

CULTURA ORGANIZACIONAL ENTRE OS QUADROS DE OFICIAIS DA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

ORGANIZATIONAL CULTURE AMONG THE OFFICERS OF THE MILITARY POLICE OF GOIÁS

RESUMO

Esta obra tem como objetivo entender os motivos que influenciam o relacionamento entre os Oficiais de carreira (QOPM) e Oficiais Auxiliares (QOA) demonstrando os fatores históricos, os pensamentos e os comportamentos dos Oficiais integrantes dos quadros QOPM e QOA. O procedimento metodológico utilizado para chegar aos resultados deste artigo foi a entrevista que foi realizada pessoalmente em horários e dias previamente marcados para que os militares pudessem responder os questionamentos. Ademais, através da entrevista foi possível perceber alguns pontos críticos que de forma direta ou indireta influenciam no relacionamento entre Oficiais de carreira e Oficiais Auxiliares, tais como, entrar na carreira de oficial sem a realização de concurso público, exigência de bacharelado em Direito e proibição de exercer funções de alto comando para tão somente um dos quadros, desproporcionalidade no número de vagas para promoções, dentro outros. O estudo aponta como resultado que é necessário que a Polícia Militar por meio do alto comando inicie um trabalho de cunho científico mais detalhado para implementar novos critérios admissionais e de progressão nas respectivas carreiras, além de agir de forma a dar iguais oportunidades para os integrantes de ambos os quadros de oficiais.

Palavras-chave: Cultura Organizacional. Polícia Militar. Oficiais de carreira. Oficiais Auxiliares.

ABSTRACT

This work aims to understand the reasons that influence the relationship between Career Officers (QOPM) and Auxiliary Officials (QOA) demonstrating the historical factors, thoughts and behaviors of Officers who are part of the QOPM and QOA staff. The methodological procedure used to arrive at the results of this article was the interview that was personally held at times and days previously scheduled so that the military could answer the questions. In addition, through the interview it was possible to perceive some critical points that directly or indirectly influence the relationship between Career Officers and Auxiliary Officers, such as entering the officer's career without a public contest, a baccalaureate degree in Law and a prohibition from exercising high command functions to just one of the cadres, disproportionality in the number of vacancies for promotions, in others. The study points out that it is necessary that the military police through the high command initiate more detailed scientific work

to implement new admission criteria and progression in their respective careers, in addition to acting in a way to give equal opportunities for the members of both the officers' cadres.

Keywords: Organizational Culture. Military Police. Career officers. Auxiliary Officers.

1 INTRODUÇÃO

O Exército Brasileiro assim como na Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO) e as demais polícias militares brasileiras possuem estrutura organizacional burocrática muito parecida, justamente por serem organizadas com base na hierarquia e disciplina. Estas instituições possuem basicamente duas carreiras, as de oficiais e as de praças, aqueles comandam e coordenam, estes executam e em certos momentos da carreira, as praças auxiliam aos oficiais.

O que se tem observado nos últimos anos, é a enorme escassez de efetivo na carreira de oficiais. No Exército a saída para resolver essa carência e suprir a necessidade do serviço sem provocar incômodo na perspectiva de progressão dos oficiais de carreira foi a criação da figura do oficial denominado de R2, que se mantém na ativa temporariamente.

Esta opção, tendo em vista as características peculiares do serviço das polícias militares não é nem de longe considerada. Outro caminho que então se mostrou possível foi a criação do Quadro de Oficiais Auxiliares (QOA) que basicamente é integrado pelos até então primeiros sargentos e subtenentes que conseguem chegar ao oficialato, em tese, ao final da carreira, acumulando novos direitos e deveres.

Observa-se, portanto, que o problema da insuficiência de comandantes nas polícias militares é diminuído e quem sabe até resolvido, tendo em vista que, ocorre o contentamento das praças em progredir na carreira e ir além daquilo que de fato foram preparadas, sem contar que a remuneração é outro fator atrativo na carreira do oficialato. No entanto, aparece uma nova questão: Até onde a criação do quadro de oficiais auxiliares é interessante para a Corporação? Como os conflitos são entendidos e administrados pela organização? Como lidam com o clima organizacional e a competição entre os quadros, a carreira do oficial de um quadro interfere na carreira do outro? De uma forma mais ampla, quais são os fatores que

influenciam o relacionamento entre os quadros de Oficiais de carreira e Oficiais Auxiliares?

Deste modo, este artigo tem como principal objetivo entender os motivos que influenciam o relacionamento entre os Oficiais de carreira (QOPM) e Oficiais Auxiliares (QOA). E ainda, tem os objetivos específicos de demonstrar os fatores históricos que influenciam o pensamento e o comportamento dos Oficiais integrantes dos quadros QOPM e QOA; entender o que um quadro pensa em relação ao outro; descobrir e discutir a ideologia que predomina no Quadro de Oficiais (que no passado já foi denominado de Quadro de Segurança) e no Quadro de Oficiais Auxiliares (que também já foi denominado de Quadro de Oficiais da Administração); explicar os motivos determinantes dos conflitos entre os quadros QOPM e QOA e até onde estes conflitos prejudicam o relacionamento entre as pessoas; conhecer os valores e crenças dos oficiais pertencentes a ambos os quadros, e o quanto esses fatores interferem na instituição e clarificar como melhorar o relacionamento entre os Oficiais de carreira e Oficiais Auxiliares nas diversas situações cotidianas.

Os resultados que foram obtidos nesta pesquisa tornam-se relevantes para o processo de gestão da PMGO, pois assim poderá auxiliar os seus tomadores de decisão a entender a origem dos problemas de relacionamento e comando em que envolvem oficiais dos diferentes quadros na corporação e como resolvê-los, de tal forma, que melhore o relacionamento do seu efetivo.

Para tanto foi realizada pesquisa a nível estadual, por meio de entrevistas realizadas com vários Oficiais de carreira e Oficiais Auxiliares, e os dados foram analisados de forma lógica e dedutiva afim de que os resultados sejam utilizados pela instituição Policial Militar.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A priori, cabe destacar nesta obra o conceito de cultura organizacional. Fleury (2002) diz que esta é entendida como os costumes, as linguagens e as crenças de diferentes povos a fim de decifrar relações comerciais e de dominação. Ademais, pode-se dizer que é a cultura em seu sentido antropológico que existe nas organizações compostas por padrões, insígnias, praxes, regras, valores éticos e morais, comportamentos, além de princípios, opiniões, ideias, e clima organizacional.

Chiavenato (1999) assevera que a cultura influencia todas as pessoas de determinada organização como diretrizes e premissas para orientar suas atitudes e mentalidades.

Nesse contexto passa-se agora a análise do efetivo da Polícia Militar do Estado de Goiás, a fim de analisar sua cultura e clima organizacional.

No ano de 1990, em 16 de julho foi instituída a Lei nº 11.295 que naquela época possuía o objetivo de fixar o efetivo da PMGO. A referida norma foi revogada três anos mais tarde pelo artigo 8º da Lei 11.917 de 25 de março de 1993 que possuía o mesmo objetivo. Em 26 de Janeiro de 2010 surgiu a Lei nº 16.902, que dispunha da mesma finalidade das anteriores, mas que também, como as outras, acabou sendo revogada. Atualmente a lei que fixa o efetivo da PMGO é a Lei nº 17.866, de 19 de dezembro de 2012. (GOIÁS, 2018)

O efetivo da PMGO, de acordo com o art. 1º da Lei nº 17.866, de 19 de dezembro de 2012, está fixado no quantitativo de 30.741 (trinta mil, setecentos e quarenta e um) policiais militares. (GOIÁS, 2018)

Esses policiais são distribuídos dentro da instituição em postos, quando os seus titulares são oficiais, e graduações, quando praças. Existem basicamente quatro (4) quadros de Oficiais e três (3) quadros de praças na PMGO.

O quadro de oficiais é composto pelos Oficiais de carreira (QOPM), de Saúde (QOS), Auxiliares (QOA) e Músicos (QOM). Já o quadro das praças é composto pelas Praças combatentes (QPPM), de Saúde (QPS) e Músicos (QPM).

Cabe destacar que de acordo com a lei nº 8.033 de 02 de dezembro de 1975 o ingresso no quadro de Oficiais QOPM da PMGO, far-se-á por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos ao qual apenas poderão inscrever-se os bacharéis em Direito. (GOIÁS, 2018)

Os Oficiais de carreira ingressam na instituição na condição de Cadete. Após a conclusão do Curso de Formação de Oficiais (CFO) eles são declarados Aspirantes a Oficial PM por ato do Comandante Geral da Corporação. Findo o período obrigatório de aspirantado, o Governador do Estado os promove ao posto inicial do oficialato, qual seja o de 2º Tenente. (GOIÁS, 2018)

Diferentemente ocorre no ingresso no quadro de Oficiais Auxiliares (QOA) e também no Quadro de Oficiais Músicos (QOM). O acesso ao posto inicial do Quadro de Oficiais Auxiliares dar-se-á entre os primeiros Sargentos e Subtenentes da PMGO. Os requisitos de acesso estão previstos no artigo 6º da Lei nº 19.452, de 14 de setembro de 2016. (GOIÁS, 2018).

Os oficiais QOPM podem ocupar todos os postos da carreira do oficialato. Os oficiais auxiliares não podem ir além do posto de Major PM quando na ativa. Ser Tenente-coronel PM e Coronel PM na ativa é um direito reservado tão somente aos Oficiais de carreira, conforme preleciona a Lei nº 17.866, de 19 de dezembro de 2012. (GOIÁS, 2018)

Esta circunstância apresentada na legislação que fixa o efetivo da PMGO causa um grande desconforto entre os quadros de Oficiais QOPM e QOA. Por um lado, observa-se que, em tese, não há motivos justificáveis para tais barreiras legislativas, haja vista, também passarem por Curso de Habilitação de Oficiais (CHOA) para aprender comandar pessoas dentro das organizações militares, embora seja evidente que esta habilitação não possui o mesmo tempo de duração do Curso de Formação de Oficiais.

Por outro lado, mostra-se evidente a desproporcionalidade entre os períodos de duração dos cursos de formações que pode ser observada na Lei nº 19.452, de 14 de setembro de 2016 que diz que o CHOA terá duração máxima de cinco (5) meses e na Lei nº 8.033, de 02 de dezembro de 1975 que enuncia que o CFO terá duração mínima de dois (2) anos. (GOIÁS, 2018)

Para justificar esta discrepância, é comum deparar com opiniões difundidas no âmbito interno e nas redes sociais por oficiais auxiliares que afirmam serem experientes e bem preparados ao longo dos anos, pois para progredirem na carreira devem fazer estágios de adaptação e cursos de aperfeiçoamento, o que garante a eles certo conhecimento, ainda que pormenorizado das funções de um comandante.

Tais justificativas, no entanto, demonstram a existência de certos privilégios para os Oficiais do quadro de Auxiliares. Estes privilégios residem no fato de, entre outros, não terem de fazer um concurso extremamente concorrido aberto para civis e outros militares, entrando, portanto, pela porta dos fundos no oficialato ainda se formam em menos tempo, não passando e vivenciado as dificuldades e provações de um curso de formação de oficiais que além de extenso e estressante é também cheio de tradições próprias.

Ademais, é incontestável que os estágios de adaptação de cabos e sargentos, bem como, os cursos de aperfeiçoamento de sargentos não oferecem conhecimentos suficientes e além de ter outras finalidades, não possuem carga horária aceitável para justificarem a diferença de 19 meses de duração do CHOA com o CFO.

Outra irregularidade observada é que não é exigido dos integrantes do quadro QOA o curso superior á nível de graduação na área do Direito, outro requisito indispensável aos cadetes PM, futuros oficiais de carreira.

Nesse sentido, Pires e Macêdo (2005) asseveram quais são os reflexos existentes em criar diferentes grupos para o exercício de funções idênticas ou aproximadas. A princípio salientam que, ao passo que uma classe de indivíduos se agrupa para desenvolver um determinado trabalho com outra, inicia-se concomitantemente o estabelecimento de seus costumes, usualidades, linguagens e cultura.

Seguindo este contexto, observa-se que é gerado um sentimento de pertencimento entre os diversos grupos que atuam visando um mesmo objetivo. Este sentimento gera muitas das vezes uma aspiração por direitos e poderes que nem todos estão autorizados a possuir.

Os oficiais Auxiliares, embora oficiais, não possuem as mesmas prerrogativas inerentes aos oficiais de carreira, como, por exemplo, alcançar os dois últimos postos da fileira do oficialato ou ainda comandar organizações militares, tais prerrogativas somente são garantidas em sua plenitude aos oficiais de carreira.

Estas e outras circunstâncias têm gerado disputas internas entre os quadros. Atualmente para que os Oficiais Auxiliares recebam outros direitos e prerrogativas é necessário que estudem e façam o concurso para o cargo de cadete PM, afinal, de acordo com a Lei nº 8.033, de 02 de dezembro de 1975, em alteração recente, não há mais limite de idade para a praça realizar tal concurso público e ingressar no curso de formação de oficiais. (GOIÁS, 2018)

Nota-se que o QOA é composto por praças que se tornam oficiais por meio concurso interno público e alguns casos por antiguidade ou atos de bravura. Tal contextualização contrapõe o artigo 37, inciso segundo da Constituição Federal que determina o ingresso em cargo ou emprego público após aprovação anterior em concurso público de provas ou de provas e títulos. (BRASIL, 2018)

Esta previsão não nos deixa dúvidas que o curso de habilitação de oficiais, embora regulamentado pela legislação estadual, não possui embasamento constitucional para continuar sendo realizado dentro das instituições policiais militares.

A suprema corte compartilha do mesmo entendimento ao editar a Súmula vinculante nº 43, conforme pode ser analisado a seguir:

É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido. Súmula vinculante nº 43. STF. Plenário. Aprovada em 08/04/2015 (STF, 2018, on-line).

O que a referida súmula impede é a chamada ascensão funcional, reputada do mesmo modo, como acesso ou transposição. A ascensão funcional é a promoção do servidor público entre cargos de carreiras diversas. Acontece sempre que o servidor público é promovido para um cargo superior, achando-se este, todavia, integrante de uma carreira diferente.

A ascensão funcional era bastante frequente antes da Constituição Federal de 1988. À medida em que o servidor alcançava o último grau de uma carreira, ele ascendia para o primeiro grau de carreira distinta, e superior, sem ter de realizar novo concurso público.

Cite-se como exemplo o cargo de agente de polícia, que quando o seus integrantes chegava ao último nível tornavam-se delegado de polícia de nível inicial. Antes da Constituição Federal de 1988, tão somente se exigia concurso público para o ato da primeira investidura.

Por fim, ressalta-se então que a ascensão funcional é incompatível com a atual Constituição Federal, haja vista, tal ascensão constituir forma de “provimento derivado vertical”, isto é, o indivíduo assume um cargo diverso em virtude de já ser titular de cargo anterior ascendendo no nível funcional para um cargo melhor (vertical).

Como visto anteriormente tal modalidade de ascensão é inconstitucional porque a Constituição Federal declara que, em regra, o indivíduo somente pode assumir um cargo público depois de aprovado em concurso público de provas ou provas e títulos.

Feitas todas essas considerações que demonstram as características, legais e constitucionais e outras situações peculiares de cada quadro e que afetam a cultura organizacional da polícia militar goiana, tendo em vista as dificuldades de relacionamento que esses problemas geram, causando descontentamento e aborrecimentos internos, passa-se agora a analisar a teoria de campo preconizada por Pierre Bourdieu.

Conforme a concepção de Bourdieu, um campo pode ser entendido como um lugar organizado de posições, onde indivíduos estão em competição pelos seus troféus característicos acompanhando diretrizes igualmente característicos. (BARROS, 2003: 120)

Em termos analíticos, um campo pode ser definido como uma rede ou uma configuração de relações objetivas entre posições. Essas posições são definidas objetivamente em sua existência e nas determinações que elas impõem aos seus ocupantes, agentes ou instituições, por sua situação (situs) atual e potencial na estrutura da distribuição das diferentes espécies de poder (ou de capital) cuja posse comanda o acesso aos lucros específicos que estão em jogo no campo e, ao mesmo tempo, por suas relações objetivas com outras posições (dominação, subordinação, homologia etc.). Nas sociedades altamente diferenciadas, o cosmos social é constituído do conjunto destes microcosmos sociais relativamente autônomos, espaços de relações objetivas que são o lugar de uma lógica e de uma necessidade específicas e irredutíveis às que regem os outros campos. Por exemplo, o campo, artístico, o campo religioso ou o campo econômico obedecem a lógicas diferentes. (BONNEWITZ, 2005, p. 60)

Percebe-se, nessa perspectiva, que um campo é idealizado, assim, como um ambiente social com múltiplas dimensões de vínculos sociais entre indivíduos que repartem interesses em comum, pleiteiam por troféus específicos, mas que não conservam dos mesmos recursos e competências.

É um espaço de competição entre dominantes e dominados. Os primeiros querem se manter no poder sem interferências. Os segundos formulam estratégias para poder sair da condição de dominados e tornarem-se dominantes.

Essa análise, mostra-se então mais específica quando é feita a correlação entre os quadros de oficiais e praças. Conforme foi apresentado na introdução desta obra os oficiais comandam, coordenam, chefiam, conduzem e dirigem as instituições militares ao passo que as praças executam, realizam e obedecem às determinações dos oficiais.

A saída para as praças sair da posição de dominados e tornarem-se dominantes é a realização do concurso interno denominado Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares que não tem sido bem aceito pelos oficiais de carreira tendo em vista sua inconstitucionalidade.

Chegar ao oficialato sem a estruturação legal devida, sem concurso público, curso de Direito, curso de formação com tempo de duração razoável tem gerado circunstâncias desconfortáveis.

Essa situação nos remete ao que diz Reiner (2004) em sua obra “A política da polícia” conforme, observa-se a seguir:

A cultura da polícia - os valores, as normas, as perspectivas e as regras do ofício que direcionam sua conduta – com certeza não é monolítica nem universal nem imutável. Existem diferenças de ponto de vista dentro das forças policiais, de acordo com variáveis individuais, tais como personalidade, geração ou trajetória

de carreira, e variações estruturadas de acordo com a patente, a tarefa designada e a especialização. Em lugares e em momentos diferentes, os estilos organizacionais e as culturas das forças policiais variam. As regras informais não são claramente definidas nem expressas, particularidades e com os processos de interação de cada enfrentamento. (REINER, 2004, p. 134).

Ora, procurar melhoria dentro do ambiente de trabalho é algo totalmente normal e aceitável, no entanto, tendo em vista os vários aspectos que permeiam as organizações essas aspirações irão gerar desconforto e disputas organizacionais, tendo em vista várias questões de cunho objetivo e subjetivo.

Os oficiais de carreira e os oficiais auxiliares passam por preparação específica para comandar e coordenar pessoas, no entanto, integram quadros diferentes, possuindo portanto, valores, regras e costumes próprios. Ademais conforme já demonstrado nesta obra a legalidade do CHOA é um tanto quanto questionável, tendo em vista a expressa previsão constitucional e jurisprudencial em sentido diverso, gerando assim, conflitos institucionais.

Nesse contexto, de acordo com Bittner (2003) em seu livro “Aspectos do Trabalho Policial” ao fazer referência ao livro “*The two Cultures of Policing: Street Caps and Management*” de Elizabeth Reuss-Ianni a polícia americana nos últimos tempos verificou a existência de desavenças entre os policiais de rondas e os policiais encarregados da administração. Por um lado, uns achavam-se mais importantes e merecedores de um posto melhor. Por outro lado, outros encontravam-se em serviços menos aspirados dentro da cidade.

Levando estes aspectos para realidade da PMGO, observa-se que dentro da instituição essas justificativas da polícia americana fazem total sentido. Por um lado, tem-se um grupo de oficiais de carreira que conservam para si todos os direitos, privilégios e prerrogativas de um oficial. Do outro lado tem-se os oficiais auxiliares que entendem ser merecedores dos mesmos direitos e prerrogativas e quem sabe serem mais importantes que os oficiais de carreira, tendo em vista a experiência que possuem dentro da organização.

Estas circunstâncias têm causado sérios problemas institucionais que permeiam por muito tempo, dificultando as relações profissionais e influenciando de forma negativa na gestão da PMGO.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa possui como objetivo analisar a cultura organizacional entre os quadros de oficiais da PMGO, especificamente, entender o que um quadro pensa em relação ao outro para descobrir e discutir a ideologia que predomina no Quadro de Oficiais de carreira e no Quadro de Oficiais Auxiliares.

Para isso, foi preparada um roteiro de entrevista direcionado aos Oficiais de carreira e aos Oficiais Auxiliares contendo 8 perguntas abertas para que estes expressem suas opiniões acerca do que pensam em relação ao seu e o outro quadro.

As perguntas realizadas foram totalmente imparciais e não demonstram a opinião deste autor. Todas elas tinham como objetivo investigar o caso para entender os motivos que influenciam o relacionamento entre os Oficiais de carreira (QOPM) e Oficiais Auxiliares (QOA). Ademais os entrevistados não foram identificados para que possam responder com mais liberdade, respeitado, contudo, a disciplina e a hierarquia.

A entrevista foi realizada pessoalmente em horários e dias previamente marcados para que os militares pudessem responder os questionamentos. Foram entrevistados dois capitães, ambos da ativa, e um Tenente Coronel da reserva, todos integrantes do quadro de Oficiais Auxiliares, e um Capitão, da ativa, integrante do quadro de Oficiais de carreira.

O Capitão do quadro de Oficiais Auxiliares foi identificado como “Entrevistado 1”, ao passo que o outro Capitão do mesmo quadro foi identificado como “Entrevistado 2”. Ademais o Capitão do quadro de Oficiais de carreira é identificado como “Entrevistado 3” e o Tenente Coronel do quadro de Oficiais Auxiliares como “Entrevistado 4”.

Com as respostas dos oficiais foi possível analisar os dados contendo as opiniões dos oficiais entrevistados apresentando, assim, as causas dos conflitos internos entre o Quadro de Oficiais de carreira e o Quadro de Oficiais Auxiliares na instituição PMGO.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em visita feita aos entrevistados foram levantados alguns questionamentos que irão fomentar as discussões acerca do tema.

Primeiramente foi questionado ao entrevistado um (1) o que ele acha sobre entrar em uma carreira na Polícia Militar sem a realização de concurso público. Em

resposta o Oficial, disse que o ingresso no Quadro de Oficiais Auxiliares (QOA), sempre ocorreu por meio de um concurso interno, no entanto reconhece que, nos dois últimos certames foi criada uma lei que autoriza um percentual de vagas para preenchimento pelo critério de antiguidade, para ele, esta última possibilidade não deveria existir.

Ressaltou ainda que em todas as forças militares, há uma continuidade na carreira da praça por seleção, e disse que via tal circunstância como necessária para que os Subtenentes e 1º Sargentos possam por mérito ingressar no oficialato, não como bônus de final de carreira, mas como um oficial que irá contribuir com a instituição e com a sociedade.

O entrevistado dois (2) concorda com o entrevistado um (1), ao dizer que não há qualquer irregularidade, tendo em vista que, em sua opinião o concurso interno, por ter previsão em lei estadual, teria o condão de substituir a falta de concurso público para o ingresso no quadro de Oficiais da Polícia Militar, desde que o agente já fosse membro efetivo da instituição e preenchesse os demais requisitos legais.

A mesma pergunta foi realizada ao entrevistado três (3) que diz acreditar que o ingresso nos cargos existentes na PMGO sem aprovação prévia em concurso público de provas é inconstitucional, em razão de grave violação ao art. 37, inciso II da Constituição Federal de 1988. De acordo com o oficial tal previsão constitucional diz que o ingresso em cargo ou emprego público depende de aprovação anterior em concurso público de provas ou de provas e títulos, não podendo um mero concurso interno sobrepor á referida previsão constitucional.

De fato, conforme pode ser verificar na revisão de literatura o STF por meio de Súmula vinculante Nº 43 declarou inconstitucional qualquer modalidade de provimento que oportunize ao servidor fazer parte, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente foi investido.

Verifica-se, portanto, que o próprio STF, guardião da Constituição Federal, é desfavorável no que se refere a realização de concurso interno para provimento em cargo diverso daquele para o qual foi realizado o concurso público.

Logo em seguida foi questionado ao entrevistado um (1) sobre o que ele pensa em relação á exigência de graduação em Direito para ser oficial do quadro QOPM ou da não exigência no quadro QOA. O mesmo declarou que não vê a exigência da graduação em direito como necessário para o QOA, como também para

o QOPM, entretanto ressaltou que acha uma aberração não cobrar graduação para o policial fazer a sua inscrição para o CHOA. Para ele a Polícia Militar tem espaço para várias especialidades, citou como exemplo que na CALTI, as funções são voltadas basicamente para administradores, no CGF, voltado para ciências econômicas e administração, na CAPM e no CEPMG, totalmente voltada para o ensino, e que no quadro QOA, existe uma extensa variedade de formação acadêmica (em nível de graduação), que poderá ser muito bem aproveitado se bem gerenciado.

Já o entrevistado dois (2) ressaltou que a lei deveria exigir igualmente o bacharelado em direito para os Oficiais do quadro QOA, tendo em vista que estes também possuem competência para presidir investigações.

O entrevistado três (3) ao receber o mesmo questionamento respondeu que a não exigência de bacharel em direito para os integrantes do quadro QOA constitui como séria afronta aos princípios constitucionais da legalidade, da impessoalidade, da igualdade e da dignidade da pessoa humana. Segundo este Oficial a legalidade e impessoalidade são violadas na medida em que seus principais objetivos, quais sejam, o fiel cumprimento do que está previsto em lei e a igualdade de tratamento não são obedecidos.

Nesse mesmo contexto o entrevistado três (3) fez referência ao questionamento anterior ao dizer que, o art. 37, inciso II da Lei Maior proíbe a investidura em cargo público sem concurso público. Declarou que a Constituição Federal de 1988 não autoriza processo seletivo *interna corporis*, restrito a duas graduações existentes na PMGO, como ocorre nos casos dos 1^{os} Sargentos e Subtenentes.

Ademais foi enfático em dizer que entende que ao Administrador Público cabe o exato cumprimento do que prevê a lei e não ilações do que pretendeu a lei, sob pena de incorrer em manobras para alcançar interesse outro que não o do público.

Ressaltou que o princípio da impessoalidade, tal como o da igualdade, exige da humanidade um agir coerente e que garanta uma forma de tratamento igualitário na coletividade. Com a impessoalidade, a Administração deve ter como finalidade o interesse público, devendo isentar-se para não privilegiar ou mesmo prejudicar alguém. É dar a cada um o que é seu por direito, e nesse caso em apreço, a CF/88 diz que o cargo deve ser dado a quem atende aos requisitos do concurso público.

Por fim destacou que claramente o princípio da igualdade resta violado, indagando a seguinte questão: porque de uns é exigido o bacharelado em Direito,

enquanto de outros é exigido ensino médio. Que igualdade há nisso? Qual a segurança jurídica nisso? Não há.

O entrevistado quatro (4) ao ser questionado da graduação em direito para integrar o oficialato disse que as instituições militares exercem suas atividades sobre dois prismas: 1) ATIVIDADE FIM (Operacionalidade e suas modalidades) e 2) ATIVIDADE MEIO (Gestão administrativa e de ensino). Segundo ele, o oficial não pode ter somente formação em Direito, visto que para o exercício profissional este oficial tem que ter uma formação multiprofissional em razão das áreas de atuação: modalidades operacionais, modalidades de gestão (recursos humanos, finanças, pedagogia, psicologia, medicina, estratégica, informática, inteligência...). Nesse contexto ressaltou que o oficial como gestor superior, necessita de todas as qualificações, assim, o Comando deve programar um Plano Pedagógico que possa abranger todos os quadros de acordo com a sua especificidade e áreas de formação superior.

Pode ser perceber nesse contexto, que todos os oficiais, seja ele, do quadro QOPM ou QOA, concordam que para integrar o oficialato é necessário um curso superior á nível de graduação, no entanto, sabemos que esta não tem sido a realidade. Nem todos os integrantes do quadro QOA possuem tal formação superior.

Quando perguntado se os integrantes do quadro QOA são injustiçados dentro da Polícia Militar o entrevistado um (1) respondeu que existe uma dificuldade de se delimitar funções para o QOA, segundo ele os oficiais deste quadro ocupam todas as funções atinentes aos oficiais subalternos e intermediários, mas quando se chega no ciclo dos oficiais superiores não se vê ocuparem as funções atinentes ao posto, para ele isso tem que ser administrado.

Ressaltou que se tem uma questão de crença, que ao ser promovido, juntamente com o oficial QOPM, o QOA se torna mais moderno, de acordo com ele, isso não tem regulamentação interna, e que segundo o Estatuto dos Militares Federais, ao ser promovidos, oficiais de quadros distintos, ao mesmo posto, serão considerados mais antigos de acordo com a antiguidade anterior, não existindo, portanto, razão para que esta crença exista.

O entrevistado dois (2) não hesitou quando feito o mesmo questionamento. Disse que sim, são injustiçados. Citou como exemplo o fato de não poder fazer o curso de piloto; não poder fazer o CEGESP e não poder comandar unidade, além de ser alvo de constrangimentos por ser do QOA.

Já o entrevistado três (3) diz que particularmente sente-se muito injustiçado dentro da instituição, pois o direito é constantemente violado pela maioria de seus gestores.

O entrevistado quatro (4) também se sente injustiçado. O mesmo justifica que essas injustiças acontecem em razão de conflitos inter corporis. De acordo com ele a lei que fixa o efetivo da PMGO (Lei nº 17.866/2012) e alterações posteriores, define seus quadros e o quantitativo de cada um, portanto, ao ser processado o quadro de acesso para fins de promoção deve-se obedecer à lei e o princípio da proporcionalidade, no entanto, para ele isso não tem ocorrido quando se trata de promoções do QOA.

Ao ser questionado sobre o que poderia ser melhorado no seu quadro o entrevistado um (1) disse que em primeiro lugar seria a cobrança de um curso em nível de graduação, considerando as nuances institucionais. Para ele o comando da instituição juntamente com os demais gestores deveriam fazer um estudo de quantos oficiais realmente necessitam, antes da abertura de edital para o CHOA e que deveriam pensar em um curso de formação que de fato forme o oficial, pois concorda que o tempo é curto. Por fim ressaltou que o CHOA, deve ser realizado para suprir as necessidades da instituição e não como forma de privilegiar determinados policiais que se encontram no fim de suas carreiras.

O entrevistado dois (2) por sua vez, disse que, se tivessem a oportunidade de desempenhar as mesmas funções do QOPM os conflitos internos diminuiriam de maneira considerável. O entrevistado três (3) ao ser questionado sobre o que poderia ser melhorado no seu quadro se restringiu a falar do critério promocional que segundo ele o critério de merecimento das promoções poderia seguir quesitos objetivos, envolvendo avaliações físicas, intelectuais e de competências, anualmente, com média final que valoraria todos esses períodos ao completar o interstício para a promoção. Dessa maneira, haveria garbo e marcialidade constante da tropa e de seus líderes, além de incentivo ao estudo continuado e apresentação de propostas (projetos e programas) para crescimento e aperfeiçoamento da PMGO.

Foi perguntado ao entrevistado três (3) se os Oficiais QOA possuem certos privilégios dentro da instituição. Segundo este Oficial, sim. Citou como exemplos a exigência de ensino médio completo para a inscrição no CHOA em detrimento ao bacharelado em Direito para inscrição no CFO; Curso de habilitação em 4 meses, enquanto que o CFO é de 24 meses, sob o argumento de que a menor duração do curso se dá em razão de que o 1º SGT e ST PM já tem larga experiência operacional,

e por fim ressaltou que há promoção imediata ao posto de 2º Tenente PM, após a conclusão do CHOA, não passando os QOA pelo estágio denominado aspirantado.

O entrevistado um (1) disse existir vários privilégios para os QOPM mas sem citar ao certo quais seriam. Já o entrevistado dois (2) disse não haver privilégios em ambos os quadros.

O posicionamento do entrevistado dois (2) mostra-se questionável tendo em vista todos os argumentos apresentados na revisão de literatura e confirmados nessa parte pelo entrevistado três (3).

Quando perguntado sobre o que a Polícia Militar pode fazer para diminuir os conflitos entre os quadros o entrevistado um (1) disse que deve-se esquecer as discussões de corredores, desprezar os preconceitos, valorizar a especialidade e criar uma Comissão para de forma gerencial discutir o tema, repensar a formação e o grau de instrução do QOA, e a partir daí, aproveitar melhor cada oficial, tanto do QOPM, quanto do QOA. Já o entrevistado três (3) mostrou total descontentamento com o quadro de oficiais Auxiliares ao dizer que os conflitos somente serão dirimidos após o julgamento das ADINs 5249 e 4221 que basicamente questionam o acesso na carreira de Oficial da Polícia Militar sem a realização de concurso público.

Observa-se desta forma que a questão é muito mais complexa do que se imagina. Os oficiais do quadro de Auxiliares querem que a cada dia o seu espaço na instituição seja ampliado, já que sugerem a criação de uma comissão para de forma gerencial discutir a temática. Doutro lado têm-se os Oficiais de carreira que basicamente esperam que o quadro de Oficiais Auxiliares seja extinto.

Ao ser questionado como a existência de dois quadros de oficiais influenciam nas promoções o entrevistado um (1) respondeu que não há de fato uma influência direta disse que uma demonstração desta sua afirmação foi a última promoção (Julho de 2018). Segundo ele foi publicado um quadro de vagas que se apreciaria um terço das vagas existentes de cada quadro, quem olhou o almanaque e pensou, não sofreu, para ele, muita gente pensa no próprio umbigo, critica e não contribui.

Ressaltou que na verdade houve uma divergência deste terço apenas para o posto de Major QOA, como não sabe ao certo o motivo, decidiu não opinar. Ademais, disse que se têm uma visão de que um Tenente QOA é concorrente do QOPM, por exemplo, afirmou que é notório que isso não pode ocorrer, uma vez que um jamais ocupará a vaga do outro, o que pode ocorrer, é não apreciar a vaga de um certo quadro, porém acredita que o Comando Geral e sua cúpula precisa de um comitê de

gestão para deliberar sobre a necessidade de apreciação de vagas de um quadro e de outro.

Já o entrevistado três (3) ao ser alvo do mesmo questionamento ressaltou que, a existência de dois quadros de oficiais influenciam sim diretamente nas promoções porque enquanto não for judicialmente resolvida a questão, sempre haverá a crise. Declarou que de um lado, o filho legítimo que se sente injustiçado por ter que dividir contragosto a sua herança com um irmão que lhe arrumaram, mas com quem não se relacionou verdadeiramente bem. De outra banda, o filho adotado que se vê injustiçado porque muito ajudou a mãe a construir um patrimônio e não foi bem recepcionado pelo pai e irmão, mas que é encorajado por expectadores que aguardam para ver de qualquer forma o fim dessa partilha.

Por fim, foi dado ao entrevistado um (1) a oportunidade para falar algo sobre o outro quadro que poderia complementar os resultados desta pesquisa. De acordo com o mesmo essa dita discriminação por parte do QOPM é algo que caminha a anos na instituição, para ele o oficial QOA ao ocupar o posto, tem que provar que sabe, pelo fato da maioria acreditar que ele não saiba, isso tem que mudar, melhorar os critérios de avaliação para inclusão, cobrar a graduação em qualquer área, apertar e estender mais a formação, ter acompanhamento de perfil durante todo o curso, até a promoção, criar um estágio para o mesmo como se fosse um aspirantado, afinal o curso não diz que tem que ser promovido logo na conclusão, avaliar criteriosamente cada caso, dar autonomia ao comando para esta avaliação e depois promover. Quebrar paradigmas, isso seria muito importante.

O entrevistado dois (2) disse apenas que deveria haver a adoção de política interna de valorização do QOA para o fortalecimento do quadro

Já o entrevistado três (3) declarou que a verdade não é a do QOPM ou a do QOA. O estudo deve ser democrático e a questão já aguarda julgamento, fazendo referência novamente as ADINs 5249 e 4221 que visam extinguir o cargo de Oficiais Auxiliares.

Ao receber o mesmo questionamento o entrevistado quatro (4) disse que os quadros de Organização previstos e existentes nas instituições militares, no caso específico das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares do Brasil, têm raízes originárias no modelo do Exército Brasileiro, por força constitucional e dos Decretos-Leis 667/1969 e 88.777/1983.

Para ele, se a lei disciplina o previsto e o existente de cada quadro, porque diferenciar de forma negativa um ou outro quadro. Ainda de acordo com este oficial o

erro da instituição foi misturar a legislação castrense ou especial com a legislação geral. E mais, segundo o entrevistado quatro (4) a Lei ou Decreto que normatiza o Quadro de Organização e Distribuição de Efetivo (QOD) não existe mais, daí a dificuldade que se tem e a existência desses conflitos que nem se quer deveriam existir no meio militar.

Por fim Sugeriu que os futuros Comandantes Gerais iniciem um trabalho de estudo científico no sentido de aplicar com eficiência a ATIVIDADE FIM E MEIO DA CORPORACÃO que estudem a possibilidade de codificação da legislação militar, pelo menos nos moldes de 1975 a 1978 que institua o Quadro de Distribuição e Organização do Efetivo (QOD), como medida de restabelecer uma orientação funcional e emprego do pessoal nas Unidades Operacionais e Administrativas e que Institua um Plano Pedagógico para a formação e aperfeiçoamento do policial militar que atenda as necessidades da Corporação, de acordo com a especialidade de cada quadro, seja ele de oficial ou praça.

5 CONCLUSÃO

Os objetivos deste artigo, tais como, entender os motivos que influenciam o relacionamento entre os Oficiais de carreira e Oficiais Auxiliares, demonstrar os fatores históricos que influenciam o pensamento e o comportamento dos Oficiais integrantes dos quadros QOPM e QOA, entender o que um quadro pensa em relação ao outro, descobrir e discutir a ideologia que predomina no Quadro de Oficiais de carreira e no Quadro de Oficiais Auxiliares, explicar os motivos determinantes dos conflitos entre os quadros QOPM e QOA e até onde estes conflitos prejudicam o relacionamento entre as pessoas, conhecer os valores e crenças dos oficiais pertencentes a ambos os quadros, e o quanto esses fatores interferem na instituição e clarificar como melhorar o relacionamento entre os Oficiais de carreira e Oficiais Auxiliares nas diversas situações cotidianas foram parcialmente atingidos, afinal, ainda existem vários outros fatores que para serem descobertos necessitaria de um estudo científico mais aprofundado por parte da instituição.

As entrevistas realizadas com os oficiais de ambas os quadros foram de fundamental importância para compreender os principais motivos geradores de conflitos internos entre os QOPM e os QOA. Entre as várias razões, as principais são: exigência de bacharelado em direito apenas para os Oficiais de carreira; possibilidade

de praças se tornarem oficiais sem a realização de concurso público extremamente concorrido da mesma forma que é exigido dos integrantes do quadro QOPM; impossibilidade dos integrantes do quadro QOA comandar Batalhões e diminuição do número de vagas de promoções por conta da existência de outro quadro.

Por fim, verifica-se que por meio desta obra foi possível constatar o quanto a polícia militar goiana, por meio do alto comando, necessita estudar de forma mais detalhada as razões que influenciam de forma direta ou indireta o relacionamento dos quadros de Oficiais de carreira e Oficiais Auxiliares, tendo em vista os vários problemas apresentados pelos integrantes de ambos os quadros da instituição.

REFERÊNCIAS

BARROS, Clóvis de. **A sociologia de Pierre Bourdieu e o campo da comunicação: Uma proposta de investigação teórica sobre a obra de Pierre Bourdieu e suas ligações conceituais e metodológicas com o campo da comunicação.** Tese de doutorado, Escola de Comunicação e Artes da Universidade de São Paulo, 2003.

BITTNER, Egon. **Aspectos do Trabalho Policial.** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2003.

BONNEWITZ, Patrice. **Primeiras lições sobre a sociologia de Pierre Bourdieu.** Petrópolis: Vozes, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto; **Gestão de Pessoas: o Novo Papel da Gestão de Pessoas.** Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

FLEURY, M. T. L. (Org.). **As pessoas na organização.** São Paulo: Gente, 2002.

Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 07 set. 2018.

Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 43.** É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido. STF. Plenário. Aprovada em 08/04/2015 (Info 780). Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=2348>> Acesso em: 09 set. 2018.

Lei nº 11.295, de 16 de junho de 1990. Fixa o efetivo da Polícia Militar do Estado de Goiás. **Diário Oficial**, Goiânia, GO, 16 jun. 1990. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1990/lei_11295.htm> Acesso em: 30 ago. 2018.

Lei nº 11.917, de 25 de março de 1993. Fixa o efetivo da Polícia Militar do Estado de Goiás. **Diário Oficial**, Goiânia, GO, 25 mar. 1993. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1993/lei_11917.htm> Acesso em: 30 ago. 2018.

Lei nº 16.902, de 26 de janeiro de 2010. Fixa o efetivo da Polícia Militar do Estado de Goiás. **Diário Oficial**, Goiânia, GO, 26 jan. 2010. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2010/lei_16902.htm> Acesso em: 30 ago. 2018.

Lei nº 17.866, de 19 de dezembro de 2012. Fixa o efetivo da Polícia Militar do Estado de Goiás. **Diário Oficial**, Goiânia, GO, 19 dez. 2012. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2012/lei_17866.htm> Acesso em: 30 ago. 2018.

Lei nº 19.452, de 14 de setembro de 2016. Fixa o efetivo da Polícia Militar do Estado de Goiás. **Diário Oficial**, Goiânia, GO, 14 dez. 2016. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina_leis.php?id=21307> Acesso em: 30 ago. 2018.

Lei nº 8.033, de 02 de dezembro de 1975. Fixa o efetivo da Polícia Militar do Estado de Goiás. **Diário Oficial**, Goiânia, GO, 02 dez. 1975. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1975/lei_8033.htm> Acesso em: 30 ago. 2018.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. **Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil**. 2005. 03f. Artigo Científico. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05.pdf>> Acesso em: 15 set. 2018.

REINER, Robert. **A política da polícia**. Tradução Jacy Cardia Ghiretti e Maria Cristina Pereira da Cunha Marques. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004.

