



**POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS
COMANDO DA ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
DIRETORIA DE ENSINO E PESQUISA
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS
MBA EM GESTÃO DE POLÍCIA OSTENSIVA**



GABRIEL ROCHA DA GRAÇA

**QUALIFICAÇÃO E VALORIZAÇÃO INTELECTUAL: estudo sobre a viabilidade de
implementação do Curso de Formação de Sargentos mediante processo seletivo na
Polícia Militar de Goiás**

GOIÂNIA-GO

2024

GABRIEL ROCHA DA GRAÇA

**QUALIFICAÇÃO E VALORIZAÇÃO INTELECTUAL: estudo sobre a viabilidade de
implementação do Curso de Formação de Sargentos mediante processo seletivo na
Polícia Militar de Goiás**

Artigo Científico apresentado como exigência para conclusão da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso do MBA em Gestão de Polícia Ostensiva do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás, sob a orientação do Prof. Me Leon Denis da Costa.

GOIÂNIA-GO

2024

QUALIFICAÇÃO E VALORIZAÇÃO INTELECTUAL: estudo sobre a viabilidade de implementação do Curso de Formação de Sargentos mediante processo seletivo na Polícia Militar de Goiás

QUALIFICATION AND INTELLECTUAL VALORIZATION: study on the feasibility of implementing the Sergeants Training Course through a selection process in the Military Police of Goiás

Gabriel Rocha da Graça¹
Leon Denis da Costa²

Resumo

O trabalho debruça sobre a viabilidade da Polícia Militar de Goiás de implementar o processo seletivo interno para o Curso de Formação de Sargentos, visando a valorização intelectual e profissional das praças. Nesse sentido, realizou-se a análise dos pilares normativos para a execução do referido processo seletivo, assim como a compatibilidade da promoção por mérito intelectual com os tipos vigentes. Ademais, verificou-se como a qualificação profissional corroboraria com o aprimoramento do processo de tomada de decisão na instituição. Para isso, empreenderam-se pesquisas bibliográficas no âmbito da gestão de pessoas e organizacional, bem como consultas legislativas acerca das normativas que regulamentam o curso em comento. Em seguida, aplicaram-se questionários abertos às associações policiais castrenses goianas e aos representantes das demais corporações policiais militares do Brasil, o que deu evidência a função estratégica desempenhada pelos sargentos, os quais representam o elo entre o serviço operacional e o comando. Dessa forma, com a promulgação da Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, o fomento do Curso de Formação de Sargentos torna-se ainda mais adequado, principalmente por meio da seleção interna, que destaca o mérito intelectual das praças. Assim, com vistas a melhor qualificação desses graduados e o aperfeiçoamento institucional, é viável a realização de modificações normativas na Lei nº 15.704/2006 e o Decreto nº 9.690/2020.

Palavras-chave: Processo seletivo; Mérito intelectual; Curso de Formação; Sargento.

Abstract

The work focuses on the feasibility of the Military Police of Goiás implementing an internal selection process for the Sergeants Training Course, aiming at the intellectual and professional valorization of the members military. In this sense, an analysis of the normative pillars for the execution of the mentioned selection process was carried out, as well as the compatibility of promoting based on intellectual merit with current types. Additionally, it was verified how professional qualification would contribute to the enhancement of the decision-making process in the institution. To achieve this, bibliographic research was conducted in the field of human and organizational management, as well as legislative consultations regarding the regulations

¹Aluno do Curso de Formação de Oficiais e do MBA em Gestão de Polícia Ostensiva do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás. Bacharel em Direito e Especialista em Ciências Criminais, em Políticas Públicas e Segurança, em Fundamentos do Direito e Teoria Geral do Estado e em MBA em Gestão da Segurança Pública. Email: gabrieldagraca@yahoo.com.br. Telefone: (79) 99888-5511

² Tenente-Coronel PMGO. Mestre em Sociologia (UFG), Especialista em Altos Estudos de Segurança Pública (UEG). Orientador e Professor Titular do MBA em Gestão de Polícia Ostensiva do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás. Email: leondenis1978@gmail.com. Telefone: (62) 99321-9005

governing the mentioned course. Subsequently, open questionnaires were applied to the Goiás police associations and representatives of other military police corps in Brazil, highlighting the strategic role played by sergeants who serve as the link between operational service and command. Thus, with the promulgation of the National Organic Law of Military Police and Firefighters, the promotion of the Sergeants Training Course becomes even more appropriate, especially through internal selection, which highlights the intellectual merit of the officers. Therefore, with a view to better qualifying these the members military and the institutional improvement, it is viable to make normative amendments to Law n°. 15.704/2006 and Decree n° 9.690/2020.

Keywords or Palabras clave: Selection process; Intellectual merit; Training Course; Sergeants.

1 INTRODUÇÃO

A Polícia Militar do Estado de Goiás (PM/GO) avançou, principalmente nas últimas duas décadas, em diversas searas institucionais, entre as quais se destaca a implementação do Plano de Carreira das Praças, por meio da lei estadual n° 15.704 de 2006. Nessa conjuntura, a aludida norma estabelece diversos critérios para as promoções desse círculo de policiais militares, a exemplo da antiguidade e merecimento, além de exigir, a partir de inovações legislativas ocorridas em 2008, maior capacidade intelectual dos que viriam a ingressar nesta carreira, uma vez que estipula o requisito do ensino superior completo para investidura.

Não obstante o reconhecimento da necessidade de maior qualificação intelectual para a entrada no referido quadro de agentes da segurança pública, o mencionado plano corporativo é tênue quanto ao estímulo à continuidade nos estudos ao longo da carreira, dado que inexistente previsão de elevação para outras graduações por meio de processo seletivo interno. Isto é, não há a estipulação do fator puramente intelectual e, conseqüentemente, mais pragmático em relação ao critério do merecimento, o qual possibilitaria a ascensão de novos policiais a graduações estratégicas para o gerenciamento institucional.

Nesse contexto, evidencia-se que a corporação policial militar goiana possui um posicionamento ainda frágil no tocante à gestão de pessoal das suas praças, visto que os mecanismos de incentivo à capacitação intelectual e profissional da tropa possuem reduzido alcance. Ademais, observa-se que a inércia, quanto a esse incremento, resvala também na inexistência de um curso de formação de sargentos (CFS), de modo que – além de propiciar a ascensão profissional do agente de segurança pública – ocasionaria a regeneração e o aperfeiçoamento no gerenciamento dos quadros institucionais.

Diante disso, o fomento de novos meios de elevação na carreira das praças, por uma forma estritamente meritória e concisa, a exemplo do processo seletivo interno, pode trazer maior transparência às promoções das praças, bem como o aproveitamento do capital intelectual

da corporação em cargos estratégicos para a melhor gestão e adestramento da tropa. Além disso, a formação de sargentos, por intermédio de um curso destinado à qualificação profissional para a execução das atribuições atinentes à graduação, une a capacidade cognitiva das praças selecionadas com a vivência castrense desses agentes, tornando a tropa mais motivada para buscar sua ascensão profissional por intermédio da capacitação intelectual.

Nesse sentido, procura-se identificar a viabilidade da implementação do curso de formação de sargentos e, por conseguinte, o seu impacto no gerenciamento dos recursos humanos e organizacionais da PM/GO. Outrossim, para o alcance dessa compreensão, faz-se necessário: pesquisar sobre a base normativa que fundamenta a instituição de um processo seletivo interno para fins de ascensão na carreira das praças; aferir como a implantação de uma nova alternativa de elevação na carreira das praças pode refletir no auxílio dos tomadores de decisão quanto ao gerenciamento da tropa; e, para encerrar, examinar a compatibilidade da coexistência de diferentes critérios para a promoção das praças.

Em suma, com o intuito de assimilar os objetivos apresentados, serão analisadas bibliografias que se relacionem à gestão de pessoas e o aproveitamento da qualidade técnica dos colaboradores nas instituições. Ademais, serão examinados os fundamentos normativos e os modos de gestão dos processos seletivos internos, bem como os cursos de formação de sargentos existentes em outras corporações policiais militares. Por fim, serão aplicados questionários com a finalidade de vislumbrar o entendimento e as expectativas dos gestores com a elaboração do aludido processo seletivo e o citado curso de formação.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 A GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS NAS INSTITUIÇÕES E OS DESAFIOS DO ÂMBITO POLICIAL MILITAR

As organizações privadas e/ou públicas são constituídas por diversos elementos, entre esses – além das estruturas materiais e tecnológicas – os sujeitos envolvidos com o desenvolvimento das atividades das empresas. Nesse contexto, as pessoas são um dos alicerces para melhor fornecimento de serviços por parte das instituições que compõem.

Oportunamente, ressalta-se que os citados serviços podem ser classificados por diferentes especificações, consoante Soares (2021, p. 24), como a produção de bens, consumo, produção e prestação de serviços.

Além disso, de acordo com Gil (2011, p. 17), a referida gestão consiste em gerenciar a cooperação dos sujeitos nas empresas com a finalidade conciliar o alcance dos objetivos organizacionais com os individuais. Nesse sentido, Lucena (2007, p. 83) afirma que essa função decorre da estratégia de abordagem e tratamento global da administração com os recursos humanos somada às expectativas futuras do negócio.

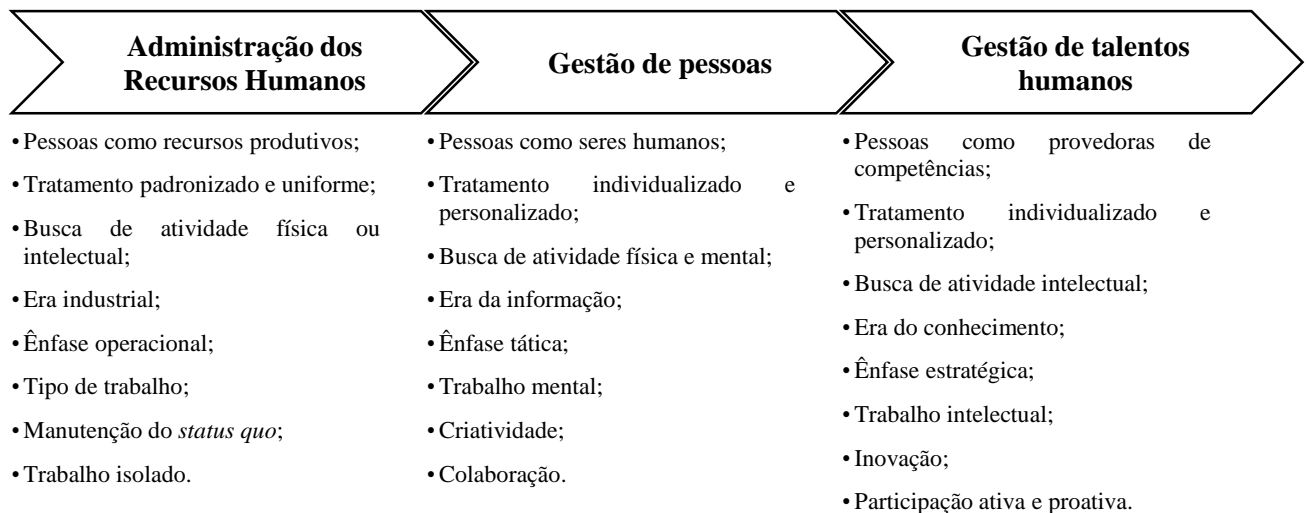
Conforme Chiavenato (2014, p. 01), a maneira de gerenciar esses indivíduos vem se modificando ao longo dos anos. Segundo esse autor, é possível observar as pessoas como recursos ou parceiros do empreendimento:

Como recursos, eles são padronizados, uniformes, inertes e precisam ser administrados, o que envolve planejamento, organização, direção e controle das atividades, já que são considerados sujeitos passivos da ação organizacional. [...] as pessoas constituem parte do patrimônio físico na contabilidade organizacional. [...] o que significa “coisificar as pessoas.

A outra é escolha é visualizar as pessoas como parceiros das organizações. Como tais, eles seriam fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências e, sobretudo, o mais importante aporta para as organizações: a inteligência que proporciona decisões racionais e que imprime significado e rumo aos objetivos do negócio. (Chiavenato, 2014, p. 02-03)

Dessa forma, tal elemento é essencial para a execução das atividades cotidianas da organização e, a depender do enfoque do tratamento desses indivíduos, são reconhecidos como peças primordiais no assessoramento do administrador e nas realizações de inovações em seu setor.

Figura 1 - Os saltos gradativos da área de RH.



Fonte: Chiavenato (2014, p. 02)

Assim, os recursos humanos consolidam-se como parte fundamental em qualquer empresa, de modo que a gestão dessa área deve ser realizada com as técnicas adequadas, a fim de valorizar o capital humano institucional e, por conseguinte, aperfeiçoar as diferentes searas organizacionais.

Nesse contexto, faz-se essencial que as instituições construam formas de valorizar o elemento humano que as constituem. No caso da Polícia Militar do Estado de Goiás (PM/GO), uma maneira de induzir a qualificação contínua e valorizar o mérito intelectual dos seus componentes é, certamente, a implementação de processos objetivos, a exemplo de processos seletivos internos.

Inclusive, Carvalho (1995, p. 77) colabora com essa tese, pois reconhece que as pessoas são um recurso organizacional que se diferencia dos demais, porquanto manifestam – entre outras características – a capacidade de pensar, criar e de comprometer-se com os objetivos e metas da organização.

Não obstante esse reconhecimento, o gerenciamento de pessoas é um desafio, visto que implica – além da iniciativa do gestor – o confronto de paradigmas organizacionais. Entre essas adversidades, destacam-se “a dificuldade em estabelecer diálogos que sejam harmônicos e equilibrados com o pessoal, bem como investimentos em formação intelectual e técnica e na saúde do pessoal da empresa” (Soares, 2021, p. 18).

Ademais, Chiavenato (2014, p. 40) destaca também que diversos fatores, provenientes do mundo moderno, influenciam o tipo de administração de pessoas que será realizado pelas organizações, a exemplo da globalização, informação e sustentabilidade. Logo, a gestão de pessoas tornou-se ainda mais dinâmica, exigente, mutável e incerta.

Diante disso, Gil (2011, p. 32) classifica esses desafios em ambientais, organizacionais e individuais: com relação ao primeiro, em suma, são as forças externas à organização, a exemplo da participação do Estado, alteração da jornada de trabalho e responsabilidade social; no tocante ao segundo, referem-se aos problemas internos, como competitividade, autogerenciamento de equipes e cultural organizacional; e, quanto ao último, são as posturas adotadas pelas empresas em relação a seus empregados, de modo que se exemplifica pela conduta ética, segurança no emprego e manutenção de talentos.

Conquanto tantos desafios inerentes às organizações em geral, a coordenação dos recursos pessoais na esfera policial militar detém alguns reveses particulares, como a hierarquia, a disciplina e a transição de cargos na estrutura corporativa, além do alto grau de profissionalismo e eficiência exigidos por essa seara pública.

Em razão disso, os cursos de formação nas corporações castrenses são indispensáveis para qualificação profissional, principalmente quando ocorre a transição entre funções estritamente de execução para cumulação de atribuições relacionadas à gerência. Nesse deslinde, Carvalho (1995, p. 74) diz que – a fim de ter êxito nos objetivos institucionais postos – os indivíduos que exercem funções de liderança devem possuir a capacidade de mobilizar recursos da corporação, de acordo com seus respectivos talentos, o que requer certa destreza para essa identificação.

Desse modo, exige-se que o gestor de recursos humanos seja cada vez mais dinâmico e sensível não apenas as carências organizacionais, mas – principalmente – as premências dos indivíduos. Afinal, “a pessoa humana ainda é e sempre será a peça chave da produção e da qualidade de seus serviços prestados” (Soares, 2021, p. 25).

Inclusive, além de exercer o aludido gerenciamento, é fundamental o planejamento dos recursos humanos:

[...] compreende o processo gerencial de identificação e análise das necessidades organizacionais de Recursos Humanos e o consequente desenvolvimento de políticas, programas, sistemas e atividades que satisfaçam essas necessidades, a curto, médio e longo prazos, tendo em vista assegurar a realização das estratégias do negócio, dos objetivos da Empresa e de sua continuidade sob condições de mudanças. (Lucena, 2007, p. 84)

Nesse deslinde, em harmonia com as lições de Barbosa (2023, p. 5), em todas as corporações, os indivíduos possuem posição central e irremovível. Sendo assim, as pessoas caracterizam-se por serem cruciais ao desempenho, desenvolvimento e sucesso da organização que compõem.

Consoante as lições de Carvalho (1995, p. 73), em razão dos gerentes organizacionais influenciarem a gestão dos recursos humanos da sua instituição e, conseqüentemente, o desempenho da empresa, esses devem fomentar condições igualitárias de engrandecimento do seu capital humano.

Outrossim, apesar dessa essencialidade em todos os ramos de serviços em geral, os recursos humanos são ainda mais importantes no âmbito da segurança pública. Além de converterem estratégias e planejamentos em medidas concretas, esses elementos realizam funções criativas e desenvolvem ou aperfeiçoam competências, objetivando a paz social e a manutenção da ordem pública.

Nesse sentido, os gestores da PM/GO devem implementar um processo seletivo em âmbito interno, realce o mérito intelectual das suas praças³. Além disso, como resultado dessa valorização, qualificá-las para exercer certas funções estratégicas, por meio de um curso de formação específico, a exemplo do Curso de Formação de Sargentos, o qual já é desenvolvido em outras corporações.

À vista disso, a gestão de pessoas e o seu planejamento, assim como as dificuldades institucionais gerais e específicas das organizações policiais castrenses, serão analisadas a seguir, tendo como foco a valorização da competência profissional e a potencialização organizacional por meio dos cursos de formação profissional.

2.2 A RELAÇÃO ENTRE O MÉRITO INTELECTUAL E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL POR MEIO DOS CURSOS DE FORMAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES POLICIAIS MILITARES

As corporações castrenses estaduais, antes do advento da Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e Bombeiros Militares (Lei federal nº 14.751/2023), organizavam-se com base nos preceitos do Decreto-lei nº 667/1969. Nessa situação, a norma dispunha genericamente acerca da organização hierárquica dessas instituições, porém não estabelecia – em geral – qualquer uniformidade a ser seguida por essas entidades.

No tocante à ressalva, tal regra estava disposta no artigo 12 da referida normativa, que estabelecia como requisito das promoções ao posto de Major e de Coronel, a aprovação em curso de aperfeiçoamento e superior de polícia, respectivamente.

Dessa maneira, a regulamentação, quanto ao ingresso ou ascensão na carreira miliciana estadual, era realizada – sem qualquer diretriz – pelas unidades federativas. Por isso, havia bastante dissonância entre as corporações coirmãs.

A título exemplificativo, a lei estadual baiana nº 7.990/2001 (Estatuto da PM/BA), em seu dispositivo 5º, delega ao edital do concurso o estabelecimento da escolaridade exigida para o ingresso no curso de formação. Por sua vez, a lei estadual tocaninense nº 2.578/2012 (Estatuto da PM/TO) dispõe o requisito do ensino médio para as praças e do ensino superior para os oficiais, em conformidade com o estabelecido no edital do certame.

³ Nessa situação, enfatiza-se as praças – além de outros critérios – em razão do interstício temporal e da quantidade limitada de vagas para promoções. Assim, por vezes, graduados que poderiam contribuir com a corporação em outras searas que não a operacional, como na coordenação e disciplina da tropa, assim como auxiliando seções estratégicas, são desencorajados – no âmbito interno – a evoluírem institucionalmente.

Por outra via, unidades federativas como Goiás, Sergipe, Santa Catarina, Rio Grande do Norte e Minas Gerais, uniformizaram – em seus respectivos regimes jurídicos militares – a necessidade de ensino superior, em qualquer área, para ingresso na carreira das praças e de bacharelado em direito para a carreira de oficial combatente.

Ressalta-se que na Polícia Militar do Estado de Goiás, a exigência de maior qualificação intelectual para ingresso na carreira das praças ocorreu por meio da Lei nº 16.303/2008, a qual alterou o respectivo Plano de Carreira (Lei nº 15.704/2006).

Nesse cenário, essa harmonia normativa foi seguida pela mencionada Lei Orgânica Nacional, a qual regularizou tais critérios de ingresso para todas as corporações castrenses estaduais. Portanto, observa-se a preocupação do legislador federal tanto em elevar, quanto dar estabilidade ao requisito da escolaridade, de forma a evidenciar o grau de complexidade dessa carreira.

Outra celeuma, no entanto, estava quanto aos cursos de formação profissional nessas corporações. Afinal, cada instituição possuía sua própria instrução, de modo que havia grandes discrepâncias entre diferentes unidades federativas, mormente com relação às praças.

Por exemplo, enquanto em Sergipe⁴, Santa Catarina⁵ e São Paulo⁶ estabeleceram os cursos de formação de soldados, cabos e sargentos, evidenciando a distinção entre os cargos e não a mera continuidade da carreira das praças. Por outro lado, outras unidades federativas, como Goiás, instituíram apenas um curso de formação profissional para as praças e, ao decorrer da elevação na carreira, meros estágios ou especializações para os novos cargos.

Tal realidade é observada quando o Plano de Carreira das Praças goianas não prevê Cursos de Formação para ser promovido a Cabo ou a Sargento, mas meros Estágios de Adaptação⁷ que são utilizados para promoções a 3º e 2º Sargento, respectivamente.

⁴ Conforme a Lei estadual nº 4.378, “Art. 1º. A ascensão dos Soldados e dos Cabos QPMP-0 e QBMP-0, da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros do Estado de Sergipe, à Graduação de Cabo e de 3º Sargento, respectivamente, serão efetuadas automaticamente por tempo de efetivo serviço e de graduação, após a conclusão dos correspondentes cursos de formação.” (Sergipe, 2001)

⁵ De acordo com a Lei Complementar estadual nº 801, “Art. 7º As praças militares estaduais serão promovidas pelos seguintes critérios: II – por merecimento intelectual, na conclusão, com aproveitamento, do Curso de Formação de Sargentos (CFS); e Art. 8º. [...] V – para Cabos, aprovação no Curso de Habilitação de Cabos (CHC);” (Santa Catarina, 2022)

⁶ Consoante a Lei estadual nº 3.159, “Artigo 6.º - Ressalvado o caso do parágrafo único do art. 2.º, as promoções serão efetuadas dentro de cada quadro (combatentes e escreventes) arte ou especialidade, nas seguintes bases: I - a 3.º sargento e a cabo, mediante aprovação em curso de formação ou concurso, segundo a natureza de cada quadro;” (São Paulo, 1955)

⁷ Dispõe a Lei estadual nº 15.704 que “Art. 14-A. IV – conclusão com aproveitamento, exceto nos casos de passagem para a reserva remunerada, até a data de promoção, dos seguintes estágios: a) Estágio de Adaptação de Cabos (EAC) ou equivalente, para promoção à graduação de 3º Sargento; b) Estágio de Adaptação de Sargentos (EAS) ou equivalente, para promoção a 2º Sargento.” (Goiás, 2006)

Além disso, algumas das unidades federativas que adotam variados cursos de formação, fixaram também a possibilidade das praças alcançarem a sua promoção por meio do mérito intelectual, por meio de processo seletivo interno. Esse é o caso da Minas Gerais e de Santa Catarina, conforme a seguir:

Art. 214. [...] § 1º – Poderão ter acesso ao Curso de Formação de Sargentos os Cabos e Soldados de 1ª Classe que se candidatarem e forem aprovados em processo seletivo interno nas instituições militares estaduais, bem como os Cabos alcançados pela promoção por tempo de serviço. (Minas Gerais, 1969)

[...]

Art. 7º As praças militares estaduais serão promovidas pelos seguintes critérios: [...] III – por merecimento intelectual, na conclusão, com aproveitamento, do Curso de Formação de Sargentos (CFS); [...]

Art. 17. O acesso ao CFS, desde que preenchidos os requisitos de que trata o art. 8º desta Lei Complementar, dar-se-á observando os seguintes critérios: [...] vagas por mérito intelectual; [...] b) 50% (cinquenta por cento) das vagas ofertadas serão preenchidas por Cabos integrantes do QPPM ou do QPBM que tenham cumprido, no mínimo, 2 (dois) anos desta graduação, os quais, inscritos e submetidos a processo seletivo de provas e títulos, serão classificados por mérito intelectual dentro desse percentual, observada a ordem decrescente do conceito numérico final obtido. (Santa Catarina, 2022)

Nesse contexto, a Lei Orgânica Nacional das instituições militares estaduais trouxe em seu bojo, explicitamente, a necessidade da implementação do curso de formação de sargentos, como requisito de habilitação à promoção à graduação de terceiro-sargento. Logo, evidencia-se que o legislador não tratou a carreira das praças como mera continuidade do ingresso na graduação de soldado⁸, mas sim estabeleceu a necessidade de curso de formação para investidura no cargo de sargento com as suas respectivas atribuições.

Inclusive, a Polícia Militar do Estado de Minas Gerais estabelece que a função geral/missão do cargo de sargento é “desempenhar as funções afetas à atividade policial militar, no âmbito operacional e administrativo, bem como comandar frações até o nível de destacamento, tornando-se um intermediador entre oficiais e praças” (Minas Gerais, 2023).

Nessa perspectiva, a Polícia Militar do Estado de Rondônia classificou os sargentos como “elo entre a base e a liderança” (Rondônia, 2022), de maneira a ressaltar a fundamental importância dessa graduação para o gerenciamento da tropa.

⁸ Em conformidade com o edital nº 10/2023 da PM/MG, são atribuições atinentes ao cargo de Soldado: “Atividades Operacionais: atender ocorrências; realizar abordagens de indivíduos e de veículos em atitudes suspeitas; realizar policiamento ostensivo; realizar policiamento preventivo; realizar policiamento repressivo; efetuar prisão em flagrante; executar operações policiais; cumprir mandados judiciais (busca e apreensão, foragido, prisão, etc); dentre outras; Atividades Administrativas: confeccionar relatórios; participar de solenidades cívico-militares; ministrar palestras e/ou treinamentos; participar de treinamentos; dentre outras.” (Minas Gerais, 2023, p. 10-11)

Entretanto, diferentemente das corporações citadas, na Polícia Militar do Estado de Goiás a relevância da formação de sargentos não tem sido destacada, já que – formalmente – inexistente. Atualmente, o que existe é estágio de adaptação de sargentos, que tem por finalidade promover atualizações técnicas ao 3º sargento. Ou seja, sequer consiste em critério de habilitação para a promoção ao referido cargo.

Diante desse cenário, com a uniformização regulamentar trazida pela Lei Orgânica Nacional das Polícias e Corpos de Bombeiros Militares, evidencia-se – a princípio – a imprescindibilidade da implementação de um curso de formação de sargentos nas corporações castrenses goianas.

Ademais, a aludida normativa permite, em razão da ausência de vedações, que o legislador estadual possibilite o acesso ao citado curso de formação por meio do mérito intelectual. Isto é, consoante requisitos estabelecidos no edital, o policial militar (soldado e/ou cabo) poderá ser selecionado, caso seja aprovado dentro das vagas do certame.

Destarte, possibilita-se um novo critério de promoção para a carreira das praças, valorizando não apenas o mérito intelectual dos elementos de execução, mas também possibilitando o fomento de sargentos com alto nível profissional, condizentes com as atividades desenvolvidas pela corporação.

3 METODOLOGIA

O presente estudo utilizou diversos referenciais bibliográficos no tocante a assuntos atinentes à gestão de pessoas, destacando-se o emprego da revisão dos estudos de Carvalho (1995), Chiavenato (2014), Gil (2011) e Lucena (2007), os quais auxiliaram na concepção, evolução, amostra de desafios e soluções relacionadas à gestão de pessoas, inclusive no âmbito de gerenciamento das instituições policiais castrenses estaduais.

A princípio, procedeu-se a realização de entrevistas escritas com os presidentes das associações de policiais militares da ativa de Goiás, com a finalidade de aferir qualitativamente como o curso de formação de sargentos poderia impactar na gestão institucional e, principalmente, na carreira das praças. À vista disso, em suas respostas, as referidas entidades associativas foram enumeradas de maneira aleatória, com o objetivo de preservar as suas respectivas identidades.

Por outro lado, buscou-se – por intermédio do Conselho Nacional dos Comandantes-Gerais (CNCG) – que as corporações policiais militares dos Estados e do Distrito Federal, respondem-se um questionário abordando a aludida temática em relação às suas respectivas

entidades. Nesse cenário, das vinte e seis entidades consultadas, obteve-se a resposta de dezenove.

Ademais, empreenderam-se pesquisas nos endereços eletrônicos das referidas instituições com o intuito de realizar a análise comparativa dos diferentes regimes jurídicos estaduais, sobretudo com relação à análise da carreira das praças. Devido a isso, perscrutou-se principalmente as espécies de cursos de formação nas corporações e a valorização da capacitação intelectual com a existência ou não de processo seletivo interno por meio deste critério.

A partir dessa apuração, os resultados obtidos por intermédio das variadas pesquisas desenvolvidas geraram discussões e, por conseguinte, resultaram em uma tese, as quais estão dispostas respectivamente nos tópicos a seguir.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 AS ASSOCIAÇÕES DE SERVIDORES PÚBLICOS MILITARES DO ESTADO DE GOIÁS E AS POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS ACERCA DA IMPLEMENTAÇÃO DO CFS

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu capítulo destinado às Forças Armadas, estabelece – além de outras restrições – a proibição da sindicalização dos militares federais, o que se estende aos servidores castrenses em âmbito estadual. Afinal, estes agentes pertencem a corporações que são forças auxiliares e reserva do Exército, de modo que se sujeitam às referidas limitações constitucionais.

Nessa conjuntura, objetivando a tutela de direitos referente aos militares estaduais, nos diversos entes federativos, são constituídas associações de classe⁹. De acordo com Martins (2017), a pluralidade da composição das associações de classe traz legitimidade aos pleitos dos associados frente à sociedade civil e ao poder público.

Em razão da aludida genuinidade das citadas organizações, optou-se por entrevistar os presidentes de associações de servidores públicos militares goianos, a fim de que fosse apresentada a concepção desses gestores no que diz respeito à implantação do curso de

⁹ O Código Civil em vigor estabelece, em seu artigo 53, que as organizações de pessoas para fins não econômicos constituem associações. Dessa maneira, esse é o fundamento jurídico basilar dessas entidades, de modo que os estatutos dessas entidades estabelecerão os seus respectivos enfoques.

formação de sargentos na PM/GO¹⁰. Nesse contexto, devido à proposta atingir os policiais que estão no serviço ativo das suas respectivas instituições, esse trabalho foi executado junto as quatro associações que representam os mencionados agentes públicos.

Preliminarmente, a União dos Militares de Goiás (UNIMIL) fundou-se extraoficialmente, por meio de assembleia dos seus respectivos sócios-fundadores, em 2010. Contudo, apenas em 2011, formalizou-se o pedido de registro e, posteriormente, a sua consequente constituição legal. Ademais, consoante a entidade de classe, objetiva-se por meio de suas ações a busca e conquista de direitos dos militares goianos, balizando-se sobre valores éticos e democráticos.

Figura 2 – Logomarca da UNIMIL.



Fonte: UNIMIL (2024).

Em sequência, a Associação dos Oficiais da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar de Goiás (ASSOF) teve origem em 1959, quando foi realizada a primeira reunião para discussão e confecção do seu estatuto. Nesse sentido, em 1960, o seu primeiro presidente foi eleito e, atualmente, tal instituição está com o seu vigésimo sétimo presidente. Enfim, a associação destina-se a preservar a memória daqueles que a constituíram, assim como tutelar direitos e trazer benefícios aos seus associados.

Figura 3 – Logomarca da ASSOF.

¹⁰ O estudo em comento procura investigar se a implementação do CFS pode aperfeiçoar a gestão de pessoas na PM/GO e, conseqüentemente, refletir no aprimoramento do desempenho institucional. Ademais, buscaram-se meios de tornar a gestão da qualificação das praças mais efetiva, além de observar os anseios da corporação e da tropa.



Fonte: ASSOF (2024).

Além disso, a Associação de Subtenentes e Sargentos do Estado de Goiás (ASSEGO) estabelece que iniciou sua história em 1956, sendo representante dos militares estaduais, independente do gênero, graduação ou patente.

Figura 4 – Logomarca da ASSEGO.



Fonte: ASSEGO (2024).

Para encerrar, a Associação de Cabos e Soldados da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás (ACS) foi criada em 1991, porém - apenas em 1993 – tornou-se uma associação de classe, a qual se destina a atuar na defesa das praças, de forma que busca melhorias na qualidade de vida e profissional de seus associados.

Figura 5 – Logomarca da ACS.



Fonte: ACS (2024).

Diante disso, realizou-se entrevistas escritas com os presidentes das citadas Associações, a fim de obter informações acerca do prisma associativo no que concerne a instituição do CFS, consoante o atual panorama legal.

4.1.1 ANÁLISE COMPARATIVA DAS RESPOSTAS DOS PRESIDENTES DE ASSOCIAÇÕES REPRESENTATIVAS DA CLASSE POLICIAL MILITAR DE GOIÁS

Preliminarmente, apresenta-se a tabela abaixo como elemento didático para ilustrar a síntese das respostas fornecidas pelas associações descritas anteriormente. Ademais, deve-se destacar que as entidades foram enumeradas aleatoriamente com o propósito de preservar as suas identidades.

Tabela I – Comparação resumida entre as respostas dadas pelas associações.

	Associação 01	Associação 02	Associações 03 e 04
Distinção das atribuições do Sargento, em relação às demais praças	Reconhece	Reconhece	Reconhece
Implementação do CFS	Favorável	Favorável	Contra
Processo seletivo interno para ingresso no CFS (mérito intelectual)	Favorável	Favorável, porém a ficha do militar também deve ser analisada.	Contra
Possíveis inscritos no processo seletivo interno	Soldados e Cabos	Apenas Cabos	Apesar de não admitir o processo seletivo, alega que admissão de Soldados seria uma possibilidade de promoção <i>per saltum</i> .
Coexistência entre CFS e EAS	Possível	Apenas o CFS	Mera distinção terminológica

Fonte: O Autor (2024).

No que concerne às soluções apresentadas pelas entidades classistas, a Associação 01 entende que as graduações das praças são diferentes no que diz respeito às funções que devam ser exercidas. Isto é, cada graduação possui atribuições que lhe são inerentes, embora reconheça que – contemporaneamente – a execução das incumbências dos Cabos e Soldados são similares.

Outrossim, tal entidade discorre que a demanda institucional da PM/GO não é plenamente satisfeita com os Estágios de Adaptação, que – atualmente – se destinam a Cabos e Terceiros-sargentos. Por outra via, a aludida instituição reconhece que as promoções por

merecimento são políticas e não técnicas, o que compromete não somente a hierarquia institucional, como também a estrutura disciplinar.

Dessa maneira, entre as principais vantagens no que diz respeito ao CFS, a Associação 01 destacou a qualificação técnica mais adequada para o desempenho das funções atinentes à graduação. De acordo com a mencionada instituição, compreende-se que “os atuais Cursos de Adaptação ainda merecem aperfeiçoamento técnico para atender a demanda organizacional da instituição” (Associação 01, 2024).

Nesse sentido, a Associação 01 demonstrou-se favorável à implementação do Curso de Formação de Sargentos, por intermédio de processo seletivo interno, que pode ter a participação de Soldados e Cabos. Ademais, compreende que deve existir reserva de vagas para as citadas graduações, sendo 50% para cada.

Por fim, a citada corporação classista interpreta como harmônica a coexistência do CFS e o Estágio de Adaptação. Em outras palavras, o primeiro tem o critério do mérito intelectual como modo de acesso (processo seletivo interno), ao passo que o último se destina aos moldes vigentes (antiguidade e do merecimento).

Em subsequência, a Associação 02 exaltou a graduação de Sargento como auxiliares diretos dos Oficiais Subalternos e Intermediários nas atividades-meio, as quais se relacionam com a administração, bem como elo do comando das organizações castrenses com a base da tropa, a qual é responsável pela execução direta das atividades de polícia ostensivo.

Por essa razão, a referida entidade compreende que o modelo de qualificação profissional em vigor da PM/GO é insuficiente para a realização das atividades relacionadas a tal graduação. Nesse deslinde, sugere a implementação de curso com duração e grade curricular mais apropriada, compreendendo – inclusive – que o CFS seria a única forma adequada para preparar satisfatoriamente os sargentos.

Por outro lado, a mencionada instituição – embora reconheça o mérito intelectual, relacionado à atividade policial militar, como fator que deva ser considerado para ascensão profissional – entende que o mérito não tem que ser avaliado apenas com fundamento no êxito do exame intelectual, mas também aferindo a ficha funcional do agente, considerando-se critérios claros e justos, a exemplo da assiduidade e pontualidade. Em outras palavras, propõe a existência de equilíbrio entre a avaliação profissional e a ficha do militar.

“Todos os postos e graduações e, principalmente, a instituição seriam impactados de maneira positiva com a possibilidade de ascensão na carreira pelo mérito intelectual. Ressaltamos que seria uma forma de contagem de pontos e não o único critério a ser avaliado.” (Associação 02, 2024)

Outrossim, a aludida corporação classista expõe que o processo seletivo para ingresso no CFS deve se destinar apenas à graduação de Cabo, assim como reafirma que a implementação desse modelo – além de valorizar a figura do sargento – prepara-o apropriadamente para o exercício da liderança inerente à sua graduação.

Oportunamente, as Associações 03 e 04 optaram por apresentar uma resposta conjunta, em razão de estarem recorrentemente discutindo as temáticas não apenas em âmbito estadual, mas também nacionalmente com outras entidades representativas. Devido a isso, os entrevistados reconhecem a distinção entre as graduações militares, consoante as suas respectivas especificidades.

“As Entidades do Estado de Goiás e do Brasil têm atuado de forma objetiva na construção de todos os processos legislativos que incidem sobre os militares estaduais. Obviamente, existem diferenças entre as graduações de praças, e não podemos jamais deixar de observar que os militares têm como seus princípios primordiais a hierarquia e a disciplina. Além das previsões jurídicas, a essência, as funções e atribuições designadas sobre cada posto ou graduação têm sua relevância e sua especificidade.”
(Associações 03 e 04, 2024)

Quanto ao sargento, considera-o um agente responsável pela coordenação de uma fração, a qual conecta a tropa à gestão superior. Portanto, caracteriza-se como um elemento de ligação.

Por outro prisma, no que se refere à avaliação do merecimento das praças, não obstante reconhecer a necessidade de algumas modernizações, os entrevistados exaltam a legislação em vigor como altamente benéfica às praças. Nessa perspectiva, os entrevistados não entendem como propícia a criação de um curso específico para formação em uma determinada graduação, a exemplo da temática em discussão.

Inclusive, sugere-se que haja a mera permuta nominativa de “Estágio de Adaptação” por “Curso de Formação”, pois – apesar de reconhecer a necessidade de aperfeiçoamento dos profissionais em conformidade com as necessidades funcionais exigidas – não se entende como essencial a implementação do CFS.

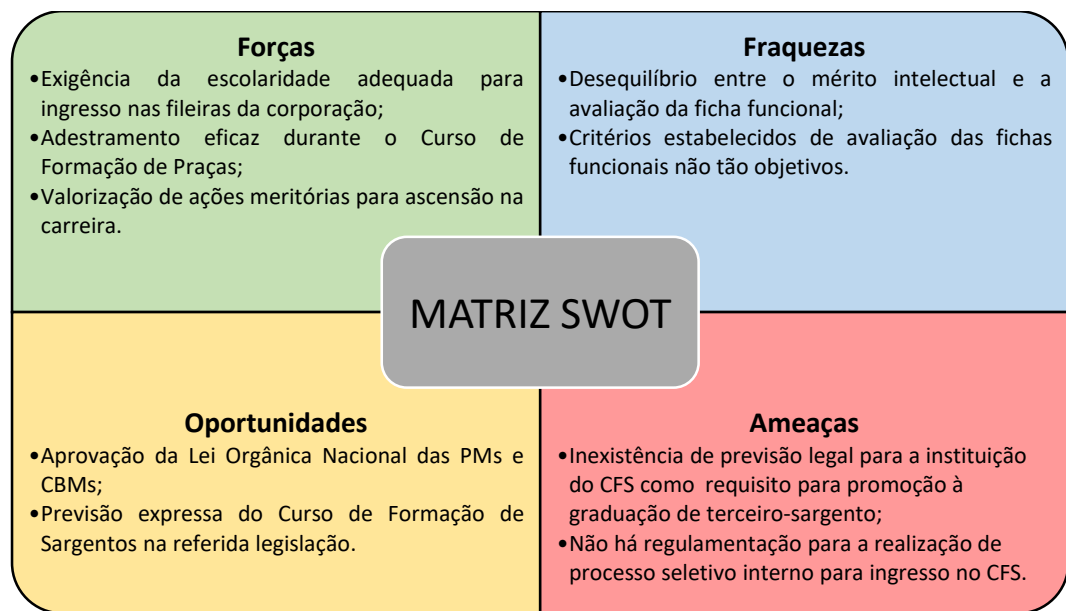
“No Estado de Goiás, nós temos que aprimorar a nossa legislação no que tange à ascensão funcional, principalmente ao considerar que em alguns postos e graduações temos uma maior demora na ascensão do que em outras. Porém, não há o que se falar em processo de seleção para um curso de Formação de Sargentos, mesmo porque hoje nós temos que aperfeiçoar os nossos processos de formação e a nossa capacidade enquanto Instituição de disponibilizar a formação aos nossos profissionais de acordo com as necessidades funcionais exigidas, mas sem falar na questão de curso de formação de sargentos, isso porque sabemos que de forma clara as denominações de

curso e estágios são aspectos meramente nominativos. Logo, os nossos estágios existentes poderiam perfeitamente receber a denominação de “Curso” ao invés de “Estágio”. (Associações 03 e 04, 2024)

Nesse contexto, repudia-se a possibilidade de progressão *per saltum*, isto é, a seleção de soldados por meio de processo seletivo interno para ingresso em curso que o fizesse sucumbir a estrutura gradual, seletiva e sucessiva das corporações castrenses.

Além disso, as Associações 03 e 04 compreendem os cursos posteriores à formação profissional como especializações, podendo ser realizados – em observância à celeridade administrativa – na modalidade de ensino à distância. De acordo com os entrevistados, constitui-se retrocesso o deslocamento do efetivo formado para Academia da PM/GO, já que não se visa propriamente a sua formação, mas o seu emprego operacional.

Gráfico I – Matriz SWOT das respostas dadas pelas Associações nas entrevistas.



Fonte: O Autor (2024).

Diante disso, de acordo com gestores das associações, observa-se a uniformidade entre esses representantes quanto à existência da capacitação pertinente à exigência funcional, de modo a impactar diretamente o gerenciamento institucional, dado que a graduação de sargento representa o liame entre os comandantes e a tropa. Em outras palavras, caracterizam-se como importante elemento da gestão dos recursos humanos e organizacional, visto que são essenciais para o auxílio dos tomadores de decisão nas mais diversas atividades castrenses, o que exige uma qualificação específica para essas atribuições.

Além disso, embora ocorra a divergência entre os entrevistados, a mera permuta nominativa não é suficiente para igualar o Estágio de Adaptação, que ocorre após a promoção da praça à graduação correspondente, ao Curso de Formação, o qual – por sua vez – além de selecionar disciplinas pertinentes à instrução para as futuras atribuições, promove o adestramento¹¹ do policial militar.

Para encerrar, mostra-se plenamente possível o aproveitamento da experiência de caserna do militar, selecionando as praças mais capacitadas do ponto de vista intelectual e profissional, por meio de processo seletivo interno, para ingressar no CFS. Sendo assim, viabiliza-se uma nova alternativa de ascensão na carreira, a qual pode influir no ânimo da tropa¹² e no aprimoramento organizacional.

4.2 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AS INSTITUIÇÕES COIRMÃS E A VIABILIDADE JURÍDICA DE IMPLEMENTAÇÃO DO CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS NA PM/GO

A princípio, é fundamental destacar que – com o propósito de enriquecer esta pesquisa e dar maior destaque ao trabalho executado pelos Comandantes-Gerais das Polícias Militares dos diversos entes federados – foi enviado um questionário acerca da existência e assuntos correlatos ao CFS, por intermédio do Comando-Geral da PM/GO ao Conselho Nacional de Comandantes-Gerais¹³ (CNCG). Nessa oportunidade, solicitou-se o encaminhamento da mencionada inquirição às corporações coirmãs.

Figura 6 – Logomarca da CNCG.

¹¹ O adestramento militar, conforme o Regulamento para as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares (R-200), é o exercício das atividades destinadas a promover o desenvolvimento de habilidades do servidor público militar estadual, individualmente e em equipe, para o desempenho das tarefas para as quais já recebeu a adequada instrução. Nesse contexto, infere-se que a lógica castrense é primeiro receber as instruções necessárias para depois exercê-las na prática, o que não vem sendo seguido em Goiás.

¹² Afinal, de acordo com as lições de Chiavenato (p. 174, 2014), os profissionais das corporações ocupam cargos nas respectivas instituições e, por conseguinte, desempenham certas atribuições. Genericamente, questiona-se qual o cargo de determinada pessoa para saber o que ela desempenha em sua organização. Em razão disso, é possível depreender não somente o nível de importância das competências que são por ela executadas, assim como o lugar que ocupa na hierarquia da instituição. Nesse sentido, na concepção institucional, o cargo se relaciona à base da aplicação das pessoas nas atividades organizacionais. Por outro lado, para o colaborador, o cargo corresponde a uma das maiores fontes de expectativas e motivação na organização.

¹³ O aludido Conselho constitui-se como um colegiado que é composto pelos Comandantes-Gerais das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares dos Estados e do Distrito Federal, sendo sediado em Brasília. Além disso, instituiu-se em 1993.



Fonte: CNCG (2024).

A partir dessa remessa realizada pelo CNGG para que os tomadores de decisão das referidas entidades policiais castrenses respondessem o questionário, obteve-se a resposta formal de dezoito das vinte e seis entidades, isto é, pouco mais de dois terços o responderam¹⁴.

Outrossim, objetivando complementar elementos informativos não obtidos diretamente por menos de um terço dessas instituições, realizou-se o levantamento de dados em seus respectivos endereços eletrônicos e legislações relacionadas à carreira de suas praças, principalmente no que tange ao Curso de Formação de Sargentos e temas correlatos.

Tabela II – Existência do Curso de Formação de Sargentos e processo seletivo interno para ingresso.

	Positivo	Negativo
Possui CFS¹⁵	AC, AM, BA, CE, ES, MA, MT, MS, MG, PB, PE, RJ, RN, RS, RO, RR, SC, SP e SE.	AL, AP, DF, GO, PA, PR, PI e TO.
Processo seletivo interno para o CFS¹⁶	BA, ES, MT, MS, MG, PB, PE, RJ, RR, RS, SC e SP.	AC, AL, AP, AM, CE, GO, MA, PA, PB, PI, PR, RN, RO, SE, TO e DF.

Fonte: O Autor (2024).

¹⁴ O Ofício Circular nº 051/2024 – CNCGPM, o qual foi encaminhado para todas as entidades policiais militares brasileiras, estabeleceu o dia 08 de maio de 2024, às 12h, como prazo fatal para responder o questionário. Nesse contexto, as Polícias Militares de RR, CE, AC, SC, MG, MS, RN, AM, RO, PI, MT, PB, MA, DF, AL, PE, PR e PA o fizeram. Por sua vez, a PMERJ – por meio do EPD/CAEs – encaminhou as respostas para o endereço eletrônico deste autor. Enfim, por meio de diligências junto a PM3 da PM/SE, conseguiu-se também informações acerca do objeto em análise. Dessa forma, foram conseguidas respostas de vinte corporações.

¹⁵ Foi realizada minuciosa pesquisa nos endereços eletrônicos das instituições policiais militares a respeito da existência de um curso específico para qualificação à graduação de Sargento. Isto é, a conclusão com aproveitamento adequado como requisito para promoção ao citado nível hierárquico.

¹⁶ Para fins de compreensão sobre processo seletivo interno para ingresso no curso em estudo, além das respostas fornecidas pelas entidades castrenses estaduais a esta pesquisa, foram considerados os mais diversos modelos para aferição do mérito, a exemplo da avaliação da ficha funcional do policial militar, e/ou mérito intelectual, que é aferido por exame específico acerca de conhecimentos profissionais.

Nessa conjuntura, a princípio, é possível observar que mais de 70% das corporações policiais castrenses possuem Curso de Formação específico para a qualificação do policial militar à graduação de Sargento¹⁷.

Por outro lado, cerca de 45% dos entes pesquisados já criaram formas de ingresso no curso em comento, as quais avaliam, entre outras condições, o mérito intelectual de suas praças. Logo, tal critério é voltado para a seleção do público interno da corporação¹⁸.

Ressalta-se ainda que, conforme dados obtidos pelas respostas das entidades coirmãs, das oito federações que ainda não possuem o CFS, duas manifestaram-se pela pretensão de implementá-lo. Além disso, no tocante ao ingresso por meio de processo seletivo interno no mencionado curso, três corporações objetivam a sua incorporação por esse critério.

Dessa maneira, é possível inferir que há plena viabilidade da implementação do Curso de Formação de Sargentos na Polícia Militar de Goiás, tal como na maioria dos entes federados perscrutados. Outrossim, com a promulgação da Lei federal nº 14.751/2023, o fundamento jurídico para tal efetivação foi reforçado, cabendo – então – ao poder público estadual regulamentá-lo¹⁹.

No tocante aos processos seletivos internos, além da previsão legal do CFS que deve ser proposta pelo Poder Executivo estadual, determinadas normas gerais devem ser seguidas pela corporação para a execução dessa seletiva na tropa. A exemplo da PM/MG, não obstante o ingresso no curso por meio de aprovação decorrente da prova teórica, dentro das vagas disponibilizadas, há a necessidade que esse seja concluído, com aproveitamento adequado, para a promoção.

Inclusive, a citada corporação permite que soldados com interstício mínimo e cabos possam participar da aludida seleção. Por outra via, não exclui a possibilidade de ascensão na carreira pelo critério da antiguidade, o qual - na instituição mineira – é denominado Curso Especial de Formação de Sargentos.

¹⁷ Salienta-se que nos entes federados que não possuem o CFS, o Curso de Formação de Praças por vezes habilita que o policial militar seja promovido até a graduação de 3º Sargento sem a necessidade de novos cursos, mas meros estágios e/ou atualizações para execução das novas atribuições, a exemplo do que ocorre em Alagoas e Goiás.

¹⁸ Consoante as respostas das entidades que responderam ao questionário, nas instituições que ainda não possuem processo seletivo interno, vislumbra-se – diante da Lei Orgânica Nacional – a possibilidade de sua implementação, buscando-se, nessa conjuntura, a valorização do capital intelectual dessas corporações.

¹⁹ Em Goiás, atualmente, existe o processo seletivo interno para o Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares, que – além de avaliar a ficha funcional do policial militar – realiza a aplicação de um exame teórico que avalia, entre outros temas, a capacidade técnico-funcional do agente. Nesse sentido, é plenamente possível que o art. 82, inciso III, alínea “e” do Decreto estadual nº 9.690/2020, seja plenamente adequado às demandas contemporâneas no que se refere à implementação do CFS por meio de processo seletivo interno.

Por fim, consoante a Polícia Militar de Santa Catarina, o CFS – além de aprofundar conhecimentos básicos da formação policial militar, como instruções de armamento, munição e tiro policial, defesa pessoal policial e ordem unida, são introduzidas disciplinas voltadas à gestão de pessoal e organizacional, a exemplo de comando, chefia e liderança e administração logística e financeira²⁰.

Ademais, a Polícia Militar de Minas Gerais²¹ oportuniza a titulação do policial militar, porém em nível superior de Tecnologia em Segurança Pública (CSTSP), após a finalização frutífera do CFS.

Nessa perspectiva, tal como a entidade coirmã mencionada, é priorizada a imersão nos assuntos basilares ao cotidiano castrense, a exemplo de armamento e tiro policial, mas o conhecimento é focalizado em disciplinas que fornecem o alicerce de conhecimentos para a otimização do gerenciamento organizacional, como liderança policial militar, comunicação organizacional e gestão de serviços de segurança pública.

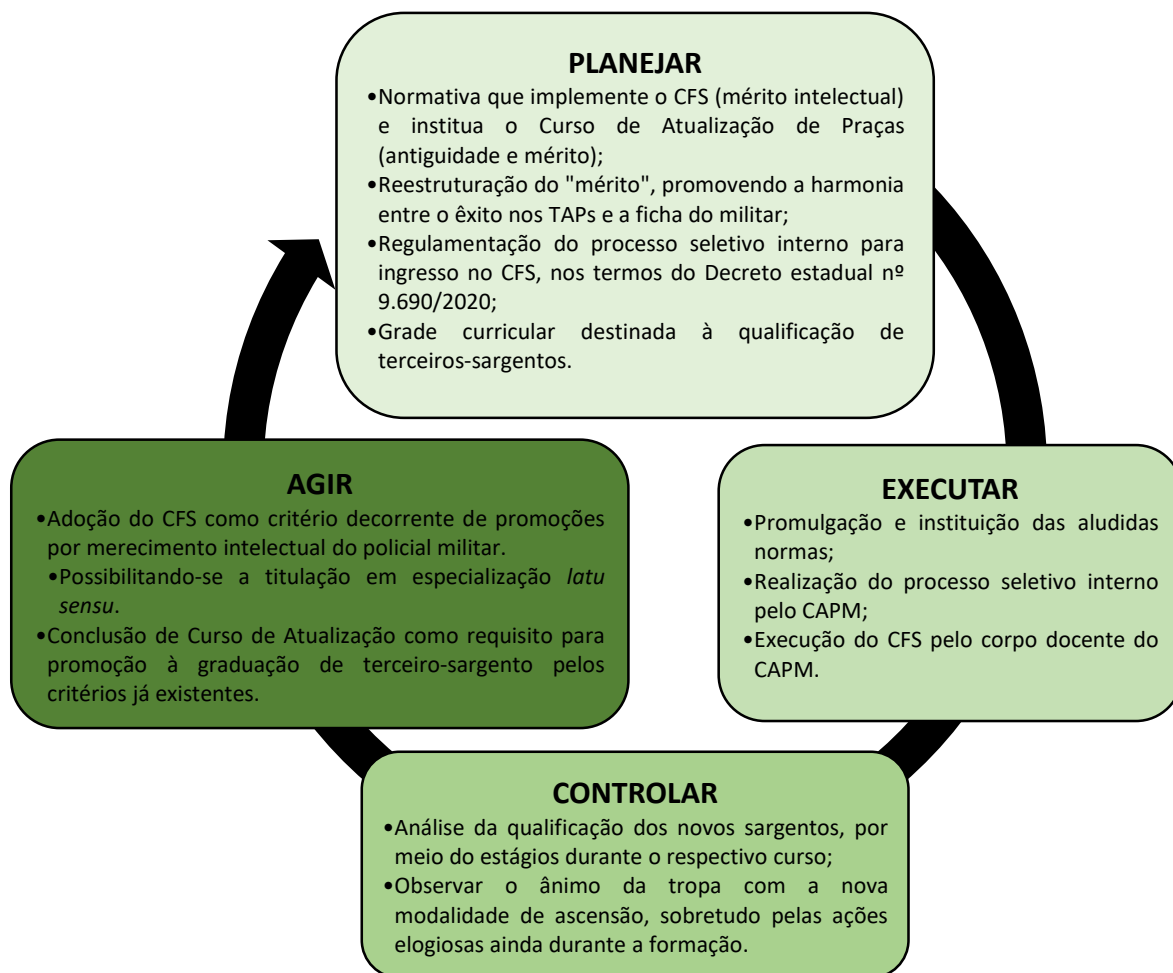
Ademais, o CSTSP possui o total de pouco mais de 1900 horas-aula, sendo 800 relativas à prática curricular supervisionada. Por conseguinte, o mencionado curso tem a duração de, aproximadamente, doze meses.

Por outra via, em Goiás, existe o Estágio de Adaptação de Sargentos, que – em consonância com o Edital nº 011/2024 – possui a carga horária de 588 horas-aula a serem realizadas na modalidade EAD, no prazo de sete semanas.

Gráfico IV – Ciclo PDCA para implementação do CFS na PM/GO.

²⁰ Essas informações foram retiradas do Projeto Pedagógico 2024/1 da PM/SC. Ressalta-se, oportunamente, que o curso possui 510 horas-aula de carga horária mínima, sendo prevista a sua conclusão em 14 semanas.

²¹ Anualmente a entidade policial militar mineira realiza a publicação do seu respectivo catálogo de cursos, os quais informam não apenas a matriz curricular dos diferentes.



Fonte: O Autor (2024).

Nesse contexto, conclui-se a plena viabilidade jurídica para a implementação do CFS na PM/GO, sobretudo vislumbrando o modo de ingresso por meio de processo seletivo interno. Além disso, não é incompatível – em termos legais – a existência de curso de formação que selecione suas praças unicamente pelos conhecimentos profissionais aferidos por processo seletivo interno (mérito intelectual) e a manutenção de outro curso, sendo este destinado aos critérios já existentes (antiguidade e mérito).

5 CONCLUSÃO

As instituições policiais militares, com o advento da Constituição Cidadã, gradativamente têm alterado não apenas o modo de se relacionar com a população, mas também a maneira de gerir a tropa, especializando-a para os fins organizacionais e sociais pretendidos.

Nesse cenário, promulgou-se a Lei Orgânica Nacional das PMs e CBMs que, entre outros pontos, distingue a graduação de sargento das demais. Assim, tornou-se necessária a implementação de um curso de formação específico, por parte das aludidas corporações, para a condizente qualificação do graduado com as atribuições atinentes ao cargo.

Afinal, consoante diversos trechos do tópico precedente, o sargento é elemento crucial nas organizações castrenses, uma vez que – além de coordenar os serviços operacionais e, por vezes, chefiar atividades de cunho administrativo - constitui elo entre aqueles que lhe são subordinados funcionalmente com os comandantes de unidades ou chefes de seções.

Dessa maneira, a implementação do Curso de Formação de Sargentos na Polícia Militar de Goiás é necessária tanto para que a instituição esteja em harmonia com as normativas vigentes, quanto para melhor qualificação profissional e, conseqüente, aprimoramento organizacional e melhor prestação de serviços à população goiana.

Logo, é fundamental que os gestores da corporação busquem fomentar alternativas de motivação para a tropa, como – por exemplo – a criação do critério do merecimento intelectual, o qual seria aferido por processo seletivo interno, que avaliaria a capacidade intelectual da praça em relação aos conhecimentos organizacionais e policiais da PM/GO.

Para isso, a instituição teria que, junto ao Poder Executivo estadual, buscar a modificação da Lei nº 15.704/2006, a fim de acrescentar ao *caput* do artigo 6º a aludida espécie de promoção e, nos parágrafos do dispositivo, discorrer sobre como realizar-se-ia tal verificação.

Ademais, no Capítulo II, relativo às promoções, poderia ser constituída uma seção específica para regulamentar minúcias acerca do CFS, como – a título exemplificativo – requisitos para a matrícula, período mínimo de duração e habilidades a serem desenvolvidas.

Por sua vez, em âmbito interno, nos moldes do artigo 82 do Decreto nº 9.690/2020, poderia ocorrer a inserção da atribuição de formação de sargentos para a Academia da Polícia Militar. Nesse deslinde, a execução do curso ocorreria após a seleção das praças, por meio de processo seletivo interno na corporação, tal como ocorre similarmente no caso da habilitação de oficiais auxiliares.

Além disso, destaca-se que a implementação de uma nova espécie de promoção para as praças possui harmonia com outras já existentes, como a antiguidade e o merecimento. Afinal, a implementação do mérito intelectual somente oportunizaria a ascensão na carreira pela via da capacidade intelectual das suas praças, direcionando-as para um curso de formação específico para a graduação correspondente, com vistas à qualificação profissional.

Desse modo, infere-se que seria viável e adequada a implementação do Curso de Formação de Sargentos na PM/GO. À vista disso, a instituição fomentaria ferramentas motivacionais, que instigariam a capacidade intelectual e o aprimoramento da qualificação profissional de suas praças, o que contribuiria com o aperfeiçoamento organizacional e, por conseguinte, com a execução das atividades no âmbito da segurança pública de Goiás.

REFERÊNCIAS

- BARBOSA, Olga Maria. A influência da gestão de pessoas na administração pública: um estudo de caso em uma Secretaria de Saúde da Zona da Mata – MG. 127 ed. **Revista ft**. Rio de Janeiro/RJ, 2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-influencia-da-gestao-de-pessoas-na-administracao-publica-um-estudo-de-caso-em-uma-secretaria-de-saude-da-zona-da-mata-mg/>. Acesso em 25 de fevereiro de 2024.
- BAHIA. **Lei nº 7990 de 27 de dezembro de 2001 – ESTATUTO DA PMBA**. Salvador/BA: Diário Oficial do Estado, 2001. Disponível em: <http://www.pm.ba.gov.br/lei-no-7990-de-27-de-dezembro-de-2001-estatuto-da-pmba/>. Acesso em 25 de fevereiro de 2024.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 667, de 2 de julho de 1969: Reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Território e do Distrito Federal, e dá outras providências**. Brasília/DF: Diário Oficial da União, 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0667.htm. Acesso em 25 de fevereiro de 2024.
- BRASIL. **Lei nº 14.751, de 12 de dezembro de 2023: Institui a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios**. Brasília/DF: Diário Oficial da União, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114751.htm. Acesso em 25 de fevereiro de 2024.
- CARVALHO, M. do S. M. de. Gestão organizacional estratégica: a questão dos recursos humanos e do desenvolvimento gerencial. **Revista De Administração Pública**, 1995. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/8290>. Acesso em 06 de março de 2024.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. Disponível em: <https://biblioteca.unisced.edu.mz/bitstream/123456789/2347/1/Idalberto-Chiavenato-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel.pdf>. Acesso em 25 de fevereiro de 2024.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- GOIÁS. **Edital n.º 011/2024, de 01 de março de 2024. Processo Seletivo para Estágio de Adaptação de Sargentos – EAS 3ª Turma/2024**. Gabinete do Comando Geral, Goiânia/GO.

Disponível em: <https://www.pm.go.gov.br/wp-content/uploads/2024/03/editais-eas-e-eac-3a-turma2024.pdf>. Acesso em 04 de maio de 2024.

GOIÁS. Lei nº 8.033, de 02 dezembro de 1975 – Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares do Estado de Goiás e dá outras providências. Goiânia/GO: Diário Oficial do Estado, 1975. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/88165/lei-8033. Acesso em 25 de fevereiro de 2024.

GOIÁS. Lei nº 15.704, de 20 de junho de 2006 - Institui o Plano de Carreira de Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás e dá outras providências. Goiânia/GO: Diário Oficial do Estado, 2006. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/79756/lei-15704. Acesso em 25 de fevereiro de 2024.

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

MARTINS, Sérgio. **Análise jurídica das Associações e Entidades de Classes e seus reflexos positivos perante a Sociedade Civil**. Jus Brasil, 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/analise-juridica-das-associacoes-e-entidades-de-classes-e-seus-reflexos-positivos-perante-a-sociedade-civil/1178657638>. Acesso em 19 de abril de 2024.

MATO GROSSO DO SUL. **Edital nº 1/2022 – SAD/SEJUSP/PMMS/DRSP/CFS-29/QPPM**. Campo Grande/MS: Diário Oficial nº 10.859, 2022. Disponível em: https://www.spdo.ms.gov.br/diariodoe/Index/Download/DO10859_10_06_2022. Acesso em 26 de abril de 2024.

MINAS GERAIS. **Edital DRH/CRS Nº 06/2023 - Processo Seletivo interno para admissão ao Curso de Formação de Sargentos (CFS 2023)**. Belo Horizonte/MG: Diário Oficial do Estado, 2023. Disponível em: <https://intranet.policiamilitar.mg.gov.br/conteudoportal/sites/concurso/290320231028064990.pdf>. Acesso em 25 de fevereiro de 2024.

MINAS GERAIS. **Edital DRH/CRS Nº 10/2023 - Concurso Público para admissão ao Curso de Formação de Soldados (CFSd – 2024)**. Belo Horizonte/MG: Diário Oficial do Estado, 2023. Disponível em: <https://intranet.policiamilitar.mg.gov.br/conteudoportal/sites/concurso/061120231618078770.pdf>. Acesso em 25 de fevereiro de 2024.

MINAS GERAIS. **Lei nº 5.301, de 16/10/1969 – Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte/MG: Diário Oficial do Estado, 1969. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/5301/1969/?cons=1>. Acesso em 25 de fevereiro de 2024.

SANTA CATARINA. **Lei Complementar nº 801, de 1º de julho de 2022: Dispõe sobre a promoção das praças militares estaduais e estabelece outras providências**. Florianópolis/SC: Diário Oficial do Estado, 2022. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2022/801_2022_lei_complementar.html. Acesso em 25 de fevereiro de 2024.

SANTA CATARINA. **Plano Pedagógico do Curso de Formação de Sargentos 2024/1**. Academia de Polícia Militar da Trindade, Florianópolis/SC.

SÃO PAULO. **Lei nº 3.159, de 22 de setembro de 1955: Regula as promoções de Praças da Fôrça Pública do Estado de São Paulo e dá outras providências**. São Paulo/SP: Diário Oficial do Estado, 1955. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1955/lei-3159-22.09.1955.html>. Acesso em 25 de fevereiro de 2024.

SERGIPE. **Lei Ordinária nº 4378, de 29 de maio de 2001: estabelece normas e critérios para promoção de cabos e soldados da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros do estado de Sergipe e dá providências correlatas**. Aracaju/SE: Diário Oficial do Estado, 2001. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/se/lei-ordinaria-n-4378-2001-sergipe-estabelece-normas-e-criterios-para-promocao-de-cabos-e-soldados-da-policia-militar-e-do-corpo-de-bombeiros-do-estado-de-sergipe-e-da-providencias-correlatas>. Acesso em 25 de fevereiro de 2024.

RONDÔNIA. **Governo do estado por meio da polícia militar forma mais uma turma de sargentos**. Diretoria de Comunicação Social da PMRO. Porto Velho/RO. Disponível em: <https://www.pm.ro.gov.br/?p=35634>. Acesso em 25 de fevereiro de 2024.

SOARES, Aldine Gomes. **A importância da moderna gestão de pessoas para o crescimento das empresas**. Instituto Federal Goiano, Campus Campos Belos, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ifgoiano.edu.br/bitstream/prefix/1839/1/A%20importancia%20da%20moderna%20gest%C3%A3o%20de%20pessoas.pdf>. Acesso em 25 de fevereiro de 2024.

TOCATINS. **Lei nº 2.578, de 20 de abril de 2012: Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares e Bombeiros Militares do Estado do Tocantins, e adota outras providências**. Palmas/TO: Diário Oficial do Estado, 2012. Disponível em: https://asmir.org.br/wp-content/uploads/2020/06/Lei-2.578_2012.pdf. Acesso em 25 de fevereiro de 2024.

APÊNDICE A – ENTREVISTA ESCRITA COM AS ASSOCIAÇÕES 01, 03 e 04

- 01) A associação observa distinções funcionais entre as diferentes graduações das praças? Em outras palavras, existe diferença na função do Cabo em relação ao Sargento e assim por diante? Se sim, esclareça em sua essência quais são? Caso não haja, explique por quê?
- 02) A associação compreende que os atuais cursos de adaptação são suficientes e adequados para o desenvolvimento das competências organizacionais para o competente exercício das respectivas graduações?
- 03) Qual é o posicionamento da associação em relação às atuais promoções por merecimento? Há real objetividade no critério?
- 04) A associação era favorável ao concurso público para ingresso na instituição policial militar como 3º Sargento? Por quê? E quais eram as vantagens e desvantagens?
- 05) A associação é favorável à criação de um curso de formação de sargentos, os quais seriam selecionados por processo seletivo interno para a promoção por mérito intelectual?
- 06) A associação é favorável que, além dos Cabos, os Soldados também participem desse processo seletivo interno?
- 07) A associação é favorável para que haja ampla concorrência interna (entre Soldados e Cabos) ou reserva de vagas para as graduações? Caso entenda pela reserva de vagas, quais seriam os critérios (por exemplo, percentual) que compreende como justa?
- 08) A associação entende como harmônica a existência de um Estágio de Adaptação para Sargentos (promovidos por Antiquidade e Mérito) e um Curso de Formação de Sargentos (promovidos por Mérito Intelectual)?
- 09) A associação entende como legítima e justa a instituição do Curso de Formação de Sargentos em consonância Lei Orgânica Nacional das PMs e CBMs?

APÊNDICE B – ENTREVISTA ESCRITA COM A ASSOCIAÇÃO 02

- 01) Na concepção da associação, qual a importância do “Sargento” para gestão da organizacional da Polícia Militar?
- 02) A atual qualificação dos sargentos, por meio de Estágios de Adaptação, é suficiente para execução das respectivas funções? Por quê?
- 03) Qual o entendimento da associação acerca dos critérios ordinários para promoção das praças (antiguidade e mérito)? Esses são suficientes?
- 04) A associação entende como justa a implementação do critério do mérito intelectual, por meio de processo seletivo interno, para ascensão na carreira das praças?
- 05) A Lei Orgânica Nacional das PMs e CBMs institui explicitamente o Curso de Formação. A associação entende como benéfico o ingresso nesse Curso por meio de processo seletivo (mérito intelectual) interno entre as praças? De que forma isso poderia contribuir na gestão de pessoal da instituição?
- 06) O mérito intelectual, para ingresso no Curso de Formação de Sargentos, deveria ser aferido por meio da ampla concorrência entre as praças ou com porcentagem distintas para os Soldados e Cabos?
- 07) A associação entende que a gestão dos soldados e cabos seria influenciada positivamente pela possibilidade de ascensão na carreira pelo mérito intelectual? Por quê?
- 08) A associação compreende como possível a existência concomitante do Estágio de Adaptação de Sargentos, destinado a promoções por Antiguidade e Merecimento, e Curso de Formação de Sargentos, o qual seria decorrente de processo seletivo interno? Por quê?
- 09) A formação de Sargentos por meio de curso específico poderia contribuir para o aperfeiçoamento organizacional da instituição? Por quê?

**APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO REFERENTE AO CURSO DE FORMAÇÃO DE
SARGENTOS NAS INSTITUIÇÕES POLICIAIS MILITARES NO BRASIL**

- 01) Qual a instituição que está respondendo esta pesquisa?
- 02) Identificação do policial militar que está respondendo este questionário.
- 03) A corporação possui Curso de Formação de Sargentos?
- 04) Qual o critério para ingresso no Curso de Formação de Sargentos?
- 05) A sua corporação possui processo seletivo interno para o Curso de Formação de Sargentos?
- 06) Caso a corporação adote o processo seletivo interno para ingresso no Curso de Formação de Sargentos, qual é a legislação que o fundamenta? Por favor, anexe a aludida normativa.
- 07) O Curso de Formação de Sargentos destina-se a:
- 08) Qual é a carga horária do Curso de Formação de Sargentos em sua corporação?
- 09) Caso em sua corporação exista o Curso de Formação de Sargentos, qual é a grade curricular obrigatória? Por favor, anexe o documento pertinente que contenha as disciplinas que são ministradas no aludido curso em sua instituição. Exemplo: Plano de Curso.
- 10) Qual é a regularidade de realização do Curso de Formação de Sargentos na corporação?
- 11) Diante da promulgação da Lei nº 14.571/2023 (Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios) e da expressa previsão do Curso de Formação de Sargentos na norma, a corporação pretende implementar o mencionado?
- 12) Na visão institucional da corporação, qual a importância de um curso de formação específico para a graduação de Sargento?