dessas ações, os policiais militares, que são exaustivamente treinados para bem desempenharem suas funções.

Para bem desempenharem suas funções nos 246 municípios estaduais, a Polícia Militar criou em sua estrutura organizacional, comandos regionalizados, sendo estes responsáveis pela promoção da segurança pública em uma região territorial pré-determinada. Cada Comando Regional, tem sob tutela, companhias e/ou batalhões operacionais que são responsáveis pela aplicação das ações de policiamento ostensivo e preventivo, preocupado com a redução dos indicadores criminais no estado.

Atualmente, a Polícia Militar, conta com 20 (vinte) Comandos Regionais, 06 (seis) Grandes Comandos, 03 (três) Comandos Especializados, 71 (setenta e um) Batalhões, 04 (quatro) Companhias independentes, além de assistências, chefias administrativas e centro de operações.

3.2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO 5º COMANDO REGIONAL

Dentro dessa estrutura organizacional bem definida, temos o 5º Comando Regional, que tem sobre sua responsabilidade a promoção da segurança pública na região do entorno de Brasília, que compreende os municípios e sua população residente, conforme Censo 2022, promovido pelo IBGE: Cristalina (62.337 habitantes), Luziânia (209.129 habitantes), Cidade Ocidental (91.767 habitantes), Valparaíso de Goiás (198.861 habitantes) e Novo Gama (103.804 habitantes). O 5º CRPM é subdividido em 07 (sete) unidades operacionais subordinadas, sendo 04 (quatro) batalhões e 03 (três) companhias independentes para o desempenho do policiamento ostensivo e preventivo, se posicionando como uma das maiores estruturas organizacionais dentro da PMGO.

Igualmente, essas unidades operacionais, sendo elas Batalhões e Companhias independentes, possuem estruturas administrativas internas herdadas das forças armadas, que é inspirado no RISG – Regulamento Interno e dos Serviços Gerais –R1, que subdividem as unidades em Comando e Subcomando; Primeira Seção – P1, responsável, dentre outras atribuições a gestão de pessoal e escalas; Segunda Seção, responsável pelo serviço de inteligência e contrainteligência da unidade; Terceira Seção – P3, responsável pelas operações policiais e instruções; Quarta Seção – P4, responsável pelo almoxarifado e carga de materiais da unidade; e Quinta Seção – P5, responsável pela comunicação pessoal da unidade. Dentro dessas seções, podem existir várias outras subdivisões de acordo com a necessidade do serviço e a característica da unidade, como Seção de gestão de TCO, Maria da Penha, dentre outros.

Evidenciado a complexidade de toda estrutura organizacional de uma instituição como a Polícia Militar do Estado de Goiás, seja a nível estadual ou de uma unidade operacional, percebemos que para a fiel execução da atividade fim, qual seja, policiamento ostensivo e preventivo, é extremamente necessário uma estrutura administrativa bem delineada e estruturada, sendo que para isso, acima de qualquer outro fator, são necessários inúmeros policiais militares, que são retirados das patrulhas para execução dessas atividades.

4 TERCEIRIZAÇÃO NAS POLÍCIAS MILITARES

Evidente a importância de analisar se existem, em outras polícias militares do Brasil, exemplos de terceirização de atividades desempenhadas por policiais militares, uma vez que

se apresenta com uma solução vantajosa aos estados do ponto de vista da eficiência administrativa. Nesse sentido De Melo (2002), entende:

Além de um programa de terceirização destinado a enxugar a atividade-meio, a Instituição precisa avaliar com mais esmero a destinação dos policiais. A contratação de novos policiais se torna muito oneroso, isto quando podemos reavaliar a situação atual e projetar o futuro, otimizando o emprego do efetivo existente (De Melo, 2022, p. 46).

Ainda nesse contexto, Amarillo Francisco Moura de Melo (2002), durante estudo voltado a implementar a terceirização de serviços na Polícia Militar do Estado do Ceará, chegou a conclusão de que 94,44% das polícias militares do país já possuem algum tipo de relação de serviços com empresa terceirizada para execução de serviços desempenhados pelos policiais militares.

Essas relações, ainda de acordo com De Melo (2022), se concentram em áreas de limpeza, rancho, abastecimento de viatura, serviços de borracharia, obras, manutenção predial, dentre outras. Fica evidente a preocupação das instituições com a melhor gestão de suas polícias, voltando para atividades de patrulhamento e de ações preventivas, policiais militares ora empregados em atividades do qual não foram contratados para laborarem.

Nesse contexto, o autor De Melo (2002), concluiu que 94,44 % dos entrevistados em seu trabalho, reconheceram que a terceirização melhor aproveitou os policiais militares em suas atividades, sendo seguido da melhora do desempenho operacional, apontado essa causa por conta do aumento de policiais nas ruas.

Seguindo esta tendência, a Polícia Militar de Mato Grosso, por meio da Secretaria de Fazenda do estado, iniciou a implementação de trabalhadores civis para execução de serviços desempenhados por policiais militares, por meio da terceirização, com intenção de retornar 113 profissionais a suas atividades rotineiras, gerando grande economia a máquina pública daquele estado.

Na mesma linha, a Polícia Militar do Distrito Federal, por meio de iniciativa parlamentar, iniciou estudo, por meio de comissão, para aderir a contrato no intuito de terceirizar as funções de guardas dos quartéis, a serem desempenhadas por vigilantes, com o argumento de retorno a atividades fins de policiais lotados nas guardas dos quartéis.

Percebemos que essa linha de ação se tornou vetor das instituições militares, como modo de suprir, por vezes, a falta de efetivo de suas unidades, colaborando para a melhor eficiência administrativa no combate aos indicadores de criminalidade, além da economia aos cofres públicos.

5 ESTUDO DE CASO NO 33º BATALHÃO DO 5º CRPM

Para alcançar as apreciações necessárias, a pesquisa envolveu uma visita ao 33º Batalhão de Polícia Militar e a aplicação de um questionário aberto aos oficiais da unidade, ao todo foram 05 oficiais. Essa abordagem permitiu entender melhor os fatores positivos e negativos, a eficácia da terceirização e a viabilidade de expansão no 5º CRPM, aproveitando o conhecimento prático dos entrevistados.

De acordo com os dados coletados, 80% dos entrevistados relataram que os trabalhadores terceirizados desempenham em parte as mesmas atividades dos policiais de carreira, enquanto 20% indicaram que isso não acontece. Todos os entrevistados (100%) concordaram que a terceirização de atividades administrativas na Polícia Militar contribui para uma maior eficiência operacional.

Quanto à percepção em relação à presença de terceirizados civis na instituição, 80% dos entrevistados percebem resistência por parte dos policiais de carreira, enquanto 20% não identificaram essa resistência. Esses dados fornecem uma visão abrangente das opiniões dos entrevistados e destacam questões importantes relacionadas à terceirização e à dinâmica interna da Polícia Militar.

Quando a origem da ideia de incorporar trabalhadores terceirizados no 33º Batalhão, surgiu da necessidade de otimizar os recursos e aumentar a eficiência operacional, além do direcionamento da mão de obra para a atividade de apoio, sem um aumento efetivo dos custos, permitindo que os policiais possam focar nas suas funções operacionais. Outro ponto, e no aprimoramento da qualidade dos serviços prestados pela unidade à comunidade, enfatizando uma gestão mais eficiente e estratégica para lidar com os desafios tantos operacionais e administrativos.

As funções desempenhadas abrangem uma gama de variedade, sendo em parte, as mesmas atividades realizadas por um policial de carreira. As atividades incluem a elaboração de documentos sujeitos à aprovação dos chefes de seção, controle de materiais, análises relacionadas as Medidas Protetivas de Urgência (MPU), homologação de Termo Circunstanciado de Ocorrência (TCO), atendimento ao público na seção Maria da Penha, encaminhamento de Termos Circunstanciados de Ocorrência ao JECRIM, suporte em atividades burocráticas como confecção de ofícios, notificações de policiais para audiências e elaboração de mapas de KM de viaturas, sob supervisão dos Auxiliares de cada seção, além de funções administrativas diversas como analistas de medidas protetivas, analistas de ocorrências criminais, suporte à Sessão Administrativa dos Quarteis (SAD), Sessões

Operacionais (SOP) e Almojarifado, responsabilidades pela manutenção, higienização e jardinagem do prédio.

A experiência com estagiários na instituição tem sido altamente positiva, contribuindo de forma significativa para a continuidade das atividades e a otimização dos serviços administrativos, sem prejudicar as operações. Essa experiência satisfatória é considerada um modelo de gestão a ser expandido para outras unidades, levando em consideração suas particularidades. Destaca-se também que a presença dos estagiários tem permitido manter as tarefas burocráticas em dia, liberando policiais militares para atividades operacionais e aumentando o efetivo nas ruas. Além disso, a relação custo-benefício são notavelmente positiva, pois o grupo de estagiários, junto com outros colaboradores, representa um custo significativamente menor do que o de um subtenente da PM, evidenciando a eficiência e economia proporcionadas pelos estagiários.

A terceirização de atividades administrativas tem impactado positivamente o 33º Batalhão de várias maneiras, isso inclui garantir a continuidade das atividades de suporte sem retirar policiais militares das ruas para serviços administrativos, manter a mesma quantidade de viaturas operacionais ordinárias mesmo com um efetivo menor, o que reflete diretamente nos índices de criminalidade do município e valoriza os profissionais de segurança ao removê-los de atividades menos complexas.

A incorporação de trabalhadores terceirizados civis na Polícia Militar traz uma série de benefícios significativos, o que vai de encontro sobre a eficiência organizacional, como no direcionamento da tropa para as atividades-fim, sem reduzir o número de policiais disponíveis para o trabalho nas ruas, ter um efetivo administrativo maior com menor impacto nos gastos financeiros, e liberar o efetivo da Polícia Militar para se concentrar nas atividades principais conforme previsto na Constituição Federal. Isso resulta em maior eficiência e agilidade nos serviços administrativos, uma integração mais estreita com a comunidade local, aumento do efetivo policial disponível para atuar nas ruas, maior fluidez no atendimento ao público e uma melhor eficiência global.

A avaliação do impacto financeiro da terceirização de atividades administrativas na Polícia Militar revela uma situação favorável em termos de custos. Destaca-se que o impacto financeiro para a instituição é mínimo ou até mesmo inexistente, visto que a remuneração dos trabalhadores terceirizados é feita em parceria com o município ou por outras fontes externas, não sobrecarregando os recursos da PMGO. Além disso, o custo de pagamento de vários trabalhadores terceirizados é equivalente ao pagamento de apenas um soldado PM, demonstrando uma economia significativa. Como por exemplo, a remuneração de estagiários

do IEL é de 700 reais por mês, e eles, acadêmicos de diversas áreas do conhecimento, substituem desde Soldados (R\$ 7.419,68) a subtenentes (R\$ 12.767,73).

Por fim, sobre os desafios ao incorporar terceirizados, enfatizam a importância de buscar por parcerias sólidas com as entidades que fornecem estagiários, o que inclui definir claramente suas funções, realizar verificações de antecedentes criminais e proteger o acesso a dados sensíveis para evitar vazamentos de informações. Outro ponto, é a disponibilidade de recursos do Poder Executivo Estadual também são desafios importantes a serem enfrentados, pois, todos os civis que trabalham no 5º CRPM são cedidos pelas prefeituras municipais.

Com base na pesquisa realizada com os oficiais da unidade do 33º batalhão, podemos observar uma série de pontos relevantes sobre a eficácia da incorporação de trabalhadores terceirizados civis nas atividades administrativas da Polícia Militar. Sendo benéfica, tanto para uma economia financeira e na eficiência operacional, especialmente através da terceirização estratégica das atividades para os estagiários, resultando no aprimoramento da qualidade dos serviços prestados.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo aborda a incorporação de civis no 5º CRPM por meio da terceirização, visando a execução de atividades "meio" como estratégia para eficiência e modernização organizacional. Os resultados obtidos por meio da pesquisa bibliográfica e da aplicação do questionário no 33º batalhão, permitem uma visão mais abrangente sobre a terceirização das atividades administrativas da Polícia Militar, destacando a importância de uma abordagem estratégica e planejada nesse processo.

Neste contexto, o uso de um questionário direcionado aos Oficiais do 33º Batalhão, encarregados da gestão das unidades em várias áreas como operações, administração, suprimentos e frota, possibilitou uma análise minuciosa dos resultados obtidos. Sendo essencial reconhecer que a terceirização está diretamente ligada à otimização de recursos e à liberação de pessoal qualificado para as tarefas operacionais de segurança pública. Essa abordagem pode resultar em melhorias significativas na eficiência organizacional e na capacidade de resposta às demandas da comunidade.

Além disso, ao analisar a prática da terceirização de serviços não essenciais de forma criteriosa, percebemos que é possível obter benefícios tangíveis, como uma gestão mais eficiente dos recursos disponíveis. No entanto, é importante superar desafios relacionados à

contratação de terceiros, garantindo sempre a segurança e a integridade das informações da instituição.

No contexto das análises futuras, é essencial aprofundar a avaliação dos impactos financeiros da terceirização a longo prazo, bem como realizar uma pesquisa mais abrangente sobre a satisfação dos policiais envolvidos nesse processo. Além disso, é necessário buscar constantemente o aprimoramento das práticas de terceirização, visando maximizar os benefícios e minimizar os riscos associados a essa estratégia.

Com a implementação adequada desse modelo pode proporcionar uma maior disponibilidade de policiais nas ruas, o que se traduz em um impacto positivo na segurança pública e na sensação de segurança da população. Dessa forma, podemos garantir que a terceirização das atividades administrativas na Polícia Militar seja uma ferramenta eficaz para promover a eficiência operacional e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Por fim, entendemos que o Estado é incapaz de estabelecer periodicamente a reposição de pessoal por meio de concurso público, uma vez que é oneroso e burocrático, sendo a terceirização um meio célere e menos burocrático de angariar efetivo operacional para atividades policiais, além de se mostrar extremamente vantajoso do ponto de vista econômico, sendo sugerido, que este modelo adotado pelo 33º Batalhão de Polícia Militar seja estudado quanto a sua viabilidade de adequação pelo Alto Comando da PMGO a fim de replicar em toda sua estrutura organizacional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Acedido em 24 de janeiro de 2024. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 02/04/2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Acedido em 26 de janeiro de 2024. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm>. Acesso em 03/04/2024.

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021**. Promulgação partes vetadas. Regulamento. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, DF, 1º de abril de 2021. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/14133.htm>. Acesso em 04/04/2024.

BRASIL. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. Secretaria-Geral do Exército. Brasão das Armas Nacionais da República Federativa do Brasil. **Portaria nº 816-Cmt Ex, de 19 de**

dezembro de 2003. Aprova o Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (R-1). Disponível em: <<https://encurtador.com.br/cxS36>>. Acesso em 07/04/2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho.** LTR, SP, 2004, 1ª edição, págs. 43 a 53.

COELHO, Jerri. Princípio de Eficiência: parâmetro para uma nova gestão. 2015. Disponível em: <<https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/view/193/186>>. Acesso em 02/04/2024.

DA SILVA, Ciro Pereira. **A terceirização responsável:** modernidade e modismo. Editora LTr, 1997.

DELGADO, Guilherme Costa. **O setor de subsistência na economia e na sociedade brasileira:** gênese histórica, reprodução e configuração contemporânea. 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 2005, p. 46.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo.** São Paulo: Atlas, 2010.

EITERER, Alessandro Cruz e SAMPAIO, Adilson da Hora. **A terceirização dos serviços básicos e de infraestrutura na gestão de uma organização militar de corpo de tropa do exército brasileiro.** 2021. Disponível em <https://bdex.eb.mil.br/jspui/bitstream/123456789/9584/1/TC%20EITERER%202021_3T_ARTIGO.pdf>. Acesso em 02/04/2024

GOIÁS. **Constituição (1989).** Constituição do Estado de Goiás. Disponível em: <<https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/103152/pdf>>. Acesso em 08/04/2024.

GUERRA DE OLIVEIRA, José Pedro Fernandes. **O princípio da Eficiência na Administração Pública.** Acedido em 2017. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/ntxCN>>. Acesso em 02/04/2024.

IENH. **Manual de normas de ABNT.** Disponível em: <www.ienh.com.br>. Acesso em: 23 set. 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Normas de apresentação tabular.** 3. ed. Rio de Janeiro, 1993.

MELO, Amarillo Francisco Moura de. **A terceirização de serviços na Polícia Militar do Ceará:** uma visão econômica. 2002.

OLIVEIRA, N. M.; ESPINDOLA, C. R. **Trabalhos acadêmicos: recomendações práticas.** São Paulo: CEETPS, 2003.

PMGO. **Estrutura Organizacional.** Disponível em: <<https://www.pm.go.gov.br/estrutura-organizacional/>>. Acesso dia 04/04/2024.

SCHERCH, Vinicius Alves. **A terceirização no serviço público:** aspectos gerais, limites e vedações. Revista Âmbito Jurídico, on-line, Rio Grande, XIX, n. 146, 2016.

SCHERCH, Vinícius Alves. A terceirização no serviço público: aspectos gerais, limites e vedações. Revista Âmbito Jurídico. Acedido em 24 de janeiro de 2024. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/aAI19>>. Acesso em 01/04/2024.

SILVA, Thiago Balduino da. **A Terceirização de Serviços no Setor Público**. Revista Gestão Universitária. 202., Disponível em: <www.gestaouniversitaria.com.br/artigos/a-terceirizacao-deservicos-no-setor-publico>. Acesso em 01/04/2024.

SILVA, Thiago Balduino. **A terceirização de serviços no setor público**. Revista Científica e-Locução, v. 1, n. 11, 2017.

WSOLEK, Emerson Luciano. **Terceirização dos serviços no Hospital da Polícia Militar: uma contribuição de estudo para avaliar os serviços mantidos na organização**. 2009. Disponível em <<https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/65388>>. Acesso em 01/04/2024.

ANEXO A – RESULTADO QUESTIONÁRIO

INCORPORAÇÃO DE TERCEIRIZADOS CIVIS NO 5º COMANDO REGIONAL DE POLÍCIA MILITAR

COMO SURTIU A IDEIA DE INCORPORAR TRABALHADORES TERCEIRIZADOS CIVIS NO 33º BATALHÃO?

R1: Surgiu da necessidade de empregar mão-de-obra voltada para atividade meio, sem, com isso, empregar o Policial Militar em detrimento do serviço operacional.

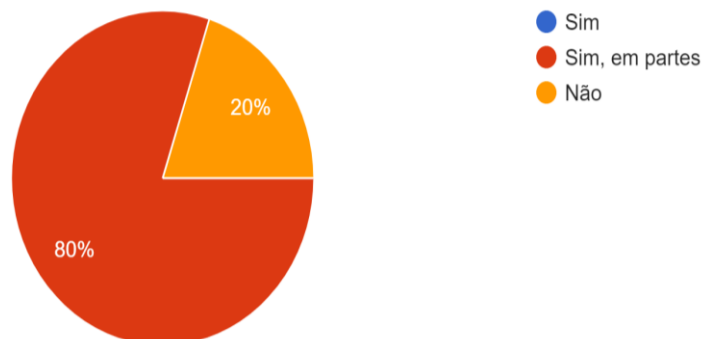
R2: Com a necessidade de fomentar o serviço operacional, sem impacto na atividade meio em atividades como TCO e MPU

R3: A partir de uma diretriz e planejamento do comandante e Oficiais do 33ºBPM que buscava alternativas para aumentar o efetivo sem gerar custos ao Estado, prestando um serviço de melhor qualidade ao cidadão e contribuinte.

R4: Devido a demanda dos serviços administrativos, ir de encontro a falta de efetivo policial militar.

R5: A ideia surgiu a partir da necessidade de aumentar a disponibilidade de efetivo no serviço operacional. Avaliando detidamente os "afazeres" de cada departamento no Batalhão, identificamos inúmeras tarefas *a maioria delas, inclusive) que poderiam ser delegadas a estagiários e comissionados com e até sem supervisão constante.

OS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS REALIZAM AS MESMAS ATIVIDADES QUE OS POLICIAIS DE CARREIRA EXERCEM?



QUAIS FUNÇÕES SÃO DESEMPENHADAS PELOS TERCEIRIZADOS NO 33º BPM?

R1: Desempenham a função de elaboração de documentos que passam pelo crivo dos chefes de seção, controle de materiais, etc.

R2: Analistas de MPU, homologação de TCO, documentos administrativos

R3: Serviços de atendimento ao público na seção Maria da Penha, Encaminhamento de Termos Circunstanciados de Ocorrência ao JECRIM, e serviços de auxiliares administrativos de modo em geral nas Seções do 33ºBPM.

R4: Auxiliam em todo o serviço burocrático como por exemplo, a confecção de ofícios externos, notificações de policiais para audiência, mapas de KM de viaturas etc., tudo isso supervisionados pelo Auxiliar de cada seção.

R5: Todas as funções administrativas com exceção do serviço de inteligência, controle de material bélico e planejamento de operações policiais. Infelizmente não temos condições de manter a vigilância do prédio por meio de "empresas de segurança", mas temos: Analistas de Medidas Protetivas (Núcleo de Patrulha Maria da Penha), Analistas de ocorrências de Autuação Criminal (TCO/PM), suporte à SAD, SOP e Almoxarifado, além da responsabilidade pela higienização, manutenção e jardinagem do prédio. A jardinagem é manutenção tem apoio dos funcionários da prefeitura quando solicitados junto à Secretaria de Obras e Infraestrutura.

QUAL TEM SIDO A EXPERIÊNCIA EM RELAÇÃO AO DESEMPENHO DOS ESTAGIÁRIOS DENTRO DA INSTITUIÇÃO?

R1: Tem sido muito salutar, pois além dos colaboradores contribuíram para o seguimento das atividades, adquirem a experiência junto a administração militar.

R2: Otimização de serviços e administrativos internos sem afetar o serviço operacional.

R3: Bastante satisfatória e pode ser considerado um modelo de gestão a ser ampliado e aplicado em outras unidades da PMGO, observando as peculiaridades de cada uma.

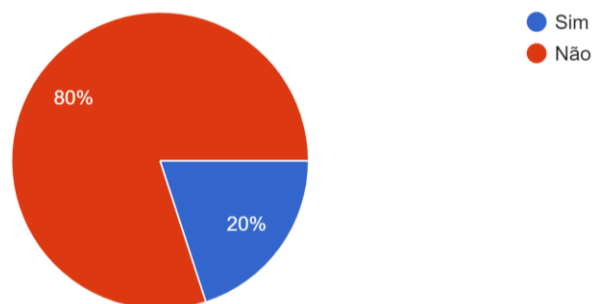
R4: A melhor possível. Pois mantém os trabalhos burocráticos em dia, O qual passamos a designar menos policiais militares para essa função, aumentando assim o efetivo nas ruas para desempenharem as atividades fins, patrulhamento ostensivo e preventivo.

R5: A relação custo-benefício é extraordinária. O corpo de 10 estagiários do Instituto Evaldo Lodi (IEL), uma servidora comissionada e um servidor efetivo cedido, juntos, não representam o gasto com o salário de 1 (um) subtenente da PM.

VOCÊ ACREDITA QUE A TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS NA POLÍCIA MILITAR CONTRIBUI PARA UMA MELHOR EFICIÊNCIA OPERACIONAL?



VOCÊ PERCEBE ALGUMA RESISTÊNCIA POR PARTE DOS POLICIAIS DE CARREIRA EM RELAÇÃO À PRESENÇA DE TERCEIRIZADOS CIVIS NA INSTITUIÇÃO?



COMO A TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS TEM IMPACTADO A EFICIÊNCIA ORGANIZACIONAL DO 33º BATALHÃO?

R1: No sentido de continuidade das atividades meio, possibilitando a operacionalidade da Unidade, sem a retirada de Policiais Militares das ruas para a execução de serviços administrativos.

R2: Aumento da atividade administrativa com precisão e sem impactos no serviço operacional.

R3: O emprego de funcionários terceirizados e de estagiários nas atividades administrativas do 33ºBPM tem impactado positivamente a eficiência organizacional da unidade, pois otimizou o funcionamento de vários projetos tais como: Combate aos crimes da lei de violência doméstica, Termo Circunstanciado de Ocorrência. Ressalta-se que atualmente o 33ºBPM é referência nesses projetos na PMGO.

R4: Sem dúvidas... Pois para a parte operacional fluir bem, é necessária uma administração eficiente.

R5: A UPM de referência, 33º BPM, consegue manter a mesma quantidade de viaturas operacionais ordinárias que unidades com 40 policiais a mais no efetivo, o que reflete diretamente nos índices de criminalidade do município, além respeitar a dignidade e valorizar profissionais de segurança os removendo de atividades de menor complexidade.

QUAIS SÃO OS PRINCIPAIS BENEFÍCIOS DA INCORPORAÇÃO DE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS CIVIS NO CONTEXTO DA POLÍCIA MILITAR?

R1: O emprego da tropa na atividade fim, não reduzindo o número de Policiais Militares nas ruas para o emprego na administração.

R2: Maior efetivo administrativo com menos gastos financeiros

R3: Liberação do efetivo da Polícia Militar para atuar nas atividades fim prevista no artigo 144 da Constituição Federal, maior eficiência e agilidade no serviço administrativo da unidade e maior integração da Polícia Militar com a comunidade local.

R4: Aumento do efetivo policial nas ruas

R5: A maior disponibilidade de efetivo para o serviço operacional; fluidez no serviço administrativo; melhor eficiência no atendimento ao público.

COMO VOCÊ AVALIA O IMPACTO FINANCEIRO DA TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS NA POLÍCIA MILITAR?

R1: O impacto, na realidade, não atinge a Polícia Militar, pois é feito em parceria com o município, não onerando a administração da PMGO.

R2: O valor de pagamento de 7 servidores é o pagamento de 1 Sd PM

R3: No caso específico do 33ºBPM não existe impacto financeiro, haja vista que a remuneração é feita pela Prefeitura Municipal de Cidade Ocidental / GO.

R4: Para o município o impacto financeiro é insignificante.

R5: A remuneração de estagiários do IEL, por exemplo, é de 700 reais por mês e eles, acadêmicos de diversas áreas do conhecimento, substituem de Soldados (R\$ 7.000,00) a subtenentes (R\$ 12.000,00).

QUAIS SÃO OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELA POLÍCIA MILITAR AO INCORPORAR TRABALHADORES TERCEIRIZADOS CIVIS EM SUAS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS?

R1: Em síntese, faz-se necessário o cuidado com documentos que se tornam sensíveis, principalmente os que trafegam como reservados e de naturezas ligadas à Inteligência Policial Militar.

R2: Estabelecer parcerias com o órfão que cede os estagiários

R3: Definir com objetividade e clareza quais as funções deverão ser desempenhadas pelos estagiários e funcionários terceirizados, fazer pesquisa de antecedentes criminais dos funcionários indicados, além de proteger o acesso de dados sensíveis, a fim de evitar o vazamento indevido de informações.

R4: Buscar cada vez mais parcerias com os órgãos públicos, para não deixar parar aquilo que até agora tem dado certo....

R5: Disponibilidade de recursos do Poder Executivo Estadual para essa finalidade. Atualmente, todos os civis que trabalham nos quartéis do 5ºCRPM são cedidos pelas prefeituras municipais.