



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E CIÊNCIAS ECONÔMICAS

COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Implantação de uma Política de Inclusão (Recrutamento e Seleção) na Polícia Militar do Estado de Goiás

GOIÂNIA/GO

2011

Implantação de uma Política de Inclusão (Recrutamento e Seleção) na Polícia Militar do Estado de Goiás

Lucimar de Oliveira Mesquita: Oficial da Polícia Militar de Goiás, aluno do Curso de Pós Graduação em Gestão Pública da Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia da Universidade Federal de Goiás. Graduado em Direito pela UNIVERSO (Goiânia/GO). Av. Contorno, 879, Centro, CEP: 74.000-000, Goiânia-GO. E-mail: tlucimarmesquita@gmail.com.

Luís de Jesus da Silva: Oficial da Polícia Militar de Goiás, aluno do Curso de Pós Graduação em Gestão Pública da Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia da Universidade Federal de Goiás. Graduado em Administração de Empresas pelo UNICEUB (Brasília/DF). Comandante do 16º Batalhão de Polícia Militar. Endereço Av. Valeriano de Castro, 674, Centro, CEP: 73.801-100, Formosa-GO. E-mail: luisdejesus57@yahoo.com.br.

Implantação de uma Política de Inclusão (Recrutamento e Seleção) na Polícia Militar do Estado de Goiás

RESUMO

Durante quatro anos (2006 a 2009) não houve inclusão de novos policiais militares nos quadros da Polícia Militar de Goiás - PMGO. Em contrapartida, neste período em torno de 1.500 profissionais foram desligados do serviço ativo por aposentadoria, licenciamento, demissão, dentre outros. O presente estudo tem como principal objetivo propor uma política de inclusão (Recrutamento e Seleção), para garantir que a reposição de efetivo ocorra tão logo um determinado número de profissionais seja desligado do serviço ativo. Este estudo foi realizado através de pesquisas bibliográficas na literatura e legislação vigente sobre recrutamento e seleção no serviço público. E, também, pesquisa junto aos Comandantes de Organizações Policiais Militares – OPM e entrevistas com o atual e ex Diretores de Pessoal e outras pessoas que desempenham trabalho importante na área de Recrutamento e Seleção da PMGO. Espera-se que com os resultados deste trabalho seja possível ter uma visão sobre o tema em estudo e mostrar a necessidade de estabelecer uma política de inclusão de pessoas nesta importante Instituição de Goiás.

Palavras chave: recrutamento, seleção (inclusão), política, pessoal (efetivo).

ABSTRACT

During four years (from 2006 to 2009), there was not any admission of new military police to the set of Military Police of Goiás (MPGO). On the other hand, in this same period around 1.500 professionals were disconnected from the active service for retirement, resignation, dismissal, among others. This study aims to propose new admission politics (Selection and

Recruitment) to guarantee that the replacement for actual number of active professionals happens as soon as certain quantities of police are disconnected from the active service. The following study was made through bibliographic researches in the literature and current legislation on recruitment and selection to public service. And also research with Commanders of Military Police Organizations (MPO) and interviews with the current and former Personnel Managers and other people who play important roles in the MPO's Selection and Recruitment area. It is expected that through the results of this schoolwork it is possible to have a mental picture about the study's theme and to show the need and establish personnel admission politics in this vital Institution of Goiás.

Keywords: recruitment, selection (admission), politics, police (actual number)

1. Introdução

A Polícia Militar é a Instituição responsável pelo exercício da missão constitucional de garantir a ordem pública no Estado de Goiás. Para isso precisa contar com pessoas bem selecionadas, capacitadas, preparadas e em quantidade suficiente para exercer esta tarefa.

A PMGO sempre recrutou e selecionou pessoas para comporem seus quadros, mas nunca seguiu uma forma ordenada para tal. Isto sempre ocorre quando o Governador entende que as finanças permitem, e que as novas inclusões não irão causar impactos na folha de pagamento que poderão comprometer o caixa.

O presente estudo “Proposta de Implantação de uma Política de Inclusão na PMGO” justifica-se porque atualmente, na Polícia Militar de Goiás, não existe planejamento ou regulamentação normatizando quando deve ocorrer concurso público para provimento de vagas. O Edital de concurso público é autorizado quando o Governador entende ser pertinente, e geralmente, a demora de novos concursos é justificada pelo déficit de recursos orçamentários.

A capacidade do Estado em aumentar a folha de pagamento deve ser respeitada. Por outro lado, isto não pode servir de empecilho para que o efetivo de uma Corporação, que tem importante papel a cumprir, atinja níveis indesejáveis a ponto de colocar em risco a segurança dos cidadãos e de seu patrimônio. Vale ressaltar que a ordem pública e a paz em Goiás ainda não estão comprometidas.

O objetivo deste trabalho é subsidiar o Comando da Instituição a respeito da necessidade da criação de uma política de inclusão de policiais militares, como forma de reposição aos claros deixados no efetivo por aqueles que naturalmente saem da corporação (passagem para inatividade, falecimento e licenciamentos). Como objetivo específico a intenção de indicar a importância de se estabelecer em lei um planejamento para ingresso de policiais militares em quantidade e com frequência regular. É justamente esta falta de planejamento que motivou o presente estudo.

A cada dia que passa os criminosos estão mais ousados e confiantes na impunidade, já que o nosso sistema penal é falho e benevolente, ou seja, a sensação de impunidade dá respaldo para que estes marginais pratiquem atos sem se preocupar com as consequências, e muito menos com a vida, bem maior a ser preservado.

Simultaneamente, percebe-se o crescente aumento da população sem o consequente acompanhamento do aumento do efetivo policial ou a reposição dos claros provocados pelas saídas. Situação que foi evidenciada entre 2006 e 2009, período em que não houve inclusão na Corporação. Para fins de comparação, nos últimos 6 anos da década de 80 foram incluídas 6.274 pessoas na Instituição. 8.232 foram selecionados na década de 90. Enquanto que na primeira década deste milênio as inclusões caíram para 3.386ⁱ.

Ao acompanhar os noticiários jornalísticos percebe-se a existência de um clamor geral por ações de combate à insegurança, dentre elas a concessão de poder de polícia às guardas municipais, mudanças na legislação em relação às penas e às formas do seu cumprimento, e principalmente, o aumento de policiais nas ruas.

Se por um lado a população clama por mais presença de policiais nas ruas, e, por outro, a Instituição teve o efetivo diminuído por falta de reposição, há o risco, em permanecendo tal quadro, de comprometimento da segurança da sociedade goiana.

2. Perfil do Contingente da PMGO

O efetivo da Polícia Militar do Estado de Goiás está fixado em 15.533 policiais militares, a serem distribuídos nos diversos quadros da Corporação de acordo com os postos e graduações e empregados nas diversas Unidades existentes na capital e no interior do Estado. (Lei 16.902/10, Art. 1º)

Atualmente o efetivo existente e considerado em atividade na Instituição é de 12.654 profissionais, ressaltando que deste quantitativo 2,5% se afastam para gozo de licença especialⁱⁱ a cada trimestre do ano e 1/12 avos faz jus ao gozo de férias durante cada mês do ano (Lei 8.033/75). Isto sem contar os que são afastados, por variados períodos, para tratamento de saúde, ou seja, em torno de 10% do efetivo existente não está disponível para o exercício das atividades de segurança. O que reduz o número de profissionais em atividade para 11.389. Situação que aumenta a defasagem em relação ao efetivo previsto de 15.533 policiais militares, que, segundo a lei que regulamenta o efetivo, seria o ideal para a execução das atividades de policiamento.

Como se não bastasse a situação acima exposta, a PMGO passou por um período de quatro anos sem selecionar, incluir e formar novos policiais militares (soldados e oficiais). Este longo período sem inclusão acarretou defasagem de 9,50% no efetivo existente, que em janeiro de 2006 era de 13.444 policiais militares, em relação ao existente em dezembro de 2009, que é era 12.168 homensⁱⁱⁱ.

Este período sem inclusão contribuiu com a interrupção do ciclo de reoxigenação do pessoal. Como ação paliativa o Estado designou recursos para que o policial militar pudesse prestar serviço no seu horário de folga^{iv} (Lei 15.949/2006), o que é bom para o policial, mas ao

mesmo tempo pode acarretar sobrecarga de trabalho e consequências negativas à saúde individual, à eficácia e à qualidade dos serviços exigidos pela sociedade.

A população goiana em 2005 era estimada em 5.619.917 habitantes. Em 2010, ano que ocorreu novo censo, apurou que 6.004.045 pessoas vivem em Goiás.^v. Os habitantes de Goiás aumentaram 6,83%. Ao contrário do que ocorreu com a população do Estado, no mesmo período, a PMGO, perdeu 1.276 policiais militares do efetivo ativo, o que corresponde à redução de 9,50% nos quadros de profissionais. O Presente quadro corrobora com a fala do atual Comandante de Apoio Administrativo e Financeiro da Instituição ao ser entrevistado: “A população aumentando e o efetivo da segurança diminuindo! Não se sabe quantos vão incluir, mas sabemos quantos vão sair”^{vi}. E quando se encontrarão para se chegar ao equilíbrio?

De acordo com a art. 89 da Lei 8.033/75, o policial militar ao completar 30 anos de serviço tem o direito de ser transferido para a Reserva Remunerada. Logo, sabemos que o profissional que ingressou em fevereiro de 1981, poderá se desligar do serviço ativo em fevereiro de 2011, ou até antes, nos casos previstos em lei. Porém não o sabemos a quantidade de policiais que incluirão nos próximos anos para que os claros possam ser preenchidos, ou seja, não existe um planejamento estabelecendo que a cada ano, determinado número de homens devem ser incluídos na Corporação. Logo, é possível estimar a quantidade pessoas necessárias para que a Instituição mantenha o equilíbrio desejado do efetivo. Além da necessidade de reposição dos claros, é preciso levar em consideração o aumento dos habitantes do Estado.

COSTA (2010) afirma: “Em Goiás estamos vivendo um Estado de ordem social aceitável... exceto pela necessidade de contratação de mais homens, o que não significa emergência ou crise, mas, falta de planejamento Estatal”. Como bem disse a ordem social das cidades goianas não está comprometida. Mas mesmo assim a população, principalmente as residentes em bairros mais afastados das regiões centrais das cidades goianas, procura os órgãos da imprensa, para reclamar a presença mais intensa de policiamento, sob argumento de que, para

o combate à criminalidade, é necessária maior ostensividade da polícia militar. Isto vem corroborar com a afirmação de FERRARRI e PASCHOAL (2003):

“Os problemas afetos à criminalidade nas zonas periféricas são principiados em face da absoluta perda de valores decorrentes da falta de moradia digna, espaços de lazer e desemprego dos cidadãos, conduzindo a que muitos jovens sejam cooptados pela marginalidade da droga, caminho de difícil recuperação”.

Aliado a isto, segundo GOMES (2003):

“O problema da insegurança pública está mortalmente afetando o brasileiro e seguramente vai recrudescer nos próximos dias e meses, com a perspectiva certa de mais mortes de políticos, promotores, policiais, pais e mães de família, jovens, etc. Mas é justamente nesses momentos de aguda crise coletiva que a nação tem que parar, refletir e descobrir melhores caminhos que os experimentados até aqui.”

O recrudesimento mencionado pelo referido autor vem ocorrendo ao longo dos últimos anos, e, até o momento os caminhos tomados e medidas adotadas não conseguiram frear a escalada da violência, principalmente nas grandes metrópoles brasileira. No Estado de Goiás, acontecem crimes, porém não ocorre de forma organizada, com grupos dominando pontos ou setores das cidades goianas, como ocorrem em outros Estados.

Sempre que acontece o delito surge a necessidade de intervenção imediata do Estado. Aí se faz presente a Polícia Militar, que devido a sua ostensividade e capacidade de presença em todos os 246 municípios goianos, é a primeira a ser lembrada quando da ocorrência de qualquer conduta ilícita. E, para que a população, sempre que precisar possa ser atendida com presteza e agilidade, é necessário que a Instituição esteja servida com número de profissionais suficientes e capazes para atuar e combater os crimes.

Nos últimos anos o poder executivo tem procurado dotar a PMGO com tecnologias e equipamentos que proporcionem melhores condições para os policiais militares executarem suas missões diárias, tais como: cada viatura com um aparelho celular, equipamentos de proteção individual (armas, coletes, algemas e etc.), viaturas locadas (novas) e pagamento de horas extras. Porém, isto não tem sido suficiente para dirimir e suprir os claros ocasionados pela redução de efetivo. “Não há uma política a ser seguida para o ingresso de novos policiais militares, chega a um ponto em que o governo não tem como fugir. Geralmente, percebe-se

que este espera até o limite máximo para autorizar o edital de concurso público”^{vii}. É desta forma que ocorre quando o assunto é autorizar edital de concurso para suprir vagas no serviço público. Não existe planejamento por parte do executivo estadual estabelecendo quando os claros existentes serão preenchidos.

O governo não pode demorar longos períodos para liberar o recrutamento e seleção de novos policiais militares, sob pena de colocar em risco a segurança e a ordem social da população. Permanecendo tal situação, a prestação dos serviços e a capacidade de atendimento da polícia militar podem sofrer prejuízos. O ideal é que existisse dispositivo legal que determinasse concurso público para repor os claros, o que poderia ocorrer de ano em ano ou a cada semestre.

O Estado deve, obrigatoriamente, acompanhar o aumento populacional, o desenvolvimento de uma determinada região e intensificar o combate a determinadas modalidades de crimes que mais afetam um município ou uma região, ou seja, adotar ações que possam garantir o direito constitucional de liberdade e bem estar dos seus habitantes.

Nas décadas de 80 e 90 foram os períodos em que a PMGO mais recrutou e selecionou pessoas para seus quadros. “Nesta época as inscrições para a graduação de soldado eram abertas durante o ano. Os candidatos se inscreviam e aguardavam a data das provas seletivas. A Subseção de Inclusão era responsável pela seleção dos candidatos”^{viii}. Os candidatos aprovados no processo seletivo eram encaminhados para o Curso de Formação e empregados conforme a necessidade das Unidades Operacionais.

Ao que tudo indica, durante as décadas mencionadas, o comando da polícia militar tinha maior autonomia administrativa para recrutar e selecionar pessoas para ingresso na Instituição. O que contribuiu com a manutenção e aumento do efetivo, mantendo a tranquilidade e a segurança da população.

Após o ano 2000 o processo de recrutamento e seleção da Instituição sofreu considerável redução, chegando a um período de quatro anos sem inclusão de novos policiais (2006 a

2009). Situação que também ocorreu em 2003. “A Polícia Militar não pode permanecer longos períodos sem a formação de novos profissionais. A lacuna prejudica a renovação do pessoal, que deve ser gradativa”^{ix}. A formação do policial militar é diferenciada. Ele precisa ser preparado para utilizar uma arma letal; tomar decisões em frações de segundos e evitar consequências negativas para quem deve ser protegido; ter o preparo psicológico para lidar com situações adversas de forma educada, porém firme e dentro dos parâmetros legais. Desta forma, devido à especificidade da profissão, a inclusão de novos profissionais, além de preencher os claros, é muito importante para o processo de reoxigenação do efetivo, por se tratar de uma atividade de risco e muito estressante.

Mesmo enfrentando dificuldades, as polícias militares desempenham sua missão constitucional de preservação da ordem pública, ainda que isto exija do policial militar mais esforço, dedicação e longas jornadas de trabalho, para cumprir com credibilidade e sucesso o seu desiderato. Isto é possível porque, a Polícia Militar, é a única Instituição do Estado, capaz de se fazer presente em todos os municípios, independente de sua extensão territorial e quantidade de habitantes. E é focado neste compromisso que até o presente, os profissionais em atividade se desdobram para garantir tranquilidade e conter a escalada da violência. (TEZA 1996)

3. Recrutamento e Seleção de Pessoal na PMGO

Do ponto de vista da organização a escolha dos candidatos é feita por meio do processo de recrutamento de pessoal, que Chiavenato (2006) define como sendo um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos qualificados e capazes de ocupar cargos na organização. Sendo assim o recrutamento é uma forma de suprir a seleção de pessoal, a partir de um processo de comunicação, onde são disponibilizadas no mercado as oportunidades de empregos, e, ao mesmo tempo os candidatos são atraídos para o processo seletivo.

Recrutamento é a maneira que as empresas dispõem para que suas necessidades de recursos humanos sejam atendidas, e com isto, atingir os objetivos, se valendo de uma estrutura social qualificada (ARAÚJO; GARCIA, 2009).

É em busca de pessoas melhores qualificadas que a Polícia Militar, hoje, exige que o interessado em se inscrever no concurso público como candidato a uma vaga para o Curso de Formação de Soldados, possua formação em qualquer graduação. Já para concorrer à vaga no Curso de Formação de Oficiais, o candidato deve ser graduado em Direito.

Para Stoner e Freeman (1999, pag. 277) o recrutamento tem como propósito “conseguir um grupo de candidatos suficientemente grande para que a organização possa selecionar os empregados qualificados de que precisa”. Na administração pública, esta fase de recrutamento exige a abertura de um edital publicado em Diário Oficial autorizando o concurso para preenchimento de vagas.

De acordo com Dubrin (1996, pag.152) recrutamento “é o processo de atrair ao emprego candidatos com as características e habilidades adequadas para preencher as vagas abertas”. Desta forma pode-se dizer que as organizações, bem como as pessoas, vivem num contínuo processo de atrair uns aos outros. Enquanto as organizações buscam o candidato que melhor atenda as suas exigências, os indivíduos buscam informações sobre as organizações que ofereçam as melhores oportunidades de crescimento e possuam as melhores vantagens.

O Suprimento das necessidades de pessoal na Polícia Militar para as vagas de soldados e oficiais ocorrem por meio do recrutamento externo. O intuito é influenciar e atrair até a organização o maior número de candidatos. Como a Instituição oferece oportunidades de ascensão profissional, por ocasião da realização do concurso, grande número de pessoas é atraído para o processo seletivo. Daí a Instituição se vale do enorme contingente de interessados para selecionar dentre eles, os melhores e os mais adequados ao cargo disponibilizado. E, desta forma, atingir os objetivos colimados.

Por se tratar de uma atividade em que o profissional deverá ter uma formação específica, quanto maior o número de candidatos melhor, pois, mesmo respeitando suas individualidades, é necessário que cada um demonstre vocação, aptidão (intelectual, física e psicológica), tendo em vista que será selecionado para formação e exercício de uma profissão que oferece riscos, além de exigir dedicação, tranquilidade, disciplina, submissão a ordens e, principalmente, aos dispositivos legais.

Segundo Sousa (2003) o recrutamento é a atividade destinada a atrair candidatos para uma organização com a finalidade de abastecer a seleção dos candidatos mais adequados às vagas disponibilizadas pela empresa. O edital que autoriza o concurso público estipula um período para que os interessados se inscrevam ao certame. Este total de inscritos será submetido ao processo seletivo para, depois de superadas as etapas seletivas, uma vez aprovado, ingressar no curso de formação.

Para Chiavenato (2009, pag. 106) a seleção de recursos humanos é como a escolha do homem certo para o cargo certo. É uma forma de restringir a entrada de pessoas à organização, ou seja, uma filtragem que possibilita que somente os melhores ocupem determinado cargo na empresa.

No caso da Polícia Militar, a Instituição exige do candidato capacidade intelectual e pleno gozo das faculdades físicas e mentais, requisitos indispensáveis para o exercício de uma atividade que exige muito do profissional. Por que além de selecionar os melhores, estes depois de selecionados deverão passar por um curso de formação, onde receberão todas as informações e treinamentos para o exercício das tarefas de policiamento nas ruas.

Chiavenato (2010, pag. 161) explica que “o processo de seleção precisa ser eficiente e eficaz”, ou seja, saber entrevistar bem, aplicar testes válidos e precisos, ser ágil, ter baixo custo e envolver a gerência no processo. É o que a Polícia Militar procura adotar. Na seleção os candidatos passam por várias fases seletivas, podendo este ser reprovado em cada uma delas. Primeiro é submetido a uma prova de conhecimentos de acordo com a sua formação

acadêmica. Em seguida, passa pela avaliação psicológica. Na sequência, realiza exames médicos para certificar-se das reais condições de saúde. Por fim, ao teste de aptidão física para ver se o candidato está em condições de realizar esforços físicos, o que será exigido e necessário no curso de formação e no exercício do cotidiano profissional.

Desta forma, a eficácia da seleção reside em alcançar resultados a partir daí. Assim, as exigências do processo de seleção têm por base as especificações do cargo. De um lado os requisitos exigidos ao futuro ocupante do cargo e por outro lado têm-se os candidatos, cada qual com suas características, disputando o mesmo cargo. Esta escolha visa aumentar a eficácia da organização bem como solucionar problemas como a adequação da pessoa ao cargo e vice-versa e levar à eficiência e à satisfação da pessoa no cargo.

Enquanto no setor privado o recrutamento e a seleção podem ser realizados com a utilização de várias técnicas (anúncios, cartazes, apresentação, dentre outros). No serviço público, o provimento de cargos deve ocorrer em atendimento, principalmente, ao Art. 37 da CF, que estabelece os regramentos destinados à Administração Pública e outros ditames legais pertinentes aos órgãos públicos, para os quais se desejam recrutar e selecionar pessoas e as hipóteses constitucionais que norteiam a admissão de pessoas para provimento de cargos nos órgãos públicos (VASCONCELOS, 2002).

Os princípios constitucionais integram um conjunto de proposições que dão plena sustentação e garantia da validade para a ocupação de cargos na Administração Pública. Isto ocorre por meio de concursos públicos realizados em observância aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência estabelecidos no Art. 37 da CF/88 para preenchimento das vagas disponíveis. Sendo aprovado nos exames, o selecionado será formado para exercer a função de soldado ou oficial da PMGO, na atividade de garantir a ordem pública e a segurança dos cidadãos integrantes da sociedade goiana.

GUERRA (2009) afirma:

O processo de recrutamento e seleção no âmbito do serviço público se reveste de características próprias e situações peculiares, sendo utilizadas algumas formas e técnicas não empregadas no âmbito do setor privado. Essa diferenciação decorre da estreita relação e obediência aos princípios constitucionais que regem a Administração Pública, quer no âmbito Federal, Estadual ou Municipal.

Em sintonia com a afirmação acima, o processo de recrutamento e seleção na PMGO se reveste de características próprias e situações peculiares, sendo utilizadas algumas formas e técnicas não empregadas no setor privado.

É a obrigatoriedade de obediência aos princípios da administração pública que faz do concurso o meio técnico para se obter a moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público. E, ao mesmo tempo proporcionar oportunidade a todos os cidadãos interessados, desde que preencham os requisitos legais em vigor. (MEIRELLES, 2002)

É o que ocorre com o recrutamento e seleção na PMGO, por se tratar de um órgão integrante da Administração Pública do Estado de Goiás. E ainda, por ser uma instituição que necessita de pessoas em perfeitas condições de saúde, sem antecedente criminal e com preparo intelectual suficiente para assimilar e entender as peculiaridades da atividade policial. Tudo isto é exigido no edital, o qual, em consonância com as leis, estabelece os requisitos necessários para que a pessoa possa ingressar nos seus quadros.

4. Metodologia

Os meios utilizados para a realização da pesquisa foi o de investigação junto aos Comandantes de Unidades Operacionais, por meio de questionários, e ainda, entrevistas com o atual e ex Comandantes de Apoio Administrativo Financeiro^x, e outras pessoas que desempenham relevantes trabalhos na área de Recrutamento e Seleção da PMGO nos últimos anos. E, ainda, análise de documentos fornecidos pelos setores responsáveis pelo recrutamento, seleção e controle de pessoal.

Quanto aos fins (Vergara, 2000), o presente estudo é embasado em pesquisa do tipo descritiva e exploratória, com informações na literatura, legislação e de documentos, tendo como

propósito, colaborar com o Comando da Corporação no que concerne à necessidade de se adotar medidas e formas seguras de incluírem policiais militares em quantidades suficientes e necessárias para que haja equilíbrio do efetivo previsto na corporação em relação àquele que sai.

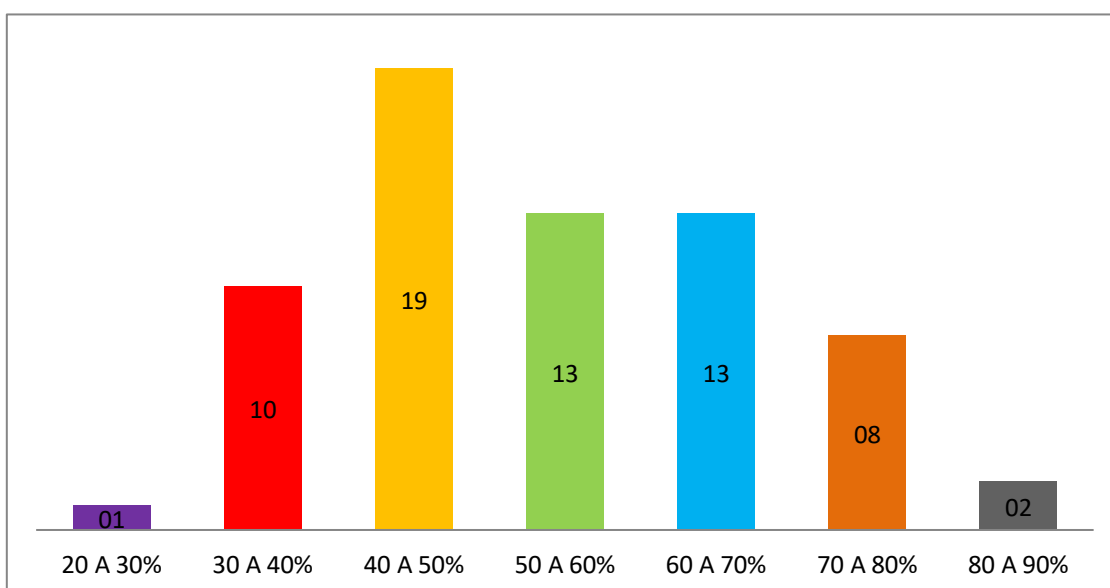
No que diz respeito ao tratamento dos dados, trata-se de uma pesquisa quanti-qualitativa, considerando sua utilidade na construção da proposta de criação de um modelo de inclusão de novos policiais na Corporação.

5. Descrição e Análise dos Resultados

Em seguida será apresentado o resultado do questionário aplicado aos comandantes de unidades, responsáveis pelo policiamento ostensivo preventivo na capital e nos municípios do Estado. Foram enviados, via email, 77 questionários para os comandantes de Unidade, dos quais 66 foram respondidos e devolvidos, obtendo-se o seguinte resultado para cada uma das perguntas formuladas:

5.1 Qual o efetivo previsto e o existente da Organização Policial Militar sob o seu comando direto?

Gráfico 01: Efetivo previsto e existente



Fonte: questionário aplicado pelos autores

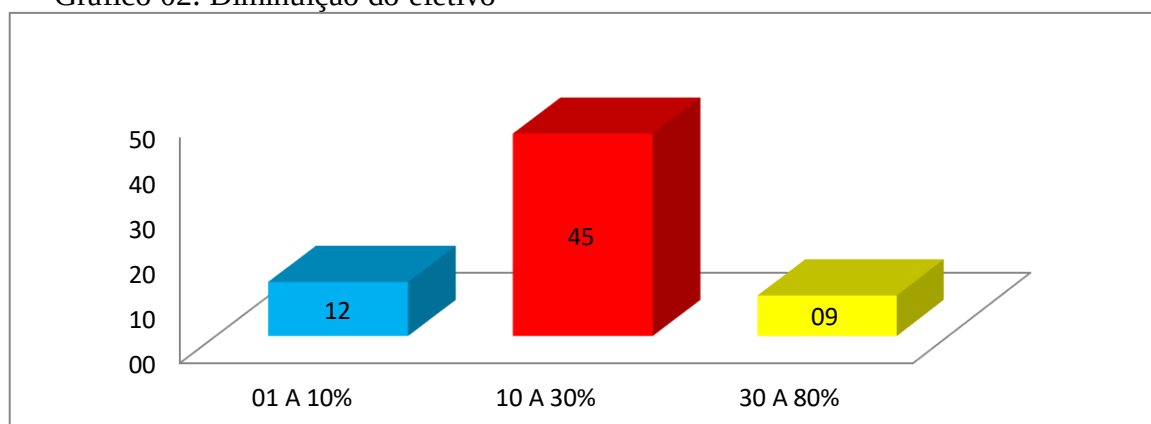
Dentre as 66 OPM que responderam o questionário, foi possível verificar que as Unidades Operacionais da PMGO trabalham atualmente com praticamente a metade de seu efetivo. Algo em torno de 54,67 % do efetivo previsto na Lei 16.902/10. Sendo que 45 OPM (68,18 %) trabalham com 63,86%, enquanto as dez Unidades (15%) que se encontram na situação mais confortável, atuam com um efetivo razoável, entorno de 77,68 %. Destas, apenas duas OPM (3%) encontram-se em situação tranquila em relação às demais, visto que têm à sua disposição 84,74% do efetivo previsto. Mesmo assim, seus comandantes afirmam que não é suficiente para suprir a demanda. Na base da pirâmide, ficam onze Unidades que trabalham com o minguado percentual de 35,60% do efetivo previsto. Sendo que uma delas trabalha com apenas 21,91% de seu efetivo previsto.

4.2 – O efetivo existente é suficiente para atender as demandas da área de atuação dessas OPM?

Os entrevistados foram unânimes em suas respostas dizendo que seus efetivos são insuficientes para a atividade a que se destinam. Isto vem confirmar que a demanda pelos serviços de policiamento ostensivo cresce em proporção igual ou superior ao crescimento da população goiana. É importante que o efetivo de cada Unidade Operacional permaneça o mesmo e não diminua, o que vem ocorrendo ao longo dos últimos anos.

4.3 – Quantos policiais militares do seu efetivo completarão 30 anos de serviço nos próximos quatro anos?

Gráfico 02: Diminuição do efetivo



Fonte: questionário aplicado pelos autores

Ficaram assim distribuídas as OPM: quarenta e cinco (68,17%) perderão 17% de seus efetivos. Enquanto que doze Unidades (18%) perderão 6%. Nove OPM (13%) perderão o equivalente a 59,49% de seu efetivo. Sendo que uma delas perderá o percentual de 76% do pessoal ativo.

Até o ano de 2014 deixará os quadros da PMGO por passagem para a reserva remunerada a quantidade 1.319 policiais militares apenas das OPM que responderam o questionário, perfazendo um total de 16,97% do efetivo existente. O que levaria a tropa a trabalhar com percentual de 45,61%, o que é inferior à metade do efetivo visto em lei.

4.4 – Em sua opinião é importante que a Corporação tenha dispositivos legais que regulamentem e determinem a inclusão de novos policiais militares diante dos claros por inatividade (Reserva Remunerada, Reforma, Demissão, Licenciamento e outros)?

Todos os comandantes responderam que são favoráveis à existência de meios legais que regulamentem a inclusão de efetivo com a finalidade de suprir as vagas surgidas nos casos de inatividade. Alguns fizeram ainda comentários dizendo que a demanda pelos serviços da Polícia Militar nas regiões sob sua jurisdição cresce em proporção igual ou superior ao crescimento da população. Enquanto que o efetivo da corporação só é levando em consideração, quando há interesses do governo, que geralmente privilegia as decisões políticas, em detrimento das decisões técnicas.

Outros acrescentaram sugestões no sentido de que houvesse inclusão anual nos quadros da Instituição em quantidades pré-fixadas, tendo em vista que é possível saber a quantidade e a data em que os policiais militares em atividade vão deixar o serviço ativo da Corporação.

6. Considerações Finais

A inclusão de novos policiais militares na PMGO, ainda que seja para repor perdas por saídas naturais, não pode ocorrer de maneira desuniforme, quando for conveniente para o

administrador do Estado. O cidadão, principal integrante da sociedade, que regularmente contribui com seus impostos, não pode pagar o preço da impossibilidade ou dificuldade financeira da fazenda pública para poder exercer o seu direito de ir e vir naturalmente, sem ser perturbado.

Geralmente, o parâmetro observado para exigir e estabelecer o número de policiais militares em um município é o de relacionar o efetivo com a quantidade de habitantes, o que nem sempre atende a real necessidade. (TEZA, 1996).

De acordo com o referido autor, a relação população por policial militar não deve ser o único critério a ser utilizado para se determinar o efetivo policial. Outros aspectos devem ser considerados para se estabelecer o efetivo ideal em um determinado município, dos quais se destacam três:

- Importância político-administrativa, considera-se qual a representatividade do município no contexto regional;
- Importância sócio-econômica, a localização do município é numa área em desenvolvimento num determinado segmento produtivo (produção de grãos, produção de etanol, mineração...), ou possui órgão dos poderes federal e/ou estadual;
- Quais as modalidades de crimes que mais afetam diretamente a segurança pública do município ou região onde se localiza (homicídio, roubo, furto, tráfico de drogas...).

A Polícia Militar faz parte da Administração Pública e, não pode, portanto, selecionar um candidato específico, devendo obedecer a preceito constitucional para selecionar o profissional, ou seja, realiza o recrutamento, quando os candidatos ao cargo oferecido se inscrevem no processo seletivo e, se submete às fases eliminatórias.

Como restou evidenciado na pesquisa de campo, a Corporação está cumprindo seu papel legal de contribuir com a segurança pública no Estado de Goiás com número de policiais militares inferiores ao previsto em lei. Situação que vem exigindo dos profissionais em atividade maior

empenho e esforço para evitar que a criminalidade supere os órgãos responsáveis pela manutenção da ordem e da paz.

Verifica-se que no período em que não houve ingresso de novos policiais militares, Goiás obteve aumento em sua população, enquanto que o efetivo em atividade sofreu redução. Desta forma, surge a preocupação em se estabelecer dispositivo legal que regule e determine o recrutamento e seleção (inclusão) de novos profissionais, tão logo seja apurada a saída por motivo de inatividade (aposentadoria), exclusão, falecimento e licenciamentos.

A pesquisa junto aos comandantes das Unidades Operacionais, responsáveis pelas atividades de policiamento ostensivo nas cidades ou regiões onde estão localizadas, apontou que todos estão executando suas missões com efetivo aquém do previsto, e, insuficiente para atender as demandas existentes. Além do mais, grande maioria irá sofrer perdas significativas no efetivo em atividade nos próximos quatro anos.

Diante de tudo que foi pesquisado e evidenciado no presente estudo, restou bem claro a necessidade de o governo estadual estabelecer planejamento, e, isto deve ocorrer por meio de dispositivo legal que regule e determine o recrutamento e seleção (inclusão) de novos policiais militares. Situação que deve ocorrer, ao final de cada ano, ocasião em que deverá ser apurada a quantidade de profissionais que ingressaram na inatividade, para que no ano seguinte, o número de claros ocorridos, seja disponibilizado, por meio de concurso público, para o ingresso de novos profissionais.

Assim, recomenda-se ao Comando da Instituição determinar ao Comando de Apoio Administrativo e Financeiro, juntamente com a seção responsável pela legislação da PMGO, adotar as providências legais necessárias junto ao Governo do Estado, para que se apresente à Assembleia Legislativa uma proposta de Lei que determine a realização de concurso público, tão logo seja constatada a redução de efetivo. Para aí sim, recrutar e selecionar candidatos em número, de acordo com a capacidade e estrutura para a formação e capacitação, e, desta forma, oferecer aos Comandantes de Unidades Operacionais policiais militares preparados e

em quantidade suficiente para o exercício das missões afetas à segurança pública nas cidades ou regiões onde estão localizadas.

Referências

ARAUJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. Gestão de Pessoas: Estratégias e integração organizacional, 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2009, pag. 15-27.

BRASIL, CONSTITUIÇÃO (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. 2 ed., São Paulo: Rideel, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa – 7. ed. – São Paulo: Manole, 2009, pag. 105-125.

_____. Gestão de Pessoas: Um novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 3ª ed.. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, pag. 131-170.

COSTA, Lacieli R. de Castro. O Serviço Policial Militar e o Excesso de Horas Trabalhadas. Goiânia, 2010. Disponível em <http://www.artigonal.com/doutrina-artigos/o-servico-policial-militar-e-o-excesso-de-horas-trabalhadas-3635956.html>. Acesso em 23/03/2011.

DUBRIN, Andrew J. Princípios de Administração. Tradução: Roberto Minadeo. Rio de Janeiro: LTC, 1998, pag. 151-156.

FERRARI, Eduardo Reale; PASCHOAL, Janaina C. Ficção x Realidade: um pequeno ensaio sobre a otimização de políticas públicas de segurança. In A violência Multifacetada, estudos sobre a violência e a segurança pública. Belo Horizonte: Del Rey, 2003, pag. 148-155.

GOMES, Luiz Flávio. Medidas emergenciais contra a violência no Brasil. In A violência Multifacetada, estudos sobre a violência e a segurança pública. Belo Horizonte: Del Rey, 2003, pag. 295-306.

GUERRA, Marísia Ferreira. Recrutamento e seleção de pessoal no âmbito do serviço público. Fortaleza, 2009. Disponível em <http://www.seplag.ce.gov.br/categoria2/gestao-do-conhecimento/ArtigoMarisiaFerreiraGuerraUVA-1.pdf/view>. Acesso em 13 ago. 2010.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo 2010. Disponível em

http://www.censo2010.ibge.gov.br/dados_divulgados/index.php. Acesso em 16 jan 2011.

GOIÁS. Lei 8.033, de 02 de dezembro de 1975. Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás.

GOIÁS. Lei 15.949, de 29 de dezembro de 2006. Dispõe sobre a ajuda de custo, no âmbito da Secretaria da Segurança Pública, e dá outras providências.

GOIÁS. Lei 16.902, de 26 de janeiro de 2010. Fixa o efetivo da Polícia Militar do Estado de Goiás, e dá outras providências.

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 27 ed., São Paulo: Malheiros, 2002, pag. 406-409.

SOUSA, Artur Gomes. Apanhado de Gestão de Pessoas. Goiânia: Grafset, 2003, pag. 75-82.

STONER, Jaimes A. F.; FREEMAN, R. Edward. Administração. Tradução: Alves Calado. Rio de Janeiro: LTC, 1999, pag. 276-284.

TEZA, Marlon Jorge. A definição do efetivo de um município deve atender a critérios técnicos que correspondam às necessidades locais. Sugere uma alternativa de critérios. Revista Unidade, julho/setembro, ano XIV, n. 27. Porto Alegre, 1996, pag. 95-98.

VASCONCELOS, Telmo da Silva. O Princípio constitucional da acessibilidade aos cargos públicos e as hipóteses constitucionais de admissão. Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n. 60, nov. 2002. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3384>>. Acesso em 17 ago. 2010.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. São Paulo: Atlas, 2000.

Notas

ⁱ Fonte: Comando de Apoio Administrativo e Financeiro da PMGO/Gabinete de identificação e Arquivo Geral.

ⁱⁱ Art. 65. Lei 8.033/1975, “A licença especial é a autorização para afastamento total do serviço, relativa a cada quinquênio de tempo efetivo serviço prestado, concedida ao policial militar que a requerer sem que implique em qualquer restrição para sua carreira”.

ⁱⁱⁱ Fonte: Comando de Apoio Administrativo e Financeiro da PMGO/Chefia de Recursos Humanos.

^{iv} Art. 5º, Lei 15.949/2006, “A indenização por serviço extraordinário – AC4 – será atribuída ao militar e ao policial civil pela prestação de serviços operacionais fora de suas escalas normais de trabalho, para fazer face a despesas extraordinárias, a que estão sujeitos, conforme as circunstâncias de cada caso, não podendo exceder a R\$ 1.440,00 (um mil, quatrocentos e quarenta reais), conforme instruções normativas a serem baixadas pelos Comandantes-Gerais e Delegado-Geral, respectivamente”.

^v Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em www.ibge.gov.br/estados/perfil.php?sigla=go.

^{vi} Declaração do Cel Osanir Itacarambi – Comandante de Apoio Administrativo e Financeiro da PMGO, em entrevista.

^{vii} Declaração do Cel da Reserva Remunerada Joneval Gomes de Carvalho - Ex Comandante Geral da PMGO, em entrevista.

^{viii} Declaração do Ten Cel Wellington Cardoso Laureano – Chefiou a Subseção de Inclusão no período de 1987 a 1996.

^{ix} Declaração do Cel da Reserva Remunerada Jaime Carlos Flores - Ex Diretor de Pessoal da PMGO, em entrevista.

^x A Lei 14.383, de 31/12/2002, extinguiu a Diretoria de Pessoal. Hoje, o recrutamento e seleção de pessoal na PMGO estão a cargo do Comando de Apoio Administrativo e Financeiro.