

GESTÃO DE PESSOAS NA 10º COMPANHIA DE POLÍCIA MILITAR DE MORRINHOS-GOIÁS

MANAGEMENT OF PEOPLE AT THE 10TH MILITARY POLICE COMPANY OF MORRINHOS-GOIÁS

DA SILVA, Cleitiano Rosa ¹
SILVA, Bruna Daniella de Souza ²

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de refletir acerca do modelo de Gestão de Pessoas adotado na Polícia Militar do Estado de Goiás, no núcleo de Morrinhos. Trata-se de um estudo, a partir de um mapeamento dos conhecimentos, habilidades e competências técnicas que os servidores possuem, em que se busca convergir estes com aquilo que a instituição necessita. Para tal, foi realizada uma pesquisa de campo com informações institucionais da Polícia Militar do Estado de Goiás, mais precisamente a 10º Companhia de Polícia Militar de Morrinhos, bem como o uso de internet, livros e artigos de sites científicos que tratam do tema Gestão de Trabalho, Gestão de Pessoas, procurando enfatizar a importância deste modelo de gestão para a prestação de um serviço público eficiente e de qualidade na área de segurança. Os principais resultados observados é o de que o contingente atual presente na 10º Companhia de Polícia de Morrinhos é ínfimo, pois conta com 61 policiais ativos além dos 41 em formação, o que se torna inviável para um enfrentamento eficiente da violência, bem como tal número está acima do quantitativo por população em todo o Estado do Centro-Oeste, que conta com 01 PM para cada 393 habitantes. Conclui-se que a adoção de uma política institucional de gestão de pessoas que valorize a força policial é uma ótima ferramenta que melhor alinha aquilo que se espera da Polícia Militar do Estado de Goiás com o que é necessário para se enfrentar os grandes índices de criminalidade.

Palavras-chave: Organização militar. Serviço Público. Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

The present work has the objective of reflecting on the model of People Management adopted in the Military Police of the State of Goiás, in the Morrinhos nucleus. It is a study, based on a mapping of the knowledge, skills and technical skills that the servers have, in which it is sought to converge these with what the institution needs. To this end, a field survey was conducted with institutional information from the Military

¹ Aluno do curso de Formação de Praças do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás – CAPM, gell_2006go@hotmail.com; Morrinhos – GO, Junho de 2018.

² Professora orientadora: Doutora, professor do Programa de Pós-Graduação e Extensão do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás CAPM, brunadani,.souza@gmail.com, Goiânia – GO, Junho de 2018.

Police of the State of Goiás, specifically the 10th Military Police Company of Morrinhos, as well as the use of internet, books and articles from scientific sites dealing with the topic of Management of Work, People Management, trying to emphasize the importance of this model of management for the provision of an efficient and quality public service in the area of security. The main results observed is that the current contingent present in the 10th Morrinhos Police Company is insignificant, since it has 61 active police officers besides the 41 in formation, which becomes impracticable for an efficient confrontation of the violence, as well as number is above the quantitative by population in the entire Central-West State, which has 01 PM for every 393 inhabitants. It is concluded that the adoption of an institutional policy of people management that values the police force is a great tool that best aligns what is expected of the Military Police of the State of Goiás with what is necessary to face the high crime rates.

Keywords: Military organization. Public service. People management.

1 INTRODUÇÃO

A violência tem sido uma constante na sociedade como um todo, não só presente nas grandes metrópoles, mas também no interior. É um fenômeno que só cresce, provocado por inúmeros fatores, tais como a desigualdade social latente, o aumento do desemprego, a precarização das políticas públicas assistencialistas, bem como a corrupção sistêmica e fragilização nas fronteiras do país.

Ademais, em 2016, conforme dados do Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2017, foram registradas 61.283 mortes violentas. Neste mesmo período, se comparado com a Síria, país em conflito declarado desde 2011, foram registradas 44,3 mil mortes, aproximadamente vinte e cinco por cento a menos que o território brasileiro. Tais estatísticas explicitam um cenário transbordante de violência que parece não ter fim ou mesmo estar perto de uma solução.

Cumprir destacar que os reflexos dessa onda de violência não atingem somente os cidadãos civis, como homens, mulheres e crianças, mas também aqueles responsáveis pelo enfrentamento dessa barbárie da criminalidade, as forças policiais.

Neste contexto de violência tão pungente, os órgãos de segurança pública têm se deparado com um desafio duplo: o aumento crescente de baixas de policiais militares e, em outra ponta, a desconfiança da população em relação à instituição policial.

De acordo com dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, o número de policiais mortos na ativa aumentou de 372, em 2015, para 437 em 2016, sendo o

maior número entre policiais militares, civis e guardas-municipais, respectivamente. O estado que lidera esse triste ranking é o Rio de Janeiro que, em 2017, registrou 83 policiais mortos em serviço ou em decorrência da profissão. Já São Paulo (16 mortes) e Minas Gerais (12 mortes) ficaram em 5º e 6º lugares, respectivamente, segundo a Ordem dos Policiais do Brasil. Novamente, tais números não encontram guarida se comparados a outros países, como, por exemplo, os Estados Unidos, país em que morrem, em média, 80 policiais por ano.

Outro reflexo desse ambiente de “guerra civil” é a falta de percepção e confiança do cidadão nos órgãos de segurança pública. Pesquisa realizada pelo Datafolha, em 2017, revela que o cidadão não confia na polícia como órgão de repressão ao crime, em que muitos (49%) temem sofrer algum tipo de violação por parte da força policial. Tais números talvez estejam relacionados ao forte papel de repressão dos órgãos de segurança pública em repressões políticas ou manifestações populares, como no período da Ditadura.

Para que se possa alterar esse cenário brasileiro de brutalidade e selvageria em que todos, o cidadão e a polícia, são atingidos direta ou indiretamente, há a necessidade de uma reformulação nos órgãos de segurança pública, mais precisamente no processo de formação e gestão de novos profissionais, de modo a adequarem-se às mudanças políticas, econômicas, tecnológicas e sociais recentes da sociedade hodierna, a fim de responder, de forma eficaz e eficiente, às demandas de segurança pública apresentadas.

Uma das questões relacionadas a tal problemática e carente de uma reformulação, a meu ver, está relacionada ao processo formativo e gestão de recursos humanos das forças policiais, para que ela seja vista de forma positiva pela população, sem a identificação com atos de brutalidade e violência os quais são comumente associados.

Para tal, há a necessidade de se desenvolver competências e habilidades que lhes permitam resolver conflitos e crises como, por exemplo, desde familiares a ações de policiamento ostensivo que reflitam os tempos atuais, em uma sociedade democrática de direito, dentro dos princípios de legalidade, de tal modo a evitar também o enorme número de baixas de policiais. Neste cenário, a Gestão de Pessoas é uma ótima ferramenta para se promover uma melhor gestão e otimização dos serviços públicos no que tange à segurança pública e à atividade policial.

Assim, o presente artigo tem como tema-alvo a análise da gestão de pessoas em um dos braços da segurança pública do Estado, a Polícia Militar de Goiás, no Núcleo de Morrinhos. Por compreender a importância deste tema para as instituições de segurança pública, o objetivo deste trabalho é discutir acerca do modelo de Gestão de Pessoas utilizado pela Polícia Militar de Goiás, circunscrita ao núcleo de Morrinhos.

Em relação à metodologia de pesquisa, foi realizada uma pesquisa de campo em que se trabalhou com dados institucionais da 10ª Companhia de Polícia Militar de Morrinhos, além do uso de internet e artigos científicos que versam sobre Gestão de Trabalho e Gestão de Pessoas.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Para refletir acerca da gestão de pessoas na 10ª Companhia da Polícia Militar do Núcleo de Morrinhos, faz-se relevante apresentar alguns conceitos básicos importantes, a saber, os conceitos de organização, organização militar, carreira, progressão, competência e gestão por competências.

Uma organização é uma estrutura criada para se atingir determinados objetivos e resultados. No contexto administrativo, a organização é vista como um conjunto de pessoas que desempenham papéis determinados para a confecção de bens e serviços.

No dizer de Cury (2000, p. 116), a organização é um sistema planejado de esforço cooperativo no qual cada participante tem um papel definido a desempenhar e deveres e tarefas a executar.

Já Chiavenato (2009), destaca que:

A organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas. A cooperação entre elas é essencial para a existência da organização. Uma organização só existe quando: 1. Há pessoas capazes de se comunicarem e que 2. Estão dispostas a participar e a contribuir com ação conjunta, 3. A fim de alcançarem um objetivo comum (CHIAVENATO, 2009, p.8).

Cabe pontuar que existe uma gama de instituições, como, por exemplo, indústrias, comércios, serviços, organizações públicas e militares, configurando-se em sistemas extremamente complexos. Essa complexidade está atrelada às características

que as grandes organizações possuem, a saber: complexidade, ausência de identificação, padronização, personalização e especialização e à proliferação de funções e tamanho.

Chiavenato (2009) esmiúça suas características, sendo: i) complexidade; ii) anonimato; iii) rotinas padronizadas; iv) estruturas personalizadas não oficiais; v) tendência à especialização e vi) tamanho.

Em relação à *complexidade*, Chiavenato (2007) pontua que as organizações são distintas dos grupos e sociedades em termos de complexidade estrutural. A complexidade estrutural refere-se à diferenciação horizontal da organização. À medida que novos níveis verticais surgem com a hierarquia para melhor controle e regulação, aumenta a complexidade vertical. Assim, muitos autores referem-se a organizações altas (com muitos níveis hierárquicos) e organizações chatas (com poucos). Enquanto, nos pequenos grupos, os membros se relacionam face a face e as grandes organizações dependem de níveis intermediários para coordenar e integrar as atividades das pessoas. A interação passa a ser indireta.

No *anonimato*, a ênfase é colocada sobre as tarefas ou operações e não sobre as pessoas. O importante é que a operação seja executada, não importa por quem. Ainda segundo o autor, as rotinas padronizadas servem para operar procedimentos e canais de comunicação. Apesar da atmosfera impessoal, as organizações apresentam a tendência de desenvolver grupos informais face a face dentro delas.

Já as *estruturas personalizadas não oficiais* constituem a organização informal que funciona em paralelo com a estrutura formal. A *tendência à especialização* refere-se à separação das linhas de autoridade formal daquelas de competência profissional ou técnica.

E, por último, *o tamanho* ou porte é um elemento final e intrínseco às grandes organizações, pois decorre do número de participantes e de órgãos que formam sua estrutura organizacional (CHIAVENATO, 2009, p. 9).

Como se observa, as organizações são essenciais para as empresas e instituições, sejam elas públicas ou particulares. A Polícia Militar caracteriza-se por ser uma subcategoria de organização, vista como um conjunto de pessoas que integram unidades, formações, grupos e outros agrupamentos militares organizacionais.

Apresenta, além das características tradicionais de complexidade, anonimato, padronização, especialização, também a hierarquia e ou cadeia de comando e a disciplina, conforme preconiza o capítulo 3, art. 144, § 5, 6 e 7 da Constituição

Federal (2018), bem como o capítulo 3, art. 100, da Constituição do Estado de Goiás (2018), vistas como um braço das Forças Armadas no Estado.

No que tange à Polícia Militar do Estado de Goiás, esta foi criada em 1858, a partir da Resolução nº 13, sancionada pelo presidente da ‘Província de Goyaz’, cujo efetivo era, naquela época, composto por 01 tenente, 02 alferes, 02 sargentos, 01 furriel e 41 praças. Desde a sua criação, a instituição recebeu variadas denominações, a saber: Força Policial de Goyaz, Batalhão de Polícia de Goyaz e, por último, em 1935, Polícia Militar de Goiás (PEREIRA, 2003).

Segundo o sítio eletrônico Stive (2017), recentemente foi realizada uma descentralização do Comando de Policiamento do Interior e da Capital, a fim de conferir maior agilidade nas respostas às situações detectadas, sendo configurado da seguinte forma:

- 1º Comando Regional de Polícia Militar – Goiânia;
- 2º Comando Regional de Polícia Militar – Aparecida de Goiânia;
- 3º Comando Regional de Polícia Militar – Anápolis;
- 4º Comando Regional de Polícia Militar – Goiás;
- 5º Comando Regional de Polícia Militar – Luziânia;
- 6º Comando Regional de Polícia Militar – Itumbiara;
- 7º Comando Regional de Polícia Militar – Iporá;
- 8º Comando Regional de Polícia Militar – Rio Verde;
- 9º Comando Regional de Polícia Militar – Catalão;
- 10º Comando Regional de Polícia Militar – Ceres;
- 11º Comando Regional de Polícia Militar – Formosa;
- 12º Comando Regional de Polícia Militar – Porangatu;
- 13º Comando Regional de Polícia Militar – Posse;
- 14º Comando Regional de Polícia Militar – Jataí.
- 15º Comando Regional de Polícia Militar – Goianésia

A Lei 8.033, de 02 de dezembro de 1975 é o estatuto que versa sobre toda a polícia militar do referido estado.

De acordo com o instrumento legal supracitado:

Art. 2º - A Polícia Militar é uma instituição permanente e regular, destinada à manutenção da ordem pública do Estado, sendo considerada força auxiliar reserva do Exército. A sua subordinação ao Secretário da Segurança Pública é estritamente operacional, nos termos do artigo 4º do Decreto-Lei Federal nº 667, de 2 de julho de 1969, e do Regulamento para as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares (R-200), aprovado pelo Decreto Federal nº 66.862, de 8 de julho de 1970.

Art. 3º - Os integrantes da Polícia Militar do Estado de Goiás, em razão da destinação constitucional da Corporação e em decorrência das leis vigentes, constituem uma categoria especial de servidores públicos estaduais e são denominados Policiais-Militares.

§ 1º - Os Policiais-Militares encontram-se em uma das seguintes situações:

I - Na ativa:

- a) os Policiais-Militares de carreira;
- b) os incluídos na Polícia Militar voluntariamente durante os prazos a que se obrigarem a servir;
- c) os componentes da reserva remunerada quando convocados, e
- d) os alunos de órgãos de formação de Policiais-Militares da ativa.

II - Na inatividade:

- a) na reserva remunerada, quando pertencem à reserva da Corporação e percebem remuneração do Estado, porém sujeitos, ainda, à prestação de serviço na ativa, mediante convocação;
- b) reformados, quando, tendo passado por uma das situações anteriores, estão dispensados, definitivamente, da prestação de serviço na ativa, mas continuam a perceber remuneração do Estado (GOIÁS, 2018).

E, no caso específico da Polícia Militar da cidade de Morrinhos, mais precisamente a 10º Companhia Policial de Morrinhos, esta está vinculada ao 6º Comando Regional de Itumbiara, a qual abrange, ainda, as cidades de Pontalina, Cromínia, Mairipotaba e Professor Jamil.

Acredito que, em relação a Morrinhos, o intuito é refletir acerca da necessidade de aumento de efetivo policial, pois, em qualquer organização, tanto privada quanto pública ou mesmo militar, a falta de recursos humanos traz como consequência a queda na qualidade da prestação do serviço.

Cumprе destacar que a atividade policial militar lida diariamente com o risco de vida, em virtude de possibilitar aos seus membros o contato com situações estressantes como, por exemplo, troca de tiros e acidentes automobilísticos, cujas vítimas são, em sua maioria, terceiros e os próprios policiais, conforme dados do G1 (2017).

Em relação ao Brasil, o país tem um dos maiores índices de violência se comparado a outros países. Segundo o Atlas da Violência, produzido pelo Instituto de Pesquisa Aplicada (Ipea), em 2015, foram 59.080 homicídios, configurando em 28,9 mortes por cada 100 mil habitantes.

Com esses dados, segundo o G1, o país ocupa a 7º colocação, atrás de países como El Salvador (1º), Venezuela (3º) e África do Sul (5º) e perdendo para a Colômbia (8º), este último conhecido pela sua produção e cultivo de cocaína para o mundo.

Entretanto, a despeito do aumento de processos seletivos para admissão de novos policiais a fim de atender a essas demandas da sociedade em relação à criminalidade e segurança pública, também tem crescido o número de policiais militares

vitimados (mortos ou feridos) em serviço ou que adquirem alguma doença laboral, segundo dados do Jornal Hoje (2018).

Segundo relatório técnico do projeto sobre vitimização, letalidade e saúde ocupacional nas Polícias Civil e Militar do Estado de São Paulo produzido por Muniz (2011), no período de 2005 a 2009, 146 policiais civis e militares foram mortos, sendo 2.437 feridos durante o serviço.

O referido relatório ainda destaca alguns dados também relevantes, a saber: a) entre 2005 e 2009, 146 policiais foram mortos e 2.437 foram feridos, durante o serviço, cuja maioria era na Polícia militar; b) a taxa de mortos e feridos, por 10.000 policiais, diminuiu significativamente, a partir de 2007; c) no curso desses cinco anos analisados, a chance de um policial militar se vitimar variou de 1,8 a 3 vezes; d) a quantidade de mortes por grupo de 10.000 policiais, nas duas polícias, foi razoavelmente próxima, mas a quantidade proporcional de feridos foi sensivelmente maior na Polícia Militar; e) os casos de vitimização em serviço comprometeram, em média, cerca de 0,5% e 0,2% dos efetivos das polícias militar e civil, respectivamente.

No caso da polícia militar, o total de baixas policiais resultantes das mortes e ferimentos provocados no exercício da atividade policial aproxima-se, anualmente, do efetivo de um BPM de porte médio; e f) entre 2005 e 2009, 4.344 pessoas foram vitimadas pelas polícias no Estado de São Paulo, das quais 53% foram mortas e 47% feridas. 91% das 2.323 mortes e dos 2.021 ferimentos provocados por policiais, em serviço e na folga, resultaram de confrontos com a polícia militar. Houve um aumento da letalidade policial em 2009, invertendo a queda observada nos dois anos anteriores. (MUNIZ, 2011, p.5).

O estresse provocado pela peculiaridade do trabalho policial acarreta ausência de motivação e insatisfação dos policiais. De acordo com pesquisa realizada por Barbosa et al. (2016) com servidores civis e militares do Complexo de Saúde da PMGO (CSPMGO), em que 71,6% dos entrevistados eram militares, os quais, quando questionados se estavam satisfeitos com o cargo e se o seu trabalho era fonte geradora de realização profissional, responderam que seu trabalho raramente gera realização profissional, bem como estavam insatisfeitos com o seu fazer profissional, cujos fatores motivadores são: salário e falta de reconhecimento de suas funções.

Sendo as pessoas, no interior da organização, as únicas capacitadas para conduzi-la à excelência e ao sucesso, conforme a sua missão e objetivo, é necessária

uma gestão eficaz e eficiente destas. E, no contexto da organização da Polícia Militar de Goiás, a gestão de pessoas seria uma ótima ferramenta para diminuir e ou amenizar essas problemáticas supracitadas, encontrando terreno fértil para o aperfeiçoamento das suas práticas de gestão.

No dizer de Gil (2009, p.17), “Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais, quanto individuais”.

Para Ivancevich (2008):

Hoje, por causa do reconhecimento da importância crucial das pessoas, a gestão de RH, em um número cada vez maior de organizações, tem se tornado fundamental no desenvolvimento de planos estratégicos. Os planos e as estratégias da organização e dos recursos humanos estão fortemente interligados. As estratégias de gestão de RH devem refletir claramente a estratégia organizacional relacionada às pessoas, aos lucros e à eficácia geral. É esperado do gestor de recursos humanos, assim como de todo gestor, que desempenhe papel fundamental no aperfeiçoamento das habilidades dos funcionários e na lucratividade da empresa (IVANCEVICH, 2008, p. 8).

Para Chiavenato (2010),

Na Era da Informação, as organizações requerem agilidade, mobilidade, inovação e mudança necessárias para enfrentar as novas ameaças e oportunidades em um ambiente de intensa mudança e turbulência. Os processos organizacionais – os aspectos dinâmicos – tornam-se mais importantes do que os órgãos – os aspectos estáticos – que interligam a organização. Os órgãos – como departamentos ou divisões – tornam-se provisórios e não definitivos, os cargos e funções passam a ser definidos e redefinidos em razão das mudanças no ambiente e na tecnologia, os produtos e serviços passam a ser continuamente ajustados às demandas e necessidades dos clientes. Em organizações mais expostas às mudanças ambientais, a estrutura organizacional abandonou órgãos fixos e estáveis para basear-se em equipes multifuncionais de trabalho com atividades provisórias voltadas para missões específicas e com objetivos definidos. Surge a organização virtual, que passa a funcionar sem limites de tempo, de espaço ou distância, com um uso totalmente diferente do espaço físico (CHIAVENATO, 2010, p. 37).

E até mesmo as organizações militares, como a Polícia Militar do Estado de Goiás, devem fazer uso da Gestão de Pessoas por meio de algumas práticas, como o emprego eficiente das qualificações e habilidades dos seus integrantes frente aos objetivos operacionais da organização. Para tal, faz-se também necessária a adoção daquilo que se pode chamar de Gestão por Competências.

Fleury e Fleury (2001) conceituam a competência como um conjunto de atributos que o indivíduo possui no desempenho do seu fazer profissional, os quais incluem conhecimentos, habilidades e atitudes.

Acredito que tais elementos são imprescindíveis para a atividade policial militar, pois são ferramentas que podem melhorar e otimizar a Gestão de Pessoas relacionadas à organização militar, a fim de uma prestação mais eficaz e eficiente do serviço de segurança pública promovida pelo Estado.

3 METODOLOGIA

O presente artigo buscou estudar a importância da gestão de pessoas e ou recursos humanos para uma maior eficácia na atividade exercida pela Polícia Militar do Estado de Goiás.

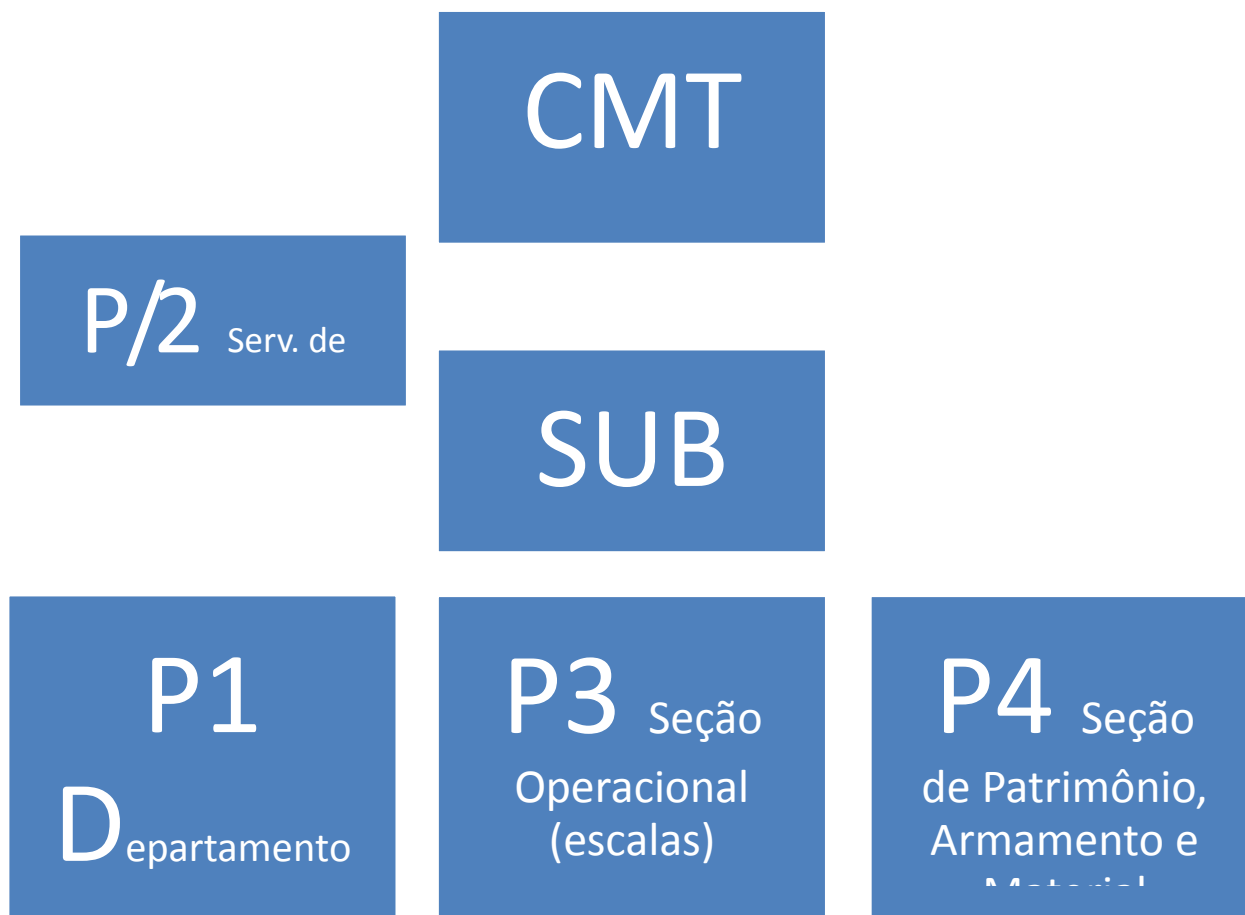
Assim, para a confecção deste trabalho, foi utilizada como metodologia a pesquisa de campo, por meio de dados e informações estatísticas colhidas em sítios eletrônicos, em rede interna e periódicos da Polícia Militar do Estado de Goiás mais precisamente referente à 10ª Companhia da Polícia Militar do Núcleo de Morrinhos. Neste contexto, foram buscados nos dados institucionais a quantidade de policiais no referido núcleo, bem como a sua especialidade/graduação.

Ademais, foi também utilizado referencial bibliográfico, por meio da leitura de obras, artigos e pesquisas em sítios relacionados à temática em tela. Inicialmente, por meio da consulta dos referenciais bibliográficos, foi explicitada a importância da utilização de instrumentos relacionados à gestão de pessoas no ambiente organizacional militar, para uma melhor otimização dos serviços prestados pelos policiais, levando-se em conta as características da organização militar.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Gestão de Pessoas na Polícia Militar do Estado de Goiás segue basicamente a mesma de outros estados, focada em uma gestão espelhada no Exército Brasileiro, com um regulamento interno que norteia e detalha as funções realizadas pelos seus integrantes. No organograma militar da Polícia do Estado de Goiás, os agentes responsáveis pelas tarefas e atividades são divididos em: comandante, subcomandante, P1, P2, P3 e P4. O gráfico abaixo explicita as distribuições de trabalho no ambiente militar da Polícia do Estado de Goiás:

Gráfico 1: Organograma de trabalhos da 10ª Companhia Independente de Polícia Militar de Goiás



Fonte: 10ª Companhia Independente de Polícia Militar de Goiás (2018).

O posto de comandante, na hierarquia militar, é responsável pela gestão e comando de subordinados, neste caso, os que estão abaixo da linha hierárquica. É atribuído a uma pessoa, quase sempre com uma patente acima de tenente, com a função de chefiar um batalhão, uma unidade ou uma subunidade.

O subcomandante está logo abaixo na hierarquia militar e é responsável pelo contato direto com o comandante. É visto como um substituto do Comandante nas situações de vacância e impedimento deste, bem como dar suporte e assessoria ao Comandante.

A P1 é a seção e ou departamento responsável pelas comunicações internas relacionadas aos policiais militares, como, por exemplo, remoção de servidor, processos administrativos, etc.

A P2 é a responsável pelo trabalho de inteligência e investigação na polícia militar, tanto na tropa, como observação de regras de má-conduta dos policiais, como em crimes e infrações.

A P3 é a seção operacional, responsável pela confecção das escalas dos policiais.

A P4 é a seção de patrimônio, responsável pela gestão dos materiais utilizados no ambiente militar, como, por exemplo, guarda e conservação de armamentos.

E, para realizar o trabalho policial, tanto preventivo quanto repressivo, de forma eficiente e efetiva, é necessário um grande número de material humano, isto é, de pessoas, configurando-se na organização preconizado por Cury (2000, p. 16), como um sistema organizado e planejado de pessoas, em que cada um desempenha um papel, num todo coletivo.

Entretanto, o que se tem observado nos últimos anos é a diminuição de investimentos pelos governos na área de Segurança Pública, o que reflete, de forma direta, na diminuição de efetivo nas forças policiais e vai na contramão do que defende Chiavenato (2009), ao esmiuçar as características que compõem uma organização, sendo uma delas o “tamanho”, o que ele considera como um elemento final na estrutura organizacional para se atingir o seu propósito.

Assim, tem-se uma combinação explosiva: uma população crescente e uma força policial diminuta e que não acompanha esses números, configurando-se em um aumento da criminalidade e da sensação de insegurança.

Para driblar tal cenário de ausência de investimento, os comandantes autorizam os seus subordinados a aumentarem a sua carga horária, por meio das chamadas “horas extras”, o que culmina em uma quantidade de trabalho excessiva e prejudicial, não só ao policial que é instado a trabalhar além do que preconiza a Constituição Federal, em seu artigo 5º, a qual preconiza uma carga horária não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, bem como ao cidadão, que não tem garantida a segurança, de forma eficiente e eficaz, de que deveria dispor.

A Portaria nº 2550, de 09 de julho de 2012, que trata da jornada de trabalho da Polícia Militar do Estado de Goiás, fixa a carga horária de trabalho máxima de 12 (doze) horas, em intervalos de 12 (doze) horas de repouso. Entretanto, extraoficialmente, o que se observa é que tal prática tem sido ignorada em muitos

batalhões, em que o policial trabalha em escala 24X72, por exemplo, e ainda é convocado pelo seu superior para atividades extraordinárias, configurando-se em um trabalho excessivo que pode vir a prejudicar a sua saúde física e mental.

Em relação à 10ª Companhia da Polícia Militar de Morrinhos, tem-se um efetivo total de 132 agentes, sendo 79 no setor Operacional, 12 no Administrativo e 41 soldados em formação. Na subdivisão operacional, tem-se 79 policiais militares, incluindo 05 do Grupo de Policiamento Tático e 04 da P2.

No que se relaciona à divisão do efetivo da 10ª Companhia nas cidades, tem-se a seguinte distribuição: i) Morrinhos, com 61 policiais ativos + 41 em formação, subdivididos em 09 no Administrativo e 52 no Operacional, sendo 05 do Grupo de Policiamento Tático e 04 da P2; ii) Pontalina, com 14 policiais, sendo 02 Administrativos e 02 no Operacional; iii) Cromínia, com 09 policiais, 01 no Administrativo e 08 no Operacional; iv) Mairipotaba, com 04 policiais; e v), Professor Jamil, com 03 policiais.

Sendo a cidade de Morrinhos, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE (2017), com uma população estimada em 45.382 habitantes, pode-se dizer que a cidade conta com 01 policial militar para 445 habitantes, o que está de acima do registrado em todo o Estado do Centro-Oeste, que conta com 01 PM para cada 393 habitantes, segundo dados do IBGE (2015) constantes no Perfil dos Estados e Municípios Brasileiros de 2014.

Ademais, cumpre destacar que, dos 102 policiais lotados em Morrinhos atualmente, dos quais têm-se 41 em formação, grande parte destes, ao final do processo, serão redistribuídos para as outras localidades, o que fará aumentar esse índice de relação entre o número de policiais e a população.

O efeito disso tudo é evidente: têm-se menos policiais nas ruas em determinadas localidades para atender uma população que cresce exponencialmente. E, para dar conta dessa demanda, estes são pressionados a realizar as chamadas ‘horas extras’, o que afeta de sobremaneira a sua saúde física e mental, conforme Barbosa et al. (2016.), o qual destaca, em sua pesquisa, a falta de motivação dos policiais militares em decorrência do estresse e pressão que sofrem no seu fazer profissional.

Neste sentido, são necessárias algumas ações por parte do poder público a fim de mudar esse cenário, seja de forma direta, por meio da realização de mais

concursos para a área de segurança pública, com o objetivo de se aumentar o efetivo policial para dar conta das questões de segurança.

De forma indireta, isto é, no âmbito interno da organização militar, devem ser realizadas práticas de gestão de pessoal, por meio de um planejamento estratégico, de modo a identificar as situações e fatores que impactam na prestação eficiente da atividade policial, bem como a implementação de uma política de gestão que valorize as pessoas que realizam a atividade policial, como, por exemplo, identificação de suas habilidades e competências, de forma a redistribuí-lo para atividades mais relacionadas às suas competências.

Com isso, após análise de tais dados e informações, foi possível reafirmar a necessidade de inserção de uma política institucional de gestão de pessoas, a fim de prover subsídios para a redução dos índices de criminalidade na região e, conseqüentemente, promover uma maior eficácia na prestação do serviço de segurança pública pela Polícia Militar de Goiás.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente à pesquisa de campo realizada sobre a 10ª Companhia Militar de Goiás, núcleo Morrinhos, aliado às bibliografias pesquisadas, conclui-se acerca da necessidade da adoção de uma política de gestão de pessoas que identifique, no âmbito da Polícia Militar do Estado de Goiás, as habilidades e competências essenciais ao funcionamento da organização, relacionando estas com aquelas que o servidor possui.

Da referida pesquisa, observa-se também que a adoção deste modelo de gestão de pessoas tende a valorizar o policial militar, de modo a fazer com que este se veja como parte integrante da organização, de modo a motivá-lo.

Em consequência, obtém-se a melhora na prestação do serviço público na área de segurança pública, com a redução nos índices de criminalidade.

REFERÊNCIAS

ATLAS DA VIOLÊNCIA. Disponível em:
http://ipea.gov.br/portal/images/170609_atlas_da_violencia_2017.pdf. Acesso em: 21 fev. 2018.

BARBOSA et al. Aspectos motivacionais e satisfação no trabalho no complexo de saúde da polícia militar do estado de Goiás. **Revista Brasileira Militar de Ciências**, vol. 1, n. 3, Goiânia, jul. 2016. Disponível em: <<http://rbmc.org.br/wp-content/uploads/2016/12/revista-rbmc-novembro-2016.pdf>>. Acesso em: 22 jan. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 03 jan. 2018.

_____. **Constituição do Estado de Goiás**. Disponível em:
<http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/constituicoes/constituicao_1988.htm>. Acesso em: 18. jan. 2018.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CURY, A. **Organização e métodos: uma visão holística**. – 7. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000.

DATAFOLHA. Disponível em:
<<http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2017/07/1898059-metade-dos-brasileiros-tem-medo-de-sofrer-violencia-policia-shtml>>. Acesso em: 23 fev. 2018.

FISCHER, A. L.; F.RANÇA, A. C. L. **As pessoas na organização**. 2. ed. São Paulo: Genti, 2002.

FLEURY, M. T. L., & FLEURY, A. (2001). Construindo o Conceito de Competência. **Revista Administração Contemporânea**, ed. 5., p.183-196, 2001.

G1. #MapaDoCrime: casos de mortos em intervenções policiais crescem 60%; mortes

de policiais também preocupam. Disponível em: <<https://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/mapadocrime-casos-de-mortos-em-intervencoes-policiais-crescem-60-mortes-de-policiais-tambem-preocupam.ghtml>>. Acesso em: 21 fev. 2018.

_____. País tem um 1 pm para cada 473 habitantes, diz IBGE. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2015/08/pais-tem-1-pm-para-cada-473-habitantes-diz-ibge.html>>. Acesso em: 02 mai. 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo, Atlas, 2007.

GOIÁS. **Lei nº 8.033**, de 02 dezembro de 1975. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1975/lei_8033.htm>. Acesso em: 17 jan. 2018.

HOJE. **Aumenta morte de policiais em Goiás**. Goiânia, 28 jan. 2018. Disponível em: <<http://www.ohoje.com/noticia/cidades/n/144239/t/aumenta-mortes-de-policiais-em-goias>>. Acesso em: 21 fev. 2018.

IVANCEVICH, J. M. **Gestão de recursos humanos**. 10. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

PMGO: como funciona a Polícia Militar do Estado de Goiás? Disponível em: <<https://www.stive.com.br/4137-policia-militar-do-estado-de-goias.html>>. Acesso em: 25 jan. 2018.

MARÉS, C. Senador diz que Brasil teve 4 vezes mais mortes do que a Síria. Será? **Revista Piauí**. 22 fev. 2018. Disponível em: <<http://piaui.folha.uol.com.br/lupa/2018/02/22/intervencao-senado-votacao/>>. Acesso em: 22 fev. 2018.

MELLO, C. A. B. **Curso de Direito Administrativo**. 32ª edição. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

MUNIZ, J. O. **Vitimização, letalidade e saúde ocupacional no Rio de Janeiro: sugestões para um programa de ação federativa**. 2011. Disponível em: <http://www.justica.gov.br/sua-seguranca/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/download/outras_publicacoes_externas/pagina-2/69estudo-explo-sob-vitimizacao-letalidade-e-saude-ocupacional-de-pc-e-pm-rj.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2018.

ORDEM DOS POLICIAIS DO BRASIL. Disponível em: < <http://opb.net.br/>>. Acesso em: 23 fev. 2018.

PEREIRA, E. G. **A criação da academia da polícia militar de Goiás**. 2003. Disponível em: <https://pos.historia.ufg.br/up/113/o/03_-_A_Cria%C3%A7%C3%A3o_da_Academia_da_Pol%C3%ADcia_Militar_de_Goi%C3%A1s_-_Elio_Gomes_Pereira.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2018.

RIBEIRO, A. L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.