

A NECESSIDADE DE VALORIZAÇÃO DA TITULAÇÃO ACADÊMICA NA CARREIRA DE PRAÇAS MILITARES DO ESTADO DE GOIÁS

**THE NEED FOR VALORIZATION OF ACADEMIC DEGREE IN THE CAREER
OF MILITARY NON OFFICERS IN THE STATE OF GOIÁS**

OLIVEIRA, Fabio Soares de ¹
GODINHO, Nair Bastos de Rezende ²

RESUMO

A Lei nº 15.704/2006 dispõe sobre a Lei de Carreira de Praças Militares e especifica a concessão de pontos para a Ficha de Pontuação a ser analisada para a promoção, no Estado de Goiás. Essa pesquisa tem o objetivo de fazer uma análise dos requisitos dessa pontuação e demonstrar a realidade atual dos policiais militares, bem como sugerir uma forma de valorização daqueles que procuram um aprofundamento na formação acadêmica. A metodologia usada foi à pesquisa bibliográfica e análise documental da lei mencionada e de outras leis de cargos ou carreira que contemplam a formação acadêmica como uma forma de valorização do servidor. Concluiu-se que há formas de beneficiar o policial que busca se qualificar, assim como foi verificado em outras leis de cargos do Estado de Goiás e, para tanto, a Lei de Carreira das Praças Militares deve ser atualizada urgentemente.

Palavras-chave: Lei nº 15.704/2006. Carreira militar. Formação acadêmica. Mestrado. Doutorado. Pós Graduação.

ABSTRACT

The Law nº 15.704 / 2006 provides for the Military Squares Career Law and specifies the award of points for the Scorecard to be analyzed for the promotion. This research has the objective of analyzing the requirements of this score and demonstrating the current reality of the military police non officers, as well as suggesting a way of

¹ Fábio Soares de Oliveira, aluno do curso de Pós Graduação em Polícia e Segurança Pública do Comando da Polícia Militar de Goiás – CAPM, fabioesoaes87@gmail.com;

² Nair Bastos de Rezende Godinho – Professora Orientadora do curso de Pós Graduação em Polícia e Segurança Pública do Comando da Polícia Militar de Goiás – CAPM, nairbastos@hotmail.com

valuing those who seek a deepening of academic training. The methodology used was the bibliographical research and documentary analysis of the mentioned law and other laws of positions or career that contemplate the academic formation as a form of valorization of the servers of Goiás. It was concluded that there are ways to benefit the police non officer who seeks to qualify, as was verified in other laws, and for that, the Military Squares Career Law must be updated urgently.

Key words: Law nº 15.704 / 2006. Military career. Academic training. Master. Doctorate degree. Postgraduate.

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 15.704/2006 Institui o Plano de Carreira de Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás e exhibe normas para definir, conceituar e estabelecer a progressão funcional destes militares. Ela estabelece as seguintes formas de promoções:

Art. 6º As promoções de Praças dar-se-ão:
I – por antiguidade;
II – por merecimento;
III – por ato de bravura;
IV – por ocasião da passagem para a reserva remunerada;
V – post mortem;
VI – extraordinariamente, em ressarcimento de preterição. (GOIÁS, 2006a).

Da mesma forma, a Lei nº 8.033/1975 estabelece as formas de promoções no Estatuto dos Policiais-Militares do Estado de Goiás: “Art. 59 - As promoções serão efetuadas pelos critérios de antiguidade e merecimento ou, ainda, por bravura e "post mortem".” (GOIÁS, 1975)

Entende-se que a Lei nº 15.704/2006 (GOIAS, 2006a) está defasada em alguns pontos e requer atualizações, principalmente no que tange à questão de titulação acadêmica, a qual conta pontos para promoção por merecimento. Este tipo de promoção é baseado no mérito do candidato, aferido por meio do Teste de Avaliação Profissional, previsto no art. 17 e pela Ficha de Pontuação tratada no art. 19 e Anexo I dessa Lei.

Sobre esse aspecto, ela concede três pontos para quem concluir curso de graduação e/ou pós-graduação, porém não diferencia a pós-graduação *lato sensu* da *stricto sensu*, isto é, pontua da mesma forma quem conclui uma especialização ou um pós-doutorado e ainda limita essa concessão de pontos a uma única vez durante toda carreira militar.

A pós-graduação *lato sensu* é composta por cursos de especialização e Master Business Administration, com duração, em média, de sete meses a um ano e costuma produzir um artigo científico de cerca de doze páginas como trabalho de conclusão. A pós-graduação *stricto sensu* é composta por mestrado, doutorado e pós-doutorado, com duração, em média, de dois a quatro anos e possui alto nível de aprofundamento científico com a elaboração de uma tese ou dissertação, com cerca de cem a trezentas páginas, respectivamente, como trabalho de conclusão.

A realidade atual dos policiais militares é que vários, mais de cinquenta, têm procurado se qualificar e aperfeiçoar como profissionais e muitos vão à busca de títulos como mestrado e doutorado, que são cursos com duração média de dois a quatro anos com alto nível de aprofundamento científico e, no entanto, esse esforço não lhes é reconhecido da forma correta na lei da carreira militar.

Os artigos explícitos na Lei 15.704/2006 que pontuam as equivalências são os seguintes:

Art. 20. Para o preenchimento da Ficha de Pontuação de que trata o art. 19, deverão ser consideradas as seguintes equivalências:

I – os cursos curriculares de formação e de aperfeiçoamento de acordo com as médias finais equivalem a:

a) de 9 a 10 - 2 (dois) pontos;

b) de menos de 9 até 8 - 1,5 (um e meio) ponto;

II – cursos superiores e de pós-graduação – 3,0 (três) pontos cada um;

III – a cada 60 (sessenta) horas/aulas de curso ou estágio de atualização profissional – 0,2 (zero vírgula dois) ponto;

IV – elogio por ação meritória – 0,5 (meio) ponto cada um;

...

§ 2º Poderá ser computado apenas um elogio por ação meritória, por ano de efetivo serviço.

...

§ 4º Quando a praça possuir mais de um curso superior ou de pós-graduação, previstos no inciso II do “caput” deste artigo, deverá ser considerado apenas um para fins de pontuação. (GOIÁS, 2006).

Após a leitura dos artigos podem ser observadas as seguintes falhas:

a) O inciso II do Artigo 20 não diferencia os tipos de pós-graduação, sendo que trata de forma igual uma pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, conforme já comentado sobre as diferenças acima.

b) O § 4º proíbe que seja pontuado mais de uma vez a graduação ou pós-graduação, ou seja, se o policial tem uma pós-graduação e decide fazer outra, só receberá pontuação referente à primeira concluída. Portanto, se o policial conclui uma especialização ele recebe a pontuação, posteriormente se decide cursar um mestrado ele não será beneficiado em nada na carreira, bem como se decide fazer um doutorado tampouco recebe pontuação.

c) É pontuado um elogio por ano, e essa pontuação pode ser repetida anualmente caso faça jus ao elogio, já as formações acadêmicas são contabilizadas apenas uma vez durante toda a carreira, independente se o policial venha a concluir outras especializações, o que acaba desestimulando o policial a buscar um novo curso.

Ao realizar essa breve análise dos artigos da Lei que Institui o Plano de Carreira de Praças da Polícia Militar do Estado de Goiás pode ser observada que ela está incoerente com a realidade e inclusive em desacordo com o Planejamento Estratégico da Polícia Militar de Goiás 2016-2022, que diz que tem como objetivos e metas o seguinte:

10.5 Objetivo: Valorizar e Qualificar as Pessoas

10.5.2 Meta: Aperfeiçoar a Especialização profissional.

10.5.2.1 Ação: Elaborar e implementar projeto para viabilizar a celebração de convênios com instituições de Ensino Superior (IES) para a formatação de cursos de especialização. Setores envolvidos: EME, CGF e CAPM.

Setor responsável: CEPM

Entrega: Projeto implementado

10.5.2.2 Ação: Elaborar e implementar projeto para criar o plano anual de cursos de especialização. AÇÃO EM ANDAMENTO Setores envolvidos: EME, CRPMs, CGF, CS, CORREGEDORIA e CAPM.

Setor responsável: CEPM

Entrega: Projeto implementado

10.5.2.3 Ação: Elaborar e implementar projeto para criar o plano anual de ensino à distância da PMGO. AÇÃO EM ANDAMENTO Setores envolvidos: EME, CRPMs, CGF, CS, CORREGEDORIA e CAPM.

Setor responsável: CEPM

Entrega: Projeto implementado

10.5.2.4 Ação: Elaborar e implementar projeto para o Plano de Instrução à tropa com foco no POP. Setores envolvidos: EME, CRPMs, CGF, CS, CORREGEDORIA e CAPM.

Setor responsável: CEPM

Entrega: Projeto implementado

10.5.3 Meta: Primar pela excelência no ensino e na formação do cidadão

10.5.3.1 Ação: Elaborar e implementar projeto para a capacitação de profissionais na área de gestão. Setores envolvidos: EME, CGF, CS, CORREGEDORIA e CAPM.

Setor responsável: CEPM

Entrega: Projeto implementado

10.5.4 Meta: Aprimorar o sistema de qualificação profissional para o exercício de atividades administrativas

10.5.4.1 Ação: Elaborar e implementar projeto para a capacitação de profissionais na área de gestão estratégica.

Setores envolvidos: EME, CGF, CS, CORREGEDORIA e CAPM. 42 42 Setor responsável: CEPM

Entrega: Projeto implementado (GOIÁS, 2016).

Portanto, verifica-se que a Polícia Militar do Estado de Goiás tem como meta a valorização do policial, contudo, não se atentou ao fato de que, além de implementar projetos de qualificação como os citados acima, também é fundamental a valorização garantida na lei, sob forma de compensação em pontos para promoção na carreira.

O trabalho tem como objetivo principal analisar a Lei nº 15.704/2006 que Institui o Plano de Carreira de Praças da Polícia Militar do Estado de Goiás, que se apresenta defasada com relação à valorização profissional; E como objetivo específico avaliar as equivalências relacionadas à pontuação de Especializações *lato sensu* e *stricto sensu* e à não pontuação do mestrado nem do doutorado.

Este trabalho tem importante relevância para Polícia Militar do Estado de Goiás, pois além de valorizar o conhecimento adquirido pelo policial com cursos e especializações o incentiva a buscar novas especializações.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 SEÇÕES DE PÓS-GRADUAÇÃO E EXTENSÃO DO COMANDO DA ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS – CAPM/GO

O Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás pleiteou em 2017 tornar-se uma Escola de Governo e, posteriormente, foi lhe concedido, pela Secretaria de Estado da Educação, o título de Escola de Pós-Graduação. Uma das primeiras Academias de Polícia a ter chancela para reconhecer seus cursos aprovados como Especialização ou *Master Business Administration* – MBA.

No ano de 2018, iniciou Cursos de Formação de Praças juntamente com a Especialização Polícia e Segurança Pública e Curso de Formação de Oficiais com o MBA Gestão em Polícia Ostensiva, e conseguiu formar com pós-graduação, mais de dois mil alunos.

Para isso, a Academia teve que reunir diversos policiais focados na área acadêmica para ministrar as aulas, tendo em vista que a especialização precisa de professores especialistas, mestres e/ou doutores.

Assim, a Polícia Militar de Goiás, iniciou seus primeiros passos na pesquisa científica e passou a formar não só policiais combatentes, mas também profissionais capazes de analisar criticamente a segurança pública, o que refletirá na qualidade do serviço prestado por estes profissionais à sociedade.

O IS-3-PM que trata do Regimento de Ensino da Polícia Militar do Estado de Goiás, no capítulo VI: Da Pesquisa e Extensão, relata a importância da pesquisa e especialização do policial militar.

Art. 16 - A pesquisa viabiliza a relação transformadora entre a segurança pública e a sociedade.

Art. 17 - A extensão no ensino policial militar é o processo educativo, cultural e científico articulado entre o ensino e a pesquisa.

Art. 19 - Compete a Seção de Pós-graduação e Extensão do CAPM estabelecer:

I - A relação, com qualidade, entre a segurança pública e a sociedade nos diferentes ramos do saber, a fim de gerar, aplicar e divulgar o conhecimento; (GOIÁS, 2018).

Portanto, a Seção de Pós-Graduação tem fundamental importância no aperfeiçoamento e capacitação do policial militar, fator essencial para o desenvolvimento de suas atividades dentro da instituição, além de enriquecer o seu conhecimento e possibilitar a prestação de serviço com maior qualidade perante a sociedade.

E tem como função fomentar os cursos de pós-graduação, no entanto, os policiais que já concluíram o primeiro curso não têm estímulos profissionais para realizarem outra especialização, o que é contraditório com o trabalho desenvolvido pela seção, que é estimular mais cursos e não limitá-los.

2.2 - ANÁLISE DE OUTRAS LEIS DE CARREIRAS DE SERVIDORES PÚBLICOS QUE VALORIZAM A FORMAÇÃO ACADÊMICA.

Ao analisar outras leis que trata do plano de carreira dos servidores públicos do Estado de Goiás, pode ser observada a valorização do profissional que busca uma nova formação ou especialização.

A Lei nº 15.509/2006 dispõe sobre o Quadro de Pessoal e o Plano de Cargos e Vencimentos – PCV dos Servidores da Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento – SEGPLAN dispõe em seu Capítulo IV, Seção II, que trata da Progressão Funcional Vertical por Qualificação a seguinte redação:

Art. 9º A progressão funcional vertical por qualificação se dará de um grupo de vencimentos para outro imediatamente superior, mediante a existência de vaga, no cargo de que seja titular e mantida a referência ocupada, desde que o servidor cumpra cumulativamente os seguintes requisitos:

...

II - apresentação de certificado de conclusão de curso reconhecido pelo Ministério da Educação, em nível de escolaridade superior àquela exigida para o cargo.
- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

§ 1º Somente serão considerados para fins de progressão funcional vertical por qualificação diplomas ou certificados de conclusão de cursos cujo conteúdo programático seja pertinente às atribuições do cargo, reconhecidos e ministrados por instituições de ensino oficial ou devidamente credenciadas pelos órgãos públicos competentes, nos termos da legislação vigente.
- Redação dada pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

Art. 10. São critérios para a progressão funcional vertical por qualificação:

I - de um nível no respectivo grupo vencimental do cargo de que seja titular, por uma única vez, por ter concluído o curso de ensino médio desde que esta escolaridade seja superior àquela exigida para o cargo que o servidor esteja enquadrado;

II - de um nível no respectivo grupo vencimental do cargo de que seja titular, por uma única vez, por ter concluído graduação, desde que esta escolaridade seja superior àquela exigida para o cargo que o servidor esteja enquadrado;

III - de um nível no respectivo grupo vencimental do cargo de que seja titular, por uma única vez, por ter concluído cursos de pós-graduação, em nível de especialização;

IV - de um nível no respectivo grupo vencimental do cargo em que seja titular, por uma única vez, por ter concluído curso de pós-graduação em nível de mestrado ou doutorado, correlato com a função do servidor. (GOIÁS, 2006b).

Ao analisar aos artigos citados nota-se a valorização creditada ao profissional que busca aprimorar seu conhecimento com a conclusão de um novo curso ou especialização progredindo-o para um nível imediatamente superior àquele exigido para o cargo que ocupa, sendo esse agraciado como uma progressão funcional vertical por qualificação.

A Lei nº 18.464/2014, que Dispõe sobre o Plano de Cargos e Remuneração dos servidores efetivos da Secretaria de Estado da Saúde de Goiás, trás explícito na redação do capítulo VI, que trata sobre adicional de titulação e aperfeiçoamento, a valorização do curso concluído com êxito pelo profissional, o qual recebe um acréscimo em seus vencimentos de acordo com o cargo e curso concluído e, ainda, prevê a possibilidade de acumular duas especializações.

Art. 18. Será concedido adicional de titulação e aperfeiçoamento ao servidor efetivo que haja concluído cursos relacionados com as atribuições do respectivo cargo, de acordo com as seguintes especificações:

I - 30% (trinta por cento) para doutorado, com defesa e aprovação de tese, para cargos de nível superior;

II - 20% (vinte por cento) para mestrado, com defesa e aprovação de dissertação, para cargos de nível superior;

III - 10% (dez por cento) para especialização, lato sensu, para cargos de nível superior, podendo acumular até 2 (duas) especializações;

IV - 7% (sete por cento) para cargos de nível médio, cujo somatório de cursos de aperfeiçoamento seja igual ou superior a 260 (duzentas e sessenta) horas;

V - 5% (cinco por cento) para cargos de nível fundamental, cujo somatório de cursos de aperfeiçoamento seja igual ou superior a 180 (cento e oitenta) horas.

§ 1º O pagamento do Adicional terá como referência o vencimento inicial do cargo do grupo ocupacional em que o servidor estiver posicionado.

§ 2º Somente serão considerados, para efeito do Adicional a que se refere este artigo, os cursos com duração mínima de 40 (quarenta) horas, devidamente comprovados mediante certificado de conclusão emitido por instituições oficiais ou credenciadas por órgão oficial.

§ 3º Os totais de horas de que tratam os incisos IV e V poderão ser alcançados em um só curso ou pela soma da carga horária dos cursos, desde que observado o limite mínimo previsto no § 2º.

§ 4º Nos casos de acumulação legal de cargos, a titulação utilizada para obtenção do benefício em um dos cargos não poderá ser utilizada em outro cargo.

§ 5º A titulação exigida para efeito de enquadramento não poderá ser reutilizada para obtenção do Adicional.

§ 6º Em nenhuma hipótese o Adicional de Titulação e Aperfeiçoamento poderá exceder o limite máximo de 30% (trinta por cento) do vencimento a que se refere o § 1º.

§ 7º Não fará jus ao Adicional de Titulação e Aperfeiçoamento o servidor em estágio probatório.

Art. 19. O titular da Pasta concederá o respectivo Adicional ao servidor portador de documentação comprobatória do atendimento do disposto nos incisos I, II, III, IV e V do art. 18, após análise técnica da área pertinente.

Art. 20. O Adicional de Titulação e Aperfeiçoamento integra a remuneração do servidor para efeito de férias, licenças e afastamentos remunerados, incorporando-se aos vencimentos para efeito de aposentadoria e disponibilidade. (GOIÁS, 2014)

Ao analisar a Lei nº 13.910/2001, que dispõe sobre o Plano de Cargo e Vencimento de Agente Administrativo Educacional da Secretaria da Educação, também se observa a concessão de benefícios por conclusão de cursos e graduações. O profissional pode ser favorecido tanto com a progressão da carreira, como também, com o recebimento de Gratificação de Incentivo Funcional, calculado sobre o vencimento básico, o que chega a acrescentar cinquenta por cento para concluintes de doutorado.

Art. 13 Progressão horizontal é a movimentação do Agente Administrativo Educacional, dentro do respectivo Quadro, operando-se da seguinte forma:

...

II - pela passagem de uma referência para outra mais avançada dentro do mesmo Quadro, por iniciativa do interessado, quando houver concluído a escolaridade exigida, nos seguintes termos:

- a) AAE-A, nas referências de A-I a G-I irão para a referência A-II a G-II, sempre na mesma letra correspondente, ao concluir o ensino fundamental;
- b) AAE-A, nas referências de A-I a G-III irão para a referência H ao concluir o ensino médio;
- c) AAE-T, nas referências de A-I a G-I irão para A-II ao concluir o ensino superior.

Art. 17 Fica instituída para o ocupante de Agente Administrativo Educacional, de cada Quadro, a Gratificação de Incentivo Funcional, a ser concedida mediante comprovação de conclusão de cursos ou programas voltados para o aprimoramento profissional, ministrados pela Secretaria da Educação ou por instituições de ensino devidamente credenciadas.

Art. 18. A Gratificação de Incentivo Funcional será calculada sobre o vencimento básico, à razão de:

I - cinco por cento, para curso de duração total igual ou superior a cento e oitenta horas;

II - dez por cento, para curso de duração total igual ou superior a trezentas e sessenta horas;

III - quinze por cento, para curso de duração total igual ou superior a quinhentas e quarenta horas;

IV - vinte por cento, para curso de duração total igual ou superior a setecentas e vinte horas;

V - vinte e cinco por cento, para curso de duração total igual ou superior a novecentas horas;

VI - trinta por cento, para curso de duração total igual ou superior a um mil e oitenta horas;

VII - quarenta por cento, para curso de pós-graduação *stricto sensu*, em nível de mestrado;

VIII - cinquenta por cento, para curso de pós-graduação *stricto sensu*, em nível de doutorado. (GOIÁS, 2001)

A Lei nº 17.663/2012, que dispõe sobre a reestruturação da Carreira dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Goiás, ao tratar sobre a valorização do profissional ao concluir cursos e especializações, traz explícita em sua redação benefícios e gratificações remuneratórias de incentivo funcional, bem como prevê a possibilidade de cumulação.

Art. 24. A gratificação de incentivo funcional (GIF) em razão de conhecimentos e habilidades adicionais incidirá sobre o vencimento e será devida a partir da apresentação de documentos hábeis para instruir requerimento:

...

II - em virtude da conclusão de curso oficial de pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu* em área de interesse do Poder Judiciário, na proporção de:

- a) 30% (trinta por cento), em se tratando de título de Doutor;
- b) 20% (vinte por cento), em se tratando de título de Mestre;
- c) 10% (dez por cento), em se tratando de certificado de Especialista.

§ 1º São cumuláveis as gratificações de incentivo funcional (GIF) por curso de pós-graduação, de modo que a concessão por um título de cada nível não impede a de outro.

...

§ 3º Ficam ressalvadas as situações constituídas na forma das leis anteriores que permitiam a cumulação de títulos de mesma valoração, mantendo-se inalterados os percentuais então regulados nos referidos normativos. (GOIÁS, 2012)

A Lei nº 15.122/2005, que Institui o Plano de Carreira e o Quadro Permanente dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado de Goiás, ao tratar da Remuneração no capítulo V também traz a valorização dos cursos *lato sensu* ou *stricto sensu*, onde o servidor tem um acréscimo aos seus vencimentos como Gratificação de Incentivo Funcional, porém não permite a duplicidade de acréscimo.

Art. 16 - I Os servidores efetivos do Tribunal em virtude da conclusão de curso oficial de Graduação, pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu*, terão direito a uma Gratificação de Incentivo Funcional (GIF), limitada a 25% (vinte e cinco por cento) e incorporável aos proventos de aposentadoria e pensão, na proporção de:
- Acrescido pela Lei nº 19.683, de 13-06-2017.

I - 25% (vinte e cinco por cento), em se tratando de título de Doutor;
- Acrescido pela Lei nº 19.683, de 13-06-2017.

II - 20% (vinte por cento), em se tratando de título de Mestre;
- Acrescido pela Lei nº 19.683, de 13-06-2017.

III - 15% (quinze por cento), em se tratando de certificado de Especialista, em curso com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas-aula;
- Acrescido pela Lei nº 19.683, de 13-06-2017.

IV - 10% (dez por cento), em se tratando de certificado de Graduação.
- Acrescido pela Lei nº 19.683, de 13-06-2017.

§ 1º Para a concessão da Gratificação de Incentivo Funcional prevista no *caput*, os respectivos títulos ou certificados apresentados deverão ter pertinência com as atribuições do cargo efetivo, considerando a área de conhecimento do curso e atender aos interesses do Tribunal.

§ 2º Os percentuais da Gratificação de Incentivo Funcional incidirão sobre o vencimento básico do servidor, ficando vedada a concessão quando o título for requisito para a investidura no cargo.
- Acrescido pela Lei nº 19.683, de 13-06-2017.

§ 3º Em nenhuma hipótese o servidor perceberá cumulativamente mais de um percentual entre os previstos nos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo.
- Acrescido pela Lei nº 19.683, de 13-06-2017.

§ 4º O título utilizado pelo servidor para fins de progressão na carreira não poderá ser utilizado para subsidiar pagamento da Gratificação prevista neste artigo. (GOIÁS, 2005)

Ao analisar a Lei nº 17.090/2010, que dispõe sobre a criação de classes e padrões de subsídios nas carreiras dos servidores integrantes do órgão gestor do Sistema de Execução Penal do Estado de Goiás, verifica-se que esta trata das passagens de classes no artigo terceiro, onde ocorre uma valorização dos cursos de doutorado, mestrado e especialização. Essas titulações são computadas para critérios de desempate na promoção por merecimento e o profissional poderá acumular até dois doutorados, três mestrados e quatro especializações.

Art. 3º A passagem de uma para outra classe dar-se-á pela promoção, sendo que o processo para tal deverá ter início nos meses de julho e dezembro, caso existam vagas disponíveis, e de um para outro padrão de subsídio pela progressão. - Redação dada pela Lei nº 18.300, de 30-12-2013.

...

IV - promoção: a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior, dentro do mesmo cargo, respeitados os quantitativos de vagas disponíveis, e far-se-á por antiguidade e/ou merecimento, à razão de 2/3 (dois terços) e 1/3 (um terço) respectivamente, devendo ser elaboradas listas distintas para cada qual, observado o seguinte: - Redação dada pela Lei nº 18.300, de 30-12-2013.

...

§ 3º Na ocorrência de empate entre dois ou mais servidores, quando da apuração do grau de merecimento, para fins de promoção por merecimento, será considerado privilegiado o servidor com: - Acrescido pela Lei nº 18.300, de 30-12-2013.

I – titulação acadêmica de doutor em curso concluído em instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação e Cultura, à razão de 03 (três) pontos por curso concluído, até o máximo de 02 (dois); - Acrescido pela Lei nº 18.300, de 30-12-2013.

II – titulação acadêmica de mestre em curso concluído em instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação e Cultura, à razão de 02 (dois) pontos por curso concluído, até o máximo de 03 (três); - Acrescido pela Lei nº 18.300, de 30-12-2013.

III – titulação de especialista em curso concluído em instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação e Cultura, à razão de 01 (um) ponto por curso concluído, até o máximo de 04 (quatro). - Acrescido pela Lei nº 18.300, de 30-12-2013. (GOIÁS, 2010a)

Por fim, convém comentar também sobre a Lei nº 16.901/2010 - Lei Orgânica da Polícia Civil do Estado de Goiás, a qual trata da promoção por merecimento no

Título IV, porém a lei não pontua a diplomação de especialização, mestrado ou doutorado, apenas os exigem como critérios objetivos para fins de avaliação de promoção por merecimento.

Art. 85. Merecimento é a demonstração positiva pelo servidor policial civil, durante sua permanência na Classe, de pontualidade, assiduidade, disciplina, capacidade, eficiência, compreensão dos deveres, aprimoramento de sua formação técnico-policial e, também, no caso de Delegado de Polícia, de sua formação jurídica.

§ 1º Para fins de avaliação de promoção por merecimento, será levado em consideração especialmente o período de exercício na Classe e Carreira aferidas, com a prevalência dos seguintes critérios objetivos:

...

III – diploma de Especialização, Mestrado ou Doutorado, realizado por instituições públicas ou privadas, legalmente reconhecido, na área congênere à atividade policial ou jurídica; (GOIÁS, 2010b)

Então foram analisadas as leis de cargos de vários órgãos estaduais como Secretaria de Educação, planejamento, saúde, tribunal de contas e polícia civil. Sobre todas essas Instituições Estaduais foi possível constatar algum elemento na lei de carreira que valorize de forma diferenciada quem busca uma pós-graduação e diferencia os níveis dos títulos de especialização, mestrado e doutorado, podendo, na maioria das vezes, cumular por mais de um curso feito e resulta na concessão de benefícios de acréscimo de percentual sobre o salário, ou é considerado para fins de promoção. Portanto, não faz sentido a Polícia Militar de Goiás deixar de reconhecer o valor do esforço de seu policial em buscar se especializar.

2.3 ANÁLISES DE OUTRAS LEIS DE CARREIRAS DE INSTITUIÇÕES MILITARES QUE VALORIZAM A FORMAÇÃO ACADÊMICA.

O Decreto nº 44557/2007, (MINAS GERAIS, 2007) trata do Regulamento de Promoção de Praças das Instituições Militares do Estado de Minas Gerais, traz na Seção II a Promoção por Merecimento, baseada na aferição do mérito, nos termos do art. 39, que distinguem o valor da praça entre seus pares, observado no decurso de sua carreira e, especialmente, na graduação atual.

Art. 39. São fatores de aferição do mérito das praças:

...

II - formação acadêmica;

...

Parágrafo único. Para cada fator de aferição será atribuída uma pontuação, com aproximação de centésimos, cujo somatório resultará na nota final do candidato.

As formações acadêmicas consistem no aprimoramento das praças, obtido ao longo da carreira por meio da capacitação profissional e de cursos, de graduação, *lato sensu* e *stricto sensu*, realizados fora da Instituição Militar Estadual.

Art. 48. Serão atribuídos os seguintes valores aos cursos realizados fora das IME:

I - graduação: 0,09 ponto;

II - pós-graduação *lato sensu*: 0,03 ponto;

III - pós-graduação *stricto sensu* (mestrado): 0,09 ponto;

IV - pós-graduação *stricto sensu* (doutorado): 0,09 ponto.

§ 1º O candidato não poderá computar mais de um curso descrito em cada inciso do caput.

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se somente às promoções a Primeiro-Sargento e Subtenente.

Portanto, além da qualificação o policial as formações acadêmicas têm relevada importância em detrimento da contagem de pontos para promoção por merecimento.

A Lei nº 2.575/2012, (TOCANTINS, 2012), que dispõe sobre as promoções na Polícia Militar do Estado do Tocantins traz explícito no texto o seguinte:

Art. 21. São critérios de promoção:

II- merecimento”

...

Art. 23. A promoção por merecimento pressupõe o conjunto de qualidades e atributos que distinguem e realçam o valor do Policial Militar entre os respectivos pares, avaliados no decurso da carreira e no desempenho de funções e comissões exercidas, particularmente no grau hierárquico ocupado ao cogitar-se da promoção.

Na Avaliação Profissional e Moral, é analisada a diferença entre os pontos positivos e negativos obtidos pelo policial, pontuação final utilizada para a elaboração do Quadro de Acesso por Merecimento. A classificação final é resultante do valor positivo da avaliação profissional e moral do Policial Militar e dentre os valores numéricos positivos analisados pode-se citar a graduação, e os cursos *lato sensu* e *stricto sensu*, cada qual com uma pontuação definida.

Art. 42. São valores numéricos positivos:

...

V - o curso civil reconhecido pelo Ministério da Educação, desde que não exigido para acesso inicial nos graus hierárquicos da Corporação, contado apenas um de cada titularidade:

- a) graduação: dez pontos;
- b) especialização lato sensu: cinco pontos;
- c) mestrado: quinze pontos;
- d) doutorado: vinte pontos;
- e) pós-doutorado: trinta pontos;

O Decreto Estadual nº 19.833/2003, (MARANHÃO, 2003) dispõe sobre o Plano de Carreira das Praças da Polícia Militar do Maranhão e define a promoção como a ascensão funcional das praças da Polícia Militar que será realizada por ato do Gerente de Estado de Segurança Pública. Ao tratar das promoções são taxados alguns critérios, dentre esses, a promoção por merecimento, explicita no texto da lei como:

Art. 24 - A promoção por merecimento é aquela que se baseia no conjunto de qualidades e atribuições que distinguem o graduado entre seus pares e que, uma vez quantificados em documento hábil, a Ficha de Promoção, elaborada com base no histórico do policial militar e na Ficha de Conceito emitida pelo Comandante da OPM passam a traduzir sua capacidade para ascender hierarquicamente.

Ao ser incluso no Quadro de Acesso, pelo princípio de merecimento, o conjunto de qualidades e atribuições são computados em valores numéricos positivos e negativos, onde são apreciados vários requisitos, dentre eles, Ensino Médio (2º grau), Ensino Superior (3º grau) ou Pós-Graduação; e curso de extensão ou especialização profissional com carga horária mínima de 150 horas aulas, buscando uma maior valorização profissional do Policial Militar. Para cada item é taxada uma pontuação, da seguinte forma:

Art. 75 - Os coeficientes e pontos a serem atribuídos aos diversos títulos da Ficha de Promoção de Praças são os seguintes:

| | |
|--|-----------|
| ... | |
| Ensino Médio (2º grau) | 20 pontos |
| Ensino Superior (3º grau) | 50 pontos |
| Pós-Graduação | 70 pontos |
| Curso de Extensão ou Especialização Profissional | 4 |

Portanto, foram analisadas leis de três instituições militares estaduais e notou-se que duas contemplam pontuação diferenciada para pós-graduação *stricto sensu*, cada uma com sua pontuação respectiva, mas demonstraram que valorizam o

policial que busca se aperfeiçoar e concluir cursos de pós-graduação. A legislação do Maranhão (MARANHÃO, 2003) também está defasada porque só menciona de forma geral a pós-graduação, mas pode-se analisar que é a legislação mais antiga das analisadas dessa pesquisa.

Assim, é possível notar que a tendência atual é diferenciar o policial que busca uma titulação acadêmica cada vez mais qualificada e, para isso, a legislação de sua carreira tem que contemplar tal valorização de forma a dar-lhe benefícios, o que para os militares é feito através da concessão de pontos para promoção.

3. METODOLOGIA

A metodologia usada para essa pesquisa foi a revisão bibliográfica com análise documental sobre as leis de cargos para fazer uma análise se o servidor é estimulado a realizar mais cursos e assim é contemplado em sua carreira. Com isso, faz um comparativo com a Lei nº 15.704/2006 que dispõe sobre a Promoção de Praças.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da análise de diversas leis de cargos, tanto de carreiras do Estado de Goiás, quanto de policias militares de outros Estados, é notório que a Polícia Militar de Goiás está defasada quanto à valorização do policial que busca se especializar, pois não diferencia a pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu* e também limita a apenas uma pontuação em toda carreira militar.

Sugerem-se então as seguintes alterações na Lei 15.704/2006 (GOIÁS, 2006):

Quadro 1: Comparação da legislação atual com a sugestão:

| LEGISLAÇÃO ATUAL | SUGESTÃO DE ALTERAÇÃO |
|---|---|
| Art. 20, II – cursos superiores e de pós-graduação – 3,0 (três) pontos cada um; | Art. 20, II curso de graduação, além do que constou para entrada na polícia militar, legalmente reconhecidos – 1, 0 (um) ponto a) pós-graduação <i>lato sensu</i> legalmente |

| | |
|---|--|
| | reconhecido – 1,5 (um e meio) pontos; b) mestrado legalmente reconhecido – 3,0 (três) pontos; c) doutorado legalmente reconhecido – 4,0 (quatro) pontos. |
| § 4º Quando a praça possuir mais de um curso superior ou de pós-graduação, previstos no inciso II do “caput” deste artigo, deverá ser considerado apenas um para fins de pontuação. | § 4º Quando a praça possuir mais de uma pós-graduação lato sensu, previstos no inciso II do “caput” deste artigo, deverá ser acrescentado mais 1,0 (um) ponto até o limite de uma vez. |

Fonte: O autor (2019)

As alterações foram pensadas da seguinte forma: o curso superior que valia três pontos passou a pontuar apenas se for um curso de graduação valendo um ponto, porque o curso superior atualmente é pré-requisito para entrada na polícia militar, logo o policial já tem um curso superior e irá receber a pontuação apenas se procurar a fazer outra graduação.

A pós-graduação lato sensu diminuiu a pontuação de três pontos para um e meio pontos devido ao fato de que os cursos de formação da polícia atualmente já formam seus alunos com pós-graduação. Posteriormente, a polícia militar tem a possibilidade de fornecer outro curso de pós-graduação por sua Escola de Pós-Graduação. No aspecto dessa especialização é importante estimular o aluno a fazer a segunda pós-graduação, que agora passa a ser pontuada mais uma vez.

O mestrado que antes não era diferenciado passa a valer três pontos e quem buscar fazer um doutorado receberá quatro pontos, podendo acumular esses pontos. Porém há pessoas que fazem o doutorado sem mestrado, por isso é importante ter essa distinção. Se esse mesmo policial decide fazer um segundo mestrado ou segundo doutorado receberá mais um ponto.

É importante considerar que o curso deve ser legalmente reconhecido para evitar que cursos feitos em outros países e não reconhecidos nacionalmente venham a ser pontuados.

Dessa forma sugerida entende-se que a pontuação ficaria mais adequada à realidade atual e, também, devido à maior facilidade de realizar especializações, inclusive fornecida pela própria Instituição, bem como a dificuldade em concluir

cursos como o mestrado e doutorado. Além disso, entende-se que conceder pontuação a um segundo curso estimula a busca pelo conhecimento.

Por fim, convém mencionar que os outros órgãos estudados fornecem gratificação para quem apresenta as titulações acadêmicas, mas no âmbito militar a melhor forma encontrada para congratular esse policial foi a concessão de pontuação na ficha porque aumenta as chances de promoção do policial e além do benefício salarial é contemplada também a ascensão na carreira, o que acompanha os princípios basilares da hierarquia e disciplina que junta a promoção ao valor monetário e as responsabilidades da nova função.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da transformação do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás em Escola de Pós-Graduação passou-se a pensar na polícia de forma científica e criou-se a expectativa em novos alunos de fazer especializações, pois, antes, talvez, não tivessem tido a oportunidade de realizar um aprofundamento teórico em sua área profissional, então a profissão policial passou a ser pensada em forma de pesquisa.

Após esse período passou-se a analisar se essa busca pela titulação acadêmica era recompensada na carreira militar e ao analisar a Lei 15.704/2006 (GOIÁS, 2006) que contempla a carreira das praças policiais militares de Goiás estava defasada em relação a esse aspecto.

Então foi feita busca nas outras carreiras dos servidores estaduais, bem como de outras policiais militares e, então, foi constatado que realmente os militares goianos estão com a legislação aquém da valorização, pois apresenta falhas graves.

As falhas são que não diferencia a pós-graduação lato sensu da strictu sensu e apenas permite a pontuação uma vez em toda carreira, colocando no mesmo rol aquele que faça uma especialização ou que faça um doutorado, cursos totalmente diferentes.

Enquanto isso, as outras carreiras concedem gratificações e licença aos servidores que se especializam, então a carreira militar também deveria dar bonificações a esse policial. A forma que a carreira militar tem de juntar a responsabilização de novas funções com os princípios de hierarquia e disciplina com o aumento salarial é por meio da promoção, por isso sugeriu-se a concessão de pontos na ficha visando o destaque e avanço para a próxima graduação da praça.

A conclusão é de que para essa atualização deve ser alterada a Lei 15.407/2006 (GOIÁS, 2006) com a seguinte sugestão: curso de graduação – 1,0 ponto; pós-graduação lato sensu – 1,5 pontos; metrado – 3,0 pontos e doutorado – 4,0 pontos e se o policial fizer uma segunda pós-graduação ganhará mais 1,0 ponto.

Assim, entende-se que a Polícia Militar irá realmente reconhecer e valorizar o policial que busca aprofundar seu conhecimento técnico e científico e estar-se-ia mais adequada à realidade dos demais cargos estaduais.

REFERÊNCIAS

GOIÁS. Lei 8.033, de 02 de dezembro de 1975. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares do Estado de Goiás e dá outras providências. Goiânia, 1975.

_____. Lei 13.910, de 25 de setembro de 2001. Dispõe sobre o Plano de Cargo e Vencimento de Agente Administrativo Educacional da Secretaria da Educação. Goiânia, 2001.

_____. Lei 15.122, de 04 de fevereiro de 2005. Institui o Plano de Carreira e o Quadro Permanente dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado de Goiás e dá outras providências. Goiânia, 2005.

_____. Lei 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, 2006a.

_____. Lei 15.509, de 05 de janeiro de 2006. Dispõe sobre o Quadro de Pessoal e o Plano de Cargos e Vencimentos dos servidores da Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento – SEGPLAN e dá outras providências. Goiânia, 2006b.

_____. **Lei 17.090, de 02 de julho de 2010. Dispõe sobre a criação de classes e padrões de subsídios nas carreiras dos servidores integrantes do órgão gestor do Sistema de Execução Penal do Estado de Goiás e dá outras providências.** Goiânia, 2010a.

_____. **Lei 16.901 de 26 de janeiro de 2010. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Polícia Civil do Estado de Goiás e dá outras providências.** Goiânia, 2010b.

_____. **Lei 17.633, de 14 de junho de 2012. Dispõe sobre a reestruturação da Carreira dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Goiás e dá outras providências.** Goiânia, 2012.

_____. **Polícia Militar. Planejamento Estratégico da Polícia Militar: 2016 a 2022.** Goiânia, 2016, 52 f. Disponível em <http://www.pm.go.gov.br/upload/PLANO ESTRATEGICO_2017.pdf> Acesso em 14 de maio de 2019.

_____. **Polícia Militar. Instrução de Serviço nº 003/2018-SEI. Aprova o IS-3-PM: Regimento de Ensino da Polícia Militar do Estado de Goiás, 2018.** Disponível em <<https://acervodigital.ssp.go.gov.br/pmgo/bitstream/123456789/405/3/Regimento%20Interno%20de%20Ensino%20-%20REPMGO%202018.pdf>> Acesso em 14 de maio de 2019.

MINAS GERAIS. DECRETO 44557, DE 28 DE JUNHO DE 2007. Regulamento de Promoção de Praças das Instituições Militares do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2007.

MARANHÃO. DECRETO ESTADUAL Nº 19.833 DE 29 DE AGOSTO DE 2003. Dispõe sobre o Plano de Carreira das Praças da Polícia Militar do Maranhão. Terezópolis, 2003.

TOCANTINS. LEI Nº 2.575, DE 20 DE ABRIL DE 2012. Dispõe sobre as promoções na Polícia Militar do Estado do Tocantins. Palmas, 2012.