

GESTÃO DE PESSOAS FRENTE AOS CONCURSOS PÚBLICOS REGIONALIZADOS NA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO TOCANTINS

Person management thought regionalised public concourse in the Military Police of the Tocantins state

Gestión de personas frente a los concursos públicos regionalizados en la Policia Militar del estado de Tocantins

Paulo dos Santos Abadia Júnior¹
Dosautomista Honorato de Melo^{2, 3}

RESUMO

O presente artigo versa sobre gestão de pessoas na realização do concurso público para soldado da Polícia Militar do Estado do Tocantins, ocorrido de forma regionalizada. A leitura a seguir auxilia na tomada de decisões sobre o concurso público para ingresso de soldados nos concursos vindouros e sobre o emprego eficaz do efetivo policial por região. Num primeiro momento versa sobre assuntos relativos ao concurso público à luz da gestão de pessoas, como conceito, aspectos legais e princípios da administração pública. Noutro momento trata da gestão de pessoas na Polícia Militar do Estado do Tocantins. Em seguida são apresentados resultados e discussões sobre as pesquisas realizadas com todos os comandantes de unidades operacionais da PMTO e com alguns outros gestores da instituição, bem como dos militares admitidos mediante concurso público

¹ Discente do Curso Aperfeiçoamento de Oficiais da Polícia Militar do Estado do Tocantins, Capitão do Quadro de Oficiais Policiais Militares; Pós-graduado em Docência do Ensino Superior (2014); Pós-graduado em Direito Público: Constitucional, Administrativo e Tributário (2010); Bacharel em Segurança Pública pela Academia Policial Militar Tiradentes - APMT desde (2008); Bacharel em Direito (2009); E-mail: psaj83@gmail.com.

² Mestre em educação pela UFT, Tenente Coronel do Quadro de Oficiais Policiais Militares da Polícia Militar do Estado do Tocantins; E-mail: dosautomista@gmail.com.

³ Endereço de contato com os autores (por correio): Academia Policial Militar do Tocantins. Quadra 104 Sul, Rua 'SE' 09, Lote 5, s/n - Plano Diretor Sul, Palmas - TO, CEP: 77001-036, Brasil.

regionalizado no ano de 2006. Por fim, o artigo apresenta a proposta mais viável a ser adotada pela PMTO.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de Pessoas; Concursos Regionalizados; Polícia Militar.

ABSTRACT

This article deals with the management of people in the accomplishment of the public contest for soldier of the Military Police of the State of Tocantins, occurred regionally. The following reading assists in making decisions about the public tender for the entry of soldiers in the upcoming competitions and on the effective employment of the police by region. In a first moment it deals with subjects related to the public tender in the light of the management of people, as concept, legal aspects and principles of the public administration. In another moment it deals with the management of people in the Military Police of the State of Tocantins. Next, results and discussions are presented on the research carried out with all the commanders of operational units of the PMTO and with some other managers of the institution, as well as the military admitted through a regionalized public tender in the year 2006. Finally, the article presents the proposal More feasible to be adopted by PMTO.

KEYWORDS: People Management; Regionalised competition; Military Police.

RESUMEN

El presente artículo versa sobre gestión de personas en la realización del concurso público para soldado de la Policía Militar del Estado de Tocantins, ocurrido de forma regionalizada. La lectura siguiente ayuda en la toma de decisiones sobre el concurso público para ingreso de soldados en los concursos venideros y sobre el empleo eficaz del efectivo policial por región. En un primer momento versa sobre asuntos relativos al concurso público a la luz de la gestión de personas, como concepto, aspectos legales y principios de la administración pública. En otro momento trata de la gestión de personas en la Policía Militar del Estado de Tocantins. A continuación se presentan resultados y discusiones sobre las investigaciones realizadas con todos los comandantes de unidades operativas de la PMTO y con algunos otros gestores de la institución, así como de los militares admitidos



mediante concurso público regionalizado en el año 2006. Por último, el artículo presenta la propuesta más viable a ser adoptada por la PMTO.

PALABRAS CLAVE: Gestión de Personas; Concursos Regionalizados; Policía militar.

Recebido em: 09.05.2018. Aceito em: 25.07.2018. Publicado em: 01.09.2018.

Introdução

A gestão de recursos humanos é mecanismo indispensável para o equilíbrio de uma organização. Um dos principais objetivos dessa ferramenta gerencial é o uso e emprego eficiente dos profissionais em diversos setores, sejam de organizações Públicas ou privadas.

No âmbito das organizações, o ser humano, a despeito das especificidades existentes em cada profissional, ocupa papel de maior destaque e, portanto, é o foco principal da gestão.

De acordo com Tofoli (2015) a administração é o processo que procura assegurar a eficácia e eficiência das organizações e o principal motivo para a existência das organizações é o fato de que certos objetivos só podem ser alcançados por meio da ação coordenada das pessoas.

Uma gestão eficiente e eficaz se perfaz com planejamento prévio, para que se atinjam os principais objetivos em uma organização. Nas palavras de Tofoli (2015) planejamento é o processo de determinar como a organização pode

chegar onde deseja e o que fará para executar seus objetivos.

Nas organizações públicas, mais especificamente na Polícia Militar do Estado do Tocantins, a gestão adequada de pessoas, além de utilizada para dar consistência à tomada de decisões, é essencial para o planejamento do quantitativo necessário de policiais militares nos diferentes rincões do território tocantinense.

Segundo Xavier (2006), nem sempre um gestor dá o devido valor ao processo seletivo, por partir de ideias equivocadas, daí a importância de se tratar o concurso público como uma fase essencialíssima.

A presente pesquisa se mostrou relevante do ponto de vista social e institucional, vez que o Policial Militar, por meio da ação de presença, exerce um papel essencial frente às Unidades Policiais em que esteja lotado. O trabalho perpassa pelo desenvolvimento das atividades nos níveis estratégico, tático e operacional da PMTO, aplicados pré-

concurso e pós-concurso para soldado na PMTO.

É nessa conjuntura que a gestão adequada de candidatos surge, para que a lotação inicial dos soldados nas diversas Unidades de Polícia Militar propicie a permanência por maior quantidade de tempo, refletindo positivamente nas ações de segurança pública desenvolvidas pela Polícia Militar do Estado do Tocantins.

Para um o policiamento ostensivo-preventivo, qual seja policiais fardados em posição de destaque perante a sociedade, prestado de maneira eficaz, é preciso que o policial militar, em especial o gestor, detenha o efetivo necessário em apoio à missão constitucional exigida da instituição.

Logo, trata a presente pesquisa de demonstrar que, no âmbito da Polícia Militar do Estado do Tocantins, o concurso realizado de forma regionalizada é a saída que melhor se aprouve vez que, em algumas unidades, o efetivo inicialmente lotado em determinada unidade policial facilmente é

movimentado, provocando, em tese, prejuízos operacionais à Instituição.

Material e métodos

A presente pesquisa utilizou o método hipotético-dedutivo. A abordagem inicial se deu com a descoberta de um problema e, a partir de teorias pré-existentes, emergiram as hipóteses.

Em seguida transcorreu-se a fase de pesquisa bibliográfica, mediante leitura, observação e prognósticos. Houve análise de documentos fornecidos pela diretoria de Gestão Profissional – Boletins Gerais e planilha de efetivo geral da PMTO. Também houve pesquisa de campo junto aos comandantes de Unidades Operacionais da Polícia Militar do Estado do Tocantins e alguns outros gestores, bem como pesquisa de campo com alguns policiais militares do concurso de 2006.

O formato da pesquisa se deu por meio eletrônico “on line”, abrangendo as unidades operacionais e administrativas da PMTO, e finalizou-se a pesquisa com

uma entrevista semiestruturada do Subchefe do Estado maior, atual presidente da comissão de realização do concurso da PMTO, visando a percepção da atual gestão da corporação.

O concurso público e a gestão de pessoas

Celso Bastos (1994), *apud* Aglantzakis (2013), leciona que o primeiro período de vida da organização estatal apresentava como característica fundamental a concentração do poder nas mãos do monarca, era o chamado “Estado de Polícia ou Absoluto”.

Ademais acrescenta que não existia a carreira administrativa, nem garantias constituídas em favor daqueles que desempenhavam a função pública, cuja nomeação, permanência e dispensa dependiam exclusivamente da vontade do monarca.

Em contrapartida, os agentes exerciam suas funções de forma irrestrita, o que acabava por fazer deles verdadeiros proprietários do cargo que ocupavam e do qual podiam usufruir livremente.

Em seguida, com a evolução estatal, segundo Aglantzakis (2013) reconheceram-se certos direitos, próprios dos agentes públicos, assim como se delineou o sistema disciplinar a que deveriam submeter-se.

A partir de então no Estado de Direito, consolida-se o princípio da legalidade, estabelecendo o que o Estado pode fazer e o que lhe é vedado praticar, surgindo o Concurso público como um procedimento administrativo submetido a esse princípio para atingir a filosofia da administração pública deste novo século.

Silva (2006) sustenta que a gestão de recursos humanos é sem dúvida uma das mais difíceis e por que não dizer mais importante das tarefas a serem realizadas. E, para que se obtenha a prestação do serviço policial militar, de maneira eficaz, é necessário que o emprego quadro de pessoal, por meio da gestão de pessoas, se aplique à realidade esperada.

Ainda de acordo com Silva (2006) o sucesso ou o fracasso do empreendimento estão intimamente ligados à primeira fase do processo, que

consiste no recrutamento e seleção dos candidatos que no futuro comporão os quadros da organização.

Conceito e importância do concurso público

O concurso público surge como medida mais justa e eficaz de selecionar candidatos aos cargos públicos. Diante desse cenário a Constituição Federal de 1988 estabelece que o acesso a cargos e empregos públicos somente será feito mediante concurso público (BRASIL, 2017, p. 27).

Nas considerações de Abreu (2010), como regra geral, concurso público é o procedimento administrativo por meio do qual a administração pública busca, dentro de um sistema meritório, selecionar, com base em critérios objetivos, os melhores candidatos para preencher seus postos de trabalho.

Fernanda Marinela (2011, p. 616) considera que "concurso público é um procedimento administrativo colocado à disposição da Administração Pública para a escolha de seus futuros servidores".

Para Carvalho Filho (2010, p. 679) "concurso público é o procedimento administrativo que tem por aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas."

Barcellar Filho (2007), *apud* Celante (2014) ressalta que o concurso público é a melhor forma de recrutamento de pessoal para a Administração Pública, possibilitando seu democrático procedimento a todos que reúnam as condições exigidas ampla participação na competição.

Para Chiavenato (1999, p. 107) a seleção é importante, pois, as pessoas possuem diferenças individuais e uma variedade humana enorme. As diferenças individuais entre pessoas tanto no plano físico como no psicológico levam as pessoas a terem comportamento, reações e desempenhos diferentes, daí então o verdadeiro sentido de se fazer seleção, pois, se todos fossem iguais seria desnecessário o processo de seleção.

Insta observar que a razão do concurso público traduz-se na

necessidade essencial de o Estado conferir efetividade ao princípio constitucional de que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, vedando-se, desse modo, a prática inaceitável de o Poder Público conceder privilégios a alguns ou de dispensar tratamento discriminatório e arbitrário a outros (ABREU, 2010).

Assim, afirma-se peremptoriamente que o concurso público é a forma mais legítima e eficaz, senão a principal forma legal de acesso aos cargos públicos, capaz de selecionar os mais qualificados dentro dos parâmetros exigidos pelo órgão que lançar o edital para a realização do certame.

O Concurso Público: aspectos legais

De acordo com Celante (2014) a obrigatoriedade de selecionar candidatos para o ingresso na administração pública por meio de concurso público foi introduzida na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 37, inciso II.

Complementa ainda Celante (2014) que apesar de muitos doutrinadores e juristas acharem que o Estado deveria adotar ou estudar melhores formas para o ingresso de servidores públicos, o concurso público dentre todas as apresentadas é a que melhor apresenta para avaliar por mérito os candidatos, impedindo ou diminuindo possíveis privilégios.

Assim, por imposição constitucional a regra é que o servidor público seja admitido mediante concurso público (C.F., art. 37, II). Porém existem duas exceções à regra, quais sejam: os cargos em comissão referidos no inciso II do art. 37, e a contratação de pessoal por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. (BRASIL, 2017, p. 27).

Na Polícia Militar do Estado do Tocantins, para os cargos eminentemente militares, não há a possibilidade de exceções, devendo o ingresso ser, necessariamente, mediante concurso público. Nesse sentido, por imposição da ordem constitucional vigente no Brasil, o

meio adequado de recrutamento existente para as carreiras policiais é o concurso público (TOCANTINS, 1989).

Ademais, A Constituição do Estado do Tocantins, em consonância ao disposto na Constituição Federal, estabelece em seu Art. 115, que: “O exercício da função policial é privativo do policial de carreira, recrutado exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos, submetido a curso de formação policial” (TOCANTINS, 1989).

Princípios da Administração afetos ao Concurso Público

Aglantzakis (2013) cita que o Supremo Tribunal Federal decidiu que o respeito efetivo à exigência de prévia aprovação em concurso público qualifica-se, constitucionalmente, como paradigma de legitimação ético-jurídica da investidura de qualquer cidadão em cargos, funções ou empregos públicos, ressalvadas as hipóteses de nomeação para os cargos em comissão (CF art. 37, II).

Antes de adentrar diretamente acerca da especificidade do concurso público regionalizado, se faz necessária uma abordagem sobre alguns princípios constitucionais e administrativos os quais têm afinidade com a temática.

Um dos mais importantes princípios é o da legalidade, o qual requer que a Administração pública observe sempre a Lei como parâmetro de suas decisões. Em seguida faz-se necessário apontar sobre o princípio da igualdade e isonomia.

Celante (2014) aponta que um dos aspectos que deverá estar presente nos concursos públicos é o cuidado que a autoridade administrativa tem que ter pela igualdade entre os candidatos que participarão do certame, ou seja, todos deverão ter as mesmas chances para concorrer.

Entretanto, isto não requer dizer que algumas especificidades não devem ser observadas e que algumas distinções não devem ser feitas. Desta feita, o importante é que tudo seja realizado segundo os ditames legais.

Nesse sentido, Marinela (2011, p. 48) afirma que “[...] o princípio da isonomia não tem como pretensão promover a igualação absoluta entre todos os indivíduos”, mas tentar diminuir possíveis injustiças e desigualdades, principalmente para favorecer um critério sem privilégios na inclusão do futuro servidor público.

Portanto, à luz dos ditames elencados pela autora citada no parágrafo anterior, o princípio da isonomia deve estar atrelado ao princípio da legalidade, para conferir ao Estado meios mais eficazes para fundamentar as decisões específicas e de distinção entre os candidatos concorrentes, a exemplo do número de vagas e regionalização destas vagas. Assim, não basta inserir tais dispositivos nos editais de concurso público, sem estar amparado em lei formal.

Importante salientar, ainda, o princípio da impessoalidade em que os atos da administração Pública devem ser revestidos de caráter impessoal, pois, o servidor público é alçado a tal condição

para que possa fazer o que deve ser feito sem direcionamentos, preferências ou proteção por sujeitos específicos e ainda seus atos devem se revestir de caráter estritamente público.

Ainda sobre a impessoalidade, de acordo com Abreu (2010) esta possui duas vertentes, sendo: a) de que o administrador público deve praticar seus atos, observando sempre o interesse público, sem beneficiar, por meio de favoritismo ou prejudicar por meio de perseguições; e b) a de se imputar a realização dos atos da administração aos órgãos e entidades públicas, vedando a promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos, conforme dispõe expressamente o art. 37, § 1º da CF.

Insta ainda ressaltar o princípio da vinculação ao edital, que assevera que o concurso público deve seguir os ditames estabelecidos no edital do certame. No entanto, tal princípio não deve ser irrestrito, devendo, assim como os demais, estar atrelado ao princípio da legalidade, sendo este o norteador de

todos as ações desenvolvidas pela administração pública.

Legalidade do Concurso Público regionalizado

Especificamente sobre concurso público regionalizado, usam-se como amparo alguns postulados doutrinários e jurisprudenciais, os quais conferem robustez e legalidade a esta modalidade de concurso, vez que a administração pública pode, por meio do princípio da discricionariedade administrativa, decidir sobre a opção que melhor lhe aprouver.

Desta feita, Celante (2014) afirma que quando se fala de discricionariedade na esfera do concurso público, deve-se notar a ligação direta com o princípio da legalidade e da vinculação ao edital, pois esta é limitada, ao ponto de que todos os aspectos relevantes sobre a inclusão de servidores via certame, substancia-se através de lei, a ato normativo, como as normas editalícias.

Salienta-se, ainda, nas palavras de Cammarosano (2007, p.180) apud Celante (2014) que "Discricionariedade é a

margem de liberdade que remanesça ao administrador para eleger, segundo critérios consistentes da razoabilidade, um, entre pelo menos dois comportamentos, cabíveis perante o caso concreto, ...".

Com efeito, pode-se inserir o concurso público regionalizado no concurso para soldado da Polícia Militar do Estado do Tocantins, posto que os requisitos de ingresso, por amparo da discricionariedade administrativa e legalidade, poderão ser normatizados pela administração pública, principalmente quando se da publicidade prévia às exigências do concurso público.

De forma diversa, já houve questionamentos contrários a este entendimento, porém o STJ, por meio de pesquisa realizada pela rede de ensino Luís Flavio Gomes, se posicionou sobre a matéria, em sede de Mandado de Segurança a ministra Laurita Vaz, relatora do recurso apresentado por um candidato, manteve a decisão, pois os inscritos tinham conhecimento do conteúdo do certame e poderiam se

candidatar para qualquer localidade (GOMES, 2012).

Assim, O Tribunal negou a segurança pretendida pelo candidato, por entender que "a regionalização, com divisão em unidades administrativas, não ofende princípios constitucionais nem viola direitos do candidato que fez sua opção pelo lugar que melhor se ajustasse aos seus interesses" (GOMES, 2012).

A relatora ressaltou ainda que o STJ tem entendimento firmado no sentido de que não existe ilegalidade na norma editalícia que elimina o candidato do concurso, caso não seja aprovado dentro do número de vagas para a localidade escolhida no ato da inscrição (GOMES, 2012).

A gestão de pessoas na Polícia Militar do Estado do Tocantins

Melo (2017, p. 09) assevera que uma Organização pública é formada por pessoas, e estas possuem crenças, objetivos e metas diferentes dentro destes locais de trabalho. A partir deste raciocínio, tem-se a formação da cultura

organizacional da instituição que é volúvel variando de local e de Unidade Policial Militar. E, para se alcançar a maneira adequada de gerir pessoas, se faz necessário um planejamento prévio e o método adequado para se atingir o resultado pretendido.

Ademais, persistindo no pensamento de Melo (2017, p. 03) gerir pessoas é a atividade da administração que trata diretamente como capital humano e suas formas de interações entre si e com o público externo de forma sistêmica com vistas a atingir os fins organizacionais, e que a função da gestão de pessoas é contribuir para que as organizações sejam eficazes por meio das pessoas.

Nessa esteira, torna-se relevante tratar do processo de aplicar pessoas que, segundo Chiavenato (2008) apud Melo (2017, p. 04) significa "que, uma vez recrutadas e selecionadas, as pessoas deverão ser integradas à organização, posicionadas em seus respectivos cargos e tarefas e avaliadas quanto ao seu desempenho".

Assim, após a devida gestão por meio da realização do concurso público de maneira regionalizada, os militares selecionados serão aplicados nos devidos cargos, e nas devidas localidades conforme descrito pelas regras editalícias, para então passarem a desenvolver as atividades de mister, conforme previsão constitucional.

O Exercício da atividade Policial Militar, por meio do policiamento ostensivo preventivo, decorre do preceito constitucional insculpido na Constituição Federal, em seu art. 144, V, § 5º “in verbis”:

A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: (...) V – polícias militares e corpos de bombeiros militares. (...) § 5º Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública (BRASIL, 1988);

A Constituição do Estado do Tocantins estabelece, em seu Art. 114, “in verbis” que:

A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e incolumidade das pessoas e do patrimônio, pelos seguintes órgãos estaduais: (...) II – Polícia Militar. (...) § 1º. *A Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar são regidos por legislação especial, que define sua estrutura, deveres, prerrogativas de seus integrantes, de modo a assegurar a eficiência de suas atividades e atuação harmônica, observados os preceitos da Constituição Federal* (BRASIL, 1989).

A legitimidade de prestação do policiamento ostensivo preventivo também é ratificada na mesma Carta Constitucional do Estado do Tocantins, por meio do Art. 117, parágrafo único, ao estabelecer que Lei Complementar é responsável pela organização da Polícia Militar, a qual ora se denomina Lei Complementar nº 79/2012. Ainda na mesma Constituição Estadual, confere-se à Polícia Militar a faculdade de criar seu próprio estatuto, a Lei nº 2.578/2012, ora em vigor (TOCANTINS, 1989).

Soares (2017) é Subchefe do Estado Maior da PMTO e, em entrevista concedida ao autor do artigo, afirmou que é importante se discutir gestão de pessoas a partir da seleção mediante

concurso público, pois o concurso é a porta de entrada para a instituição, caracterizando-se uma fase muito importante e estratégica para o futuro da corporação.

Ainda nas considerações de Soares (2017) a ideia é que os soldados recém-formados permaneçam na região de lotação por, no mínimo, 03 (três) anos, e que o concurso com vagas regionalizadas é uma opção viável ao concurso de 2017, pois existiria a possibilidade de um planejamento mínimo para o comando da instituição e em consequência para o comandante da unidade, isso porque teria a certeza de contar com um efetivo mínimo para a aplicação desse planejamento.

Resultados e discussão

Como já elencado no presente estudo, a Administração Pública detém o Poder Discricionário na realização da separação de vagas regionalizadas, com base em critérios subjetivos a serem considerados, por meio da conveniência e

oportunidade administrativas. Conforme Abreu (2010) no mérito do ato administrativo aquela se refere, em síntese, à utilidade do ato, enquanto que esta está relacionada ao melhor momento em que o ato deve ser praticado para satisfazer o interesse público.

Resultados

Com base na documentação fornecida pela Diretoria de Gestão Profissional da PMTO, tomando-se por parâmetro, as turmas para soldado do ano de 2005 (não regionalizado), 2006 (regionalizado), e 2014 (último certame não regionalizado), com os militares lotados inicialmente no 2º BPM (Araguaína), 3ª CIPM (Colinas do Tocantins) e 3º BPM (Pedro Afonso). Da documentação analisada (planilha da DGP e Boletins Gerais), vislumbra-se:

**Quadro 1: Comparativo numérico de permanência de militares em 03 (três)
Unidades de Polícia Militar da área do Comando de Policiamento do Interior da PMTO**

ANO CONCURSO/UPM	QUANTIDADE DE LOTAÇÃO INICIAL DE SOLDADOS	QUANTIDADE DE LOTAÇÃO ATUAL	PERCENTUAL DE PERMANÊNCIA DOS MILITARES JUN/2017 (%)
2005 (NÃO REGIONAL) 2º BPM	25	09	36%
2005 (NÃO REGIONAL) 3ª CIPM	05	01	20%
2005 (NÃO REGIONAL) 3º BPM	03	00	0%
2006 (REGIONAL) 2º BPM	47	41	87,23%
2006 (REGIONAL) 3ª CIPM	19	15	78,94%
2006 (REGIONAL) 3º BPM	25	11	44%
2014 (NÃO REGIONAL) 2º BPM	56	49	87,5%
2014 (NÃO REGIONAL) 3ª CIPM	25	10	40%
2014 (NÃO REGIONAL) 3º BPM	32	12	37,5%

Fonte: Diretoria de Gestão Profissional da PMTO (2017)

Já com relação à pesquisa de campo, por meio de questionário, com militares do concurso regionalizado de

2006, tomou-se por base o efetivo formado no 2º BPM (Araguaína). Entretanto dos 81 (oitenta e um) militares formados no 2º BPM que foram

consultados sobre a pesquisa, apenas 08 (oito) foram voluntários em contribuir com o artigo, e responderam à pesquisa.

Do total de militares consultados, somam-se 87,5% que acredita que o concurso realizado de maneira regionalizada contribui para o controle administrativo e operacional do efetivo, bem como propicia a permanência do policial militar na região de aprovação por maior quantidade de tempo.

Ainda com relação aos militares do concurso regionalizado de 2006, estes foram questionados se na condição de militar selecionado mediante concurso público regionalizado, acreditam que este formato de certame contribui administrativa e operacionalmente na gestão dos soldados recém-formados. Sendo que 100% dos entrevistados responderam que contribui de alguma forma, destes 62,5% afirmaram que contribui totalmente e 37,5% contribui moderadamente.

Quando os militares submetidos ao certame de 2006 foram questionados se esta modalidade de concurso seria a

mais viável para o concurso de 2017, 87,5% responderam que sim.

O último ponto tratado no questionário aplicado aos militares do concurso de 2006 girou em torno do comparativo entre o concurso regionalizado e um concurso com ampla concorrência, sendo que 75% acredita que o concurso regionalizado reduziu as transferências a pedido do próprio militar e 12,5% respondeu que talvez tenham sido reduzidas as transferências.

Já na pesquisa com comandantes de Unidades Policiais e Gestores da PMTO contemplaram-se todas as unidades operacionais do CPC e CPI da PMTO – Maior parte dos formulários de pesquisa respondidos pelo próprio comandante da Unidade e, por exceção, em outros casos o subcomandante ou oficial designado para tal e algumas unidades administrativas, totalizando 20 (vinte) oficiais voluntários.

Da análise das respostas ao questionário, percebe-se que 55% dos oficiais entrevistados possuem mais de 05 (cinco) anos de experiência gestora na

PMTO e apenas 10% destes têm menos de 01 (um) ano de experiência.

Do total de 20 (vinte) gestores da PMTO que responderam ao questionário, 85% acredita que o concurso regionalizado contribui moderada ou totalmente na gestão dos soldados recém-formados. E quando estes são questionados se a modalidade regionalizada do concurso para soldado é a medida mais viável ao próximo certame 65% respondeu que sim e 20% respondeu talvez, totalizando 85% de oficiais gestores da PMTO que acreditam ser a medida mais viável aos próximos certames na instituição.

Por fim, 75% dos gestores entrevistados acreditam que o concurso regionalizado propicia a permanência do militar selecionado por maior tempo na região de aprovação e contribui para o controle administrativo e operacional da corporação.

Discussão

Depreende-se da tabela de análise de documentos da PMTO, que no ano de

realização do concurso regionalizado em 2006, tem-se um maior percentual de permanência dos militares, mesmo após 10 (dez) anos da lotação inicial, chegando a quase 90% no 2º BPM e a quase 80% na 3ª CIPM.

Os resultados relativos aos militares submetidos ao certame de 2006 mostram a tendência a que o concurso regional é a melhor opção, o que corrobora o entendimento dos gestores que, em sua grande maioria, apontaram que a gestão administrativa e operacional seria melhor contemplada por meio do concurso público realizado de maneira regionalizada.

Sobre a permanência dos militares após lotação inicial, por maior quantidade de tempo os resultados foram expressivos tanto por parte dos militares de 2006, quando por parte dos gestores da PMTO. E a totalidade dos pesquisados acredita que a gestão por meio do concurso realizado contribui de alguma forma para a gestão dos soldados recém-formados.

Em seguida, ao se considerar o concurso regionalizado como medida

mais viável aos próximos certames, extrai-se que a grande maioria acredita na proposta, confirmando o esperado com a presente pesquisa.

Por fim, percebe-se que tanto os militares oriundos do concurso de 2006, tanto os gestores da PMTO, como o Subchefe do Estado Maior da PMTO creem que o concurso realizado de maneira regionalizada seja a opção mais adequada aos certames vindouros.

Considerações finais

Os resultados da presente pesquisa evidenciam a relevância de se adotar o concurso realizado de maneira regionalizada para os certames vindouros da Polícia Militar do Estado do Tocantins. Necessário esclarecer que o presente estudo, no quesito pesquisa, careceu de pessoas voluntárias em contribuir para o sucesso do artigo, porém isto não foi fator que prejudicou a fidedignidade dos resultados e a importância do estudo.

O estudo se deu de uma maneira completa, vez que contemplou a visão da atual gestão da PMTO por meio de

entrevista, dos gestores de unidades operacionais e administrativas distribuídos por todo o território tocantinense e dos militares que ingressaram por meio do concurso regionalizado, e foi subsidiado por documentos institucionais e vasto acervo bibliográfico.

Logo, em face do acima exposto, conclui-se que sedimentado está o entendimento da necessidade de realização do concurso público regionalizado, como medida adequada do ponto de vista legal e administrativo, para emprego do efetivo por localidade, contemplando o nível técnico, tático e operacional da Polícia Militar do Estado do Tocantins.

Finalmente, no que se refere a sugestão apresentada à PMTO, segue-se no anexo o esboço de edital com a referida previsão do concurso regionalizado, inserida nas disposições editalícias dos concursos públicos vindouros na instituição.

Referências

ABREU, Jorge Luiz Nogueira de. **Direito administrativo militar**. Ed. Método. Rio de Janeiro, 2010.

AGLANTZAKIS, Luciana Costa. **Breves conceitos sobre o instituto do Concurso Público no Direito Brasileiro**. Novembro 2013. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4092>. Acesso em 12 de julho de 2017, às 15h22min.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Ed. Saraiva, São Paulo, 2017.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 6 Ed. Lumen Juris, Rio de Janeiro, 2009.

CELANTE, Anderson Bima. **A inclusão do exame toxicológico nos concursos públicos de admissão nos quadros da Polícia Militar de Minas Gerais PMMG: Análise da Legislação**. Belo Horizonte, 2014. 122p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3ªed. editora Elsevier. Rio de Janeiro, 2010. 62p.

GOMES, Luis Flávio. **STJ: Edital de concurso público com vagas regionalizadas é legal**. Rede de ensino

Luis Flávio Gomes. 30 jan. 2012. Disponível em: <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/3003512/stj-edital-de-concurso-publico-com-vagas-regionalizadas-e-legal>>. Acesso em 28 de junho de 2017, às 10h09min.

MARINELA, Fernanda. **Direito administrativo**. 5. ed., Niterói: Impetus, 2011.

MELO, Dosautomista Honorato de. **Liderança e Gestão de Pessoas. Apostila do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais – CAO 2017**. Palmas, 2017.

SILVA, Roger Vinícius. **A influência da doutrina de polícia comunitária no recrutamento e seleção da polícia militar de minas gerais**. Minas Gerais, 2006.

SOARES, Marcelo Falcão. **Concurso regionalizado na Polícia Militar do Estado do Tocantins: depoimento** [jul. 2017]. Entrevistador: ABADIA JUNIOR, P.S: APMT, 2017. Entrevista concedida para subsidiar o artigo científico do CAO.

TOCANTINS. Constituição (1989). **Constituição do Estado do Tocantins**. 10 Ed. Disponível em <www.al.to.gov.br/legislacao> Acesso em: 28 de maio de 2017, às 20h15min.

TOCANTINS. Lei Complementar nº 79, de 27 de abril de 2012. **Dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Estado do Tocantins, e adota outras providências**. Disponível em <www.al.to.gov.br/legislacao> Acesso em: 28 de maio de 2017, às 20h38min.



TOCANTINS. Lei 2.578, de 20 de abril de 2012. **Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares e Bombeiros Militares do Estado do Tocantins, e adota outras providências.** Disponível em <www.al.to.gov.br/legislacao> Acesso em: 28 de maio de 2017, às 20h50min.

TOFOLI, Eduardo Teraoka. **Teorias da Administração I.** Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium. Lins, 2015. 58p.

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. **Gestão de Pessoas na Prática.** Ed. Gente, São Paulo, 2006. 152p.