

# **INVESTIMENTO PÚBLICO EM APRIMORAMENTO, CAPACITAÇÃO E ESTRUTURA DOS POLICIAIS MILITARES DO ESTADO DE GOIÁS**

## **PUBLIC INVESTMENT IN IMPROVEMENT AND TRAINING OF MILITARY POLICE OFFICERS IN THE STATE OF GOIÁS**

João Pedro Pereira dos Santos<sup>1</sup>

(ALSD F19 João Pedro)

1ª Tenente Andréia Guimarães Tavares<sup>2</sup>

### **RESUMO**

A Polícia Militar (PM) é um dos pilares da segurança pública no Brasil. Nesse sentido, ter uma PM preparada e bem estruturada maximiza os ganhos para a segurança da população e para os próprios policiais que arriscam suas vidas pelo bem-estar da população. Nesse contexto, o objetivo desse estudo foi: Identificar de que forma a Polícia Militar de Goiás têm investido recursos em estrutura, treinamento e capacitação dos policiais como forma de aprimoramento do serviço de policiamento. Para isso foi utilizada a metodologia de análise de dados quantitativas e qualitativas constantes no Portal da Transparência do Estado de Goiás sobre os gastos com a PMGO. Como resultado foi encontrado que existiu certa preocupação em aumentar os investimentos na PMGO, como por exemplo no aumento da remuneração dos policiais, porém em outras áreas não houve aumento significativo dos investimentos, indicando que o cenário atual ainda não é o mais favorável para a segurança pública, sendo assim, em um cenário no qual a PMGO se mostra tão eficiente em garantir a segurança pública, o aumento dos investimentos seria um ponto chave para aumentar a eficiência da PMGO e garantir que o estado de Goiás seja cada dia mais seguro, tanto para a sociedade quanto para os próprios policiais.

Palavras-chave: Polícia Militar do Estado de Goiás; Investimento na PMGO; Capacitação De policiais militares; Valorização da Polícia Militar; Infraestrutura da PM;

### **ABSTRACT**

The Military Police (PM) is one of the pillars of public security in Brazil. In this sense, having a prepared and well-structured PM maximizes gains for the safety of the population and for the police officers themselves who risk their lives for the well-being of the population. In this context, the objective of this study was: To identify how the Military Police of Goiás have invested resources in structure, training and qualification of police officers as a way of improving the policing service. For this, the methodology of analyzing quantitative and qualitative data contained in the Transparency Portal of the State of Goiás on spending on PMGO was used. As a result, it was found that there was some concern about increasing investments in PMGO, such as increasing police remuneration, but in other areas there was no significant increase in investments, indicating that the current scenario is not yet the most favorable for security. public, therefore, in a scenario in which the PMGO proves to be so efficient in guaranteeing public safety, increasing investments would be a key point in

---

<sup>1</sup>Aluno do Curso de Formação Profissional 2023/1, Turma B, Goiânia, do Comando de Academia de Polícia Militar de Goiás (CAPM). E-mail: [joaoinacio927@gmail.com](mailto:joaoinacio927@gmail.com)

<sup>2</sup> Professora orientadora, especialista, Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás (CAPM), Goiânia – GO.

increasing the efficiency of the PMGO and ensuring that the state of Goiás is safer every day, both for society and for the police themselves

Keywords: Military Police of the State of Goiás; Investment in PMGO; Training of military police; Valorization of the Military Police; PM infrastructure;

## **1 INTRODUÇÃO**

Em 2022, segundo pesquisa do Instituto Monte Castelo (2023), 142 agentes de segurança pública foram mortos na ativa no Brasil, um número 4,4% maior que em 2021. Desse total, 119 foram policiais militares. Em Goiás, foram 3 policiais mortos, sendo 2 policiais militares. Apesar de aparentemente ser um número baixo, é preocupante analisar que alguém possa morrer durante o exercício de sua profissão. O dia a dia de um policial militar é cercado de desafios que exigem que ele esteja preparado para tomar decisões e utilizar os métodos e instrumentos que possibilitem o melhor desfecho possível para a situação. Por esse motivo, é necessário que ele possua o treinamento e equipamentos necessários para garantir sua segurança e realizar suas atividades.

A Lei nº 8033 de 2 de dezembro de 1975 (Goiás, 1975), o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás, traz diversos quesitos para que o candidato ingresse na Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO). Além de ser aprovado em provas objetivas e subjetivas, o candidato deve gozar de perfeita saúde mental e física, possuir condicionamento físico e comportamento irrepreensível e conduta ilibada. Após o processo de verificação desses quesitos, o candidato aprovado torna-se aluno soldado cursando o Curso de Formação profissional (CFP) da PMGO. Ao término e aprovação no CFP, o aluno soldado torna-se apto para atuar na PMGO.

O CFP apesar de ser um curso que prepara o policial para a sua atuação, ocorre apenas no ingresso na PMGO. Porém, existe uma necessidade contínua de aperfeiçoamento, reciclagem e capacitação dos policiais para que sempre estejam atualizados com as melhores formas de atuação. Nesse sentido, é necessário que a administração pública empregue todo o esforço necessário para que em conjunto com a polícia militar proporcionem o melhor suporte para os policiais militares.

Nesse contexto, diante no cenário da necessidade de aprimoramento constante do policial, surge o seguinte questionamento: como a PMGO e o governo de Goiás tem investido

em melhoria nas condições de trabalho e capacitação dos policiais militares por meio do investimento de recursos financeiros em ações que promovam o fortalecimento da PMGO?

A administração pública tem a função de alocar recursos orçamentários com vista a atender as demandas da sociedade. Sendo assim, ela é uma facilitadora para o processo de aperfeiçoamento do Polícia Militar. O estado de Goiás tem criado diversos mecanismos para garantir recursos para viabilizar a estruturação e aperfeiçoamento da PMGO.

Em 2015 foi criado o Fundo de Reparlamento e Aperfeiçoamento da Polícia Militar do Estado de Goiás FREAP/PM, que possui como finalidade custear as despesas realizadas com o objetivo de estruturar, aparelhar, comprar equipamento para a PMGO e promover o aprimoramento técnico-científico dos policiais. Essa é apenas uma das diversas iniciativas que o governo tem adotado para garantir o investimento financeiro necessário para atingir os objetivos da segurança pública.

Portanto, o objetivo desse estudo será: Identificar de que forma a Polícia Militar de Goiás têm investido recursos em estrutura, treinamento e capacitação dos policiais como forma de aprimoramento do serviço de policiamento. Para tanto, será necessário quantificar quanto o estado de Goiás tem gastado com a PMGO; quanto esse valor representa em relação ao total dos gastos públicos e observar como a Polícia Militar tem buscado investir em melhores condições para os policiais da corporação e como tem sido a evolução de 2012 a 2022.

A metodologia utilizada foi a análise de dados quantitativas e qualitativas constantes no Portal da Transparência do Estado de Goiás. Com posse desses dados foi feita uma análise horizontal e vertical da evolução dos gastos com a PMGO.

O trabalho foi estruturado nessa introdução, na revisão de literatura, que traz trabalhos que também abordaram a capacitação continuada da Polícia Militar em diversos estados. Posteriormente é explicada a metodologia aplicada para a realização do trabalho. Após essa etapa, são apresentados os resultados e as discussões que foram levantadas a partir dos dados coletados. Por fim, há a conclusão do trabalho com as considerações finais acerca do assunto.

## **2 CAPACITAÇÃO CONTINUADA DA POLÍCIA MILITAR**

O treinamento é um dos pilares da formação do agente de segurança pública. Só com o treinamento ele se sentirá preparado para atuar e desenvolver suas atividades, além de contribuir para a qualidade de vida física e mental do policial. Nesse sentido, essa revisão da literatura buscou evidenciar algumas pesquisas em relação a como anda o investimento em treinamento para os policiais militares de vários estados do Brasil, como forma de subsidiar o estudo da necessidade de investimento em treinamento e capacitação continuada para os policiais militares.

Basilio (2010) pesquisou sobre o processo de formação do Policial militar do Rio de Janeiro, por meio de entrevistas com os próprios policiais. A pesquisa evidenciou que a preparação do policial gera uma ampliação no poder de decisão e acaba por diminuir as desigualdades no momento da ação policial. Porém, em seu estudo, ele identificou que naquele período os policiais entrevistados não possuíam a preparação necessária, eles destacaram a falta de uma base teórica para embasar a atuação e abordagem policial. Outro destaque é que essa falta de preparo sobressai quando o ponto é a atuação em ambientes com poder aquisitivo maior. Em relação aos treinamentos, o autor identificou que não houve investimento em infraestrutura nas unidades que realizam o treinamento, como por exemplo a falta de munição para as instruções de tiro. Enquanto, também foi percebido falta de preparação dos instrutores, que em muitos casos não correspondia a função. Outro ponto destacado foi a falta de objetividade nos treinamentos, uma vez que, enquanto frequentavam os treinamentos, os policiais também exerciam atividades que não tinham aproveitamento para o bom preparo do policial, como por exemplo, a execução de serviços gerais de limpeza, o que acabava ocupando um tempo que poderia ser utilizado para treinamento.

Botelho e Maduro (2018), usaram como base de estudo o consenso de que o grande ponto para alcançar melhorias para uma organização é o investimento e valorização do capital humano, por meio da gestão de pessoas com foco nas competências individuais. A amostra da pesquisa foi o Comando de Policiamento metropolitano da PM do Amazonas. O estudo reforçou a importância da capacitação continuada no cenário imprevisível de risco que os policiais enfrentam. Nesse sentido, essa ferramenta pode proporcionar uma maximização da atualização técnico-profissional e intelectual dos servidores, que por sua vez, irá refletir na eficiência do serviço prestado a sociedade, contribuindo para o sucesso da organização.

De Lima e Brilhante (2014) pesquisou sobre o reflexo da falta de treinamento do policial militar do interior do estado do Amazonas, para isso aplicou um questionário para 170 policiais e 100 cidadãos de cidades do interior do Amazonas. O primeiro ponto destacado pelo autor é que a valorização e a qualificação dos profissionais de segurança são a base de qualquer programa que vise reduzir a criminalidade. Contudo os autores encontraram que 75% dos entrevistados não haviam recebido instrução ou treinamento nos últimos 5 anos seja em suas unidades, seja fora dela. Apenas 16% se sentiam totalmente preparados para trabalhar em outra localidade. Em contrapartida na amostra dos cidadãos apenas 37% consideraram a atuação da PM boa ou ótima e apenas 30% consideraram que os policiais estão preparados para atender as demandas apresentadas.

A pesquisa de Dos Santos (2017) tinha como objetivo identificar qual o nível do conhecimento técnico e preparo em tiro policial pelos policiais militares do 1º Comando Regional da PM do Mato Grosso. A justificativa para a pesquisa foi que o tiro policial é uma das ações mais complexas realizadas pelo policial e mesmo assim não existe um programa continuado de treinamento, os treinamentos são esporádicos e não contemplam todos os agentes. Como resultado foi apresentado que apenas 48% dos policiais haviam passado por treinamento de tiro após o curso de formação, e dos 52% que passaram por treinamento, 40% foi fora da PMMT. Em relação ao conhecimento teórico 57% dos entrevistados não tinham conhecimento sobre as principais normas sobre disparo de arma de fogo. E do total 58% já havia participado de operações com disparo de arma de fogo, onde 71% acabaram por errar o alvo. Ao serem questionados sobre se sentirem preparados para utilizar a arma de fogo, 57% afirmaram que não se sentem preparados. A pesquisa concluiu que o nível de conhecimento técnico da amostra era baixo o que colocava em risco tanto a vida dos profissionais, quanto a sociedade.

No estudo de Saboya (2016) sobre a PM do Ceará, a autora também chama a atenção para a falta de treinamento em tiro e em defesa pessoal e armas não letais após o curso de formação dos policiais. Apesar do cenário, muitos policiais têm procurado se especializar de forma particular, por meio de cursos e aulas, com recursos próprios nos momentos de folga. Porém essa situação encontra vários entraves, como a falta de recursos, o cansaço pós plantões. Para a autora, a falta de treinamento faz com que muitas vezes os policiais tenham

a arma letal como único meio de se defender em situações que poderiam ser utilizadas outras ferramentas.

Nessa mesma linha, Venez e Soares (2018) em sua pesquisa sobre a polícia militar do Tocantins, identificaram 60,75% dos entrevistados nunca fizeram capacitações de tiro policial por iniciativa e recursos próprios por acreditarem que isso é dever da PMTO. Outro achado dos autores foi que os cursos de capacitação e treinamento são essencialmente voltados para os grupos de policiamento especializado deixando de fora o policial que realizava o trabalho ordinário.

Vaz e Lazarotto (2023) ao utilizarem a polícia militar do Paraná como objeto de pesquisa sobre a defesa pessoal do policial, frisam que o treinamento continuado contribui para melhorar a qualidade de vida do policial em diversos aspectos, não só na carreira policial como no conjunto total, uma vez que, esse trabalho gera consequências na saúde física e mental do agente.

Ferreira e Melo (2019), ao pesquisarem sobre a instrução de manutenção na PM do Rio Grande do Norte encontraram que 75% da amostra raramente ou nunca receberam orientação, mesmo que superficiais na ativação do serviço após o curso de formação e 52,5% se sentem pouco seguro sobre os procedimentos que deve realizar nas ocorrências diárias. 85% disseram que raramente ou nunca as orientações passadas são claras e objetivas e 80% acreditam que seu trabalho nunca ou raramente é reconhecido de forma justa. Em contrapartida 77,5% estariam dispostos a ficar 20 minutos em uma sala recebendo instruções e informações relativas ao serviço e 80% acreditam que a instrução diária na preleção o capacita a fazer bem o seu trabalho.

De Souza Junior (2021) teve como foco da sua pesquisa a percepção dos próprios policiais militares do Distrito Federal a respeito dos seus níveis de capacitação para o desempenho do serviço. Por meio de questionário, o resultado encontrado foi que 80% da amostra afirmou não ter recebido formação específica para as atividades de expediente da PMDF. Dessa forma, o autor chegou à conclusão que a forma que os policiais atuam em sua maioria não é com base em conhecimentos teóricos, técnicos e pesquisas, mas sim conhecimentos informais. Que são captados por meio de trocas com policiais militares mais antigos ou pelo próprio conhecimento adquirido por meio da vivência dia-a-dia na PM. O autor também evidenciou que 57% dos entrevistados não se sentiam preparados para realizar

atividades administrativas na PM, mesmo em um cenário onde 62% já haviam trabalhado nesse setor.

É consenso em todos os estudos apresentados a importância da capacitação continuada dos policiais militares, como forma de garantir um ambiente mais favorável para a atuação do policial, que muitas vezes se encontra em situação de grande risco e adrenalina na qual é fundamental a tomada de decisão de forma rápida e tempestiva para dessa forma a situação ter o melhor desfecho possível. O policial militar coloca sua vida em risco todos os dias em prol da sociedade, por esse motivo é fundamental que ele esteja motivado a exercer o seu papel e para isso é necessário que ele se sinta preparado para enfrentar o dia a dia e tenha todas as ferramentas necessárias para bem defender a sociedade.

Outro ponto de destaque encontrado nas pesquisas, é que existe um déficit de investimento em treinamento para os policiais militares após o curso de formação profissional inicial. Nesse sentido, esse estudo buscará analisar o gasto despendido pelo Governo de Goiás e a PMGO com treinamentos e melhorias com vista a garantir a capacitação continuada do policial militar.

### **3 METODOLOGIA**

Para a coleta de dados foram utilizadas as informações do período de 2012 a 2022 dos demonstrativos contábeis do Governo do Goiás e da PMGO disponíveis no Portal Transparente do Estado de Goiás. Com base nessas informações serão analisados quanto o governo gastou com segurança pública durante o período e quanto isso representa no total do gasto público. Serão também analisadas nas contas da PMGO, quanto foi gasto com treinamentos, despesa médica, auxílio funeral- ativo militar, material de proteção e segurança e serviços de auditoria e perícia médica.

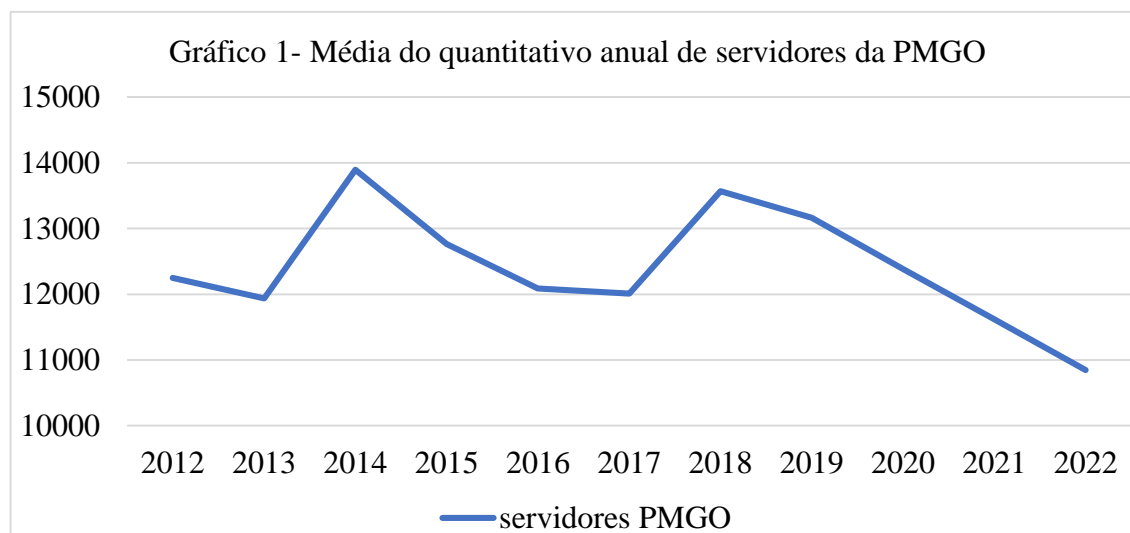
Também serão analisados documentos e notícias sobre ações da PMGO e do Governo que busquem o aprimoramento do exercício profissional do policial. Com posse desses dados será possível fazer uma análise como tem sido a evolução do investimento em aprimoramento da PMGO.

#### **4.0. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

##### **4.1. Capital humano: Quantitativo e remuneração dos servidores PMGO**

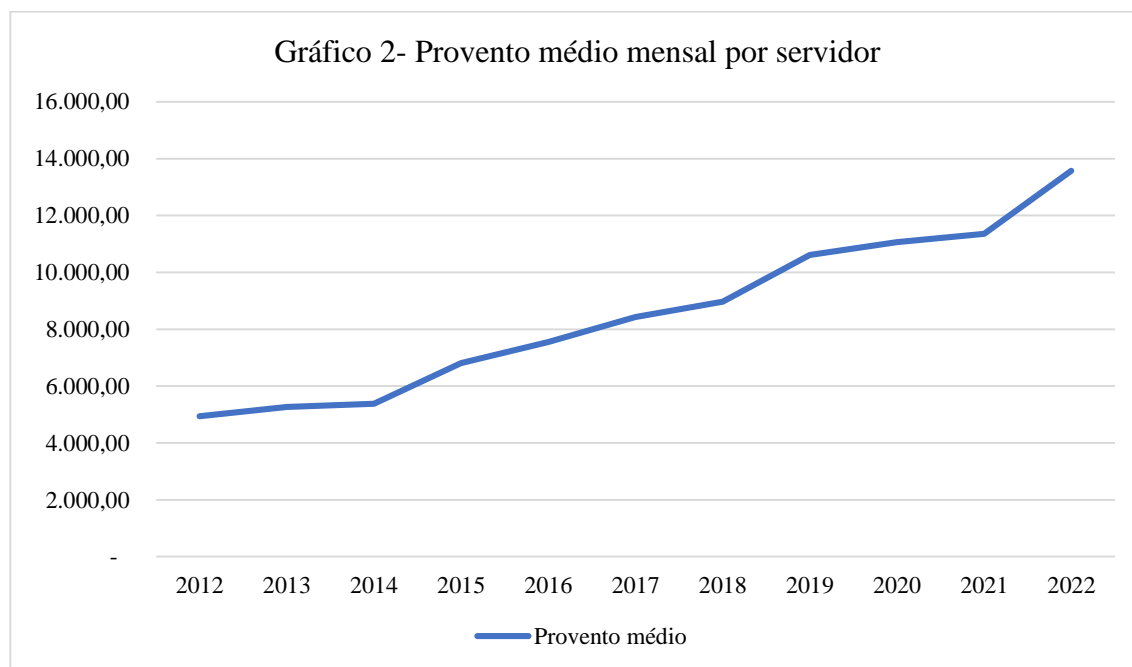
Um dos pontos fundamentais para a eficiência da organização é contar com um número adequado de funcionários para suprir as necessidades operacionais da organização. Esses funcionários devem estar equipados com a estrutura necessária para realizar o serviço requerido e devem receber uma remuneração condizente com a responsabilidade a eles conferida como forma de incentivar a eficiência no trabalho.

O gráfico a seguir apresenta o quantitativo médio de servidores da PMGO entre os anos 2012 e 2022. O valor refere-se a média entre entrada e saída no efetivo anual da organização.



Apesar de durante esse período de 10 anos, a corporação ter realizado 2 concursos públicos, eles não foram suficientes para a manutenção do efetivo da PMGO. Com isso, entre 2012 e 2022 houve uma redução de 11,42% no efetivo, o que não é um cenário favorável para a eficiência da PMGO. Vale ressaltar que nos anos pós concurso, há de fato um aumento do contingencial de servidores, mas após esse período de integração dos novos servidores, rapidamente há uma queda expressiva no contingente o que indica que existe a necessidade de investigar quais os motivos de os servidores saírem da PMGO. Se por conta de aposentadorias, é necessário um estudo para aumentar as vagas em concursos públicos ou aumentar a periodicidade em que acontecem. Caso essa diminuição venha da saída dos novos servidores, é necessário que seja feita uma pesquisa e investimento em melhorias para que os servidores estejam em um cenário favorável e atrativo para o trabalho, para que eles se mantenham na corporação.

O Gráfico 2 apresenta os valores médios mensais de provento por servidor entre 2012 e 2022. Esse valor foi encontrado dividindo o valor anual gasto com provento aos servidores da PMGO dividido pela quantidade média de servidores, sendo apresentado a valor mensal que foi recebido.



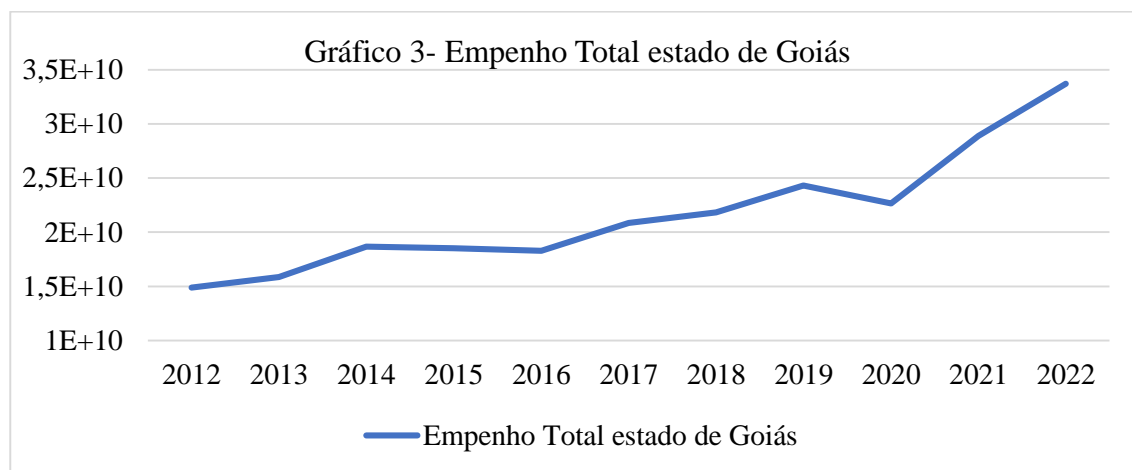
O salário é um dos determinantes para o bom desempenho profissional. Não é diferente para os servidores da PMGO. Trabalhadores bem remunerados podem se dedicar exclusivamente ao trabalho e sentem-se motivados, pois existe uma estabilidade financeira que garante a eles e suas famílias uma boa qualidade de vida. O estudo identificou um ponto positivo: nos 10 anos para os quais a pesquisa foi orientada, o provento médio dos servidores da PMGO subiu 174,60%. Esse valor expressivo indica que houve por parte da administração pública uma preocupação em manter e até mesmo aumentar o padrão remuneratório da PMGO para incentivar os trabalhadores.

Um dado interessante é que o concurso público para Soldado no quadro Praça da Polícia Militar- 2ª classe, oferecia em 2012 um salário inicial de R\$ 2.971,95 (dois mil, novecentos e setenta e um reais e noventa e cinco centavos). Já em 2022, o salário para Soldado combatente 2ª classe constava em edital de concurso público e R\$ 6.353,13 (seis mil, trezentos e cinquenta e três reais e treze centavos) mensais. Uma diferença de 113,77%. Essa valorização da remuneração, não só motiva os profissionais na atuação com eficiência, como faz com que essa carreira chame a atenção de candidatos mais qualificados, o que acaba

contribuindo para um efetivo mais preparado para exercer suas atribuições e garantir uma segurança pública eficaz.

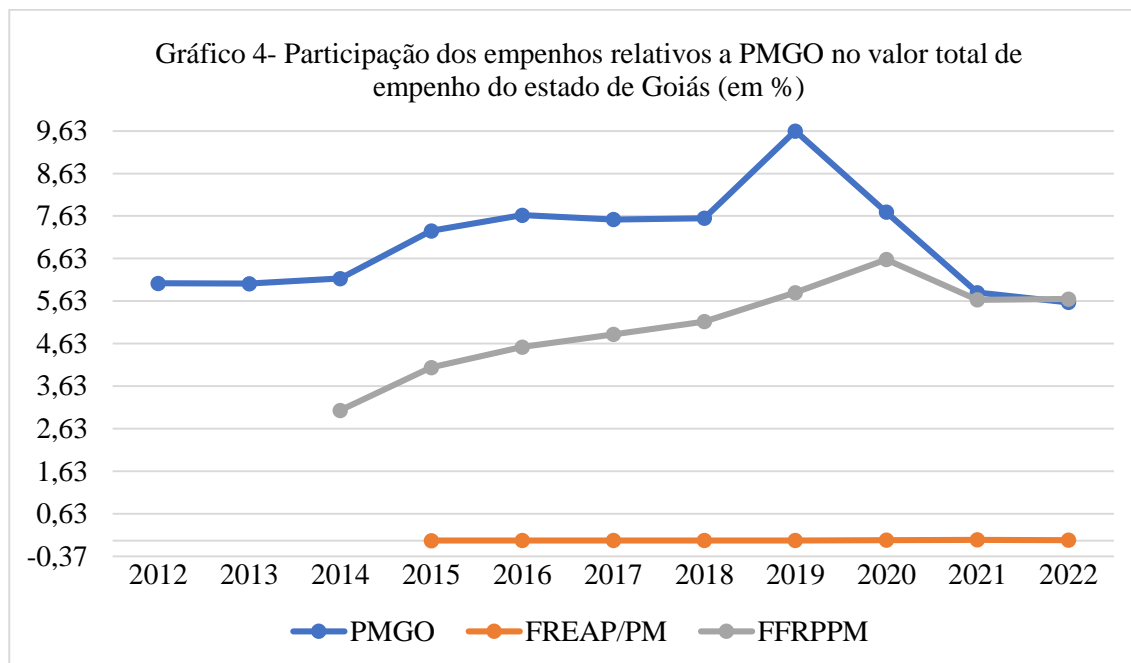
#### 4.2. Investimento Público na PMGO

O poder executivo, juntamente com o legislativo são os responsáveis pela alocação dos recursos públicos nas diversas áreas da sociedade. O gráfico 3 apresenta os empenhos totais realizados pelo estado de Goiás entre 2012 e 2022. Em contrapartida, a Tabela 1 e o gráfico 4 trazem a participação dos empenhos relativos a PMGO no valor total dos empenhos do estado de Goiás. Vale ressaltar, que o empenho constitui um compromisso de que determinado recurso será investido em determinada despesa. Para isso, o a Tabela 1 e o Gráfico 4 estão divididos entre os empenhos gerais da PMGO, empenhos relativos ao Fundo de Reparelhamento e Aperfeiçoamento da PMGO (FREAP/PM), que foi criado em 2013 e os empenhos para Fundo Financeiro do Regime Próprio de Previdência Militar- FFRPPM, que retém os recursos da previdência social dos militares como forma de proteger os recursos e garantir os futuros benefícios aos militares.



**Tabela 1-** Participação dos empenhos relativos a PMGO no valor total de empenho do estado de Goiás (em %)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Polícia militar</b>	6,05	6,04	6,16	7,28	7,65	7,55	7,58	9,63	7,72	5,83	5,6
<b>FREAP/PM</b>				0,0000031	0,0032	0,0046	0,0047	0,0046	0,011	0,02	0,01
<b>FFRPPM</b>			3,06	4,07	4,55	4,85	5,15	5,83	6,61	5,66	5,68



Com os dados apresentados no gráfico 3, foi possível perceber que os empenhos totais, durante o período, apresentaram crescimento, a exceção foi o ano de 2020 onde houve uma redução que provavelmente foi gerada pela diminuição da arrecadação durante a pandemia. A diferença do valor dos empenhos de 2012 e 2022 foi de 126% positivo, o que indica que o estado teve um aumento significativo em suas receitas, pois para empenhar uma despesa é necessário que haja recursos disponíveis para reserva da dotação orçamentária.

Em contrapartida, a análise da tabela 1 e do gráfico 4 revela que os gastos com a PMGO em relação aos empenhos totais diminuíram. Isso indica que apesar do aumento das receitas e consequentemente dos empenhos do estado, o investimento na PMGO não foi uma das prioridades do governo. A partir de 2019 houve uma queda significativa no valor 46% na participação.

Vale destacar, em relação ao FFRPPM que houve um aumento 85,48% no valor dos empenhos entre 2014 e 2022, sendo que em 2022 os empenhos relativos ao fundo ultrapassaram os empenhos para a PMGO. E em relação ao FREAP/PM que possui como objetivo o aparelhamento e aperfeiçoamento da PMGO os empenhos não chegaram a 0,02% dos empenhos totais, e isso pode ser explicado pelo fato desse fundo ter fonte de arrecadação específicas, ou seja, sem a arrecadação não há dotação disponível para as despesas.

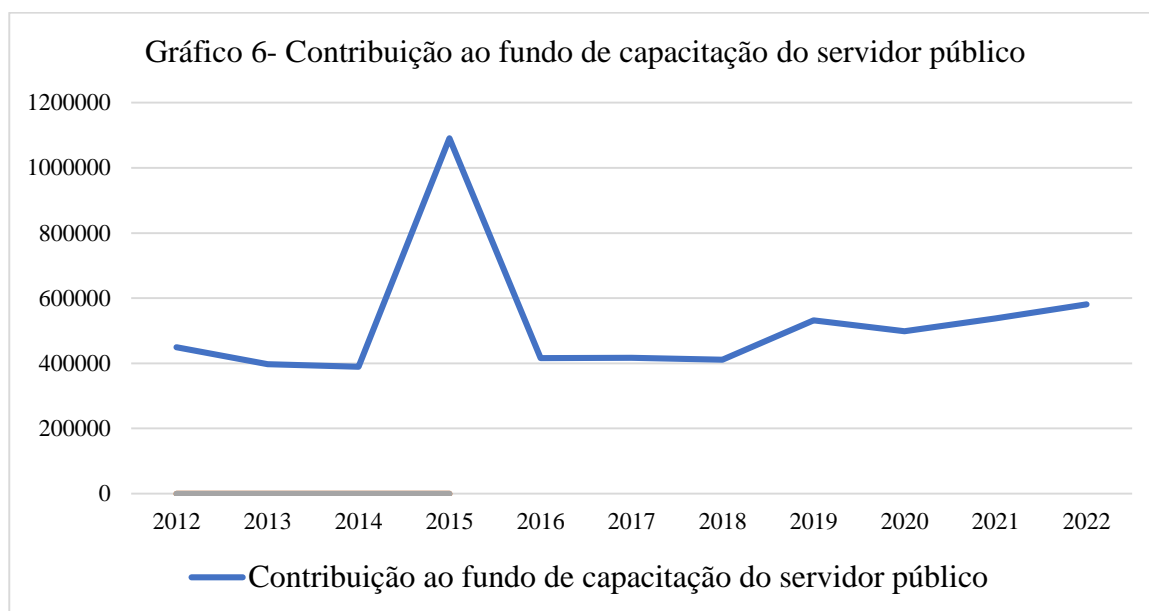
### 2.3 Investimento da PMGO em Treinamento, capacitação e melhores condições de trabalho

A tabela 2 demonstra os gastos com subelementos da despesa consideradas determinantes para o treinamento e capacitação dos policiais militares, bem como para o bom desempenho e segurança no trabalho, realizados pela PMGO para o período de 2012 e 2022, também apresenta o valor total desses empenhos e a variação entre os anos. Os anos os quais os fatores apresentaram resultado igual a zero significam que não houve investimento nessa área no referido ano. O gráfico 5 apresenta a tendência desses subelementos da despesa da PMGO e os gráfico 6 a 12 apresentam o comportamento das variáveis individualmente em relação ao empenho total da PMGO.

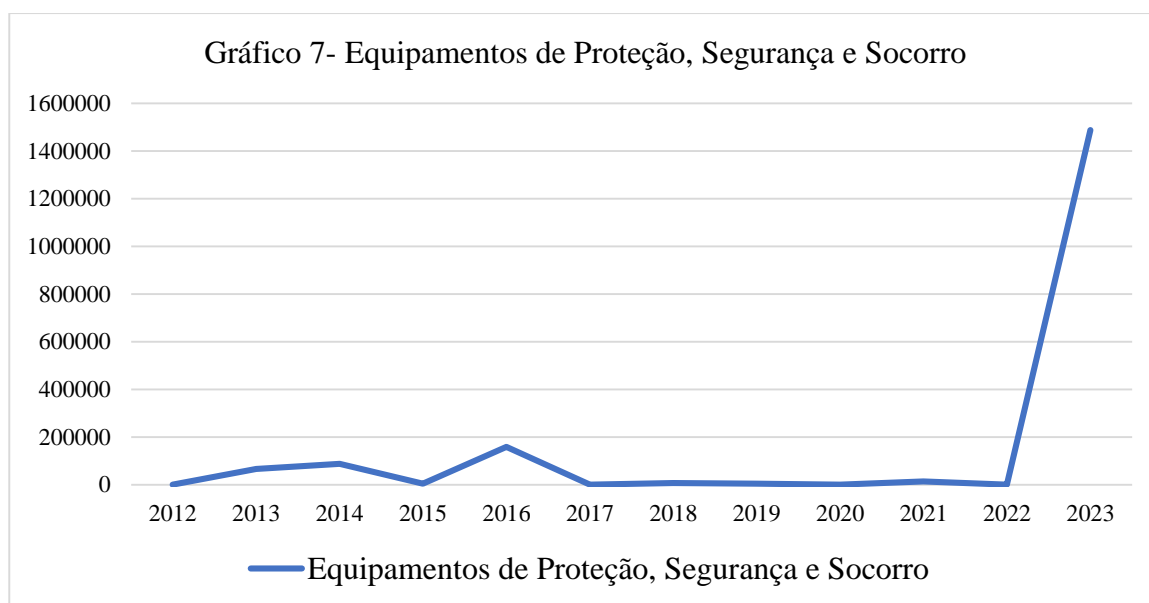
**Tabela 2-** Empenhos com subelementos da despesa consideradas determinantes para o treinamento e capacitação dos policiais militares, bem como para o bom desempenho e segurança no trabalho (em R\$)

PMGO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Contribuição ao fundo de capacitação do servidor público	449.367,50	397.811,00	389.626,12	1.090.990,00	415.783,50	416.727,40	411.035,90	532.278,58	498.386,54	537.585,32	581.460,04
Equipamentos de Proteção, Segurança e Socorro		65.779,00	87.787,25	3.800,00	158.844,44	300,00	6.780,00	3.399,00		13.020,00	
Explosivos e munições			658.025,00		3.987.140,45		3.915.610,00		17.235,52	3.000.340,00	
Locação de viaturas e outros Veículos para Patrulhamento							484.073,46	987.083,88	894.269,30	1.324.089,89	1.242.774,88
Manutenção, Reparo e conservação de Frota de Veículos	60.649,99	58.527,95	61.204,35	112.538,06	311.863,29	538.428,79	385.185,89	212.275,14	336.874,88	258.989,42	504.495,08
Material de Proteção e Segurança (inclusive do trabalho)	500,00	125.404,68	926.256,97	2.156.658,00	10.090,50	3.350,00	3.288.204,17	126.945,00	98.280,00	182.700,00	
Serviço de Treinamento							117.944,08				74.430,00
<b>Total</b>	<b>510.517,49</b>	<b>647.522,63</b>	<b>2.122.899,69</b>	<b>3.363.986,06</b>	<b>4.883.722,18</b>	<b>958.806,19</b>	<b>8.608.833,50</b>	<b>1.861.981,60</b>	<b>1.845.046,24</b>	<b>5.316.724,63</b>	<b>2.403.160,00</b>
<b>Crescimento</b>		<b>26,84%</b>	<b>227,85%</b>	<b>58,46%</b>	<b>45,18%</b>	<b>-80,37%</b>	<b>797,87%</b>	<b>-78,37%</b>	<b>-0,91%</b>	<b>188,16%</b>	<b>-54,80%</b>

Com a análise da tabela 2 é possível determinar que não existe uma regra para que esses gastos sejam realizados uma vez que, a maioria deles não foram realizados todos os anos. Vale ressaltar que os explosivos e munições apresentaram a maior participação no total desses gastos, isso pode ser explicado tanto pela necessidade deles como pelo preço que é mais elevado. Houve um aumento muito expressivo desses gastos em 2018 que foi impulsionado pelo investimento em explosivos e munições e material de proteção e segurança.



O gráfico 6 apresenta os dados da Contribuição ao Fundo de Capacitação do Servidor Público, que possui como finalidade capacitar e qualificar o servidor público por meio de cursos presenciais e a distância e também realizar concursos públicos e processos seletivos. Apesar das capacitações não serem voltadas especificamente para a área de segurança pública, existem diversos cursos sobre gestão, ética e outras áreas que fortalecem e aprimoram as competências para a atuação na PMGO.

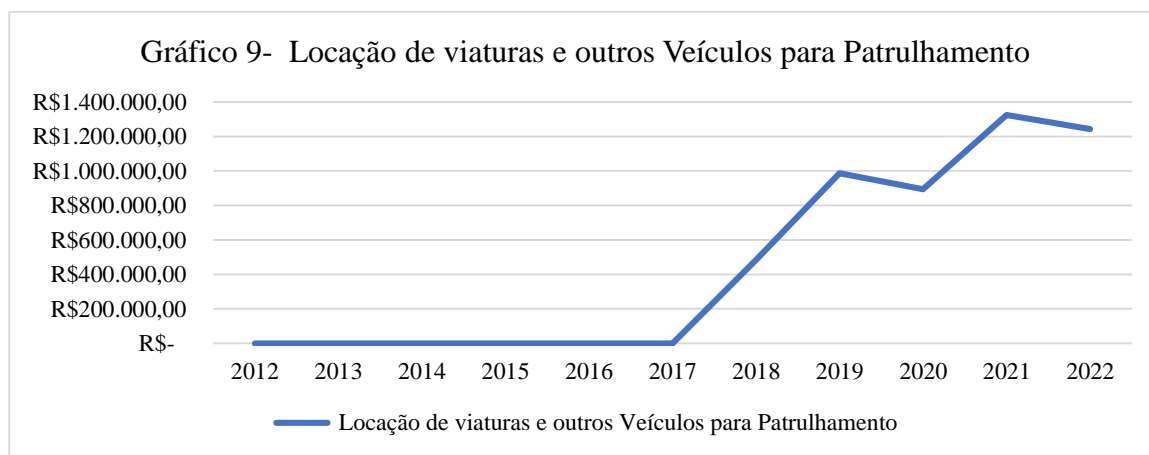


Em relação ao gráfico 7 sobre os Gastos com Equipamentos de Proteção, Segurança e Socorro, o investimento no geral foi baixo se analisado sob a ótica da importância desses

equipamentos para salvaguardar a vida dos policiais. Um fato interessante é que quando analisado o ano de 2023, com dados até setembro o valor empenhado é substancialmente elevado que representa um cenário otimista para a proteção dos servidores.



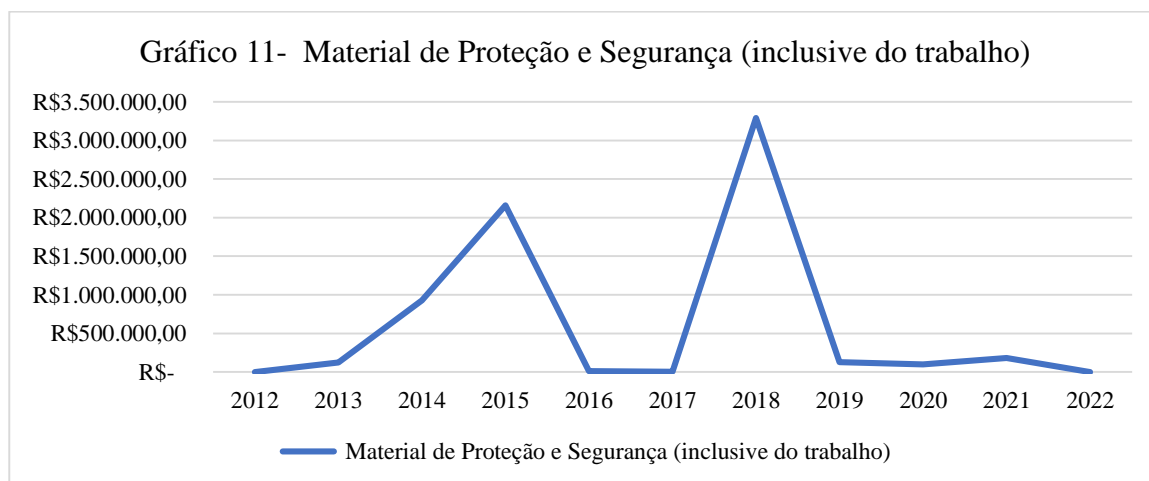
O gráfico 8, por sua vez, traz os gastos com explosivos e munições. Ao ser analisado, foi possível inferir que existe uma certa sazonalidade em relação a compra desses objetos. Aparentemente a estratégia da PMGO é comprar um grande estoque de uma vez só e fazer o controle para que nos próximos períodos não seja necessária a compra. Esse tipo de estratégia demanda um controle de estoque extremamente eficiente, uma vez que a falta de munições e explosivos compromete totalmente o trabalho da PMGO e coloca os policiais em situação de risco extremo.



O gráfico 9 que trata da locação de viaturas e outros veículos para patrulhamento, mostra que a partir de 2018, a PMGO passou a adotar a locação de veículos para sua frota. Essa decisão é muito acertada, uma vez que esses contratos garantem a PMGO uma frota sempre nova, diferentemente do cenário de carros sucateados que já foi o cenário do estado de Goiás.

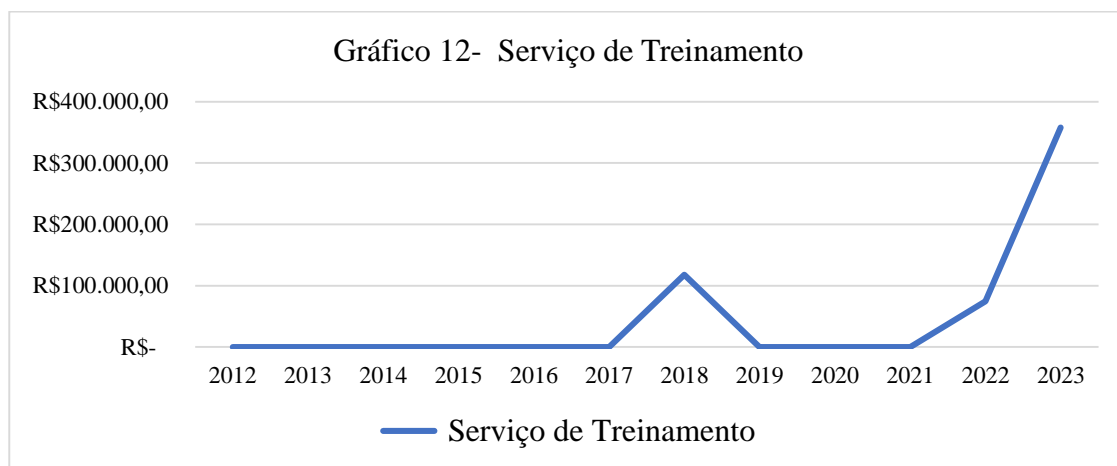


Em contraste com o gráfico 9, o gráfico da traz os gastos com Manutenção, reparo e conservação de Frota de veículo. O que chama a atenção é que apenas em 2018 há os gastos com locação da frota, ou seja, antes disso a frota era própria da PMGO, porém os gastos com manutenção eram baixos o que pode indicar exatamente a falta de manutenção que fazia com que os policiais trabalhassem com veículos inseguros que não garantiam o cumprimento de seu propósito. Sendo assim o aumento desses gastos a partir de 2016 indicam uma preocupação em manter os veículos preparados para atender a demanda de serviço.



No gráfico 11, os gastos com material de proteção e segurança (inclusive do trabalho) indicaram que o último ano que houve um gasto expressivo com esses materiais foi em 2018.

Com a entrada de novos policiais em 2023, é razoável que seja feito um estudo para identificar as necessidades existentes em decorrência do aumento do contingente, para que esses novos servidores também o suporte necessário para realizar o trabalho.



Com base no gráfico 12, gastos com serviço de treinamento foi possível inferir que esses gastos só foram realizados em 2018 e em 2022. O que chama a atenção é que para esse fator foi também utilizado o dado relativo aos empenhos em 2023 até o mês de setembro. Com esse dado percebeu-se que o gasto antes do fim do ano já era 340,84% maior que em 2022. Isso pode ser justificado pelos Cursos de Formação Profissional que estavam sendo realizado durante o ano para os recém aprovados em concursos públicos. De toda forma é um sinal positivo, uma vez que esse gasto recorde irá refletir no melhor preparo dos policiais e com isso maior eficiência da PMGO.

Quanto a falta de gastos periódicos com serviço de treinamento, sinaliza um possível déficit no treinamento dos policiais, em 12 anos, apenas em 3 houve esse investimento. Com os resultados de 2022 e 2023 é possível que esse cenário esteja mudando, mas é necessário aguardar os dados para os próximos anos para que seja confirmado que a administração pública de fato tornando a capacitação de seus servidores uma prioridade para a gestão.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Essa pesquisa teve como objetivo identificar de que forma a Polícia Militar de Goiás têm investido recursos na estrutura, treinamento e remuneração dos policiais militares como forma de aprimoramento do serviço de policiamento. Para alcançar esse objetivo foram estudados e analisados os dados constantes no Portal da Transparência de Goiás.

Como conclusão inicialmente foi encontrado um déficit de pessoal, uma vez que os concursos para selecionar novos servidores não está sendo eficiente para suprir a evasão de servidores da PMGO. Em relação a remuneração, apesar de existir um cenário favorável de aumento de proventos ao longo dos anos, a remuneração ainda está baixa se analisado com os riscos inerentes profissão. O policial é o responsável por garantir a segurança de forma ostensiva e preventiva, sendo a segurança pública um pilar que permite acesso a todos os outros direitos, os profissionais dessa área devem ser sempre valorizados e bem remunerados.

Quando o tema foi os empenhos realizados na PMGO, considera-se que diante da importância dessa organização para a segurança pública e para a sociedade como um todo, os resultados encontrados estão aquém de um universo ideal de valorização da segurança pública, sugere-se que seja feito um estudo para aumentar a prioridade da PMGO nos gastos públicos, pois essa instituição necessita do aumento de recursos para realizar suas atividades de forma mais eficaz.

Sobre o investimento em capacitação, treinamento, estrutura, os resultados apontaram para certa falta de investimento ao longo dos anos em alguns critérios como o serviço de treinamento. Vale ressaltar que existiu uma melhora nos investimentos nessas áreas, indicado que a administração pública tem se importado com a preparação e suporte técnico aos policiais. Essa mudança de mentalidade contribui não só para a segurança e qualidade de vida dos policiais, como para toda a sociedade. Policiais mais preparados, bem remunerados trabalham mais motivados e com isso geram mais resultados na segurança da população.

## REFERÊNCIAS

BASILIO, Marcio Pereira. O desafio da formação do Policial Militar do Estado do Rio de Janeiro: Entre o Modelo Reativo eo Contingencial. **Administración & Desarrollo**, v. 38, n. 52, p. 71-96, 2010. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3731155> . Acesso em: 23 ago. 2023

BOTELHO, Alisson; MADURO, Márcia Ribeiro. A capacitação continuada como fator de desenvolvimento, atualização e assimilação de competências dos policiais militares do comando de policiamento metropolitano. **Nova Hileia| Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**. ISSN: 2525-4537, v. 3, n. 2, 2018. Disponível em: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1287> . Acesso em: 23 ago. 2023

DE LIMA BRILHANTE, Disney. O REFLEXO DA FALTA DE TREINAMENTO DO POLICIAL MILITAR DO INTERIOR DO ESTADO DO AMAZONAS. **Homens do Mato-Revista Científica de Pesquisa em Segurança Pública**, v. 8, n. 1, 2014. Disponível em: <http://revistacientifica.pm.mt.gov.br/ojs/index.php/semanal/article/view/181> . Acesso em: 23 ago. 2023

DOS SANTOS, Fernando Francisco Turbino. A formação permanente em tiro dos policiais militares do estado de Mato Grosso: um recorte para o 1º comando regional. **Homens do Mato-Revista Científica de Pesquisa em Segurança Pública**, v. 16, n. 3, 2017. Disponível em: <http://revistacientifica.pm.mt.gov.br/ojs/index.php/semanal/article/view/344> . Acesso em: 23 ago. 2023

FERREIRA, Rômulo Góes; MELO, Robenil de Souza. A Importância da Preleção Diária na Ativação do Serviço Policial Militar. 2019. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/4437> . Acesso em: 23 ago. 2023

GOIÁS (Estado). Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás e dá outras providências. **Lei N O 8.033, de 02 Dezembro de 1975.**. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/88165/pdf> . Acesso em: 07 ago. 2023.

GOIÁS (Estado). Dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Estado de Goiás e dá outras providências. **Lei N° 8.125, de 18 Junho de 1976.** Disponível em:

<https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/86680/pdf> . Acesso em: 05 ago. 2023.

INSTITUTO MONTE CASTELO (Brasil) (org.). **Mortalidade Policial**. 2023. Disponível em: <https://montecastelo.org/mortalidade-policial/> . Acesso em: 20 ago. 2023

MACÁRIO DE SOUSA JÚNIOR, Geraldo . A ADAPTAÇÃO DE POLICIAIS MILITARES COM RESTRIÇÕES MÉDICAS E REINGRESSOS AO SERVIÇO ADMINISTRATIVO DA PMDF. 2021. Disponível em: <http://repositorioacademico.pm.df.gov.br:8080/jspui/handle/123456789/211> . Acesso em: 23 ago. 2023

SABOYA, Pâmela Costa Landim. A relevância do treinamento técnico-profissional de natureza prática para a prestação de um serviço público de qualidade pela Polícia Militar. 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/52579> . Acesso em: 23 ago. 2023

VAZ, João Eduardo Costa; LAZAROTTO, Adriano Cristiano . A importância do treinamento contínuo em defesa pessoal para a atividade policial militar. **Brazilian Journal of Development**, v. 9, n. 7, p. 21304-21319, 2023. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/61184>. Acesso em: 23 ago. 2023

VENEZ, Hilma da Silva Costa; SOARES, Marcelo Falcão. A capacitação profissional continuada em tiro policial na polícia militar do tocantins. **Aturá-Revista Pan-Amazônica de Comunicação**, v. 2, n. 3, p. 284-305, 2018. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/atura/article/view/5970>. Acesso em: 23 ago. 2023

## ANEXOS

Anexo 1- Servidores PMGO

<b>Servidores efetivos</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Média do Quantitativo de servidores ativos PMGO</b>	12248	11936	13893	12764	12090	12010	13566	13165	12387	11622	10849
<b>Proventos Totais</b>	R\$ 726.502 .094,66	R\$ 754.695 .130,43	R\$ 896.22 3.510,9 2	R\$ 1.042.9 45.869, 73	R\$ 1.096.2 73.378, 40	R\$ 1.215.4 99.186, 79	R\$ 1.460.5 76.089, 38	R\$ 1.676.6 86.732, 83	R\$ 1.644.7 49.555, 53	R\$ 1.583.53 6.853,23	R\$ 1.767.1 05.982, 63
<b>Proventos Mensais por servidor</b>	4.942,9 6	5.269,2 2	5.375,7 8	6.809,0 3	7.556,5 5	8.433,6 5	8.972,3 1	10.613, 02	11.065, 40	11.354,0 4	13.573, 39

Anexo 2- Empenhos em R\$

	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Empenho total</b>	R\$ 14.888.5 07.185,0 1	R\$ 15.862.0 04.334,3 1	R\$ 18.679.6 88.816,4 7	R\$ 18.523.4 09.855,1 4	R\$ 18.281.4 07.406,8 1	R\$ 20.864.1 28.149,4 1	R\$ 21.815.9 44.596,5 2	R\$ 24.312.3 60.402,8 9	R\$ 22.646.3 63.940,9 4	R\$ 28.899.6 20.698,3 4	R\$ 33.702.8 23.758,0 3
<b>Polícia militar</b>	R\$ 900.604. 551,61	R\$ 957.380. 986,36	R\$ 1.150.54 2.695,32	R\$ 1.349.04 3.170,90	R\$ 1.398.53 3.170,61	R\$ 1.574.90 8.860,31	R\$ 1.653.51 4.773,72	R\$ 2.340.26 8.235,98	R\$ 1.747.25 9.330,61	R\$ 1.685.50 2.591,90	R\$ 1.737.43 8.039,42

Freap				R\$ 578,43	R\$ 584.839, 03	R\$ 960.501, 63	R\$ 1.031.97 0,99	R\$ 1.123.91 4,12	R\$ 2.569.54 4,13	R\$ 4.688.90 9,04	R\$ 4.218.32 4,75
Fundo Financeiro do Regime Próprio de Previdência Militar-FFRPPM			R\$ 572.053. 089,93	R\$ 754.089. 530,72	R\$ 831.923. 157,84	R\$ 1.012.10 8.574,46	R\$ 1.123.86 3.563,33	R\$ 1.418.22 3.481,27	R\$ 1.496.07 6.802,14	R\$ 1.636.02 3.329,50	R\$ 1.914.43 9.149,98

Anexo 3- Empenhos áreas estratégicas PMGO

PMGO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Contribuição ao fundo de capacitação do servidor público</b>	449.367,50	397.811,00	389.626,12	1.090.990,00	415.783,50	416.727,40	411.035,90	532.278,58	498.386,54	537.585,32	581.460,04
<b>Equipamentos de Proteção, Segurança e Socorro</b>		65.779,00	87.787,25	3.800,00	158.844,44	300,00	6.780,00	3.399,00		13.020,00	
<b>Explosivos e munições</b>			658.025,00		3.987.140,45		3.915.610,00		17.235,52	3.000.340,00	
<b>Locação de viaturas e outros Veículos</b>							484.073,46	987.083,88	894.269,30	1.324.089,89	1.242.774,88

<b>para Patrulhamento</b>											
<b>Manutenção, Reparo e conservação de Frota de Veículos</b>	60.649,99	58.527,95	61.204,35	112.538,06	311.863,29	538.428,79	385.185,89	212.275,14	336.874,88	258.989,42	504.495,08
<b>Material de Proteção e Segurança (inclusive do trabalho)</b>	500,00	125.404,68	926.256,97	2.156.658,00	10.090,50	3.350,00	3.288.204,17	126.945,00	98.280,00	182.700,00	
<b>Serviço de Treinamento</b>							117.944,08				74.430,00
<b>Total</b>	<b>510.517,49</b>	<b>647.522,63</b>	<b>2.122.899,69</b>	<b>3.363.986,06</b>	<b>4.883.722,18</b>	<b>958.806,19</b>	<b>8.608.833,50</b>	<b>1.861.981,60</b>	<b>1.845.046,24</b>	<b>5.316.724,63</b>	<b>2.403.160,00</b>
<b>Crescimento</b>		<b>26,84%</b>	<b>227,85%</b>	<b>58,46%</b>	<b>45,18%</b>	<b>-80,37%</b>	<b>797,87%</b>	<b>-78,37%</b>	<b>-0,91%</b>	<b>188,16%</b>	<b>-54,80%</b>

