

O PROVIMENTO DE CARGOS NA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS E OS IMPACTOS DEVIDO A FALTA DE REGULARIDADE DE CONCURSO PÚBLICO

THE PROVISION OF CHARGES THE MILITARY POLICE OF GOIÁS AND THE IMPACTS DUE TO THE LACK OF REGULARITY OF PUBLIC COMPETITION

MOURA, Diego Jesus¹
VILARINHO, Tatiane Ferreira²

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo estudar os cargos na PMGO e os possíveis impactos relativos a falta de regularidade de concurso público. Especificamente, verificar a quantidade de efetivo que entrou e saiu na instituição nos últimos 06 anos, o percentual do efetivo disponibilizado ao exercício da atividade fim e atividade meio, comparar o efetivo real com o estabelecido em lei. .A metodologia utilizada foi por meio da análise documental relacionada ao efetivo da PMGO. Com base nos dados extraídos foi possível fazer uma prospecção de quantidade de vagas necessárias para o alcance dos 30.741 cargos previstos na Lei n. 17.866, de 17 de Dezembro de 2012. Ao final concluiu-se que serão necessárias, para o atingimento da Lei retro mencionada, o provimento aproximado de 19.200 cargos e que os concursos devem se dar de forma regular e periódica. O trabalho mostrou-se relevante para a gestão estratégica de recursos humanos da PMGO pois trouxe informações que possibilitarão ao setor responsável pelo gerenciamento de sua força de trabalho uma melhor visualização de seus pontos de melhoria, possibilitando uma administração mais eficiente do maior bem que instituição possui, seus trabalhadores

Palavras-chave: Concurso Público. Provimento de cargos na PMGO. Policiamento ostensivo e ordem pública. Gestão do efetivo PMGO.

ABSTRACT

This study aims to study the positions in the PMGO and the possible impacts related to the lack of regularity of public tender. Specifically, to verify the amount of cash that came in and out of the institution in the last 6 years, to verify the percentage of the cash available to the exercise of the activity and the average activity, to compare the actual effective with the established in law. . The methodology used was through documentary analysis related to PMGO staff. Based on the data extracted, it was possible to survey the number of vacancies necessary to reach the 30,741 positions provided for in Law n.

¹ Aluno do Curso de Formação de Oficiais, do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás (CAPM), diegokbeca@hotmail.com: Goiânia – GO, novembro de 2018.

² Professora orientadora: Doutora, Professora do Programa de Pós-Graduação e Extensão do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás, tftteen@gmail.com, Goiânia – Go, novembro de 2018

17,866, dated December 17, 2012. In the end, it is concluded that 19,182 positions will be required for the achievement of the aforementioned Law, and that tenders must be submitted on a regular and regular basis. The work showed significant relevance to PMGO's strategic human resources management because it has provided information that will enable the sector responsible for the management of its workforce to better visualize its improvement points, enabling a more efficient administration of the greatest asset that the institution possesses, their workers

Keywords: Public Tender. Provision of positions at PMGO. Ostensive policing and public order. Management of effective PMGO.

1 INTRODUÇÃO

O Brasil, sendo um país que possui como regime de governo a democracia, instituiu na Constituição Federal que ao Estado Democrático de Direito é destinado a assegurar o exercício dos direitos e garantias fundamentais, como por exemplo: a liberdade, a igualdade, a justiça, a segurança, o bem-estar e o desenvolvimento, como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, formada na conformidade social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias (BRASIL, 1988).

Assim, no que diz respeito à segurança, verifica-se que a violência tem apresentado um elevado aumento nos últimos anos. Pesquisas realizadas recentemente, além de apontar os índices da violência no Brasil indicam também alternativas para o enfrentamento dessa violência. Uma das alternativas sugeridas é a ampliação do número de agentes envolvidos com a segurança pública. Sabe-se que a forma de provimento para agentes em segurança pública se dá por meio de concurso público e, que nas últimas décadas essa forma de recrutamento de servidores não tem acontecido com a efetividade e regularidade que se espera.

Assim no que se refere à segurança pública no estado de Goiás, a PMGO tem como missão proteger as pessoas, cumprir a lei, defender o meio ambiente e garantir direitos, promovendo a paz social. Para tanto, é primordial que a corporação possa contar com profissionais qualificados em quantitativo ideal (PMGO, 2016).

É sob o prisma da afirmação acima que esse estudo se justifica, devido a alta relevância do tema para a Segurança Pública, visto que o quantitativo de efetivos fora do ideal implica na dificuldade do cumprimento da missão que a PMGO tem.

A problemática deste artigo gira em torno das seguintes questões: O efetivo atual é suficiente para cumprir sua missão e cumprir o quantitativo estabelecido por meio da lei 17.866 de 17 de dezembro de 2012? Quantos cargos deverão ser supridos até 2022 para que se cumpra a referida lei, quais consequências a falta de regularidade de concurso para provimento de cargos na PMGO, pode provocar não apenas à corporação, mas à sociedade de forma geral?

Diante das questões apresentadas este trabalho tem como objetivo estudar os cargos na PMGO e os possíveis impactos relativos a falta de regularidade de concurso público. Especificamente verificar a quantidade de efetivo que entrou e saiu na instituição nos últimos 06 anos, o percentual do efetivo disponibilizado ao exercício da atividade fim e atividade meio, comparar o efetivo real com o estabelecido em lei.

Para subsidiar as discussões acerca do tema será utilizada como metodologia a análise documental relacionada ao efetivo da PMGO.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 PROVIMENTO DE CARGOS E FORMA DE INVESTIDURA

A forma de investidura em cargo ou emprego público foi prevista na Constituição Federal, em seu art. 37, com vistas a cumprir com os princípios da Administração Pública onde torna possível a qualquer brasileiro e também a estrangeiros, dentro das especificidades que cada cargo exige e descrito em editais, o ingresso ao serviço público (BRASIL, 1988). As normas constitucionais que versam sobre o funcionalismo público, além de abrigar os interesses e as garantias dos servidores, propiciam ao Estado os meios necessários à realização de uma administração que atenda aos critérios de eficiência e moralidade.

O que deve ser observado é que a CF/88 no artigo acima referenciado faz clara distinção entre os vínculos com a administração pública, discriminando de forma explícita cargo e emprego público (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, observa-se que o cargo público e emprego público são distintos um do outro pelo tipo de vínculo que liga o servidor ao Estado. O ocupante de cargo público tem vínculo estatutário, regido pelo Estatuto dos Servidores, enquanto o ocupante de emprego público tem vínculo contratual, sob a regência da CLT (MELLO,

2004).

O ocupante de cargo público é denominado servidor público estatutário, sendo ele regido por um estatuto constituído em lei, e seu ingresso na Administração Pública se dá por meio de concurso público, investido por meio de posse e possuidor de estabilidade, conforme rege o art. 37, § 2 da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

O ocupante de emprego público é denominado empregado público. Da mesma forma que o servidor público estatutário, o empregado público tem seu ingresso por meio de concurso. Ambos os sujeitos possuem obrigações constitucionais no tocante à investidura, acumulação de cargos, vencimentos e determinadas garantias, todavia sua relação com o estado é regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (BRASIL, 1943).

Assim, o empregado público além de ser subordinado ao sistema da Administração Pública, também se subordina ao sistema funcional trabalhista, sem possuir estabilidade. No tocante à contratação do empregado público, a administração pública se equipara ao empregador privado, submetendo-se às mesmas obrigações e direitos deste.

Cada ente da federação tem autonomia para fazer a gestão da regularização e organização das condições gerenciais de Administração Pública, inclusive no que cerne a investidura do funcionalismo, seja ele através de cargo, emprego ou função, obedecendo ao que é estipulado por lei para cada situação.

De acordo com a Constituição Estadual de Goiás (1989) é atribuição da Assembleia Legislativa, com a sanção do Governador do Estado, dispor sobre servidores públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, seu regime jurídico, criação, transformação, provimento e extinção de cargos, empregos e funções públicas, ressalvadas o disposto no inciso XVIII, alínea “b”, do art. 37, conforme segue: “XVIII - dispor, em relação ao Poder Executivo e mediante decreto, sobre: a) [...]. b) extinção de funções ou cargos públicos, quando vagos” (GOIÁS, 1989).

A Constituição Estadual de Goiás também rege que é atribuição da Assembléia Legislativa com a sanção do Governador do Estado, dispor sobre a estabilidade e aposentadoria de civis, reforma e transferência de militares para a inatividade e, observados os parâmetros estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias, fixação de sua remuneração ou subsídio (GOIÁS, 1989).

Diante da interpretação da lei acima observa-se que de fato a Assembleia

Legislativa dispõe de forma geral sobre o provimento e extinção de cargos, empregos e função pública. Todavia, para o ingresso na PMGO existe legislação específica.

Apesar de contar com legislação própria para o provimento de cargos a PMGO está sujeita às regras estabelecidas nas Constituições federal e Estadual, e, portanto, também provê os seus cargos por meio de concurso público.

Segundo informações coletadas no site oficial da PMGO, para o ingresso nas fileiras da corporação é necessário que o pretendente ao cargo se submeta a concurso público. Tanto para praças como para oficiais há a necessidade de submissão ao concurso, o que distingue a exigência para o ingresso entre um e outro é a formação acadêmica. Sendo que para o cargo de praça é aceita graduação em qualquer área e para oficial graduação específica em direito.

2.2 POLICIAMENTO OSTENSIVO E MANUTENÇÃO DA ORDEM PÚBLICA

O Decreto n. 88.777 de 1983, que aprova o regulamento para as polícias militares e corpos de bombeiros militares conceitua Manutenção da ordem pública, como sendo “o exercício dinâmico do poder de polícia, no campo da segurança pública, manifestado por atuações predominantemente ostensivas, visando a prevenir, dissuadir, coibir ou reprimir eventos que violem a ordem pública” (BRASIL, 1983).

A referida lei define também o Policiamento ostensivo como sendo a “ação policial, exclusiva das Policias Militares em cujo emprego o homem ou a fração de tropa engajados sejam identificados de relance, quer pela farda quer pelo equipamento, ou viatura, objetivando a manutenção da ordem pública” (BRASIL, 1983). Com efeito a CF/88 em seu artigo 144 parágrafo 5º, enuncia que, cabem às polícias militares o policiamento ostensivo e a preservação da Ordem pública (BRASIL,1988).

No Estado de Goiás a Polícia Militar tem seu emprego regulamentado pela Constituição Estadual em seu art. 124, que define o rol de atividades desenvolvidas por este órgão. Tal dispositivo legal traz que, além do policiamento ostensivo e de segurança, a PMGO tem atribuições que abrangem a preservação da ordem pública, a polícia judiciária militar, a orientação e instrução da Guarda Municipal, a garantia do exercício do poder de polícia a outros órgãos da administração, o policiamento de trânsito urbano e rodoviário e ambiental (GOIÁS,1989).

Nesse sentido, ressalta-se que o Policiamento Ostensivo Geral tem por finalidade suprir as necessidades fundamentais de segurança, pertinentes a qualquer comunidade ou a qualquer cidadão (VALLA,1999).

Como o próprio nome diz o policiamento ostensivo é a atividade policial que ocorre de forma notória, quando é possível visualizar e identificar o desempenho do policial no exercício de sua função. Esta modalidade de policiamento é capaz de proporcionar à sociedade uma maior sensação de segurança, uma vez que desestimula potenciais infratores de praticar delitos, pois fica demonstrada de forma explícita a atuação da força policial militar garantindo assim a manutenção da ordem pública.

Solucionar os problemas relacionados ao policiamento ostensivo e à manutenção da ordem pública tem se tornado um desafio cada vez maior para as Polícias Militares, e parte do sucesso na eficiência da gestão de tais atividades subordina-se à administração do efetivo, atividade de fundamental importância no âmbito estratégico das corporações militares.

2.3 GESTÃO DO EFETIVO E PROVIMENTO DE CARGOS NA PMGO

Uma das principais funções da Gestão Pública é a administração de Recursos Humanos. A gestão de pessoas deve ser prioridade em qualquer instituição, seja ela privada ou pública e deve ser considerada como parte estratégica da administração.

O ambiente externo, ambiente empresarial e pessoas são interdependentes, e devem ser analisados, necessariamente, em conjunto e no mesmo nível de importância (LUCENA, 2007). De forma correlata a instituição policial ao fazer a gestão do seu efetivo, deve considerar a necessidade de integração dessas 03 forças: sociedade (ambiente externo), a própria instituição (ambiente empresarial) e seu efetivo (as pessoas).

Assim, o foco das preocupações básicas da área de recursos humanos deve ser a qualificação da sua força de trabalho para agir em um ambiente de mudanças e desafios, sem perder de vista o presente e o futuro da instituição (LUCENA, 2007). Isto sem dúvida se aplica à PMGO, que num ambiente atual de tantos desafios, deve se

preocupar com a gestão de seu efetivo, sempre com olhar atento ao presente sem perder de vista o futuro da corporação.

O Plano Estratégico da PMGO (2016-2022) materializa dentre suas atividades primordiais, na obtenção dos objetivos ali estabelecidos, a distribuição estratégica de um efetivo adequado, capacitado, equipado e motivado. Nesse sentido, a Lei nº 17.866, de 19 de Dezembro de 2012 fixou um efetivo de 30.741 (trinta mil, setecentos e quarenta e um) policiais militares, para até o ano de 2022 (GOIÁS, 2012).

Não existem estudos científicos comprovados capazes de definir a relação exata e ideal de quantidade de policiais por habitantes, uma vez que são muitas as variáveis envolvidas. Todavia, pesquisas realizadas, apontam para a média mundial e deixa evidente o número mínimo necessário ao fiel cumprimento da nobre missão da instituição militar. Esse quantitativo de policiais por habitante é sugerido no Projeto de lei n. 391/ 2015, sendo o quantitativo mínimo de 1 (um) policial para cada 300 (trezentos) cidadãos. (PLS 391/2015).

Sendo assim, enquanto não houver o alcance do número estabelecido em lei para o efetivo previsto a ser alcançado até 2022, o Governo de Goiás e o alto Comando da Corporação estará passando por dificuldades e a sociedade acabará sofrendo com os reflexos da escassez de efetivo policial militar (OLIVEIRA; SILVA, 2013).

Diante de tal afirmativa observa-se que nos últimos anos poucas alterações foram percebidas na Corporação, tornando estável a situação até os dias atuais, persistindo a necessidade de concursos regulares para provimento do efetivo.

Segundo diagnóstico da PMMG (2016), realizado para estabelecimento do plano estratégico 2016-2019, a evasão de militares traz impactos diretos no Planejamento da Instituição em relação ao efetivo. Efetivo este indispensável ao desenvolvimento das atividades da Corporação. O mesmo diagnóstico também confirmou que para completar os cargos existentes definidos na Lei Estadual de Minas Gerais nº 21.976/2016 é necessário a existência de concurso, de forma regular.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho teve como objetivo verificar os impactos sofridos devido à falta de regularidade de concurso para provimento dos cargos dentro da PMGO, saber se o efetivo atual é suficiente para cumprir sua missão e quantos cargos deverão ser supridos até o ano de 2022 para o alcance do número total de cargos estabelecido na Lei 17.866 de 17 de dezembro de 2012.

Para isso foi utilizado levantamento de informações junto ao banco de dados do Comando de Gestão e Finanças da PMGO, especificamente nas primeira, segunda e quinta seções da Chefia de Recursos Humanos, onde foram colhidas informações referentes ao número do efetivo atual, entrada e saída de policiais nos últimos seis anos, perspectivas de vacância de cargos para os próximos quatro anos. E, na Base Administrativa, que gerencia o sistema de controle administrativo, o percentual de policiais disponibilizados para trabalho administrativo e operacional. Os dados foram disponibilizados através de planilhas do Google Doc.

Por meio dos dados obtidos será feita análise comparativa da quantidade de efetivo que entrou e saiu da instituição no ano de 2012 a 2017; daqueles que exercem atividade fim com aqueles que desenvolvem atividade meio, além de comparar o efetivo real com o que está previsto legalmente.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 O EFETIVO ATUAL DA POLÍCIA

A partir do levantamento realizado junto ao Comando de Gestão e Finanças e SICAD, da PMGO, foi possível identificar que nos anos de 2012 a 2017, houve o ingresso de 4.818 novos policiais efetivos, 2.975 aposentadorias, 496 afastamentos por motivos diversos. Observou-se ainda que 81% do efetivo está ao dispor da atividade operacional enquanto 19% está disponibilizado para o exercício de atividades administrativas, que o efetivo atual é de 13.855 servidores e que não há concurso em andamento para novas contratações.

Desde a edição da lei 17.866 de 17 de dezembro de 2012, apenas 02 concursos foram realizados, o primeiro em 2012 com previsão de 1.180 vagas, sendo

1050 para soldado combatente e 50 para músico, 60 cadetes e 20 Oficiais de Saúde e o segundo em 2016 com previsão de contratação de 2.500 policiais sendo 2.420 vagas para soldado de 3ª classe e 80 vagas para cadetes.

Nesse sentido, embora houvesse previsão nos editais retro mencionados para o quantitativo referido acima, fez-se consulta junto à quinta Seção de Recursos Humanos para se ter a quantidade real de inclusões no período de 2012 até a data atual 2017.

A quinta Seção informou que das 1.100, vagas previstas no concurso de 2012, 2.366 foram efetivadas e, que dos 2.500 cargos previstos no concurso de 2016, apenas 2.452 foram preenchidos.

Para se ter uma média de aposentadorias solicitadas nos últimos 06 anos e prospectar as possíveis aposentadorias para os próximos 04, colheu-se junto à primeira Seção de Recursos Humanos as informações pertinentes, conforme demonstradas de maneira detalhada abaixo:

Quadro 1: Aposentadorias solicitadas nos últimos 06 anos.

ANO	QUANTIDADE DE APOSENTADORIAS
2012	383
2013	318
2014	520
2015	578
2016	646
2017	530
MÉDIA DOS ULTIMOS 6 ANOS	496

Fonte (CGF, 2018)

Na segunda Seção de Recursos Humanos obteve-se os dados relativos ao quantitativo de policiais afastados por razões diversas, como exemplo, exclusão de deserção, demissão à pedido e outras, de 2012 a 2017. O resultado encontrado foi um total de 496 afastamentos, perfazendo uma estimativa média de 83 desligamentos por ano.

Considerando a média de aposentadorias efetivadas e a média de desligamentos nos últimos 06 anos, bem como a expectativa de ocorrências para os próximos 04, conclui-se que, apenas para reposição do efetivo atual, será necessário o preenchimento aproximado de 2.314 vagas.

4.2 A NECESSIDADE DA REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO DE FORMA REGULAR

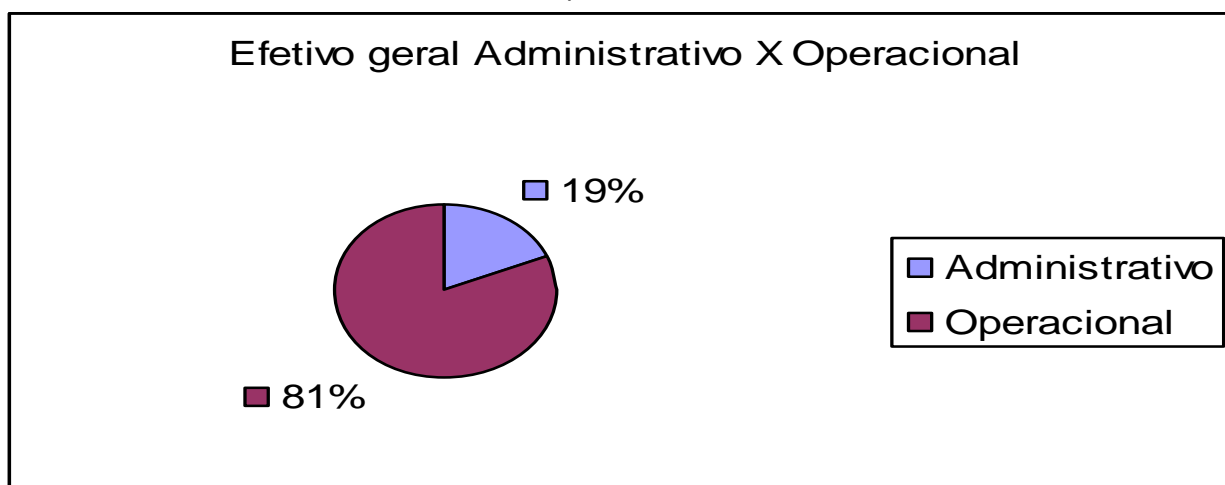
Diante dos dados acima apresentados, verifica-se que houve a realização de apenas dois concursos públicos depois da criação da lei que fixou um efetivo de 30.741 (trinta mil, setecentos e quarenta e um) policiais militares, para até o ano de 2022, sendo que diante da realização desses dois concursos houve o ingresso de apenas 4.952 novos policiais efetivos, de 2012 até 2017. Levando em consideração a quantidade de aposentadorias e afastamentos de policiais militares, fica nítido que a quantidade está aquém do que seria o ideal para garantir o policiamento ostensivo e garantir a paz social.

Essa quantidade, até o momento tão inferior ao que se estima, leva a Corporação a passar por dificuldades e a sociedade acabará sofrendo com os reflexos da escassez de efetivo policial militar (OLIVEIRA; SILVA, 2013).

A existência de concursos públicos regulares é estratégia fundamental para o cumprimento da Lei e conseqüentemente para a manutenção da ordem e da paz social (PMMG, 2016).

Atualmente, de acordo com informações Extraídas do SICAD, existem 11.162 servidores em batalhões operacionais e 2.693 no administrativo, perfazendo um total de 13855 policiais, podendo ser representado percentualmente no gráfico abaixo:

Gráfico 1: Demonstrativo do efetivo geral da PMGO, distribuídos nas funções administrativas e operacionais



Fonte: (SICAD, 2018)

Quanto ao provimento de novas vagas, o que se apurou foi que houve publicação em 16/04/2018, no Diário Oficial do Estado de Goiás, o Extrato de Dispensa de Licitação nº 09/2018, onde a PMGO prevê novo concurso para contratação de 2.000 (dois mil) servidores para provimento de vagas de Polícia Militar. Todavia, até a presente data o edital do concurso ainda não foi publicado.

O Plano Estratégico da PMGO (2016-2022) materializa dentre suas atividades primordiais, na obtenção dos objetivos ali estabelecidos, a distribuição estratégica de um efetivo adequado, capacitado, equipado e motivado.

4.3 RESULTADO DO ESTUDO

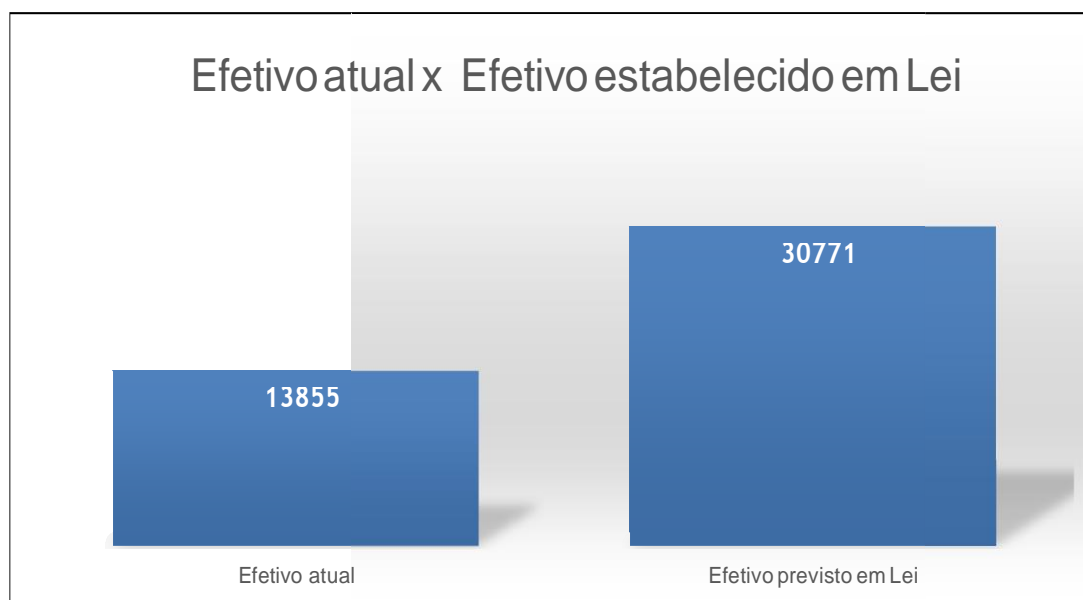
Como resultado do estudo, constatou-se uma grande divergência entre o efetivo atual e o que foi estabelecido, por meio da Lei Estadual nº 17.866/12 como adequado à PMGO, para até o ano de 2022 (GOIÁS, 2012). É fato que ainda restam 04 anos até lá. Todavia, com base nas informações aqui levantadas, o que se percebe é que não tem havido, desde a edição da referida Lei, regularidade de concursos públicos para provimento dos cargos ali estabelecidos, que é tão fundamental para a segurança pública.

Quanto à verificação da quantidade de efetivo que entrou e saiu na instituição nos últimos 06 anos, ficou constatado que no concurso de 2012, apenas 2.366 vagas foram efetivadas e no concurso de 2016, apenas 2.452 foram preenchidas. Quanto aos efetivos que saíram da corporação, obteve-se como resultado que será necessário o preenchimento aproximado de 2.314 vagas até 2022 (somente para a reposição do efetivo atual), levando em consideração a média de aposentadorias efetivadas e a média de desligamentos nos últimos 06 anos, e a expectativa de ocorrências para os próximos 04 anos.

Ao se verificar sobre o percentual do efetivo disponibilizado ao exercício da atividade fim e atividade meio, o resultado encontrado foi a pequena quantidade de efetivos nas atividades, visto que a quantidade de policiais atuando em batalhões operacionais é de 11.162 e no administrativo atuam 2.693, somando um total de 13855 policiais.

Como resultado para a análise de forma comparativa do efetivo atual, a exigência legal de provimento de cargos e a perda de efetivo, foi possível constatar que a diferença atual entre o número de policiais ativos, desconsiderando a média de afastamentos, e os 30.771 estabelecidos em lei, é igual a 16.886 cargos. Tal diferença pode ser comprovada no demonstrativo a seguir:

Gráfico 2: Demonstrativo do efetivo atual x o estabelecido na Lei estadual nº 17.866/2012.



Fonte: (SICAD, 2018)

No entanto, para o cumprimento da determinação legal, deve ser considerado também, para até 2022, a previsão média anual de aposentadorias e desligamentos, que é de 496 e 83, respectivamente, o que eleva a necessidade de provimento de cargos de 16.886 para um número aproximado de 19.200.

Em relação a regularidade em que tem se dado os concursos para preenchimento dos cargos vagos, obteve-se como resultado que a realização de apenas dois concursos não supriu a quantidade de vagas estabelecidas por lei, tornando a situação preocupante, visto que o percentual de efetivos ainda está bem longe do que foi estabelecido. Há a urgente necessidade de realização de concursos de forma regular.

Quanto a identificação das consequências devido à ausência de regularidade nos concursos para completar os cargos disponíveis, obteve-se como resultado que a deficiência na quantidade de policiais acarreta em grandes prejuízos para a sociedade.

Assim, a elaboração de uma lei exige uma série de estudos a fim de que se

tenha o diagnóstico mais preciso possível a respeito da real necessidade e consequências de se criar as regras que serão ali estabelecidas.

Como resultado ao estudo dos cargos na PMGO e os possíveis impactos relativos a falta de regularidade de concurso público, considerou que, o número de policiais fixados por meio da Lei n. 17.866 de dezembro de 2012, é imprescindível, para que a PMGO tenha um efetivo suficiente para garantir o policiamento ostensivo e a ordem pública, tão necessária e cada vez mais almejada pela população de forma geral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa objetivou trazer um estudo sobre o provimento de cargos na PMGO e os possíveis impactos devido a falta de regularidade de concurso público. Por meio de discussões apresentadas com base em documentos e leis procurou-se, como resultado final deste trabalho, enfatizar a necessidade de se realizar, de forma regular, concursos públicos para provimento de cargos dentro da PMGO de modo que a Instituição Militar em questão possa cumprir até 2022 o que está previsto na Lei Estadual nº 17.866 de 17 de dezembro de 2012, considerando que até a data estabelecida haverá perda real no efetivo atual.

Sabe-se que existe a necessidade de se manter uma boa quantidade de policiais nas ruas para que haja a garantia à manutenção da ordem e da paz social. Porém, em Goiás a quantidade atual de policiais efetivos que atuam no policiamento ainda está bem inferior ao estipulado pela lei estadual nº 17.866/2012 como o adequado até 2022.

Foi possível concluir que, não havendo regularidade de concurso público nos próximos 04 (quatro) anos, não será possível que a PMGO cumpra a lei 17.866 no que diz respeito ao alcance dos 30.741 cargos de Policial Militar, previsto para até o ano de 2022. Assim como foi possível concluir também que a população continuará padecendo com a falta de policiamento adequado.

Diante dessas afirmações, esse estudo se mostrou relevante para a PMGO, pois atingiu seu objetivo, mostrando que a falta de realização regular de concursos públicos para o provimento de vagas de policiais pode acarretar em consequências

desastrosas para a segurança pública e para a população. Foi importante também para a PMGO, por apresentar como resultado quantos cargos a Instituição deverá prover até 2022, considerando o efetivo atual e as possíveis perdas. Sobretudo foi significativo para a gestão estratégica de recursos humanos da PMGO pois trouxe informações que possibilitarão ao setor responsável pelo gerenciamento de sua força de trabalho uma melhor visualização de seus pontos de melhoria, possibilitando uma administração mais eficiente do maior bem que instituição possui, seus trabalhadores

Na intenção de que este trabalho possa ser posteriormente continuado, sugere-se como estudo sequencial uma análise mais arraigada das causas pelas quais não tem havido regularidade de concursos dentro da PMGO.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2017. (Série Legislação Brasileira).

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943)**: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm >. Acesso em: 15 out. 2018.

_____. **Decreto 88.777 de 1983**, disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-88777-30-setembro-%201983-438564-normaatualizada-pe.html>>. Acesso em: 30 jul. 2018.

_____. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 391 de 2015**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/121970>>. Acesso em: 28 jul. 2018.

GOIÁS. **Constituição do Estado de Goiás**: promulgada em 5 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/constituicoes/constituicao_1988.htm>. Acesso em: 30 jul. 2018.

_____. **Lei nº 17.866 de 19 de Dezembro de 2012**. Disponível em <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2012/lei_17866.htm>. Acesso em: 30 jul. 2018.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de Recursos Humanos**, 1 ed., São Paulo: Atlas, 2007.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. Editora Malheiros, 2004.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS - (PMGO). **Planejamento Estratégico da Polícia Militar**: 2016 a 2022. Polícia Militar do Estado de Goiás. Goiânia, 2016. Disponível em: <<http://www.pm.go.gov.br/upload/PLANOESTRATÉGICO2017.pdf>>. Acesso em: 30 jul. 2018.

SEGUNDO DIAGNOSTICO PMMG. Disponível em: <<https://www.policiamilitar.mg.gov.br/conteudoportal/uploadFCK/cpp/0404201715075%206225.pdf>>. Acesso em: 28 jul. 2018.

SILVA, E. S; OLIVEIRA, N. C. B. **Impacto das perdas de efetivo na Polícia Militar do estado de Goiás nos próximos 05 (cinco) anos**. 2013. Disponível em: <https://acervodigital.ssp.go.gov.br/pmgo/simple-search?location=%2F&query=IMPACTO+DAS+PERDAS+DE+EFETIVO+NA+POL%C3%8DCIA+MILITAR+DO+ESTADO+DE+GOI%C3%81S+NOS+PR%C3%93XIMOS+05+28CINCO%29+ANOS+&rpp=10&sort_by=score&order=desc>. Acesso em: 15 jul. 2018.

VALLA, Wilsom Ordiley. **Doutrina de Emprego de Polícia Militar e Bombeiro Militar**. Goiás: PMGO, 1999.