

Laura Spyer Prates

**O MODELO DE CONCURSO PÚBLICO PARA ADMISSÃO AO CURSO DE
FORMAÇÃO DE SOLDADOS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MINAS
GERAIS**

Belo Horizonte

2018

Laura Spyer Prates

**O MODELO DE CONCURSO PÚBLICO PARA ADMISSÃO AO CURSO DE
FORMAÇÃO DE SOLDADOS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MINAS
GERAIS**

Monografia apresentada ao curso de Especialização em Administração Pública, Planejamento e Gestão Governamental da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para a obtenção do título de especialista.

Orientadora: Kamila Pagel de Oliveira

Belo Horizonte

2018

P912m	<p>Prates, Laura Spyer. O modelo de concurso público para admissão ao Curso de Formação de Soldados da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais / Laura Spyer Prates. – 2018. [9], 42 f. : il.</p> <p>Monografia de conclusão de Curso (Especialização em Administração Pública, Planejamento e Gestão Governamental) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, 2018.</p> <p>Orientadora: Kamila Pagel de Oliveira</p> <p>Bibliografia: f. 45-49</p> <p>1. Concurso público – Polícia militar – Minas Gerais. 2. Estágio probatório – Minas Gerais. I. Oliveira, Kamila Pagel de. II. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDU 35.082.1(815.1)</p>
-------	---

Laura Spyer Prates

O modelo de concurso público para admissão ao curso de formação de soldados da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais

Monografia apresentada à Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro como requisito para obtenção do título de Especialista *lato sensu* em Administração Pública, Planejamento e Gestão Governamental.

Banca Examinadora

Prof.^a Kamila Pagel de Oliveira. Orientadora

Prof.^(a) Cláudia Beatriz M. Monteiro de Lima Nicácio. Avaliadora

Belo Horizonte, 23 de agosto de 2018.

Dedico mais este trabalho a minha família e ao Guilherme, meus reais escudeiros! Dedico, ainda, aos meus amigos, sempre compreensíveis com as minhas ausências! Dedico, com especial apreço, ao Dr. José Nilo, minha inspiração acadêmica!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Fundação João Pinheiro pela oportunidade de aprimorar meus conhecimentos e conviver com exemplar corpo acadêmico.

Agradeço, em especial, minha orientadora, que de modo objetivo e muito compreensível me auxiliou nas diretrizes deste trabalho, em meio as minhas ausências e longos espaços entre um contato e outro. Meu muito obrigada!

Não poderia deixar de agradecer aos amigos que na pós-graduação conquistei, todos de fundamental importância em todo o período de aula e trabalhos, cada qual em sua área de atuação e a sua maneira. Alan, Sandra, Giovana, Jana, Daiane e Virgínia, muito obrigada!

Agradeço, ainda, ao Deputado Sargento Rodrigues, que no transcorrer de toda especialização foi bastante compreensível, principalmente com meus horários. Obrigada!

Por fim, pelas contribuições e retoques finais, não poderia deixar de agradecer a Professora Cláudia Beatriz M. Monteiro de Lima Nicácio, avaliadora deste trabalho.

“Valeu a pena? Tudo vale a pena
Se a alma não é pequena.
Quem quer passar além do Bojador
Tem que passar além da dor.
Deus ao mar o perigo e o abismo deu,
Mas nele é que espelhou o céu”.

Fernando Pessoa

RESUMO

A partir da evolução histórica da Administração Pública brasileira, mais especificamente da imposição da realização de concurso público para provimento de cargos públicos, debruçou-se sobre a seleção então realizada pela Polícia Militar de Minas Gerais para ingresso no curso de formação de soldado, com o intento de verificar se compatível com o “tipo” de candidato que se espera ocupante do cargo de policial militar. Consubstanciado em pesquisas bibliográfica e documental, o presente trabalho revelou que o modelo de concurso público adotado pela Polícia Militar encontra-se em conformidade com a legislação, com a literatura atual e com as recomendações do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais (TCE/MG), não obstante, por outro lado, destacar os benefícios da prova de habilidade específica, acaso incluída nos certames, e a insuficiência de dados quanto as eventuais benesses da avaliação de títulos, atualmente não adotada pela Corporação. Em continuidade a investigação proposta, indicou-se a relevância de novos estudos que abranjam os institutos do estágio probatório e da avaliação de desempenho, especialmente enquanto meios a dar seguimento ao processo de seleção e avaliação daqueles que aptos à função em questão. Afinal, “quem mais merece ser comandante ou juiz, ou receber qualquer outro cargo, é quem for mais dotado com as qualidades necessárias para seu bom desempenho” (HOBBS, 2000, p. 89).

Palavras-chave: concurso público; polícia militar; edital; tipos de provas; habilidade específica; títulos; estágio probatório; avaliação de desempenho.

ABSTRACT

Based on the historical evolution of the Brazilian Public Administration, more specifically the imposition of a public tender to fill public positions, it focused on the selection then made by the Military Police of Minas Gerais for admission to the soldier training course, with the attempt to verify if it is compatible with the "type" of candidate who is expected to occupy the post of military police officer. Based on bibliographical and documentary research, the present study revealed that the public tender model adopted by the Military Police is in compliance with the legislation, current literature and the recommendations of the Court of Accounts of the State of Minas Gerais (TCE / MG), but on the other hand, highlight the benefits of the specific skill test, which is included in the events, and the lack of data regarding the possible benefits of securities valuation, currently not adopted by the Corporation. As a continuation of the proposed research, it was pointed out the relevance of new studies covering the institutes of probation and performance evaluation, especially as a means to follow up on the process of selection and evaluation of those who fit the function in question. After all, "whoever deserves to be commander or judge, or to receive any other position, is the one who is most endowed with the qualities necessary for his or her good performance" (HOBBS 2000: 89).

Keywords: public tender; military police; notice; types of evidence; specific skill; securities; probationary stage; performance evaluation.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. -	Artigo
Inc. -	Inciso
CF -	Constituição Federal
CR -	Constituição da República
PMMG -	Polícia Militar de Minas Gerais
TCU -	Tribunal de Contas da União
TCE/MG -	Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais

LISTA DE FIGURAS

ANEXO 1 – Ficha Cadastral da Polícia Militar de Minas Gerais.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 O CONCURSO PÚBLICO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA	15
2.1 Concurso Público, a regra de ouro (?)	18
3 METODOLOGIA	24
4 O CASO CONCRETO: A POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS	26
5 DO PROCEDIMENTO SELETIVO	29
5.1 Instrumento convocatório (Edital)	31
5.2 Tipos de provas	33
5.2.1 Prova de habilidade específica	38
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXO	52

1 INTRODUÇÃO

É preciso pensar no Estado, ou melhor, indagar inicialmente o que seria de fato o Estado. É a reunião de um povo, em determinado território, dotado de soberania. Mas, o que isso nos explica?

O Estado, enquanto pessoa jurídica de direito público, detém capacidade de assumir obrigações e exercer direitos, seja em uma relação externa, com um outro Estado, por exemplo, sejam em vínculos internos com seus próprios componentes e administrados.

Neste sentido, se infere de tal capacidade que ao Estado cabem diversas atribuições, consoante os interesses da coletividade, funções estas que informam seus poderes, Executivo, Legislativo e Judiciário.

Compete ao Poder Executivo, com primazia, a função administrativa, que abrange a prestação de serviços públicos, atividades burocráticas, a realização de contratos administrativos, licitação, dentre outras hipóteses.

Considerando o objetivo do presente trabalho, qual seja, analisar o modelo de concurso público para admissão ao curso de formação de soldados da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), chama-se a atenção para a segurança pública, componente da função administrativa.

O art. 144 da Constituição Federal de 1988 estabelece:

Art. 144. 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:

I – polícia federal;

II – polícia rodoviária federal;

III – polícia ferroviária federal;

IV – polícias civis;

V – polícias militares e corpos de bombeiros militares.

Diz, ainda, que “às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil” (§ 5º, art. 144, da CR/88).

O legislador originário impôs, portanto, duas obrigações, uma ao povo em geral e outra à Administração Pública que, neste caso, a exerce por intermédio da Polícia Militar de Minas Gerais.

Assim, a segurança passa a ser algo com que o Estado tem de se preocupar diretamente, tendo de criar instrumentos efetivos para que as pessoas tenham este direito garantido, bem como a garantia de outros direitos que viriam a ser destituídos caso esta segurança não pudesse ser mantida. Bem mais que isso, a ausência de segurança tornaria difícil, até mesmo, assegurar a existência do Estado (SANTOS, 2012, p. 9).

As forças policiais, que remontam suas existências a períodos bem anteriores a 1988, são organizações com relevância institucional histórica, uma vez que responsáveis pela segurança do próprio Estado e dos cidadãos.

Esta simples observação permite inferir que o aparelho policial é indissociavelmente: - um instrumento de poder, que lhe dá ordens; - um serviço público, suscetível de ser requisitado por todos; - uma profissão, que desenvolve seus próprios interesses (MONJARDET apud SANTOS, 2012, p. 11-12).

Verifica-se, portanto, a importância da função policial, do que decorre, em grande medida, a preocupação desta pesquisa, ou seja, pretende-se, a partir dos métodos de pesquisa bibliográfica e documental, investigar o instrumento utilizado pela Administração Pública para selecionar aqueles que exercem mencionada atribuição, de peculiar reflexo social.

Nos próximos capítulos buscar-se-á refletir sobre o primado constitucional do concurso público na Administração Pública Brasileira para, a partir de levantamentos bibliográficos e documentais, analisar o caso concreto, qual seja, o certame para admissão ao curso de formação de soldados da Polícia Militar de Minas Gerais e eventuais possibilidades de melhorias.

Assim, tem-se como problema de pesquisa a seguinte questão: o modelo de concurso público adotado pela Polícia Militar de Minas Gerais para admissão ao curso de formação de soldados permite a seleção dos candidatos mais aptos e adequados ao exercício da função policial?

Como objetivo geral analisou-se o processo de seleção para admissão ao curso de formação de soldados da PMMG, no sentido de avaliar em que medida este cumpre os objetivos de promover uma seleção que atenda aos interesses da administração pública.

Logo, de maneira específica, objetiva-se:

- i) analisar os editais publicados pela PMMG nos anos de 2016 e 2017, sob o aspecto do ato convocatório em si e as etapas adotadas;
- ii) verificar se estes processos estão compatíveis com a natureza e complexidade do cargo, de modo a avaliar se o procedimento permite a seleção dos candidatos mais aptos e hábeis ao exercício das respectivas atribuições;
- iii) sugerir melhorias ao processo de seleção da PMMG, se for o caso.

Afinal, o agente público é a exteriorização do Estado, é o que a população enxerga e sente, e, no caso da Polícia Militar, veem seres fardados que representam a ordem e o uso legítimo da força.

O Brasil é 11º país mais inseguro do mundo, necessitando de que a polícia, a força pacificadora do Estado e monopolizadora do emprego de força, tenha conhecimentos, habilidades e atitudes capazes de moldar o seu perfil profissional, gerando competências capazes de atender o anseio da sociedade por segurança pública (HEIDERIQUE, 2016, p. 2).

Logo, sendo a Polícia Militar o instrumento estatal primordialmente direcionado a promoção de citada sensação de segurança pública, denota-se a relevância de se identificar se os ocupantes de importante função são adequadamente selecionados.

2 O CONCURSO PÚBLICO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

A história é essencial para nos informar de onde partimos e para onde pretendemos seguir. E com a Administração Pública não é diferente.

Ainda no Brasil Colônia, período de características patrimonialistas, não haviam distinções entre o público e o privado. O Estado era visto como extensão do poder e patrimônio do soberano, para quem a *res publica* se confundia com as *res principis*. Como bem pontuou Sonia Amorim (2000, p. 100):

o Estado no Brasil nunca foi obra da sociedade, mas antecedeu a nação. Foi implantado da metrópole, sob um modelo patrimonialista e centralizador. Por isso, sempre foi poderoso, autoritário, autolegitimado, estabelecendo com a sociedade uma relação de total subordinação. Nunca definiu limites claros entre o público e o privado, estabelecendo, como moeda de troca política, terras e cargos públicos.

Em 07 de setembro de 1822, proclamada a independência do Brasil, vê-se em 1824 instituída a primeira constituição do País com a previsão de quatro poderes, o Legislativo, o Executivo, o Judiciário e o Moderador, não obstante se vivenciar, à época, verdadeira oligarquia, com a concentração de tais atributos nas mãos daqueles que faziam suas riquezas do próprio Estado.

“A função primordial do Estado, segundo Bresser, “era garantir empregos para a classe média pobre ligada aos proprietários rurais.”(PALUDO, 2013, p. 80).

Naquele período, os critérios para ocupação de cargos públicos eram essencialmente políticos e pessoais, bem distantes de considerações acerca da eficiência da máquina estatal. Os detentores de poder e de prestígio social utilizavam a estrutura pública para ver seus anseios e interesses atendidos.

Em 1889, após golpe militar, marechal Deodoro da Fonseca proclama a República no Brasil e, em 1891, o País ganha sua segunda constituição que, para além de resgatar a tripartição tradicional de Poderes, instituiu o Tribunal de Contas e a descentralização política. Todavia, a conhecida república do “café com leite” mantinha vivos os traços do já mencionado patrimonialismo.

Durante o lapso temporal entre a proclamação da República e a conhecida era Vargas (1930) não se têm notícias de uma administração pública organizada, uma vez que o Estado brasileiro ainda lidava com ares de influência do coronelismo, que se colocava a atender aos interesses da burguesia rural a observar as necessidades da sociedade.

No mundo, na segunda metade do século XIX, já se vivenciava a administração burocrática em pleno Estado Liberal. No Brasil registra-se na segunda década do século XX os primeiros movimentos sociais a reivindicar mudanças na Administração, notadamente no combate a corrupção e ao nepotismo.

Assim, a partir de 1930, com a assunção de Getúlio Vargas ao governo, o Estado brasileiro passa a experimentar profundas transformações, na medida em que até aquele momento o que se via era uma combinação de clientelismo com patrimonialismo. Emerge no País o modelo de administração burocrática e, em sincronia, as primeiras tentativas de adoção do concurso como forma de acesso ao serviço público.

Salienta-se, por oportuno, que no ano de 1936 foi criado o DASP – Departamento Administrativo do Serviço Público que, até meados da década de 80, foi responsável pela realização dos principais concursos no País.

“O modelo burocrático clássico possibilitou a implantação de uma Administração Pública profissional, amparada no poder racional-legal, mediante a instituição de: carreiras, hierarquia, impessoalidade, regras formas e meritocracia” (PALUDO, 2013, p. 86).

Entretanto, o que se viu foi que o número de contratados no âmbito do Poder Público era em muito superior ao de concursados. Substituíam-se o coronelismo e o patrimonialismo pelo designado clientelismo.

Com o fim do Estado Novo, diante do latente inchaço da máquina administrativa, que desde a segunda guerra mundial tomava para si serviços e atividades públicas, a história nacional seguiu com destaque para o Decreto-Lei no 200/1967 que, ao mesmo tempo em que trazia novas e profundas alterações no contexto da Administração, com o fortalecimento e expansão do sistema de mérito e diretrizes para a elaboração de plano de classificação de cargos, dava ênfase a

Administração indireta, seguimento onde se contratava sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o que oportunizou o retorno da possibilidade de contratações sem concursos.

Vale lembrar que citado episódio remonta a primeira tentativa de implantação do gerencialismo no Brasil, que já buscava a redução de gastos públicos e o aumento da produtividade do setor público, a partir da eficiência governamental. A ideia era tornar o setor público mais ágil e competitivo.

O governo de José Sarney, que assume a presidência após a morte de Tancredo Neves, é marcado pela distribuição de cargos públicos entre partidos políticos, no intento de garantir sustentabilidade política e governabilidade (PALUDO, 2013, p. 98).

Chega-se, então, a retomada da democratização e o advento do novo texto constitucional em 1988 que, dentre seus méritos, traz novamente a exigência de concurso para o ingresso no serviço público, estabelecendo normas ainda mais rígidas (art. 37, II, CF/88).

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Salienta-se, neste ponto, crítica existente quanto ao texto constitucional de 1988 no sentido de que este seria um verdadeiro retrocesso. Não obstante entenderem que:

boa gestão é aquela que define objetivos com clareza, recruta os melhores candidatos através de concursos e processos seletivos públicos, treina permanentemente os funcionários, desenvolve sistemas de motivação não apenas de caráter material, mas também de caráter psicossocial (PALUDO, 2013, p. 116).

Estudiosos, como Luiz Carlos Bresser Pereira, pontuam os malefícios da falta de autonomia dos executores para decidir sobre problemas relacionados aos recursos humanos, financeiros e materiais (PALUDO, 2013, p. 116).

Ora, não obstante o prestígio daqueles que vociferaram tal crítica, fato é que não se pode pretender vislumbrar que um cargo público, dotado de peculiaridades como a garantia de estabilidade, seja ocupado como se uma função da iniciativa privada fosse.

com o fito de garantir os princípios constitucionais da igualdade, da impessoalidade, da moralidade administrativa, dentre outros, que dotam de conteúdo específico o princípio da acessibilidade aos cargos públicos aos brasileiros e aos estrangeiros que preencham as condições legais, adota o sistema jurídico brasileiro o concurso público como critério a ser atendido por quem se pretende investir em cargo público (ROCHA, 1999, p. 199).

Ademais, denota-se que a regra, qual seja, a prévia aprovação em concurso público, é exigência para os cargos públicos que encerram características de vitaliciedade e efetividade, sendo afastada para os casos de cargos em comissão, cuja nomeação e exoneração se pautam essencialmente na confiança existente entre as partes.

Pelo concurso afastam-se, pois, os ineptos e os apaniguados que costumam abarrotar as repartições, num espetáculo degradante de protecionismo e falta de escrúpulos de políticos que se alçam e se mantêm no poder leiloando cargos e empregos públicos (STROPPIA, p. 06).

A opção pela regra do concurso público adveio da vontade de afastar do setor público os apadrinhados e indicados políticos e a novidade constitucional de 1988 foi sua exigência para provimento de todos os cargos públicos.

Assim, diante do cenário de um corpo técnico-administrativo formado em quase sua totalidade por concursados, imprescindível a análise do concurso público enquanto porta de entrada da Administração Pública, principalmente para verificar se o procedimento de ingresso tem sido o adequado a selecionar os candidatos com o perfil e qualificação expectados.

2.1 Concurso Público, a regra de ouro (?)

Conforme visto anteriormente, com a pretensão de afastar favoritismos e privilégios, a Constituinte consagrou o concurso público como regra e condição exclusiva para o preenchimento de cargos e empregos públicos efetivos.

Consoante princípio da simetria, o artigo 21, § 1º, da Constituição do Estado de Minas Gerais, de 1989, estabeleceu:

A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Cretella Júnior (1994, p. 455-460) conceitua concurso público como:

processo normal de provimento da maioria dos cargos públicos na época moderna. Série complexa de procedimentos para apurar as aptidões pessoais apresentadas por um ou vários candidatos que se empenham na obtenção de uma ou mais vagas e que submetem voluntariamente seus trabalhos e atividades a julgamento de comissão examinadora.

Carvalho Filho (2001, p. 472) também fornece uma definição subjetiva deste instituto, senão veja-se:

Concurso Público é o procedimento administrativo que tem por finalidade aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas. Na aferição pessoal, o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas e no aspecto seletivo são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras postas no procedimento, obedecidas sempre à ordem de classificação. Cuida-se, na verdade, do mais idôneo meio de recrutamento de servidores públicos.

Por outro lado, para Meirelles (1999, p. 387) o concurso público é um meio técnico:

Posto à disposição da Administração Pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo propiciar igual oportunidade a todos interessados que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou do emprego, consoante determina o art. 37,II, CF.

Justen Filho (2005, p. 585) denota sua natureza jurídica de procedimento e define o concurso público como:

procedimento conduzido por uma autoridade específica, especializada e imparcial, subordinada a um ato administrativo prévio, norteado pelos princípios da objetividade, da isonomia, da legalidade, da publicidade e do controle público, destinado a selecionar os indivíduos mais capacitados para serem providos em cargos públicos de provimento efetivo ou em emprego público.

Verifica-se, portanto, que o concurso público foi o procedimento pensado para extirpar da seara administrativa, funcionários dotados apenas de afeições políticas, a permanecer

aqueles que também dominam as técnicas. Tanto assim, que para além das ressalvas trazidas, como a nomeação para cargos de provimento em comissão e funções de confiança, somada a possibilidade de contratações por excepcional interesse público, não há outra forma de provimento a não ser a prévia aprovação em concurso público.

o concurso público não constitui faculdade do administrador, mas obrigação imposta pela Constituição da República, cuja inobservância, além das ressalvas constitucionais, implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável (art. 37, § 2º, CR/88) (FORTINI; VIEIRA, ano XXVIII, p. 58).

Não é por outra razão que o Supremo Tribunal Federal decidiu que os modos derivados de investidura não teriam sido acolhidos pela nova ordem jurídica. Chama-se a atenção, neste ponto, para os julgados referentes ao Recurso Extraordinário nº 209.174-0, relatado pelo eminente Ministro Sepúlveda Pertence, e a ADIn nº 1.150-2, relatada pelo eminente Ministro Moreira Alves, nos quais os Relatores combatem a ocorrência de provimentos de cargo público por via oblíqua, desvirtuada do comando do art. 37, II, CR.

Observa-se que o concurso público foi o instrumento disponibilizado à Administração Pública para que pudesse melhor selecionar seu funcionalismo, mas, no âmbito desta competência, cabe-lhe determinar o procedimento, provas ou provas e títulos, estes últimos exigidos em conformidade com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego.

O legislador constitucional, além de condicionar a investidura em cargo ou emprego público à prévia aprovação em concurso público, detalhou a regra do *caput* do artigo 37 e elegeu limites, ou seja, o certame deve compreender provas ou provas e títulos, se assim indicar a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei.

“O Texto Constitucional não definiu o *modus operandi* do procedimento seletivo, transferindo o *mister* à lei, a ser editada por cada ente federado, observados, é claro, os contornos constitucionais” (FORTINI; VIEIRA, ano XXVIII, p. 58).

Todavia, apesar de o tema ser amplamente conceituado na doutrina brasileira, tais definições não foram suficientes para esgotar a temática envolvendo seus desdobramentos.

Segundo Fontainha (2014, p. 10), os certames são parte integrante de uma das mais significativas inovações gerenciais trazidas pela modernidade ocidental: a direção burocrática racional-legal. Ao reconhecer a nova racionalidade gerencial da administração pública, a da gestão do Estado por um corpo de funcionários selecionados por concurso público, salienta que:

A carta constitucional não oferece muitos detalhes sobre uma política de seleção de pessoal à administração pública. Todavia, tal situação é bastante normal, já que o seu texto precisa ser abrangente o bastante para regular amplas áreas, e um grau majorado de detalhe não auxiliaria a efetivação da prática dos certames no âmbito da administração pública, em especial dos estados e dos municípios. A questão central é que a legislação infraconstitucional também não é pródiga na oferta de disposições referentes aos certames. Na prática, a normalização do tema adveio da regulamentação administrativa (FONTAINHA, 2014, p. 14).

Mas, destaca:

A Constituição Federal de 1988 operou uma mudança significativa em relação ao marco normativo anterior no tocante à exigência generalizada do certame como necessidade prévia ao provimento de cargos efetivos na administração pública em geral. Após quase 25 anos de sua promulgação, pode-se considerar que o debate jurídico avançou bastante no sentido de identificar o concurso público como peça fundamental ao estabelecimento e à manutenção de uma forma avançada e justa de seleção de pessoal (FONTAINHA, 2014, p. 17).

Pelo que reafirma que “a Constituição de 1988 operou uma alteração sensível no cerne do direito público e na organização do Estado” e, ao mencionar a exigência de se adotar um regime jurídico único, apresenta a Lei nº 8.112/90, que “foi sancionada como uma legislação moderna e previu vários dispositivos relacionados aos certames que, por força constitucional, seriam obrigatórios para que houvesse acesso aos cargos” (FONTAINHA, 2014, p. 19).

PACHECO (2010, p. 283) explica que o regime estatutário se assenta em dois instrumentos, o concurso público de ingresso e a organização dos funcionários em carreiras. Quanto ao último, ressalva que há um número excessivo de carreiras tradicionalmente estruturadas segundo a formação profissional e não de acordo com as atividades a serem desempenhadas. E, sobre o concurso público destaca que:

tido como a principal garantia da meritocracia, por oposição ao clientelismo, é realizado com os mesmos instrumentos de décadas atrás: a seleção é feita por meio de provas e títulos, que aferem apenas o conhecimento formal dos candidatos (PACHECO, 2010, p. 283).

Neste sentido, a autora menciona que em 1995, dois terços dos cargos na administração pública federal eram de nível médio. Considerando que este perfil não era condizente com as atividades de formulação e avaliação de políticas públicas, regulação e fomento, foram realizados concursos anuais para cargos de nível superior, criação de novas carreiras e concessão de aumentos salariais diferenciados de modo a recuperar a atratividade de carreiras existentes. Assim, em 2001, pela primeira vez, mais da metade da força de trabalho do governo federal era constituída por servidores de nível superior.

Já o governo de Fernando Henrique Cardoso, apesar de realizar concursos anuais destinados ao provimento de cargos de nível superior, enfatizou o ingresso em carreiras relacionadas a atividades essenciais do Estado, mantendo, para os cargos de nível médio e atividade de apoio, a opção pela terceirização.

Por outro lado, no primeiro mandato do governo Lula, iniciado em 2003, os novos ingressos foram para cargos de nível médio, sob a justificativa de reverter o quadro de terceirizações. E, partir de 2006, a Autora diz ter sido possível observar uma tendência de mudança na política de recursos humanos:

os concursos passaram a privilegiar os cargos de nível superior e começou a ser elaborada uma proposta alternativa ao regime jurídico único, por meio da proposta (ainda não apreciada pelo Congresso) de criação da ‘fundação estatal’, organização estatal de direito privado, onde os funcionários são contratados pela CLT – visando agilidade e eficiência (PACHECO, 2010, p. 296-297).

Percebe-se, portanto, do exposto acima e dos estudos direcionados à atualização das práticas relacionadas ao concurso público, certa resistência a mudanças, seja por imperativo da isonomia, seja pela preocupação existente quanto a subjetividade.

Alegando “o perigo da subjetividade”, muitos resistem à introdução de outros instrumentos que pudessem aferir outras competências necessárias a uma organização pública (como capacidade de comunicação, organização, etc.), habilidades (por exemplo, de trabalhar em equipe e em rede, iniciativa, flexibilidade, adaptabilidade, etc.) ou motivação e compromisso com os valores do setor público (PACHECO, 2010, p. 283-284).

Entretanto, é preciso avançar na análise do candidato a servidor público, de modo a avaliar não só seus conhecimentos, mas também suas competências e habilidades para alcançar o melhor resultado para a organização pública.

Os debates mais recentes têm evidenciado a necessidade de diferenciar analiticamente o significado de “mérito formal” e “mérito substantivo” (Longo, 2007), remetendo o primeiro às proteções e garantias ao funcionário, e o segundo aos requisitos de desempenho dos funcionários quanto aos serviços que devem prestar aos cidadãos (PACHECO, 2010, p. 293).

Ademais, cediço que não haverá normas constitucionais ou legais suficientes a responder todas as complexidades do tema dos concursos públicos.

Para o momento, cabe anotar que, além do direito administrativo regulamentar, a ação dos tribunais tem sido uma fonte interessante de prescrições relacionadas aos certames. A alteração do marco normativo pela judicialização dos certames não tem sido devidamente apreciada ainda. Todavia, ela segue em evidente marcha (FONTAINHA, 2014, p. 22).

Por todo exposto, é que se dedica o presente trabalho a investigar os tipos de provas, suas peculiaridades e benefícios, atrelados a relação entre o que se busca avaliar e o servidor ingressante, a partir do exame dos editais da Polícia Militar de Minas Gerais, em busca, ao fim, de colaborar com o método de seleção hoje aplicado.

3 METODOLOGIA

A função de assessora parlamentar exercida no gabinete de deputado estadual, classista, um dos líderes da greve das Praças da Polícia Militar de Minas Gerais no ano de 1997, e a vivência (e convivência) diária de relatos, em sua maioria, problemas, apresentados por Policiais Militares, contribuíram para o surgimento de perguntas do tipo: qual o modelo de concurso público adotado pela Polícia Militar do Estado de Minas Gerais? É este compatível com a natureza e complexidade do cargo? O procedimento permite a seleção do candidato adequado ao exercício de suas funções?

Assim, a partir indagações levaram a adoção dos métodos de pesquisa exploratória que compreende “o levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado, análise de exemplos que estimulem a compreensão” (SILVA; MENEZES, 2005, p. 21) bibliográfica e documental. Assim, o desenvolvimento do presente trabalho iniciou-se com a revisão da literatura sobre o tema e a análise da legislação aplicável, seguida da intenção de conhecer o teor de todos os editais até o momento publicados pela Polícia Militar de Minas Gerais.

Todavia, diante do número de atos convocatórios publicados (desde 2008) e considerando as dificuldades de compará-los, dedicou-se, ao final, aos editais de 2016 e 2017, de modo a conseguir perceber as modificações de um para o outro e, com isso, verificar qual o modelo de concurso público adotado pela PMMG.

Após a revisão de todo material literário, observadas sobremaneira as recomendações do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, seguiu-se com a proposta de realizar pesquisa de campo, o que não foi possível diante da dificuldade de acesso aos militares em exercício no Centro de Recrutamento e Seleção – CRS/PMMG.

Deste modo, Em extensão ao diálogo travado e visando o registro das informações, foi enviado um questionário, por meio eletrônico, ao Policial Militar que explicou que, enquanto na ativa, seu papel no processo de recrutamento de pessoal era, na fase de confecção do edital, o de subsidiar as comissões responsáveis com dados estatísticos para a definição de vagas e distribuição das mesmas pelo Estado. O questionário aplicado ao respondente encontra-se no Apêndice A. Assim, o presente trabalho é o resultado da aplicação do conjunto de informações e

levantamentos teóricos realizados, aos problemas objetivamente definidos em anterior plano de trabalho, agregada a conclusão de que muito ainda há a complementar a pesquisa proposta.

4 O CASO CONCRETO: A POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS

No que diz respeito, especificamente, a Polícia Militar de Minas Gerais, observa-se que o Estatuto dos Militares, Lei nº 5301/69, modificado em 2007, estabelece, em seu artigo 5º, que “o ingresso nas instituições militares estaduais dar-se-á por meio de concurso público, de provas ou de provas e títulos, no posto ou graduação inicial dos quadros previstos no § 1º do art. 13 desta Lei”, observados os requisitos elencados.

Ou seja, o legislador abdicou da escolha de um único tipo de seleção e optou por reproduzir, no artigo 5º de citado diploma legal, a regra do inciso II do artigo 37 do Texto Supremo, a mesma do artigo 21, § 1º, da Constituição Mineira.

Desta forma, no âmbito da Polícia Militar de Minas Gerais pode-se realizar concursos públicos que abranjam apenas provas ou procedimentos que comportem provas e títulos, estes desde que a opção perpetrada tenha sido feita com fundamento na natureza e complexidade do cargo de policial militar.

Salienta-se, oportunamente, que apesar do dispositivo infralegal não ter condicionado a opção “provas e títulos” à natureza e complexidade do cargo público de policial militar, esta exigência encontra-se imposta por força constitucional, uma vez que inafastável a aplicabilidade da parte final do inciso II do artigo 37 do Texto Maior.

A vigente Constituição admite duas modalidades de concurso: aquele em que há apenas as provas e a segunda modalidade em que, para além das provas, analisam-se os títulos. A última modalidade será implementada de acordo com a complexidade e natureza do cargo e emprego. (MOTTA; SILVEIRA, 2009, p. 332-333)

Assim, no âmbito da Polícia Militar de Minas Gerais o concurso público para formação de soldados abrange 2 (duas) fases, todas independentes e eliminatórias. A primeira etapa compreende a avaliação de conhecimentos gerais, por meio de provas objetiva e dissertativa. Caso aprovado, o candidato participa da 2ª (segunda) etapa que compreende avaliações psicológicas, teste de capacitação física (TCF), exames de saúde (preliminares e complementares) e exame toxicológico.

Superada mencionada trajetória, o candidato é convocado para realizar sua matrícula no curso de formação, ato que implica a posse imediata no cargo, a partir de quando faz jus a todos os direitos legais dos Militares.

Ao consultar os editais de concurso público para admissão ao curso de formação de soldados da Polícia Militar de Minas Gerais para o ano de 2016 e 2017, é possível apontar distinções essencialmente quanto aos conhecimentos gerais exigidos, na medida em que as questões objetivas do certame de 2016 não enfatizam a formação jurídica.

Observa-se que enquanto o Edital CFSD/PMMG 2016 assim disciplina a prova objetiva:

- 6.3 Prova I – prova objetiva, de caráter eliminatório e classificatório, constará de 40 (quarenta) questões pontuáveis, numeradas de 01 a 40, assim distribuídas:
- a) 13 (treze) questões para língua portuguesa, incluindo estudo e interpretação de texto;
 - b) 07 (sete) questões para matemática;
 - c) 06 (seis) questões para geografia;
 - d) 06 (seis) questões para história do Brasil;
 - e) 04 (quatro) questões para conhecimentos de informática;
 - f) 04 (quatro) questões para direitos humanos.

O Edital CFSD/PMMG 2017 enfatiza os conhecimentos jurídicos:

- 6.5 A PROVA OBJETIVA terá três tipos de provas (A, B e C), todas de caráter eliminatório e classificatório e constará de 40 (quarenta) questões pontuáveis, numeradas de 01 a 40, assim distribuídas:
- a) 10 (dez) questões de língua portuguesa, incluindo estudo e interpretação de texto;
 - b) 06 (seis) questões de direito penal;
 - c) 06 (seis) questões de direito constitucional;
 - d) 06 (seis) questões de noções de direito penal militar;
 - e) 04 (quatro) questões de noções de estatística;
 - f) 04 (quatro) questões de direitos humanos;
 - g) 04 (quatro) questões de legislação extravagante.

As etapas, apesar de numeradas em quatro no ano de 2016, e em duas no ano de 2017, em ambos abrangem os mesmos tipos de provas, testes e avaliações.

Ademais, o edital de 2017, assim como o de 2016, traz em seu bojo as atribuições do cargo, essencialmente as decorrentes da legislação aplicável, e, dentre as condições para ingresso,

faz referências a possuir idoneidade moral; ter sanidade física e mental; ter aptidão física; e ser aprovado em avaliação psicológica.

Em outro item, o instrumento descreve as condições gerais de exercício do cargo, sendo elas: trabalhar tendo contato cotidiano com o público, de forma individual ou em equipe, sob supervisão permanente, em ambiente de trabalho que pode ser fechado ou a céu aberto, a pé, montado ou em veículos, em horários diversos (diurno, noturno ou em rodízio de turnos) e atuar em condições de pressão e de risco de contágio de moléstias e de morte em sua rotina de trabalho.

Neste diapasão, apresentadas as fases e abrangência dos concursos públicos recentemente aplicados pela Polícia Militar de Minas Gerais para a seleção de candidatos a seus cargos iniciais de soldados, seguimos ao detalhamento do tema.

5 DO PROCEDIMENTO SELETIVO

Muitos gestores de recursos humanos lidam com a dificuldade de formular e realizar certames para recrutamento de servidores públicos, seja por não possuírem experiências anteriores, seja por até recentemente lidarem com contratações temporárias ou mesmo terceirizações.

Admitem o embaraço para atingirem o candidato que querem, notadamente pela complexidade de aplicarem provas capazes de aferirem as habilidades que procuram, sem que estas sejam questionadas quanto a pretensa subjetividade e afronta ao princípio da impessoalidade.

No âmbito da Polícia Militar de Minas Gerais acredita-se não ser diferente, principalmente quando se considera a natureza da função policial, que requer aptidões e habilidades específicas, desde a força física à capacidade de bem atender e interagir com a sociedade.

Ademais, no que se refere a eficiência de citada seleção, vivencia-se um tempo que tal aspecto ganha ainda mais relevância, na medida em que as críticas à Instituição, muitas vezes, dizem respeito ao agente em si.

É inegável que a prestação de serviços, por parte do Estado, não tem atendido, de forma satisfatória, aos princípios da administração pública, em especial, ao da eficiência, sendo uma de suas causas o despreparo dos agentes públicos, que se encontram de certa forma viciados, desde a origem, pela inadequação ao meio de seleção para composição dos quadros. A qualidade do pessoal que integra a administração pública é fundamental para seu êxito, sendo de extrema importância sua seleção, assim como sua preparação e aperfeiçoamento (CUESTA, 2002, p. 291).

A população, em tempos de manifestações populares, repudia o modo de agir dos Policiais Militares durante os procedimentos que devem ser adotados, considerando-os agentes sem inclinação para a função, despreparados ou mal treinados.

Há, até mesmo, movimentos sociais e organizações que defendem a desmilitarização da Polícia Militar, por considerarem que a Instituição ainda remonta ao período ditatorial do Brasil.

Não obstante narrado no texto constitucional, especificamente no § 5º do art. 144, que aos policiais militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública, tais

conceitos, sobremaneira abstratos, são objetos de estudos que visam explicitar o que de fato é a função policial militar.

Neste sentido, há que se salientar que a Polícia Militar, notadamente presente no meio social, por meio de seu efetivo, fardado, atua em atendimentos à população ao mesmo tempo que é um instrumento de execução de ordens.

No Brasil, a semelhança do modelo francês, pensou-se em uma organização policial voltada, a princípio, à proteção do Estado, diferente do que ocorre, por exemplo, na Inglaterra onde a polícia visa organicamente a proteção dos cidadãos e dos direitos individuais.

Santos (2012, p. 14) afirma em sua dissertação que “ser “polícia”, minimamente se refere a instituições autorizadas para fazer uso interno da força física” e, com tal afirmativa, visa ressaltar, a diferença entre a Polícia Militar e as forças armadas, estas de intervenção ampla sempre que presentes ameaças ao território nacional, ao passo que com a expressão “minimamente” ressalta que suas funções vão além do uso da força.

Com bases no contratualismo (Hobbes, 1982), (...) a definição de polícia relaciona-se ao fato de que determinados grupos de indivíduos compõe um contrato social, pelo qual se abre mão do direito individual do uso da força na solução de problemas privados, terceirizando-o a uma instituição coletiva, o Estado, que passa a deter o monopólio do se uso legítimo (SANTOS, 2012, p. 15).

Ao citar Bittner, SANTOS (2012, p. 20) chama a atenção para:

“atividades tão variadas quanto conduzir o prefeito ao aeroporto, prender um bandido, retirar um bêbado do bar, controlar uma multidão, cuidar de crianças perdidas, administrar primeiros socorros e separar brigas de casal”.

Este autor explica que a diversidade de situações que se fazem presentes no cotidiano dos Policiais Militares tem relação com o fato dos mesmos estarem “sempre disponíveis” e, acima de tudo, “porque, em geral, eles tem “oficialmente” poder para forçar a submissão”, ou seja, para o se fazer cumprir. (BITTNER apud SANTOS, 2012, p. 21)

Em semelhante sentido, acosta-se no presente trabalho lista diversificada de objetivos da função policial apresentada por Goldstein (reproduzida por Santos, 2012, p. 21):

1. Prevenir e controlar condutas amplamente reconhecidas como atentatórias a vida e à propriedade (crimes graves).
2. Auxiliar pessoas que estão em risco de dano físico, como as vítimas de ataque criminoso.
3. Proteger as garantias constitucionais, como o direito à liberdade de expressão e de reunião.
4. Facilitar o movimento de pessoas e veículos.
5. Dar assistência àqueles que não podem se cuidar sozinhos: os bêbados, os viciados, os deficientes mentais, os deficientes físicos e os menores.
6. Solucionar conflitos, sejam eles entre poucas pessoas, grupos ou pessoas em disputa contra seu governo.
7. Identificar os problemas que têm potencial de se tornarem mais sérios para o cidadão, para a polícia ou para o governo.
8. Criar e manter um sentimento de segurança na comunidade. (Goldstein, 2003)

Assim, incontestemente que a função da Polícia Militar varia de acordo com a demanda e expectativa da sociedade, o que requer do gestor público um olhar atento, desde o procedimento de seleção daqueles que formarão as fileiras da Corporação, passando pelo desenvolvimento na carreira, que requer capacitação contínua, até a substituição orgânica destes servidores, por motivo de saúde ou por sua ida para a reserva.

Em uma sociedade democrática, o policial deve ser proativo, deve atuar na resolução de problemas de diversas ordens, sejam os decorrentes do policiamento ostensivo de bairros, ou até mesmo cidades, os resultantes de conflitos de ordem social, como uma briga entre vizinhos ou o volume do som automotivo, sem deixar de mencionar os que resultam da proliferação do tráfico de drogas, quadrilhas especializadas em roubo a bancos e explosões de caixas eletrônicos.

E, neste sentido, o modelo de concurso público adotado também deve revelar a preocupação com mencionada diversidade de funções, parâmetro para a análise que se segue.

5.1 Instrumento Convocatório (Edital)

Observado o perfil profissional desejado e definidos os contornos do concurso público que se pretende realizar, o primeiro passo é a confecção do edital, peça onde se encontram as regras do procedimento seletivo.

O edital é uma peça escrita que tem por finalidade a divulgação de informações acerca de determinado fato jurídico, segundo o conceito dominante na doutrina. Em editais de concursos públicos, devem ser previstas as regras relativas à competição, observados, sempre, os ditames constitucionais (BORGES, 2009, p. 29).

É possível compreender o juízo simplista de alguns quanto a organização de um concurso público, na medida em que parece englobar “apenas” a produção do edital, a realização das provas, seguida das etapas de contratação e nomeação dos candidatos aprovados.

Contudo, o que é preciso entender é que para a confecção do edital é imprescindível que o administrador público saiba o que busca avaliar e conheça as características do servidor que pretende ver ingressar na Administração Pública. Os instrumentos convocatórios devem ser mais que respostas a um ativismo judicial, devem ir além dos aspectos jurídicos, devem ser compreendidos como “fontes de discursos institucionais” (FONTAINHA, 2014, p. 47).

O modelo francês de seleção, por exemplo, não prevê em edital a realização de provas de múltipla escolha, ao passo que opta pela multidisciplinaridade, somada à possibilidade de haver escolhas entre as disciplinas, que abrangem, inclusive, língua estrangeira, como marco da globalização.

Cumpra esclarecer o papel de uma disciplina presente nas provas escritas e orais, a cultura geral. Sem programa — e por isso de impensável aplicabilidade no Brasil —, essa disciplina não tem o papel apenas de testar o conhecimento do candidato sobre atualidades, entretenimento ou história. Tanto na etapa escrita quanto na oral, o que está em jogo é a capacidade de adaptação da opinião ao modo de pensar e ao método de escrever e se expressar esperado pela instituição (Berrier: 1991). Na etapa oral, as provas de cultura geral são chamadas de provas de “personalidade e motivação (FONTAINHA, 2014, p. 119/120).

Os editais representam uma forma de comunicação entre a Administração Pública e os candidatos; são, portanto, os instrumentos capazes de desenhar o perfil do funcionário que o Poder Público busca selecionar.

O edital é a peça mais importante do certame, na medida em que fixa, *a priori*, as regras a que se submeterão tanto candidatos quanto administração pública. Embora se possa considerá-lo a lei do concurso, essa normatização deve obedecer aos princípios constitucionais, às normas administrativas, especialmente a razoabilidade, bem como às especificidades do concurso e da função pública que se pretende preencher, o que nem sempre se tem verificado na prática administrativa (BORGES, 2009, p. 30).

Logo, as peças convocatórias não devem ser formuladas a partir de aspectos meramente jurídicos, devem ser vistas como refletor do que foi “socialmente construído para selecionar os funcionários das instituições do Estado” (FONTAINHA, 2014, p. 47).

Os editais precisam transparecer os ideais da instituição, tanto para informar a identidade do servidor que busca angariar, como para permitir que o candidato se identifique com tais competências e, dessa forma, oriente sua escolha, levado pelos valores organizacionais e não por decisões monetizadas ou conduzido pela promessa de estabilidade funcional. Ou seja, possuem uma função estratégica na gestão da força de trabalho, pois ele vai indicar quem se “apresentará” para ingressar no cargo público em questão.

Assim, a mudança de paradigma é essencial. Deve-se deixar de pensar os editais como peças simplórias para elaborá-los como verdadeiros retratos institucionais imbuídos da finalidade de convidar ao certame os candidatos que efetivamente se busca selecionar.

Entender os editais como expressão de uma ideologia não diminui sua importância. Ao revés, alça a reflexão sobre eles como uma parte integrante dos múltiplos projetos institucionais, ou seja, como desejamos construir e orientar as instituições do Estado (FONTAINHA, 2014, p. 48).

Considerando, portanto, de um lado, os apontamentos acima realizados e, de outro, a impressão de mera reprodução dos editais ano após ano pela Polícia Militar de Minas Gerais, com alguns poucos ajustes, é de se esperar tal amadurecimento do gestor público quanto ao elaborar o edital não como peça corriqueira, mas como expressão sempre atual do que espera a Corporação.

5.2 Tipos de Provas

Antes de tratar especificamente dos tipos de provas que compõem o concurso público da PMMG, importante trazer a colação a seguinte lição:

o concurso de provas é o que depende da apresentação do candidato, no momento, de suas qualidades intelectuais, relacionadas com o futuro cargo ou emprego a ser ocupado, caso o candidato seja aprovado e classificado dentro de vagas do concurso. Este concurso se dá através de provas escritas, práticas, orais, ou através de todas elas (MADEIRA, 2003, p. 69).

As provas objetivas são as espécies de avaliação corriqueiramente utilizadas nos certames públicos, sejam como etapa única, sejam nos que comportam outras fases, quando em regra são aplicadas como primeiro teste.

“Recomenda-se que esse tipo de avaliação esteja alicerçada em critérios objetivos e impessoais, com questões de múltipla escolha nas quais haja o menor espaço para interpretações subjetivas” (Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, ano XXVIII, p. 189).

Caso as questões digam respeito a diversas matérias às mesmas poderão ser conferidas diferentes pontuações, considerando para fins de relevância as que mais relacionadas ao cargo em disputa.

Por outro lado, as provas discursivas ou dissertativas, em oposto as provas objetivas de múltipla escolha, não comportam uma única resposta, na medida em que busca aferir o conhecimento do candidato com mais profundidade. Dessa forma, deve-se ter cautela com os critérios de correção, que devem ser claros, objetivos e divulgados em edital.

Necessário, ainda, que se divulgue a banca examinadora e se providencie a abertura de vista da correção, oportunidade na qual os candidatos poderão apreciar as razões de correção dos examinadores, que, por isso, deverão estar devidamente fundamentadas (Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, ano XXVIII, p. 190).

Em relação as provas orais, recomenda-se que sejam realizadas em sessão pública e gravadas, para além de estarem ancoradas em critérios objetivos de avaliação. Tais provas são rotineiramente contestadas sob a alegação de quebra da impessoalidade e transparência.

As provas de habilidade específica devem ser aplicadas em concursos públicos que envolvam cargos que justifiquem tal aferição, ou seja, quando se mostra necessária à aferição de habilidades dos candidatos para as atividades inerentes e imprescindíveis ao satisfatório desempenho do cargo como, por exemplo, no caso de professor, digitador, dentre outros (PASSOS, 2009, p. 233).

De igual modo, as provas de capacidade física devem constar dos certames que dizem respeito a funções que exijam tal capacidade para seu adequado desempenho. Conforme orientação do TCE/MG devem ter caráter eliminatório e os critérios de avaliação devem estar em consonância com as atribuições do cargo.

Já as provas de avaliação psicológica, também de carácter eliminatório, devem estar previstas em lei formal, assegurado ao candidato o acesso ao respectivo laudo e informações acerca do método aplicado, para fins de impugnação.

Todas as provas do concurso, tanto as escritas como as orais, de títulos, bem como as fases relativas às entrevistas e avaliações psicológicas ou exames psicotécnicos, de saúde e sindicância de vida pregressa, quando existentes, devem ser objetivadas, para que não sejam utilizadas como meios indiretos de reprovação de candidatos, devendo, no caso das avaliações psicológicas, os critérios ser previamente estabelecidos em edital, bem como haver previsão legal, conforme entendimento sumulado pelo STF, no Enunciado 686 (BORGES, 2009, p. 34).

Por derradeiro, Madeira (2003, p. 69) informa que:

o concurso de títulos é aquele que consiste na apresentação, pelo candidato, de todos os documentos que se relacionem diretamente com a natureza da função a desempenhar e que demonstrem atividades reais do indivíduo, tais como, diplomas, experiência profissional, cursos de especialização, livros, artigos, etc.

A decisão sobre a realização de concursos públicos de provas ou de provas e títulos foi delegada ao legislador infraconstitucional que, no caso da PMMG, optou por reproduzir tal regra no art. 5º da Lei nº 5.301/69.

Todavia, seguindo a forma mais comum de recrutamento, verifica-se que a Corporação adota, em primeira fase, prova objetiva de múltipla escolha com atribuição de nota mínima a ser alcançada para avançar às demais etapas.

Sobre mencionada prova chama-se atenção para a distribuição das questões aplicadas pela PMMG, na medida em que, ao mesmo tempo em que buscam avaliar conhecimentos de áreas diversas, como língua portuguesa, incluindo estudo e interpretação de texto, e estatística, dão bastante ênfase ao Direito, como o direito penal; direito constitucional; noções de direito penal militar; direitos humanos e legislação extravagante, notadamente em 2017, como retromencionado.

Neste ponto, ousa-se ponderar se, em virtude da complexidade da função, como acima exposto, não seria indicado que o processo de formação do Policial Militar abrangesse conhecimentos para além da seara jurídica (e expertises físicas), para incluir também lições da ordem social e psicológica.

Trata-se, em última análise, de carreira sensível à eventuais controvérsias, na medida em que a natureza do trabalho policial se relaciona com as tensões geradas nas relações sociais.

Quanto a aplicação de provas discursivas ou dissertativas, acertada a opção da PMMG em exigí-las, seja porque coerentes com as atribuições do Policial Militar, nas quais se incluem atos próprios do processo administrativo, eminentemente formal, escrito, com poucos atos baseados na oralidade, seja porque propõem temas afetos a situações cotidianas da vida policial.

Veja-se que em 2016 o tema proposto para a redação foi “os reflexos da liberação da maconha para a Segurança Pública”, e em 2017 a dissertação deveria abranger “a importância da orientação familiar para a boa convivência na sociedade”.

Verifica-se, portanto, que neste tipo de prova a Polícia Militar avançou, na medida em que sinaliza a apropriação de método de proposições que expõem as chamadas “situações-problema”, de modo a avaliar as competências dos candidatos.

Foi essa a estratégia utilizada na experiência da Universidade Federal do Pará – UFPA, relatada em 2014. Após mapeamento das competências dos servidores técnico-administrativos em 2011 e 2012, foi conduzido na UFPA um projeto-piloto de seleção por competências para três cargos: psicólogo educacional, psicólogo escolar e administrador. Relata a equipe responsável pelo projeto que cada elaborador de questões para a prova recebeu instruções de simular situações que exigissem um desempenho competente para responder apropriadamente. Além das instruções, foi entregue aos elaboradores uma lista de competências para cada cargo na UFPA (COSTA, TEIXEIRA, NASCIMENTO, ALMEIDA JÚNIOR & ALMEIDA, 2014). Logo depois de aprovados, os servidores recém-nomeados foram submetidos a situações simuladas para avaliação das competências requeridas, e tiveram o desempenho avaliado como bom ou excelente. Cumpre salientar que nenhuma das questões específicas do concurso, que foram elaboradas com foco na avaliação de competências, foi anulada (CEI, 2016, p. 14).

Ao formular questões a partir de situações-problemas, ou seja, contextos próprios do exercício da função em questão, avalia-se, para além do conhecimento teórico, a atitude e soluções propostas pelo candidato. Permite-se ao concorrente o contato e reflexão quanto a hipóteses que farão parte do seu cotidiano profissional.

Assim, sobre o assunto, cabe apenas a ressalva do TCE/MG:

de fundamental importância que se dê atenção aos critérios de correção, que devem ser claros, objetivos e, se possível, previamente divulgados aos candidatos, a

exemplo dos descontos decorrentes da inobservância do padrão da Língua Portuguesa (FORTINI; VIEIRA, ano XXVIII, p. 190).

O modelo de concurso público adotado para provimento de cargos de determinada carreira, ganha relevância na análise do “tipo” de candidato que se pretende oportunizar a seleção.

Veja-se que no âmbito da própria PMMG houve um período em que, em vez de se inscrever em concurso público, o candidato à função policial militar preenchia um formulário onde indicava a satisfação dos requisitos então exigidos.

O documento, que se iniciava com os dizeres “1 – Nós nos sentimos contentes com o seu desejo de vir a ser um dos nossos. 2 – Saiba que a corporação que o acolherá existe desde 10/11/1831, portanto há __ anos. É cheia de tradições”, seguia da seguinte forma:

Esperamos que você satisfaça os requisitos para inclusão que são, além de outros que você já sabe: 3.1 Estar disposto a obedecer todas as normas que regem a Corporação. 3.2 Ser disciplinado, pontual, estudioso, atento aos trabalhos e cultor de boas amizades. 3.3 Não frequentar lugares de má qualidade, onde não teria coragem de levar sua mãe, irmã ou esposa. 3.4 Não registrar maus antecedentes pessoais, sociais, familiares, etc. 3.5 Não possuir vícios degradantes como entorpecentes, cachaça, jogo e boemia. 3.6 Ser livre de complicações familiares como viver amasiado, ter filhos fora do matrimônio, ser separado da esposa (desquitado ou não). 3.7 Ser comedido nos gastos, limitando as despesas normais aos rendimentos.

E encerrava com o compromisso, “inclusive a ciência de que será excluído se faltar com a verdade a respeito de algum tópico” e “que só poderá pedir baixa no período de 20 a 25 de cada mês”.

Verifica-se, portanto, que o perfil do policial militar que se buscava recrutar neste período era compatível com a preocupação que a Corporação tinha com a sua imagem institucional, pelo que se avaliava aspectos comportamentais que, salvo melhor juízo, são importantes, mas insuficientes para determinar a qualidade do profissional.

Denota-se que a seleção então realizada pela PMMG se pautava no perfil pessoal do candidato, não parecia haver uma preocupação com o perfil profissional daquele que ingressaria na organização.

Neste contexto, na oportunidade de conversar com Policial Militar que exercia suas funções no setor de recursos humanos da PMMG e indagá-lo se atualmente as alocações das pessoas recrutadas são bem-sucedidas, este afirmou que:

nem sempre, pois durante o período de formação os candidatos demonstram a falta de interesse em permanecer na instituição e/ou falta de aptidão com a carreira policial militar. Bem como, após a formação apresentam desvios de conduta não compatíveis com a função policial militar.

Ou seja, o modelo de concurso público deve ser compatível com o filtro que se pretende promover, tal como informado pelo Constituinte originário, o qual fez constar no artigo 37, inciso II, a necessidade de se observar a natureza e a complexidade do cargo, o bastante para justificar, por exemplo, a aplicação de provas de capacidade física e avaliação psicológica no âmbito da PMMG.

Afinal, “diante dos sabidos limites das provas, no tocante ao grau de eficácia para aferição da habilidade, ressei a importância de se conjugarem vários tipos em um mesmo certame” (BORGES, 2012, p. 32).

5.2.1 Prova de Habilidade Específica

Destaca-se, dentre os demais tipos de provas, a prova de habilidade específica por considerá-la um instrumento que muito contribuiria para a seleção de Policiais Militares, caso passasse a compor o concurso público da PMMG.

Como visto anteriormente, a prova de habilidade específica encontra-se dentre os tipos de provas admitidos em concursos públicos, inclusive pelo TCE/MG. É uma modalidade que deve ser aplicada em compatibilidade com as necessidades de avaliação que o cargo requer.

antes concebido como processo de seleção meramente intelectual, o concurso público deixou de ter tal característica, introduzindo-se em seu conceito e na experiência administrativa a possibilidade e, até mesmo, a necessidade de realização de provas práticas, a fim de que as funções a ele inerentes fossem disputadas e, posteriormente, prestadas por pessoas verdadeiramente habilitadas para o seu desempenho (STROPPA, p. 02).

Diferente dos dados apresentados no livro “Processos seletivos para a contratação de servidores públicos: Brasil, o país dos concursos?” (FONTAINHA, 2014) - pesquisadores, a partir

da análise de 698 processos seletivos realizados entre os anos de 2001 a 2010, apontam a ausência, em todos eles, de informações quanto as aptidões que o candidato deveria apresentar para exercer as funções do cargo para o qual concorre – os dois editais da PMMG analisados para este trabalho trazem, expressamente, as habilidades que o cargo de policial militar exige.

No caso, tanto no edital de 2017, como no de 2016, constam as atribuições do cargo de policial militar, as condições para ingresso e as condições gerais de exercício da função.

Todavia, ambos não preveem provas de habilidade específica, o que ensejou a presente indagação, qual seja, seria a descrição constantes dos editais da Corporação o suficiente (mente realista) para a seleção? As provas então adotadas, de capacidade física e avaliação psicológica, são o bastante em se tratando de tais aptidões?

Observa-se que as avaliações e testes então realizados não são em ambientes reais, ou seja, os cenários propostos, por mais próximos que sejam da realidade, ainda são fictícios e podem não corresponder às “condições gerais de exercício do cargo”.

A indicar tal suspeita, tem-se que o próprio número de inscritos nos últimos concursos públicos da Polícia Militar de Minas Gerais demonstra que muitos são os candidatos que leem as regras do jogo e se sentem aptos e habilitados para a função policial.

Ou seja, a Administração não apresenta para o candidato as habilidades ou aptidões que precisa ter ou precisaria desenvolver para seu trabalho e tampouco considera tais características como partes integrantes do processo seletivo. Estamos dizendo que os futuros servidores desconhecem o que de fato o cargo requer e não têm suas habilidades testadas. A presença das atribuições do cargo nos editais, como se demonstrará adiante, não ameniza o efeito de autonomia inferido aqui (FONTAINHA, 2014, p. 52).

Não obstante o concurso público ser um preceito constitucional, atualmente muito se indaga se o procedimento corresponde às demandas da Administração Pública brasileira, especialmente do ponto de vista da gestão de pessoas.

Nos termos de Euclides Junior e Sinachi (2014), do ponto de vista da gestão por competências, o cargo é somente um título formal que atende ao concurso público, e o que se deve mapear e utilizar como referência para planejar uma seleção é o papel (ou função) a ser efetivamente desempenhado pelo servidor no seu cotidiano profissional (CEI, 2016, p. 4-5).

Ou seja, para além do descrito em termos legais, é preciso:

identificar as competências desejáveis para as instituições públicas e criar estratégias para avaliá-las nos concursos pode ser um dos caminhos para melhorar o processo de recrutamento e seleção de servidores para ocuparem cargos efetivos (CEI, 2016, p. 6).

A competência a que se faz referência é a junção do perfil pessoal do candidato, com sua formação acadêmica e experienciais profissionais. Trata-se da capacidade de acumular conhecimentos e colocá-los em prática ao desempenhar funções com vistas a alcançar os objetivos da organização.

Neste sentido, ressalta-se que:

adotar um modelo de gestão por competências significa orientar esforços de forma contínua para planejar, captar, desenvolver e avaliar, tanto no nível do indivíduo quanto da organização, as competências necessárias ao alcance de objetivos estratégicos (BRANDÃO & BAHRY, 2005, apud CEI, 2016, p. 9).

Os benefícios da gestão por competências tendem a transbordar as fronteiras departamentais, transcendendo o foco na capacitação profissional e dando importantes subsídios para outros processos a partir dos diagnósticos de competências dos servidores (CEI, 2016, p. 10).

Pelo que, Zabala e Arnau, citado por CEI (2016, p. 14), defendem que só é possível avaliar uma competência diante das situações que a requerem, e é justamente isso que as provas práticas possibilitam: uma situação real, palpável, em um lugar e momento determinados, que requer uma resposta eficiente.

E completam:

Mas mesmo provas objetivas e de redação, que são o padrão em todos os concursos públicos, podem se apropriar dessa lógica da proposição de situações-problema e acontecimentos reais para avaliação de competências intelectuais (CEI, 2016, p. 14).

Pontua-se, portanto, que o concurso público, tal como aplicado atualmente, mensura apenas o conhecimento formal do candidato e não avalia aspectos relacionados à competência ou

perfil do futuro servidor público. Ou seja, os concursos públicos realizados no âmbito da Polícia Militar de Minas Gerais encerram em si seus objetivos: cumprem estritamente a demanda de selecionar candidatos, não obstante poderem ir além e aprimorá-los.

Na medida em que afastado o ideal de avaliação formal do candidato para se buscar novas ferramentas e aperfeiçoamento das rotineiramente utilizadas, vislumbra-se a possibilidade da PMMG aprimorar a seleção dos seus servidores públicos.

A valoração do perfil, do desempenho, do comportamento individual do candidato revelaria, de maneira positiva, seus próprios talentos e esforços, bem como suas dificuldades, o que permitiria uma real e fidedigna apuração da correspondência com as necessidades da Administração Pública.

Afinal, aos candidatos sobram motivos para ingressar no serviço público, onde, além da certeza de estabilidade, saborear-se-ão férias regulares, plano de saúde e previdência diferenciados.

Neste sentido, as provas de habilidade específica são instrumentos importantes que poderiam aprimorar o procedimento seletivo da PMMG, que hoje verifica apenas “a capacidade do candidato de encarar formas avaliativas exclusivas dos certames, que sequer emulam ou simulam contextos análogos aos que enfrentará na carreira” (FONTAINHA, 2014, p. 59).

Afinal, como afirma Santos (2012, p. 33):

Por não serem exclusivamente executores de leis, mas detentores de poder discricionário, policiais devem ser capazes de julgar sobre a vida das pessoas, levando em consideração os efeitos que suas decisões terão, com sensibilidade e respeito à sociedade que eles visam atender.

Daí a relevância da hipótese ora proposta, qual seja, refletir sobre a inclusão da prova de habilidade específica nos certames da Polícia Militar de Minas Gerais, observada a condição de fazê-la constar em lei formal, observada a recomendação do TCE/MG quanto a não ser sigilosa.

Igualmente neste aspecto o modelo francês de seleção, que visa a vocação, ou seja, a aptidão do candidato para o exercício de determinada carreira, revela uma diferença ideológica

quando comparado ao Brasil, onde o concurso público ainda é visto como direito do candidato, afastado dos interesses e necessidades da Administração Pública.

Os franceses “tem direito a apenas três tentativas. Após três reprovações, o projeto institucional republicano francês considera que aquele candidato não é aproveitável para a carreira e fecha definitivamente o acesso” (FONTAINHA, 2014, p. 122).

Tal medida funciona como filtro qualitativo de candidatos, além de, de certa forma, diminuir o número daqueles que prestam concursos públicos para efeito de teste, o que de fato deixaria a Administração Pública “livre de dispender recursos volumosos, dedicados a candidatos que sequer se julgam preparados, e ainda correr o risco da eventualidade de um deles vir a ser aprovado” (FONTAINHA, 2014, p. 123).

Logo, em vista de todo exposto, salienta-se que é preciso que a Polícia Militar de Minas Gerais encare os editais de seus concursos públicos como expressão do seu projeto institucional e não mera reprodução conforme a praxe. É necessário que seja mais que uma peça jurídica, enfim.

Sugere-se, ainda, a modificação das provas objetivas para abarcarem conhecimentos mais amplos, para além da ciência jurídica, alcançando matérias condizentes com a complexidade da função.

Quanto as provas discursivas, observa-se a recomendação do TCE/MG em relação a objetivação dos critérios de correção, com a devida e prévia divulgação, o que, em segunda medida, diminuirá o volume de recursos hoje interpostos pelos candidatos.

Sendo que, a prova de habilidade específica, acaso adotada pela PMMG, permitiria a aproximação da seleção às necessidades profissionais da Administração Pública, na medida em que oportunizaria a exposição de situações próprias e corriqueiras do exercício do cargo em disputa. Mencionada prova seria capaz de apurar se o candidato tem ou não aptidão para o desempenho das atribuições da função pública, para além do conhecimento formal exigido.

Afinal, como afirma Fontainha (2014, p. 134), “o certame transformou-se em uma finalidade em si mesma, tendo perdido a característica central de meio para alcançar um fim: a seleção da pessoa mais adequada à função”.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As constantes alterações do papel do Estado, da concepção de interesse público, misturadas às mobilizações populares agitadas por gritos de mudanças, refletem nas expressões acadêmicas e buscas por mecanismos administrativos que respondam a tais conclames.

O concurso público, inaugurado em resposta a uma administração pública patriarcal, com notas de clientelismo e nepotismo, é expressão dessa evolução, do trato da *res publica* segundo os princípios e ditames do art. 37 da Constituição Federal.

Ao inaugurarem estudos de um Poder Público compromissado com resultados, pesquisadores lançam primorosas contribuições no intento de lograr o concurso público ao patamar de instrumento capaz de selecionar a pessoa mais adequada à função que se propõe a ocupar.

Neste diapasão, em que pese a dificuldade de acesso aos Policiais Militares responsáveis por tal setor da Polícia Militar de Minas Gerais, levantamentos bibliográficos e documentais, em especial a análise dos editais de 2016 e 2017, revelaram importantes aspectos dos certames promovidos para o ingresso ao curso de formação de soldados.

Verificou-se que as etapas e provas realizadas são compatíveis com a natureza e complexidade do cargo, embora o Tribunal de Contas de Minas Gerais aponte para reparos e inovações, como a prova de habilidade específica.

Por outro lado, citadas fontes metodológicas também demonstraram que pouco se avançou, por exemplo, na análise de eventuais benefícios da prova de títulos acaso adotada na seleção da PMMG.

Sobre o assunto o Tribunal de Contas do Estado ressalva que, na avaliação do histórico profissional e intelectual do candidato, são admitidos tão somente títulos que guardem pertinência com as atribuições do cargo. Ou seja, atribuir-se-ia pontuações à formação complementar do candidato que pudesse contribuir para o seu melhor desempenho diante da complexidade da função.

E, continua:

a atribuição de pontos para os candidatos que comprovarem experiência profissional está contida nas prerrogativas da Administração Pública e confere efetividade ao princípio constitucional da eficiência (Edital de Concurso Público n. 797.648. Rel. Conselheiro em Exercício Gilberto Diniz. Sessão do dia 27/10/2009).

Diz, ainda, que desde que tenha caráter classificatório, pontuação máxima estabelecida em razão de cada espécie de título, cujo procedimento de entrega esteja previamente definido em edital, é espécie de prova admitida.

Assim, adotando critérios objetivos adequados, poderiam ingressar às fileiras da Polícia Militar de Minas Gerais servidores com formações múltiplas, para além da graduação em Direito; candidatos que também fossem formados em administração pública, psicologia, assistência social, etc. Poderiam ser aproveitados conhecimentos na área ambiental, de gestão, dentre outros.

Afinal, quanto a exigência de provas somadas aos títulos, há quem destaque que:

o exame de títulos encerra o reconhecimento formal por parte da Administração Pública dos méritos dos candidatos que procuraram obter uma formação adicional àquelas exigidas pelo edital. Neste caso, o concurso público na modalidade de provas e títulos é um poderoso incentivo à qualificação dos indivíduos, sendo elogiável que o Estado assim atue (MOTTA; SILVEIRA, 2009, p. 332-333).

Todavia, soma-se a todo o avançado a necessidade de continuidade da exploração deste e de outros temas, como o estágio probatório e a avaliação de desempenho, instrumentos aptos a perpetuar a avaliação do candidato pós-concurso público, afastando a certeza da estabilidade.

Os próprios consultores da área de setoriais trouxeram essas sugestões de que o estágio probatório deveria ser tratado como prévio à efetivação. Que esta efetivação só deveria ocorrer depois, já que ele seria uma oportunidade de você verificar se a pessoa tem as competências necessárias. Assim, se ela não viesse a se adequar, deveria ser retirada do quadro. (...). Afinal, quem já ingressou não tem mais preocupação; está garantido por 30 anos. Agora, se você tivesse um concurso com uma primeira etapa normal, um ingresso, uma formação, e você tivesse um estágio probatório bem peneirado e que pudesse, realmente, ao longo desse período, verificar as pessoas que não têm as competências necessárias para ser efetivado no cargo, e você tivesse como substituir essas pessoas, isso atenderia bem. (FONTAINHA, 2014, p. 111)

No caso da Polícia Militar de Minas Gerais o candidato aprovado no concurso público, após a posse, ingressa no curso de formação, o qual, como o próprio nome designa, visa completar a formação do selecionado com um período de prática administrativa.

Neste contexto, conforme indicado acima, as circunstâncias aferíveis no curso de formação seriam efetivamente consideradas nos procedimentos de avaliação, como forma de confirmar a permanência no serviço público.

Por outro lado, com a finalidade de acompanhar o desenvolvimento profissional e o histórico funcional do servidor, tem-se a avaliação de desempenho, que se baseia na combinação entre os resultados alcançados pelo funcionário e os resultados globais da organização.

Tudo isso, porque é preciso modificar a prática atual que permite que servidores, que não possuem o perfil que o Estado busca para o exercício de determinada função, ingressem e permaneçam nos quadros administrativos, restando à unidade de gestão de pessoas “fazer esforços, nem sempre eficazes, para realocar, capacitar e incentivar, buscando remediar uma seleção mal feita” (CEI, 2016, p. 04).

É preciso que a Administração Pública se reconstrua sobre o primado de que “selecionar os candidatos com o perfil mais adequado a organização e ao exercício da função é imperativo para o serviço público” (CEI, 2016, p. 04), e que:

o problema da seleção e do recrutamento de servidores não será resolvido pelo melhor detalhamento normativo do que seja uma prova de múltipla escolha. Serão novas práticas de concurso, compatíveis com o marco jurídico, que poderão alterar a situação (FONTAINHA, 2014, p. 126).

Deste modo, como afirma Fontainha (2014, p. 127), com a esperança de não ter relativizado o imenso avanço que significou para o país a racionalização da contratação de funcionários públicos por meio de concursos, evidencia-se a crise de um modelo, que pede superação - “da crise, não do modelo”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, Sônia Naves David. Ética na esfera pública: a busca de novas relações Estado/Sociedade. **Revista do Serviço Público**, Brasília, jun. 2000.

BANDEIRA DE MELO, Celso Antônio. **Discrecionalidade e Controle Jurisdicional**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

BASILIO, Márcio Pereira. O Desafio da Formação do Policial Militar do Estado do Rio de Janeiro: Utopia ou Realidade Possível?. **Revista Gestão e Sociedade da Fundação Getúlio Vargas**, v. 2, n. 3, 2008.

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

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 209.174-0. Relator: Ministro Sepúlveda Pertence.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 1.150-2. Relator: Ministro Moreira Alves.

BORGES, Maria Cecília Mendes. Editais de concursos públicos e seus elementos padrões diante dos princípios constitucionais. **Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais**, ano XXVII, v. 70, n.1, jan-março, 2009.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 10. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001.

CEI, Juliana Carvalho de Oliveira. **Os Limites do Concurso Público no Brasil e as Possibilidades de uma Seleção por Competências**. Artigo (MBA em Governança e Gestão das Organizações Públicas - IESB, Brasília, 2016.

Concursos Públicos e o TCE. **Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais**, ano XXVIII, p. 187-194. Disponível em <<http://revista1.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/951.pdf>>. Acesso em 17/06/2018.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Curso de Direito Administrativo**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

CUESTA, Rafael Entrena. **Curso de Derecho Administrativo**. 12. ed. Madrid: Tecnos, 2002.

FONTAINHA, Fernando de Castro. **Processos seletivos para a contratação de servidores públicos: Brasil, o país dos concursos?**. Rio de Janeiro: Direito Rio, 2014.

FORTINI, Cristiana; VIEIRA, Virgínia Kirchmeyer. Ponderações sobre a prova de títulos nos concursos públicos. **Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais**, ano XXVII, p. 56-67. Disponível em <<http://revista.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/925.pdf>>. Acesso em 24/10/2017.

GASPARINI, Diógenes. Concurso público — imposição constitucional e operacionalização. In: MOTTA, Fabrício (Coord.). **Concurso público e Constituição**. Belo Horizonte: Fórum, 2005.

HEIDERIQUE, Gilson Correa. **Desenvolvimento de Competências Profissionais na Polícia Militar de Minas Gerais**: Estudo sobre o curso de Formação de Soldado. Anais do V SINGEP, São Paulo, 2016.

HOBBS, Thomas. **Leviatã**. Tradução de João Paulo Monteiro e Maria Beatriz Nizza da Silva. São Paulo: Nova Cultural, 2000.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2005.

MADEIRA, José Maria Pinheiro. **Servidor Público na Atualidade**. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2003.

MEDEIROS, Ethel Bauzer. **Provas objetivas, discursivas, orais e práticas**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1983.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo brasileiro**. 24. ed, atualizada por AZEVEDO, Eurico de Andrade et alli. São Paulo: Malheiros, 1999.

MINAS GERAIS. Constituição (1989). Constituição do Estado de Minas Gerais. Disponível em < https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/index.html?aba=js_tabConstituicaoEstadual>.

MINAS GERAIS. Lei nº 5301(1969). Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. Disponível em < <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=5301&comp=&ano=1969&texto=consolidado#texto>>.

MINAS GERAIS. Tribunal de Contas do Estado. Edital de Concurso Público nº 797.648. Relator: Conselheiro em Exercício Gilberto Diniz. 27 out 2009.

MOTTA, Paulo Roberto Ferreira; SILVEIRA, Raquel Dias da. In: FORTINI, Cristiana (Org.). **Servidor público: estudos em homenagem ao Professor Pedro Paulo de Almeida Dutra**. Belo Horizonte: Fórum, 2009.

NOGUEIRA, Ataliba. **O Estado é meio e não fim**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1955.

PACHECO, Regina Sílvia. Profissionalização, mérito e proteção da burocracia no Brasil. In: **Burocracia e política no Brasil: desafios para o Estado democrático no século XXI**. 1 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

PALUDO, Augustinho Vicente. **Administração Pública**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

PASSOS, Carolina Pagani. Análise de editais de concursos públicos pelo Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais. **Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais**, ano XXVII, v. 72, n.3, jul-set, 2009.

RIBEIRO, Vinícius. **Administração Pública: Organização do Estado e da Administração Pública**. Disponível em <<http://www.grancursosonline.com.br>>. Acesso em 12/06/2018.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **Princípios Constitucionais dos Servidores Públicos**. São Paulo: Saraiva, 1999.

SANTOS, Mateus Rennó. **O trabalho policial e a lei**: um estudo de caso da Polícia Militar em Belo Horizonte. Dissertação (Pós-Graduação em Sociologia) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, 2012.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005.

SOUSA, Éder. **Concurso público**: doutrina & jurisprudência. Belo Horizonte: Del Rey, 2000.

STROPPA, Christianne de Carvalho. **Concurso Público**. Disponível em <http://www.pgusp.usp.br/arquivos/Concurso_Publico.pdf>. Acesso em 12/06/2018.

ANEXO 1 – Ficha Cadastral da Polícia Militar de Minas Gerais

3. COSTO SALVA

PROCURE SEM LIMÃO E
ACHARÁ VOCE MESMO

PRATIQUE SUA RELIGIÃO

PREZADO CANDIDATO

1 - Nós nos sentimos contentes com o seu desejo de vir a ser um dos nossos.

2 - Saiba que a Corporação que o acolherá existe desde 10/10/1831, portanto há _____ anos. É cheia de tradições. É o orgulho dos bons mineiros. Conhecida e admirada por todos os brasileiros responsáveis.

3 - Esperamos que você satisfaça os requisitos para a inclusão que são, além de outros que você já sabe:

3.1 Estar disposto a obedecer todas as normas que regem a Corporação.

3.2 Ser disciplinado, pontual, estudioso, atento aos trabalhos e cultor de boas amizades.

3.3 Não frequentar lugares de má qualidade, onde não teria coragem de levar sua mãe, irmã ou esposa.

3.4 Não registrar maus antecedentes pessoais, sociais, familiares, etc;

3.5 Não possuir vícios degradantes como entorpecentes, cachaça, jogo e boemia.

3.6 Ser livre de complicações familiares como viver amasiado, ter filhos fora do matrimônio, ser separado da esposa (desquitado ou não);

3.7 Ser comedido nos gastos, limitando as despesas normais aos rendimentos.

4 - Você assinará este documento duas vezes, assumindo todos os compromissos, inclusive a ciência de que será excluído se alterar com a verdade a respeito de algum tópico.

5 - Assinando-o você declara:

5.1 Que nunca serviu em Polícia Militar

Que já serviu na do Estado de _____ e saiu (1) POR LIVRE VONTADE(2) MANDADO EMBORA.

5.2 Que só poderá pedir baixa no período de 20 a 25 dias em cada mês, não podendo fazer isso antes de receber o 1º pagamento.

5.3 Que se der baixa terá de saldar à vista os débitos existentes e não contabilizados;

5.4 Que permanecerá como soldado ALUNO em média 07 meses;

5.5 que ainda fará os exames eliminatórios de _____

5.6 Que os vencimentos atuais de Sd 2ª Classe são de _____ brutos, sujeitos aos descontos de CB, CAS/CB, Seguros, CAJS e jantar, se o fizer.

5.7 Que passando a pronto poderá ser destacado para qualquer município da área.

5.8 Que será excluído sumariamente se contrariar alguma das exigências.

6 - Finalizando, dentre outros direitos, você terá: a) já almoço de graça e jantar a preço de custo. Tão logo conclua o curso você terá um aumento, como 1ª classe, superior a 30%.

SEJA DISCIPLINADO

FERREVERE

A R E A C O R P O R A Ç Ã O