

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GERENCIAMENTO DE
SEGURANÇA PÚBLICA

**A IMPLANTAÇÃO DA CARREIRA ÚNICA NA PMGO:
VIABILIDADE E CONSEQUÊNCIAS**

ANDERSON DE OLIVEIRA – CAP QOPM
TAIRO CILOÉ DE OLIVEIRA – CAP QOPM

ANDERSON DE OLIVEIRA – CAP QOPM
TAIRO CILOÉ DE OLIVEIRA – CAP QOPM

**A IMPLANTAÇÃO DA CARREIRA ÚNICA NA PMGO:
VIABILIDADE E CONSEQUÊNCIAS**

Monografia, elaborada e apresentada,
como requisito para conclusão do Curso
de Especialização em Gerenciamento de
Segurança Pública (CEGESP/2012).

ORIENTADOR: Clives Pereira Sanches - Maj QOPM
ORIENTADOR METODOLÓGICO: André Luiz Gomes Schröder - Cel QOPM

Goiânia
2012



SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
POLÍCIA MILITAR
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
CEGESP/2012

Atestado de conformidade com a Avaliação Final do TTC CEGESP/2012

Orientador de Conteúdo: Clives Pereira Sanches – Maj QOPM

Orientador e Avaliador de Metodologia: André Luiz Gomes Schröder - Cel QOPM

Avaliador de Conteúdo: André Luiz Gomes Schröder - Cel QOPM

Avaliador de Conteúdo: Luiz Antônio da Silva – Ten Cel QOBM

Tema da Monografia: A implantação da Carreira Única na PMGO: Viabilidade e Consequências.

Discentes: **Anderson** de Oliveira - Cap QOPM; **Tairo** Ciloé de Oliveira – Cap QOPM

Anderson de Oliveira - Cap QOPM

Tairo Ciloé de Oliveira – Cap QOPM

Atestamos que o presente trabalho está em conformidade com as observações feitas por ocasião da sua avaliação final.

Goiânia 03, de maio de 2012.

Clives Pereira Sanches – Maj QOPM

André Luiz Gomes Schröder - Cel QOPM

André Luiz Gomes Schröder - Cel QOPM

Luiz Antônio da Silva – Ten Cel QOBM

Carlos Antônio Borges – Ten Cel QOPM

RESUMO

As instituições, sejam elas do poder público ou da iniciativa privada, possuem interesses próprios, os quais são ligados diretamente a seus objetivos, seus valores e missão institucional. Contudo, é inalienável o fato de que as mesmas são compostas por pessoas, as quais também possuem interesses, expectativas e necessidades próprias. Aliar estes dois elementos distintos, de forma tal que eles se coadunem, fazendo assim com que as instituições possam ser eficientes e eficazes em suas ações, não só para o público externo, mas também para o público interno, é um dos grandes desafios, para todas as organizações no desenvolvimento de suas atividades. Neste contexto, essa monografia tem por objeto de análise o projeto de lei que propõe a Implantação da Carreira Única na Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), estudando assim sua viabilidade e consequência. Fato esse que decorre da necessidade de entendermos a maneira com a qual o adimplemento dessa proposta passaria a impactar a Polícia Militar do Estado de Goiás, na consecução de suas atividades. Para se atingir esse objetivo foi analisada a implantação da carreira única na PMGO apresentando os reflexos de sua viabilidade e consequências, realizando um estudo da carreira militar sob a ótica do Decreto-lei nº 667/69, que reorganiza as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, Territórios e Distrito Federal e demais legislações correlatas. Contextualizando o perfil profissiográfico da PMGO, dentro do contexto da carreira militar, confrontando-o com o anteprojeto de lei que pretende criar a carreira única para a polícia militar goiana, de autoria do Deputado Estadual por Goiás e major da reserva remunerada da PMGO, Júnio Alves Araújo, e ao final estudando-se os impactos da implantação da carreira única, caso essa lei venha a ser aprovada. Tendo por base o estudo desenvolvido por esta monografia, constata-se que esta proposta, caso seja adimplida, representa uma profunda modificação na estruturação da Polícia Militar do Estado de Goiás, rompendo de forma revolucionária, com uma formatação de carreira que possui suas raízes históricas ligadas ao início dessa corporação. Outro fato marcante é que o adimplemento desse projeto de lei extingue a presença de dois círculos dentro da instituição estudada, o dos Oficiais e o das Praças, os quais passam a constituir uma única carreira. Fato esse que não encontra equiparação, dentro do modelo adotado pelas Polícias Militares do Brasil, as quais se constituem legalmente como forças Auxiliares e Reserva do Exército, espelhando assim a matriz organizacional daquela força, onde vemos um desenho institucional o qual apresente um círculo responsável pela execução das missões da corporação, sendo esse as praças e outro responsável pela fiscalização e coordenação das atividades sendo esses os oficiais. Com o estudo efetuado por esta monografia podemos concluir que essa alteração na matriz institucional da Polícia Militar do Estado de Goiás apresenta sérias incoerências, que inviabilizam sua efetivação e a tornam contraproducente aos interesses institucionais da PMGO, outra conclusão a que se pode chegar é que este projeto de lei vai na contra mão da modelagem institucional de todas as organizações militares presentes no Brasil.

Palavras-chave: Carreira. Carreira única. Impacto da implantação da carreira única.

ABSTRACT

The institutions, whether public or the private sector have their own interests, which are directly linked to their goals, values and institutional mission. Yet it is the inalienable fact that they are composed of people, who also have interests, expectations and requirements. Combine these two distinct elements of this that they were in line, thus causing the institutions to be efficient and effective in their actions, not only to the general public, but also for the domestic audience is a major challenge for all organizations in developing their activities. In this context this monograph is the object of analysis, the bill which proposes the Implementation of the Single Career PMGO, so studying its feasibility and Consequence. This fact, which stems from the need to understand the manner in which the due performance of this proposal would impact the Military Police of Goiás State, in pursuing their activities. To achieve this goal we analyzed the implementation of single career in PMGO presenting the impacts of the feasibility and consequences, conducting a study of a military career from the perspective of the Legislative Decree No. 667/69, which rearranges the Military Police and Fire Brigade Military of the States, Territories and Federal District and other related laws. Contextualizing the profile of profissiográfico PMGO, within the context of a military career, comparing it with the draft bill, which aims to create a unique career for the Military Police of Goiás, authored by State Representative for Goiás and Maj. paid from the reserve PMGO, Junius Alves Araujo, and end by studying the impacts of the implementation of single career, if this law will be approved. Based on the study conducted for this monograph, it is noted that this proposal, if adimplida represents a profound change in the structure of the Military Police of Goiás, breaking so revolutionary, with a formatting career, which has its historical roots related to the beginning of this corporation. Another remarkable fact is that the due performance of the bill abolishes the presence of two cycles in the study hospital, and the Officers of Squares, which now constitute a single career. This fact, which finds no match, within the model adopted by the Military Police of Brazil, which are constituted legally as Auxiliary and Reserve forces of the Army, thus mirroring the organizational strength of that, where we see an institutional design cycle which it is responsible for the tasks of the corporation, making the squares and the other responsible for the supervision and coordination of activities and these officers. In the study conducted for this monograph we can conclude that this change in the institutional matrix of the Military Police of Goiás, has serious inconsistencies, which hamper their effectiveness and become counterproductive to the interests of institutional PMGO, other conclusion one can draw is that this bill goes counter to conventional institutional model of all military organizations present in Brazil.

Keywords: Career. Unique career. Impact of the implementation of single career.

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Reorganização dos Níveis Hierárquicos da PMGO.....	31
Tabela 02: Tempo necessário para galgar postos dentro da Carreira Única	39

LISTA DE QUADRO

Quadro 01: Proporção entre os níveis Estratégico, Tático e Operacional.....	40
---	----

LISTA DE SIGLAS

BMGO – Bombeiro Militar do Estado de Goiás

CAO – Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais

CFO – Curso de Formação de Oficiais

CFP – Curso de Formação de Praças

CFSD – Curso de Formação de Soldados

CHOA – Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares

CONSEG – Conselho Nacional de Segurança

CSBM – Curso Superior de Bombeiro Militar

CSPM – Curso Superior de Polícia Militar

DGP – Diretoria Geral de Pessoal

IGPM – Inspetoria Geral das Polícias Militares

PM – Polícia Militar

PMGO – Polícia Militar do Estado de Goiás

PMMG – Polícia Militar do Estado de Minas Gerais

PRONASCI - Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania

QBM – Quadro de Bombeiro Militar

QOAPM – Quadro de Oficiais Auxiliares da Polícia Militar

QOPM – Quadro de Oficial Policial Militar

QPPM – Quadro de Praça Policial Militar

SENASP – Secretaria Nacional de Segurança Pública

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1 REVISÃO DE LITERATURA	12
1.1 ESTUDO SOBRE CARREIRA NA LITERATURA	12
1.2 A ORIGEM LEGAL DA VINCULAÇÃO DAS POLÍCIAS MILITARES AO EXÉRCITO BRASILEIRO	14
1.3 ESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA POLICIAL MILITAR CONFORME A LEGISLAÇÃO VIGENTE	18
1.4 O PERFIL PROFISSIONAL DA PMGO, DENTRO DO CONTEXTO DA CARREIRA MILITAR	22
2 A 1ª CONFERÊNCIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA E O SURGIMENTO DA IDEIA DE CARREIRA ÚNICA NAS POLÍCIAS MILITARES DO BRASIL	27
2.1 OS REFLEXOS DA 1ª CONSEG PARA A SEGURANÇA PÚBLICA NO BRASIL	30
3 ANÁLISE DO ANTEPROJETO DE LEI QUE PROPÕE A CRIAÇÃO DA CARREIRA ÚNICA	33
4 IMPACTO DA CARREIRA ÚNICA DENTRO DA ESTRUTURA ATUAL DA PMGO: VIABILIDADE E CONSEQUÊNCIAS	41
CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
APÊNDICES	48
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO	49
APÊNDICE B - ENTREVISTA.....	51
ANEXOS	58
ANEXO A - PERFIL PROFISSIONAL DO CHEFE DE POLÍCIA OSTENSIVA DA PMGO	59
ANEXO B – ANTEPROJETO DE LEI	68

INTRODUÇÃO

A proposta do presente trabalho científico se refere ao estudo da viabilidade, ou não, da implantação da carreira única para a Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), que possibilita ao Soldado PM galgar graduações e postos na Polícia Militar goiana, podendo chegar, ao término de sua carreira policial, no posto de Coronel PM.

Para tanto, faremos uma análise do anteprojeto de lei, de autoria do Deputado Estadual de Goiás e Major da reserva remunerada da PM goiana, Júnio Alves Araújo, bem como analisaremos toda a legislação correlata ao tema, compreendida pelas: Constituições Federal e Estadual; Lei 8.000/75 que dispõe sobre os critérios e as condições de promoção dos Oficiais da PMGO; Lei 8.033/75 que dispõe sobre o estatuto dos policiais militares do Estado de Goiás; Lei 8.125/76 que dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Estado de Goiás; Lei 15.704/06 que institui o plano de carreira das praças da Polícia e Corpos de Bombeiros Militares do Estado de Goiás; Decreto-Lei 667/69 que reorganiza as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, Territórios e Distrito Federal; Além da realização de um estudo aprofundado sobre os assuntos tratados na 1ª Conferência Nacional de Segurança Pública, que fora realizada dos dias 27 a 30 de agosto do ano 2009, no Centro de Eventos Ulisses Guimarães, na nossa Capital Federal.

Diante deste fato, e a par de toda a legislação presente, evidenciamos a ausência de políticas públicas e de legislações eficientes e eficazes, no âmbito da PMGO, voltada para o estímulo, reconhecimento e valorização, através de promoções, as quais possam dar vazão ao desejo individual de progressão na carreira dentro da corporação.

Esta carência institucional, aliada à possibilidade de que as demandas individuais, que dentro do processo democrático passam a criar corpo através dos movimentos classistas, converte-se assim em uma demanda coletiva. Que fez surgir um sentimento de insatisfação e busca por melhorias, no que se refere a uma política de progressão de carreira que possa atender à necessidade de se galgar mais facilmente os níveis hierárquicos dentro das corporações militares.

Fato que encontrou grande repercussão e aceitação dentro do efetivo que corresponde à base das instituições militares, sendo esse a das praças, as quais com a maior liberdade de atuação das associações, passaram a buscar novas formas de organização institucional que contemplassem este objetivo de progressão. Como exemplo disto temos a possibilidade atual, dentro da PMGO, dos oficiais oriundos do CHOA, poderem galgar ao posto de Major na ativa e Tenente Coronel na reserva. Garantia que só foi possível com a reestruturação do quadro de Oficiais Auxiliares, que se fez através da Lei nº 16.902 de 26 de Janeiro de 2010.

Ação que reflete uma realidade em âmbito nacional, pois a discussão de melhorias no plano de carreira das praças vem sendo uma constante em todo o país, onde acompanhamos através de redes sociais e fóruns de debates pela internet, discussões acalorados sobre o tema em destaque.

Fato que pode ser constatado na notícia vinculada, através da internet de que a Polícia Militar do Distrito Federal, havia aprovado uma lei que instituía a Carreira Única dentro da Corporação, sendo que esta suposta lei, na realidade era um projeto que não chegou a ser aprovado (POLÍCIA, 2011).

Em pesquisas posteriores, tivemos acesso a uma proposta de Carreira Única para a Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG). Contudo, em uma consulta efetuada junto a PM/1 da PMMG, constatou-se que esta proposta era projeto de uma associação de Cabos e Soldados, capitaneada por um oficial da reserva remunerada daquele Estado, projeto este que não refletia o interesse daquela corporação.

Este mesmo fato também pode ser verificado em uma consulta junto à Polícia Militar do Estado de Rondônia, onde proposta similar havia sido efetuada, nos mesmos moldes do que se constatou em Brasília e Minas Gerais.

Em uma carreira, onde a ascensão hierárquica, representa de foram diretamente proporcional o aumento dos subsídios pagos pelo posto ocupado. Valores estes que têm sido objeto de reivindicações de muitos servidores públicos,

devido é claro às pressões de consumo de nossa sociedade contemporânea, constatação essa que pode ser feita acompanhando os noticiários e reportagens de circulação nacional.

Aliado a este fato, temos a realização da satisfação pessoal, a busca de prestígio social e familiar. Em decorrência de todos estes argumentos, vemos que o profissional hodierno alimenta a vontade de ascender na carreira que abraçou. Com o profissional da segurança pública, pertencente à Polícia Militar goiana, essa realidade não é diferente.

Esse desejo de crescimento na carreira policial militar gerou alguns estudos interessantes sobre o tema: Carreira Única. Como, por exemplo Carvalho (2010), que não só escreve sobre uma formatação de carreira única para a PMGO, mas também cria uma nova estrutura hierárquica para a corporação que apresenta os seguintes postos em uma carreira única: Soldado, Sargento, Tenente, Capitão, Major e Coronel.

Com essa nova estrutura hierárquica, que terá como consequência, uma readequação de todo o efetivo dentro da nova estrutura organizacional. Reestruturação essa que possa garantir o ato jurídico perfeito a coisa julgada e o direito adquirido, garantias auferidas pela constituição. Evidencia-se, de forma direta, um aumento na folha de pagamento, devido à promoção das graduações e postos imediatos para os militares que tiveram seus postos e graduações suprimidas.

Neste contexto, esta monografia aborda toda a problemática referente à aplicação da carreira única na PMGO e seus impactos sobre os próprios integrantes da corporação, pois a aprovação deste Projeto de Lei, terá como consequência direta a existência de somente uma porta de ingresso na polícia goiana e um único sentido para a progressão na carreira.

Exclui a oportunidade de selecionarmos não só jovens bacharéis em Direito que almejam ingressar na PM diretamente no Curso de Formação de Oficiais, e que não veem interesse em ingressar na base da instituição, como também impossibilita a participação no concurso do CFO para Soldados, Cabos, 3º Sargentos, 2º Sargentos, 1º Sargentos, mesmo sendo estes bacharéis em Direito, visto que com a aprovação da carreira única, somente o subtenente possuidor do curso de Direito que poderá prestar o CFO.

Objetivando mapear a percepção dos policiais militares goianos quanto à implantação da carreira única na PMGO, considerando a inovação do tema em

estudo, e a necessidade de gerar conhecimentos para a prática da carreira única em Goiás, e ainda, visando solucionar a problemática da possível implementação da carreira única em nossa corporação, optou-se por realizar uma pesquisa aplicada.

A pesquisa aplicada tem como motivação a necessidade de produzir conhecimento para a efetivação de seus resultados com o objetivo de contribuir para fins práticos, visando à solução mais ou menos imediata do problema encontrado na realidade (BARROS; LEHFELD, 2000).

As pesquisas aplicadas dependem de dados que podem ser coletados de formas diferenciadas, tais como pesquisas em laboratórios, pesquisa de campo, entrevistas, gravações em áudio e / ou vídeo, diários, questionários, formulários, análise de documentos, etc (MICHEL, 2005; OLIVEIRA, 2007).

Para tanto, foi realizada a pesquisa de campo, através de entrevista e gravação em áudio com o autor do anteprojeto de lei estadual que pretende criar a carreira única na polícia militar goiana, deputado estadual por Goiás, major RR da PMGO, Júnio Alves Araújo.

Sendo assim, pretendemos com o nosso trabalho monográfico subsidiar o comando da nossa corporação, demais oficiais e toda a tropa em geral sobre esse importante tema: carreira única, contribuindo com o esclarecimento de dúvidas e apresentação de sugestões, que possam indicar o melhor caminho a seguir.

Acreditamos que nossa contribuição poderá resultar em mudanças positivas para a instituição policial – PMGO, resultando não só numa melhoria para o público interno, mas também à sociedade goiana. Que poderá contar com policiais mais motivados a exercerem suas missões, tendo a certeza do reconhecimento profissional, através de promoções justas e adequadas não só ao interesse individual mas institucional.

1 REVISÃO DE LITERATURA

1.1 ESTUDO SOBRE CARREIRA NA LITERATURA

Para todas as instituições, de forma geral e em particular dentro da Polícia Militar, um fato torna-se marcante: a necessidade de gerir pessoas nas organizações, estabelecendo, assim, uma carreira que possa conciliar tanto os interesses institucionais, quanto a necessidade básica das pessoas em serem reconhecidas e recompensadas no desenvolvimento de suas atividades.

Neste contexto, é que nos deparamos com a análise das formas de gerir uma carreira, a fim de compreender não só o fluxo da mesma dentro de uma instituição mas também estudarmos o comportamento do indivíduo quanto ao processo gerencial da organização.

Sendo assim, para que possamos entender o que vem a ser carreira, podemos constatar que para Silva (2010):

[...] No decorrer da história puderam-se estudar várias visões diferentes sobre o que é carreira, e esta tem sofrido alterações ao longo do tempo, onde somente a partir do século XIX, passou-se a utilizar o termo para definir trajetória de vida profissional.[...] (SILVA 2010, p 35).

Desta forma, em sua obra, *A Visão de Carreira Dentro da Estrutura Organizacional em Redes: Uma Revisão Bibliográfica*, a autora indica que carreira pode ser compreendida como a trajetória de vida profissional, seja ela em qualquer ramo de atividade desempenhado pelo indivíduo.

Dentro desta obra, podemos constatar a existência de alguns tipos de carreira que são estudadas pela autora, sendo essas por exemplo: a Carreira

Protena, Carreira sem Fronteira e a Carreira Tradicional.

Neste contexto, verificamos que segundo Silva (2010) o termo Carreira Protena teria origem na mitologia grega, tendo ligação com a divindade Proteu. Sendo assim, ao analisarmos Penha (2001 apud MARTINS, 2010, p. 137), “transportando a lenda mitológica ao mundo dos negócios uma analogia, o dom da adivinhação de Proteu se refere à habilidade de planejar a carreira com base em uma visão de futuro compatível com os objetivos fundamentais do indivíduo[...]”.

Já a Carreira sem Fronteiras seria uma espécie de carreira que existe independente de uma relação de emprego, fazendo com que o trabalho deixe de ter a garantia de uma progressão hierárquica, a segurança no emprego, a aquisição de benefícios e status simbólicos, fazendo assim com que o indivíduo seja encorajado a criar e desenvolver seus projetos de carreira, estabelecendo uma relação aberta com a organização. Sendo assim, diante desse conceito, a autora constata a capacidade do indivíduo de mudar a sua forma de atuação, adaptando-se às necessidades, para atingir os objetivos individuais e institucionais.

Em síntese, depreendendo o raciocínio, contido na obra da autora, vemos que tanto a Carreira Protena, como a Carreira sem Fronteira, apresenta sua formatação em bases mais flexíveis e menos hierarquizadas.

Com a análise detida dessas duas espécies de carreira, vemos que em nada elas guardam correlação com a Carreira Tradicional, que se encontra em um polo totalmente diverso. Pois vemos que essa apresenta como características: a progressão na carreira, níveis hierárquicos definidos, estrutura rígida de coordenação e controle e garantia de estabilidade. Essa espécie de carreira é a adotada dentro das instituições militares como a PMGO.

Sendo assim, ao estudarmos as diversas maneiras de se gerir uma carreira, dentro da literatura, constatamos que a Carreira Militar é somente uma das diversas formas de se gerir pessoal, dentro de uma instituição.

Neste contexto, vemos que esse tema apresenta uma alta complexidade, podendo apresentar soluções, que podem contribuir de forma inegável com a Polícia Militar do Estado de Goiás.

Contudo, é fato que dentro deste espectro de estudo, ao analisarmos a gestão de carreiras, fazendo uma linha, na qual apresenta a Carreira Tradicional em um extremo e a Carreira Proteana e Carreira sem Fronteiras em outro.

Observamos que, em um sentido específico, a Polícia Militar do Estado de Goiás encontra-se estruturada em seus valores e linhas de gestão de carreira e pessoas inteiramente na Carreira Tradicional, apresentado, assim, uma estrutura verticalizada.

Fato que se materializa na medida em que a Polícia Militar tem como pilares de sustentação a hierarquia e a disciplina, elementos tão intrínsecos à vida miliciana, que se encontram gravados em alto relevo nas colunas que ladeiam a sacada do CAPM, além de fazerem parte da base institucional da PMGO, pois ao evidenciarmos o Capítulo II, da Lei 8.033, de dezembro de 1975, em seu art. 12, vemos que este define que: “a hierarquia e a disciplina, são a base institucional da Polícia Militar. A autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico” (GOIÁS, 1975), tendo por base os elementos aqui apresentados, passaremos dentro desta monografia a estudar a possível reestruturação da Tradicional Carreira Policial Militar do Estado de Goiás dentro de uma nova formulação: a de uma Carreira Única, diversa daquela definida pelo Decreto nº 667, de 02 de julho de 1969, o qual em seu art. 8º, estipula a hierarquia nas polícias militares estabelecendo três níveis básicos: a) oficiais de polícia, b) praças especiais de polícia e c) praças de polícia.

1.2 A ORIGEM LEGAL DA VINCULAÇÃO DAS POLÍCIAS MILITARES AO EXÉRCITO BRASILEIRO

A conceituação como força auxiliar e reserva do Exército (art. 144, § 6º CF/1988) tem sua expressão institucional por intermédio do Decreto-Lei n. 667, de 02 de julho de 1969, modificado pelo Decreto-Lei n. 1.406, de 24 de junho de 1975, Decreto-Lei n. 2.010, de 12 de janeiro de 1983, e Decreto n. 88.777, de 30 de setembro de 1983. Há também que se fazer consideração ao Decreto n. 1.072, de 30 de dezembro de 1969, que extinguiu várias guardas civis dos Estados.

Apesar de muitos destes diplomas legais possuírem uma eficácia diluída, é fato que ainda apresentam, dentro de nosso ordenamento jurídico, uma vigência plena. Podendo assim suas estipulações legais, serem cobradas enquanto possuírem sua normatização constante de nossa estrutura jurídica.

O Ministério do Exército, de acordo com o art. 3º do Decreto n. 88.777, de

30 de setembro de 1983, aprova o Regulamento para as polícias militares e corpos de bombeiros militares - R 200, e estabelece, por sua vez, os princípios e normas para a aplicação do Decreto-Lei n. 667, de 02 de julho de 1969, modificado pelo Decreto-Lei n. 1.406, de 24 de junho de 1975, e pelo Decreto-Lei n. 2.010, de 12 de janeiro de 1983. Ademais, incumbe exercer o controle e a coordenação das polícias militares.

O legislador, por sua vez, se preocupou em interpretar o que seria “controle” e “coordenação”, dando a ambos uma interpretação autêntica, definindo-as da seguinte forma, conforme redação dada pelo art. 10, § 3º, Decreto 88.777, de 30 de setembro de 1983. O controle, conforme art. 2º, n. 7, é o

[...] ato ou efeito de acompanhar a execução das atividades das polícias militares, por forma a não permitir desvios dos propósitos que lhe forem estabelecidos pela União, na legislação pertinente; a coordenação, art. 2º, n. 9, é o “ato ou efeito de harmonizar as atividades e conjugar os esforços das polícias militares para a consecução de suas finalidades comuns estabelecidas pela legislação, bem como de conciliar as atividades das mesmas com as do Exército, com vistas ao desempenho de suas missões (BRASIL, 1983).

Às Secretarias de Segurança dos Estados cabem a orientação e o planejamento. Da mesma forma, o legislador tratou de realizar uma interpretação autêntica do que vem a ser orientação e planejamento. A primeira, conforme art. 2º, n. 23, é definida como o “ato de estabelecer para as polícias militares diretrizes, normas, manuais e outros documentos, com vistas a sua destinação legal” (BRASIL, 1983). A segunda (art. 2º, n. 26) é o “conjunto de atividades, metodicamente desenvolvidas, para esquematizar a solução de um problema, comportando a seleção da melhor alternativa e o ordenamento constante avaliado e reajustado, do emprego dos meios disponíveis para atingir os objetivos estabelecidos” (BRASIL, 1983).

Do que foi exposto, temos que há somente uma conclusão a se chegar: a de que estamos diante de uma dupla estrutura organizacional de comando e de responsabilidades. De um lado, no que se refere ao controle e à coordenação, temos que as polícias militares estão subordinadas ao Ministério do Exército; do outro, no que diz respeito à sua orientação e planejamento, estão vinculadas às Secretarias de Segurança dos Estados.

O art. 3º do Decreto n. 88.777/83 afirma que o controle e a coordenação

serão exercidos pelos seguintes órgãos: a) Estado-Maior do Exército, em todo o território nacional; b) Exércitos e Comandos Militares de Área, como grandes escalões de enquadramento e preparação da tropa para emprego das respectivas jurisdições; e c) Regiões Militares, como órgãos territoriais e demais grandes comandos, de acordo com a delegação de competência que lhes for atribuída pelos respectivos Exércitos ou Comandos Militares de Área (BRASIL, 1983).

O controle e a coordenação das polícias militares abrangem os aspectos de organização e legislação, efetivos, disciplina, ensino e instrução, adestramento, material bélico de polícia militar, de saúde e veterinária de campanha e aeronave e de conformidade com a política conveniente traçada pelo Ministério do Exército.

A acentuada relação de subordinação das polícias militares com o Exército está demonstrada também de forma bem contundente, quando, a critério dos Exércitos e Comandos Militares de Área, podem participar de exercícios, manobras e outras atividades de instrução necessárias às ações específicas de Defesa Interna ou de Defesa Territorial.

O ensino e a instrução das polícias militares são orientados, coordenados e controlados pelo Ministério do Exército, por intermédio do Estado-Maior do Exército, sendo que sua fiscalização e controle são exercidos pelos mesmos órgãos responsáveis pelo controle e coordenação, anteriormente indicados.

A Inspetoria-Geral das Polícias Militares (IGPM), instituída pelo Decreto-Lei n. 317, de 13 de março de 1967, estava originalmente subordinada ao Departamento Geral de Pessoal (DGP) do Ministério do Exército. Com a edição do Decreto-Lei n. 667/69, que reorganizou as polícias militares dos estados, a Inspetoria passou a integrar organicamente o Estado-Maior do Exército. O cargo de Inspetor-Geral é exercido por um General-de-Brigada da ativa.

O Decreto n. 88.777/83 também redefiniu as atribuições da Inspetoria-Geral das Polícias Militares.

As polícias militares poderão, ainda, ser convocadas a fim de assegurar à Corporação o nível necessário de adestramento e disciplina. A convocação aqui colocada representa um eufemismo para dissimular a intervenção do Exército nas polícias militares, pois se ela (convocação) ocorrer, a Polícia Militar ficará sob a supervisão direta do Estado-Maior do Exército, por intermédio da Inspetoria-Geral das Polícias Militares, e seu Comandante será nomeado pelo governo federal.

Há ingerências legais, diga-se de passagem, também com relação ao

aumento ou diminuição de efetivo das polícias militares, que dependerá da aprovação do Estado-Maior do Exército, decidindo da sua oportunidade face às implicações da mudança no quadro da Defesa Interna e da Defesa Territorial.

Os regulamentos disciplinares das polícias militares foram elaborados à semelhança dos regulamentos do Exército. A elas (polícias militares) também é aplicável, desde que não colida com as normas em vigor nos Estados, o disposto no Regulamento de Administração do Exército. O comando das polícias militares pode ser exercido por General de Brigada da ativa do Exército ou por oficial superior combatente da ativa. Mesmo que o Comando seja exercido por oficial da ativa da Polícia Militar, seu nome deverá necessariamente, ser aprovado pelo Ministro da Defesa.

Com a criação da IGPM, o regime militar instrumentalizou o controle das polícias militares dos Estados, utilizando-as como prolongamento de sua presença em todo o território nacional para manter a ordem interna e combater os inimigos do regime. Com isso, elas se tornaram mais um elemento na consolidação da ideologia da segurança nacional e, por conseguinte, do próprio regime militar. Assim, não resta dúvida que o Exército, por intermédio da Inspeção-Geral das Polícias Militares, tem poderes absolutos sobre as polícias militares, violando, assim, o princípio federativo e a autonomia dos Estados.

Finalizando, depois da análise realizada sobre as diversas normas que orientaram a razão de ser das polícias militares, não poderíamos deixar de abordar a representatividade do Decreto 1.072, de 30 de dezembro de 1969 (dá nova redação ao art. 3º, letra “a” do Decreto-lei n. 667, de 2 de julho de 1969). Este marcou, para vários doutrinadores, o “registro de nascimento” daquelas instituições, haja vista que o “nascimento” se deu com a vinda da Família Real para o Brasil em 1808 e com a criação da Divisão Militar da Guarda Real da Polícia.

Mariano (2004, p. 28), sobre o Decreto nº 1.072, de 30 de dezembro de 1969, assevera:

[...] O Decreto nº 1.072, de 30 de dezembro de 1969, extinguiu as guardas civis em 15 estados da Federação: São Paulo, Rio Grande do Sul, Paraná, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Minas Gerais, Bahia, Pernambuco, Paraíba, Rio Grande do Norte, Pará, Amazonas, Ceará, Goiás e Sergipe. Todas as guardas civis foram ‘anexadas’ às novas forças militares estaduais ou foram extintas. [...] Da ‘fusão’ entre a Força Pública e a Guarda Civil originou-se a Polícia Militar, influenciada diretamente pelo Exército, por meio da Inspeção-Geral das Polícias Militares (IGPM) [...] (BRASIL, 1969).

1.3 ESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA POLICIAL MILITAR CONFORME A LEGISLAÇÃO VIGENTE

Tendo por base a legislação vigente, verificamos que a carreira militar, sendo essa uma das varias espécie de carreira, que dentro das formas de classificação de carreiras constantes na literatura que se declina a estudar o tema, apresenta sua qualificação como uma carreira tradicional. Dessa forma, sendo organizada verticalmente em uma estrutura segmentada, que estipula níveis diferenciados de responsabilidade.

Carreira que devido à nossa vinculação ao Exército Brasileiro, apresenta uma delimitação retirada dos quadros desta força. Essa vinculação estrita pode ser constatada no Decreto-Lei nº 667, de 02 de Julho de 1969, que apresenta a seguinte formatação:

Art. 1º As Polícias Militares consideradas forças auxiliares, reserva do Exército, serão organizadas na conformidade deste Decreto-lei.
Parágrafo único. O Ministério do Exército exerce o controle e a coordenação das Polícias Militares, sucessivamente através dos seguintes órgãos, conforme se dispuser em regulamento:[...] (BRASIL, 1969).

O Decreto-Lei nº 667/69, em seu art. 2º, passa a institucionalizar medidas capazes de dar efetividade a este controle ao criar a Inspetoria-Geral das Polícias Militares, órgão que integra organicamente o Estado-Maior do Exército e que possui como incumbência o estudo, a coleta e registros de dados, bem como o assessoramento referente ao controle e coordenação das instituições auxiliares, atribuições inerentes a esta coordenação são de responsabilidade de um General de Brigada da ativa, conforme a lei.

Nesse contexto, constatamos que as estipulações legais acerca da carreira policial militar são definidas de forma geral no Decreto-Lei nº 667, e de forma especial, para a Polícia Militar do Estado de Goiás, a estipulação da formatação desta carreira é definida na Lei nº 8.033.

Sendo assim, em sentido estrito, vemos que para o Decreto Lei nº 667, as Policias Militares passam a ser estruturada em órgão de Direção, de Execução e de Apoio, de acordo com as finalidades essenciais do serviço policial e as necessidades de cada Unidade da Federação.

É marcante o fato que a legislação, de forma bastante sábia, ao estruturar

as Polícias Militares, cria não só uma formatação que reproduz os quadros do Exército, mas cuida para que os níveis gerencial, tático e operacional sejam bem definidos dentro da instituição, para que, assim, sua missão possa ser executada de forma correta.

Aplicação, que tem por finalidade essencial a distribuição desta corporação por todo o território nacional. Segundo o §1º do art. 6º do Decreto-Lei nº 667, as Polícias Militares deverão estruturar-se em grupos policiais.

Grupos que poderão ir de uma fração, que deverá dispor de um chefe e de um número de componentes habilitados e indispensáveis ao atendimento das missões básicas de polícia, passando por Pelotões, Companhias e Batalhões ou em Esquadrões e Regimento, quando se tratar de unidades montadas.

Os efetivos das Polícias Militares serão fixados em conformidade com critérios estabelecidos pelo regulamento Decreto-Lei nº 2010, de 1983. Neste mesmo contexto evidenciamos que o Decreto Lei nº 667, estipula que o Comando das Polícias Militares será exercido, em princípio, por oficial da ativa do último posto da própria Corporação (redação dada pelo Decreto Lei nº 2010, de 1983). O provimento do cargo de Comandante será feito por ato dos Governadores de Estado e de Territórios e do Distrito Federal, após o nome indicado ser aprovado pelo Ministro da Defesa, observada a formação profissional do oficial para o exercício de Comando.

Em última análise, constatamos que o Decreto-Lei nº 667, em seu art. 6º, faz a estipulação legal que o comando da Polícia Militar poderá recair para os quadros de Oficiais do Exército.

§ 2º - O Comando das Polícias Militares poderá, também, ser exercido por General-de-Brigada da Ativa do Exército ou por oficial superior combatente da ativa, preferentemente do posto de Tenente-Coronel ou Coronel, proposto ao Ministro do Exército pelos Governadores de Estado e de Territórios e do Distrito Federal. (Redação dada pelo Del nº 2010, de 1983)

§ 3º - O oficial do Exército será nomeado para o cargo de Comandante da Polícia Militar, por ato do Governador da Unidade Federativa, após ser designado por Decreto do Poder Executivo, ficando à disposição do referido Governo. (Redação dada pelo Del nº 2010, de 1983) [...] (BRASIL, 1969).

Constatamos, desta forma, o poder de coordenação e controle do Exército sobre as polícias militares. É fato que esta estrutura, apesar de apresentar uma baixa vigência e eficácia, dentro do aspecto operacional de fiscalização e controle do Exército, ainda encontra-se normatizada dentro do ordenamento jurídico

brasileiro.

Fato que decorre e muito da estrutura democrática presente no país, diversa daquela presente quando da efetivação do Decreto-Lei nº 667. Contudo, é importante que ressaltemos que este diploma legal não foi retirado de nosso ordenamento jurídico, podendo assim, a qualquer tempo, ter vigência e eficácia plena.

A estrutura organizacional, formulada segundo o Decreto Lei nº 667, apresenta uma formatação hierárquica que copia os quadros do Exército Brasileiro, faltando apenas o ultimo quadro: o dos Oficiais Gerais. Que foi suprimido da estrutura organizacional das polícias militares.

Dentro desta estrutura organizacional, presente no art. 8º, do referido decreto, a hierarquia nas polícias militares é composta por: Oficiais de Polícia, que apresenta os seguintes níveis hierárquicos: Coronel, Tenente-Coronel, Major, Capitão, 1º Tenente, 2º Tenente; Praças Especiais de Polícia, sendo composto por: Aspirante a Oficial, Alunos da Escola de Formação de Oficiais de Polícia; e Praças de Polícia, estrutura composta pelos seguintes níveis hierárquicos: Subtenente, 1º Sargento, 2º Sargento, 3º Sargento, Cabo e Soldado.

Ao analisarmos este pressuposto legal, podemos concluir que, além da vinculação legal das policias militares ao Exército Brasileiro, que se explicita de forma direta na legislação apresentada, podemos inferir de forma tácita esta subordinação.

Pois é fato que as polícias militares são instituições pautadas na hierarquia e disciplina e seus quadros são formados de modo a que se explicita uma vinculação de superioridade e subordinação sucessiva.

Com o estudo específico do Decreto-Lei nº 667, que reorganiza as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares dos Estados e dos Territórios, análise essa que possui seu foco específico na estruturação da Carreira Policial Militar.

Vemos que a Lei nº 8.033, passa a estipular de forma direta a organização da carreira da Polícia Militar do Estado de Goiás, sendo que esta regulamentação apresenta a estruturação de círculos hierárquicos, dentro da Polícia Militar, que passa a ser delimitada da seguinte forma: Círculo de Oficiais Superiores, Círculo de Oficiais Intermediários, Círculo de Oficiais Subalternos, Círculo de Praças e Círculo de Praças Especiais.

A estrutura constante na Lei nº 8.033, apresenta a mesma estipulação e delimitação da preconizada pelo Decreto Lei nº 667, no que se refere aos níveis hierárquicos e denominação dada a cada posto, fato que pode ser observado pela análise comparativa dos dois pressupostos legais, que foram apresentados.

Devido à vinculação legal e histórica das Polícias Militares do Brasil ao Exército Brasileiro, vemos que a estipulação da carreira policial militar em seus diversos níveis hierárquicos, em sua estruturação de postos, em seus níveis de atribuição de competência, vinculada aos postos hierárquicos, possui sua existência anterior a do próprio Decreto Lei nº 667 de 02 de Julho de 1969.

Fato que também é presente para delimitarmos a carreira da Polícia Militar do Estado de Goiás, que historicamente se subdivide em dois níveis, oficiais e praças. Níveis que apresentam missões distintas: um de coordenação e fiscalização, outro de execução.

Esta estruturação precede o Decreto-Lei nº 667, e a Lei 8.033, ligando-se às origens históricas do nascimento da Polícia Militar.

Fato que teve sua origem com a vinda da família real para o Brasil em 1808. Com a transformação da colônia em sede do poder monárquico, houve a necessidade de adaptar instituições já experimentadas em Lisboa.

O príncipe regente cria, assim, no Rio de Janeiro, uma Intendência Geral de Polícia, órgão administrativo com poderes judiciais e encarregados em um amplo leque de tarefas na administração da cidade. Como a Intendência não dispunha de pessoal para fazer valer suas determinações, foi estabelecida a Divisão Militar da Guarda Real da Polícia, corpo estruturado à semelhança do Exército, mas tendo como principal função atender às ordens do intendente na manutenção do sossego público.

Dessa Divisão Militar da Guarda Real da Polícia, é que evidenciamos o nascimento do que viria a ser as Polícias Militares, que possuem, como foi demonstrado, uma estruturação enquanto carreira militar, anteriores à estipulação do Decreto-Lei nº 667, e da Lei nº 8.033.

1.4 O PERFIL PROFISSIONAL DA PMGO DENTRO DO CONTEXTO DA CARREIRA MILITAR

Em uma análise específica desta monografia, evidenciamos até o presente momento o estudo sobre a carreira dentro da literatura, a vinculação das Polícias Militares ao Exército Brasileiro e a estruturação da carreira policial militar, conforme a legislação vigente.

Dentro deste tema, para que este estudo possa ter bases seguras para a análise específica da proposta de Carreira Única, na Polícia Militar do Estado de Goiás, é importante que estudemos a Portaria nº 23/2008-PM/1, que define conceitos, missões e atribuições da PMGO, bem como o perfil profissional do Curso de Formação de Oficiais (CFO) e Curso de Formação de Praças (CFP) (POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS, 2008).

Na definição de Sanches e Souza (2008), em monografia apresentada junto ao CAPM, vemos a seguinte definição sobre perfil profissional:

Entende-se por perfil profissional o delineamento conciso dos atributos morais, culturais, psicológicos e fisiológicos que o profissional deve possuir, ou vir a possuir para o desempenho satisfatório do cargo, além de servir de para descrever as atribuições e as competências inerentes às funções a serem exercidas. (SANCHES; SOUZA, 2008, p. 20).

Sendo assim, este diploma legal não só delimita missões a serem cumpridas pelo militar que ingressa na carreira militar, dentro da Polícia Militar do Estado de Goiás, como também delimita uma série de pré-requisitos, que são essenciais ao indivíduo que se candidata a ocupar vaga dentro de seus quadros.

Desta forma, para esta modelagem institucional, que foi preconizada pela Portaria nº 23/2008-PM/1, constatamos que em seu art. 1º, a mesma define os conceitos relacionados à Polícia Militar, estipulando assim definições que vão de Polícia Ostensiva, passando por Policiamento Ostensivo e encerrando em seu inciso X do art. 1º, com a estipulação regulamentar do tema Polícia Militar e Segurança Pública (POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS, 2008).

É importante que notemos que todas as delimitações efetuadas por este artigo, apresentam como fundamentação legal a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, sendo que em seu escopo encontra-se o desejo da execução das atividades ligadas à Polícia Ostensiva.

Missão primordial das polícias militares como podemos constatar na redação estrita do art. 1º da Portaria nº 23/2008-PM/1, que define os conceitos relacionados à Polícia Militar, estabelecendo que Polícia Ostensiva é o amplo exercício do Poder de Polícia Ostensiva executado de forma exclusiva pela instituição Policial Militar.

Para que esta missão possa ser bem cumprida, necessário se faz que a instituição saiba quais são suas atribuições; e que seus agentes, que irão movimentar a corporação, possam entender quais são seus limites no momento em que irão atender aos objetivos necessários ao exercício do Poder de Polícia Ostensivo.

Desta forma, dentro deste diploma legal, verificamos que, no art. 2º da Portaria nº 23/2008-PM/1, temos a delimitação legal das atribuições constitucionais da Polícia Militar, atribuições que são vitais em cada um dos níveis de atuação institucional, seja ele de oficial ou de praça, para a consecução da preservação da ordem pública.

Para isto, verificamos que as atividades a serem desenvolvidas passam por executar o policiamento ostensivo fiscalizando o ambiente social, de forma a prevenir ou neutralizar os fatores de risco que possam comprometer a ordem pública.

Atividade essa que se torna essencial à consecução do objetivo traçado pela Constituição da República Federativa do Brasil, sendo esse o da Preservação da Ordem Pública pela PMGO. Nesse mesmo sentido, constata-se que o art. 2º da Portaria nº 23/2008-PM/1 também estabelece outras ações a serem adotadas, dentro do Perfil Profissiográfico, como por exemplo: executar o policiamento ostensivo; receber o prévio aviso da realização de eventos públicos; planejar, coordenar, dirigir e executar as ações de Polícia Ostensiva; realizar ações de prevenção e repressão imediata dos ilícitos penais e infrações administrativas; atuar de maneira preventiva e repressiva, em locais ou áreas específicas onde ocorra a perturbação da ordem pública; executar o policiamento ostensivo ambiental; de trânsito; proceder à apuração das infrações penais militares que envolvam seus membros; realizar ações de inteligência destinadas a prevenir a criminalidade e a instrumentar o exercício da Polícia Ostensiva e da preservação da ordem pública; garantir a segurança de dignitários; desenvolver os princípios morais, cívicos e militares de seu efetivo.

Neste contexto, com a definição da missão a ser exercida pela instituição, falta apenas a definição dos parâmetros legais para a atuação de seus agentes, fato este que pode ser evidenciado dentro deste diploma legal ao lermos a descrição dos artigos 3º e 4º, que em sua redação apresentam, respectivamente: As Competências do Chefe de Polícia Ostensiva e as Competências do Agente de Polícia Ostensiva.

Ao analisarmos estes artigos, constatamos que este diploma legal, para a correta execução da missão preconizada pelo mesmo, sendo este o exercício das atividades de Polícia Ostensiva, estipulou uma delimitação em dois níveis distintos: um nível para o Chefe de Polícia Ostensiva e outro para o Agente de Polícia Ostensiva.

Desta forma, independente das competências, traçadas de forma específica por estes dois artigos, dentro da Portaria nº 23/2008-PM/1, é inegável a vinculação deste diploma legal ao Decreto Lei nº 667, e a Lei nº 8.033.

Pois constatamos que a Portaria nº 23/2008-PM/1 vem como uma espécie normativa, complementar estes dois diplomas legais. Fato que se evidencia na mediada em que, tanto o Decreto Lei nº 667, quanto a Lei nº 8.033, delimitam dois círculos básicos dentro da hierarquia Policial Militar, sendo este o de oficial e o de praças.

Ideal este compartilhado pela Portaria nº 23/2008-PM/1, que também cria uma competência vinculada estritamente à atuação do Oficial, como Chefe de Polícia Ostensiva, e outra competência ligada às Praças, como Agente de Polícia Ostensiva.

Ao nos depararmos com este fato, constatamos que o estudo desta portaria não é importante apenas para o correto entendimento, dentro da Polícia Militar do Estado de Goiás, da aplicação do Decreto Lei nº 667 e da Lei nº 8.033. Ele se torna importante também para que entendamos os objetivos a serem alcançados pela estruturação da Carreira Policial Militar, dentro da PMGO.

Pois a Portaria nº 23/2008-PM/1 apresenta, em seus artigos 6º e 7º, um rol de qualidades as quais devem fazer parte da delimitação do Perfil Profissiográfico, como características psicológicas requeridas para o Curso de Formação de Oficiais (CFO) e para o Curso de Formação de Praças (CFP).

Neste contexto, ao estudarmos de forma detalhada o art. 6º da Portaria nº 23/2008-PM/1, constatamos que o Perfil Profissiográfico, exigido para o Curso de Formação de Oficiais, apresenta um rol de dezenove adjetivações, que devem fazer

parte do perfil psicológico do indivíduo que se candidata a este curso.

Ao analisarmos o art. 7º, da Portaria nº 23/2008-PM/1, que define o Perfil Profissiográfico com características psicológicas, requeridas para o Curso de Formação de Praças, constatamos que este apresenta um rol com dezoito características psicológicas, que devem compor a personalidade deste militar.

Comparando os artigos 6º e 7º da Portaria nº 23/2008-PM/1, constatamos que as características psicológicas requeridas para os Cursos de Formação de Oficiais e de Praças, apresentam dezoito pontos de convergência, que são inerentes às duas carreiras: adaptabilidade e flexibilidade, atenção concentrada no nível médio superior a superior, capacidade de comunicação, capacidade de percepção e julgamento, controle da agressividade, controle da impulsividade, controle emocional, coordenação motora, disciplina, ética nas relações, iniciativa e responsabilidade, liderança, memória auditiva e visual no nível médio superior a superior, raciocínio lógico no nível médio superior a superior, resiliência, resistência a fadiga, resistência a frustração, sociabilidade.

Desses adjetivos, constantes nos artigos 6º e 7º, da Portaria nº 23/2008-PM/1, apenas um apresenta-se como prerrogativa exclusiva do Perfil Profissiográfico do CFO, sendo este a capacidade de persuasão. Que se define como sendo a capacidade bem desenvolvida de oratória e persuasão, tendo facilidade de argumentação e transmissão de ideias.

Nesse contexto, evidenciamos uma diferenciação a qual tem por base uma análise valorativa e não quantitativa, que se vinculam ao cumprimento das atividades de Polícia Ostensiva em seus níveis estratégicos e operacionais.

Elemento estes, vitais, ao entendimento do que vem a ser o interesse institucional para o indivíduo que percorre a tradicional carreira militar dentro da estipulação legal dada pela legislação.

Se de um lado temos uma linha de perfil psicológico ligada a características mais voltadas ao planejamento e fiscalização, ações estas inerentes ao quadro de oficiais; por outro, temos o desenvolvimento de características psicológicas voltadas para elementos de execução, atitudes estas que se incorporam ao quadro de Praças.

É fundamental que deixemos claro que a lógica da Portaria nº 23/2008-PM/1, define conceitos, missões e atribuições da PMGO, bem como o perfil profissiográfico do CFO e CFP, fundamenta-se em um contexto de carreira, na qual

os ciclos hierárquicos são distintos.

Sendo assim, a Portaria nº 23/2008-PM/1, se estabelece em um contexto de carreira que apresenta dois níveis distintos, Oficiais e Praças, separados não só na delimitação de suas missões, mas também na forma de ocupação de seus quadros, sejam estes através do concurso para o CFO ou para o CFP. Estrutura esta que é distinta da ideia de uma Carreira Única para a Polícia Militar do Estado de Goiás.

2 A 1ª CONFERÊNCIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA E O SURGIMENTO DA IDEIA DE CARREIRA ÚNICA NAS POLÍCIAS MILITARES DO BRASIL

A 1ª Conferência Nacional de Segurança Pública (CONSEG), realizada dos dias 27 a 30 de agosto do ano 2009, no Centro de Eventos Ulisses Guimarães, em Brasília, foi um projeto proposto pelo Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (PRONASCI) que veio com o intuito de abrir diálogo com os mais diversos segmentos da sociedade brasileira sobre o tema da segurança pública em âmbito nacional.

Para tanto, congregaram-se diversas ações ao longo de todo o processo que culminou com o evento nacional, onde foram construídos os princípios e diretrizes orientadoras da política nacional de segurança pública, através de sete eixos temáticos que nortearam o debate, sendo: Eixo 1 – Gestão democrática: controle social e externo, integração e federalismo; Eixo 2 – Financiamento e gestão da política pública de segurança; Eixo 3 – Valorização profissional e otimização das condições de trabalho; Eixo 4 – Repressão qualificada da criminalidade; Eixo 5 – Prevenção social do crime e das violências e construção da cultura de paz; Eixo 6 – Diretrizes para o Sistema Penitenciário, e Eixo 7 – Diretrizes para o Sistema de Prevenção, Atendimento Emergenciais e Acidentes (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2009).

A 1ª CONSEG foi marcada pelo caráter inovador, sobretudo, no fato de que pela primeira vez foram criadas condições para um amplo debate e troca de experiências entre gestores, trabalhadores da segurança pública e segmentos sociais, sendo considerada uma verdadeira possibilidade de se estabelecer uma política de Estado na área de segurança, permanente e contínua, se contrapondo a

uma política de governo.

Dentro dessa conferência evidenciou-se a formulação de propostas, as quais se constituem em uma linha norteadora para a efetivação de políticas públicas no âmbito da segurança pública.

Propostas que visam garantir a participação da sociedade civil em todas as instâncias da gestão de políticas públicas, através de conselhos, conferências, fóruns e ouvidorias. Fazendo a sociedade buscar uma ação proativa no enfrentamento dos problemas que afligem a comunidade. Fato que pode ser evidenciado dentro da municipalidade com a instituição dos Conselhos de Segurança (CONSEGS), nos municípios, que dentro dos bairros em um município trazem a discussão e a busca de soluções para os problemas da comunidade para perto do cidadão.

Vemos a necessidade de se definir constitucionalmente o papel e atribuições do município no tocante à segurança pública. Fomentando a criação de incentivos e fortalecendo todos os municípios para que implantem, executem e avaliem as políticas de Segurança Pública por meio da criação de Conselhos e Secretarias de Segurança Pública para a elaboração de planos municipais.

Dessa forma, vemos que o objetivo do adimplemento dessa ação visa atender à premissa estabelecida pelo art. 144, da Constituição da República Federativa do Brasil, que define que a Segurança Pública é dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, sendo exercida para a preservação da ordem pública, para a preservação da incolumidade das pessoas e do patrimônio.

Para atingir esse objetivo, de forma específica, a 1ª Conferência Nacional de Segurança Pública definiu como meta reestruturar o Conselho Nacional de Segurança Pública e reformular os conselhos estaduais e municipais. Para que com estas ações possam eleger seus membros bienalmente, por meio de conferências e fóruns nos quais haja plena participação social; adequar suas ações às realidades locais e regionais.

No que tange ao Sistema de Segurança Pública, a referida conferência, propôs a implantação de um Sistema Único de Segurança Pública, que reforme as estruturas, respeite os pactos federativos, considere os municípios como autônomos e independentes e que integre as ações das Forças de Segurança Pública, Bombeiros, Defesa Civil, Meio Ambiente e Urgências Médicas.

Evidenciamos uma tendência de municipalizar a segurança pública e os

recursos públicos destinados exclusivamente à manutenção de equipamentos utilizados na promoção de segurança pública.

Nessa mesma vertente, num primeiro momento temos a valorização do profissional de segurança pública, constatamos também o objetivo de promoção de reformas estruturais no modelo de segurança pública. Para que: as atividades policiais tenham as mesmas garantias institucionais do Ministério Público e da Magistratura; havendo o reconhecimento da carreira jurídica para o cargo de Delegado, assegurando assim as prerrogativas da inamovibilidade, vitaliciedade e irredutibilidade de vencimentos.

Reformas essas que passariam pela estruturação dos órgãos policiais federais e estaduais para atuarem em ciclo completo de polícia, no qual haveria a delimitação de competências para cada instituição de acordo com a gravidade do delito, sem prejuízo das atribuições específicas de cada uma.

Essas modificações atingiriam também as Polícias Militares, que seriam reestruturadas e unificadas, em uma instituição única, com as Polícias Cíveis, integrando as Guardas Municipais e desmembrando o Corpo de Bombeiros para exercer funções de policiamento ostensivo e investigativo, com sistemas de informação interligados entre os Estados e União.

Dentro deste contexto de unificação e descentralização da segurança pública, torna-se necessária, segundo os objetivos traçados pela conferência, a criação de um Ministério da Segurança Pública com a responsabilidade de promover reformas político-administrativas dos órgãos de segurança, adequando estes órgãos aos objetivos traçados pela 1ª CONSEG.

Com essa reestruturação, que na realidade cria um novo Sistema de Segurança Pública, evidencia-se a transição das atividades de Segurança Pública para uma esfera eminentemente civil, com a desmilitarização das Polícias Militares e a consequente não utilização do Código Penal Militar, garantindo assim a possibilidade de livre associação sindical e direito de greve a esses profissionais, bandeiras defendidas nesse evento.

No que tange aos investimentos a 1ª CONSEG apresentou como proposta determinar, aprimorar e fazer cumprir o percentual de valores destinados a investimentos e manutenção da segurança por meio das seguintes ações: padronizar um piso mínimo nacional; reservar 30% dos recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública para gestão exclusiva dos municípios; destinar verba

carimbada para investimento em sistema de atendimento a emergências; destinar um percentual mínimo orçamentário a ser aplicado anualmente na política de segurança pública; utilizar no mínimo 12% da receita estadual em ações e serviços de segurança pública; destinar 5% do orçamento municipal em segurança pública urbana; reversão para a polícia de 30% do valor arrecadado pelos serviços prestados.

2.1 OS REFLEXOS DA 1ª CONSEG PARA A SEGURANÇA PÚBLICA NO BRASIL

A 1ª Conferência Nacional de Segurança Pública foi um evento de grande envergadura, simbolizando o mais puro reflexo dos princípios democráticos em nosso país, contando com a participação de pessoas de todos os Estados da Federação, comparecendo indivíduos com diversas ideologias e pontos de vista sobre o assunto referente à segurança pública.

Observou-se a atuação firme, compromissada e até mesmo ousada de vários Oficiais e até Praças das Polícias Militares e Corpo de Bombeiros Militares que, de forma democrática, debateram e defenderam os interesses das suas Corporações e de seus integrantes, não sem antes considerar que o que interessava era o bem estar da população e a construção da paz social.

Como consequência direta da contextualização destes debates, verifica-se um conjunto de propostas visando promover reformas estruturais no modelo de segurança. Na esteira deste debate, constata-se o nascimento da ideia de uma carreira única nas polícias militares do Brasil.

Ideal que passou a ser um projeto de Política Pública capitaneada pelo Deputado Maj. Araújo, que não só efetuou Audiência Pública para discutir o tema, como formulou um anteprojeto de lei visando à regulamentação desta carreira única, como pode ser comprovado dentro desta monografia no documento contido em seu apêndice.

Neste mesmo contexto, vemos sugestões de carreira única contida na proposta do subtenente da PMGO Maurílio de Carvalho, que foi intitulada como Carreira Única Através do Conhecimento, tendo os seguintes objetivos:

Criar um plano de carreira única para a polícia militar que possa efetivamente dar oportunidades a todos os membros da instituição à progressão vertical e horizontal na carreira funcional;
 Valorizar os componentes da polícia militar e promover os seus Direitos Humanos;
 Buscar alcançar a excelência no serviço de segurança pública através da gestão de conhecimento científico e técnico-profissional;
 Melhorar a qualidade dos serviços que a polícia militar oferecem a sociedade;
 Criar um Plano de Cargos e Salários que seja proporcional com as funções e os cargos de todos os integrantes da Polícia Militar e que atenda no mínimo sua necessidade social (CARVALHO, 2011).

Com a reorganização da estrutura da Polícia Militar, Carvalho (2011) sugeriu que o nível hierárquico de Tenente Coronel será extinto, os níveis hierárquicos de 1º e 2º Tenente, e Sub Tenente, serão agrupados no nível de Tenente, os níveis hierárquicos de 1º, 2º, 3º Sargento e Cabo serão agrupados no nível de Sargento, conforme a Tabela abaixo:

Quadro 01: Reorganização dos Níveis Hierárquicos da PMGO

Tabela de Reorganização		
Carreira Atual	Transição	Carreira Única
Coronel		Coronel
Tenente Coronel		
Major		Major
Capitão		Capitão
1º Tenente		
2º Tenente		Tenente
Sub Tenente		
1º Sargento		
2º Sargento		Sargento
3º Sargento		
Cabo		
Soldado		Soldado

Fonte: Carvalho (2011).

Da análise da figura retro, podemos concluir que para haver a operacionalização de uma carreira única, torna-se fundamental a diminuição dos

níveis hierárquicos dentro da PMGO, tornando possível que estes níveis sejam galgados durante o período de vida profissional do militar.

Para que seja possível dar efetividade ao ideal preconizado pelo Deputado Major Araújo, em Audiência Pública, realizada na Assembleia Legislativa do Estado de Goiás em 2012, iniciou a discussão da efetivação de uma lei que reestruturasse a carreira na PMGO, fazendo assim com que o ingresso se desse no posto de Soldado e tivesse o fim desta no posto de Coronel PM.

3 ANÁLISE DO ANTEPROJETO DE LEI QUE PROPÕE A CRIAÇÃO DA CARREIRA ÚNICA

Analisando o anteprojeto de lei, proposto pelo Deputado Maj Araujo, que estabelece a criação de uma Carreira Única para a Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO) e para o Bombeiro Militar do Estado de Goiás (BMGO), ao estudarmos o referido diploma legal constata-se várias mudanças estruturais dentro das corporações reguladas pelas mesmas.

Nesse contexto, evidencia-se que na leitura do art. 1º do referido anteprojeto, que consta no anexo desta monografia, constatamos que o ingresso na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiro Militar é facultado a todos os brasileiros, sem distinção de qualquer natureza. Este ingresso efetiva-se mediante prévia aprovação em concurso público, fato exigido por lei para provimento em cargo efetivo. Concurso realizado segundo a lei nas modalidades de provas ou de provas e títulos.

Um fato marcante, na leitura do art. 1º, desse anteprojeto de lei é que, em seu parágrafo terceiro, constata-se que a inclusão se dará na graduação inicial de Soldado de 2ª Classe, momento em que o militar será matriculado no Curso de Formação de Soldado (CFSD) da Polícia Militar ou do Corpo de Bombeiros Militar.

Curso que possui duração mínima definida dentro do anteprojeto de lei de 01 (um) ano. Sendo ao término deste curso, o militar, caso seja aprovado, será promovido, por ato do respectivo Comandante Geral à graduação de Soldado de 1ª Classe do Quadro de Policiais Militares (QPM) ou do Quadro de Bombeiros Militares (QBM).

Constata-se, em decorrência direta dessa lei, que a matriz institucional tanto da Polícia Militar, quanto do Bombeiro Militar, passa a apresentar em sua estrutura organizacional apenas um quadro, o Quadro de Policiais Militares (QPM) e

o Quadro de Bombeiros Militares (QBM), respectivamente, substituindo-se assim a distinção entre um quadro de Oficiais e outro de Praças.

Dentro desses novos quadros, criados pelo anteprojeto de lei para a PMGO e BMGO, tendo por base a redação dada pelo art. 6, verifica-se que a estrutura hierárquica, que passa a vigorar para as instituições, apresenta os seguintes níveis: Coronel, Tenente Coronel, Major, Capitão, Tenente, Subtenente, Sargento, Cabo, Soldado de 1ª Classe e Soldado de 2ª Classe.

Sendo assim, o art. 6º do anteprojeto de lei trás sua primeira inovação, que é a supressão dos seguintes postos e graduações: 1º Tenente, 2º Tenente, Aspirante a Oficial, 1º Sargento, 2º Sargento e 3º Sargento, substituindo estes, apenas por Tenente e Sargento.

Fato que, como pode ser observado, resguardada as devidas proporções, incorpora a mesma ideia apresentada por Maurílio (2011), em artigo veiculado pela internet, de uma estrutura mais enxuta para uma modelagem institucional de carreira única a ser adotada pelas corporações.

Estabelecido assim, o ingresso do militar, sua formação e seu quadro, torna-se necessário que entendamos a forma com a qual o mesmo irá progredir em sua carreira, estabelecendo o fluxo a ser seguido, no decorrer de sua vida profissional.

Neste sentido, verificamos que o art. 7º do anteprojeto de lei assevera que as promoções serão efetuadas nas seguintes modalidades: merecimento, antiguidade, automática, por ato de bravura, por mérito excepcional, por ocasião de transferência para a reserva remunerada e *post mortem*.

Em casos extraordinários, decididos em processo judicial ou administrativo, o referido diploma legal prevê a possibilidade de promoção em ressarcimento de preterição.

Ao definir a possibilidade de uma promoção automática, o anteprojeto de lei define a mesma como uma valorização do policial militar ou do bombeiro militar. Quando o Soldado de 1ª Classe ou Cabo, possuírem mais de 10 (dez) anos de carreira nessa graduação, contando com relevantes serviços prestados, não podendo estar condenado por decisão transitada em julgado na esfera civil por improbidade administrativa ou na esfera penal pela prática de crime doloso. O militar, para fazer jus a esta promoção deve estar no bom comportamento.

Já a promoção automática, segundo a delimitação do parágrafo único do

art. 10, do anteprojeto de lei, somente será efetivada para os postos de Soldado de 1ª Classe e Cabo. Uma vez o militar sendo promovido nesta espécie de promoção, o mesmo não fará jus à ascensão aos demais níveis hierárquicos, ressalvado se implementar todos os requisitos inerente a cada nível.

Em outro ponto, observa-se que a promoção por mérito excepcional tem por escopo reconhecer o trabalho desenvolvido pelo policial militar ou bombeiro militar que detenha conhecimentos técnicos e científicos de caráter impar e incomum no âmbito de sua respectiva corporação e ainda, que não seja objeto de curso, estágio e/ou instrução, oferecidos pelo Estado.

Sendo assim, constata-se que esta promoção visa a contemplar o esforço e investimento individual em prol da melhor qualificação profissional, que no contexto atual de nossa corporação é um indicador, não avaliada pelo sistema de promoção. Contudo, dentro da lógica estabelecida pelo anteprojeto de lei, evidenciamos que somente poderá ser contemplado por esta modalidade de promoção uma única vez em sua carreira.

Surgem, assim, como foi demonstrado, 02 (duas) novas modalidades de promoções na PMGO: a promoção automática e a promoção por mérito excepcional. A primeira é uma forma de agraciar o policial militar que conta com mais de 10 (dez) anos de serviços prestados na carreira de soldado e com o mesmo período na graduação de cabo, e que esteja no mínimo no bom comportamento e não esteja envolvido com problemas judiciais.

A segunda modalidade denominada, por ser uma inovação na PMGO, verificamos que a mesma necessita de maiores delimitações, quanto seus critérios de aplicação.

Pois a lei deixa dúvidas quanto à sua concretização, não explicando se essa promoção é requerida pelo policial a ser promovido ou se é proposta por alguma autoridade que é sabedora do mérito do militar.

No que tange às promoções por antiguidade e merecimento, constatamos que, dentro do anteprojeto de lei, as mesmas obedecerão às seguintes proporções: para as vagas de praças, Tenente, Capitão, 02 (duas) vagas por merecimento e 01 (uma) por antiguidade; para as vagas de Major, Tenente Coronel e Coronel, 03 (três) vagas por merecimento e 01 (uma) por antiguidade.

A Polícia Militar está estruturada tendo por base a disciplina e a hierarquia de seus integrantes. Para tanto, policiais militares mais experientes e com mais

tempo de caserna é possuidor de algumas prerrogativas em detrimento dos militares com menos tempo de efetivo serviço. Entre pares, sempre o policial militar mais antigo é o responsável e comanda o grupo ao qual está inserido.

Essa tradição deu origem ao vetusto adágio militar que diz que, na PM, antiguidade é posto. Essa lógica serve de consolo para o policial mais moderno de hoje que tem que obedecer, pois ele tem a certeza de que amanhã, quando for o mais antigo irá gozar das mesmas prerrogativas.

Na estrutura militar, quando a promoção por merecimento disponibiliza um número maior de vagas em detrimento das vagas por antiguidade, gera incerteza e frustração para a tropa, pois o policial mais moderno de hoje não sabe se será o mais antigo de amanhã.

Constatamos, mediante a análise do anteprojeto de lei da carreira única, que o mesmo não inovou nesse quesito e até criou mais vagas de merecimento em relação às vagas de antiguidade, desrespeitando os direitos dos mais antigos.

Reforçando esse pensamento, destacamos que conforme Lei nº 2.016/03 de autoria do deputado Alberto Fraga (PTB - DF), a Polícia Militar do Distrito Federal passou a ter somente promoções por antiguidade, à exceção da promoção do posto de tenente-coronel para coronel, onde aí está prevista também a promoção por merecimento.

Com o objetivo da melhor compreensão do disposto no anteprojeto de lei sobre o tema, promoção por merecimento, passaremos a analisar os requisitos formulados por este diploma legal para regular esta espécie de promoção.

Sendo assim, verificamos que, no art. 16 do referido anteprojeto de lei, na graduação de Cabo, o militar deve ter tempo mínimo de 04 (quatro) anos de efetivo serviço como Soldado de 1ª Classe, possuir curso de especialização *lato sensu* em área de interesse da corporação a que pertencer o militar, estar aprovado e classificado dentro do número total de vagas em processo seletivo para ingresso no Curso de Formação de Cabos, curso esse que terá duração mínima de 04 (quatro) meses.

Para a promoção por merecimento à graduação de Sargento, o militar deverá, segundo a estipulação dada pelo art. 17 do anteprojeto de lei que define a Carreira Única, possuir mínimo de 02 (dois) anos de efetivo serviço na graduação de Cabo, possuir curso de especialização *lato sensu* em área de interesse da corporação a que pertencer o militar, estar aprovado e classificado dentro do número

total de vagas em processo seletivo para ingresso no Curso de Formação de Sargento, curso esse que terá duração mínima de 06 (seis) meses.

Quanto à promoção na graduação de Subtenente PM, o militar deve ter como pré-requisitos, mínimo de 04 (quatro) anos de efetivo serviço como Sargento, aprovação e classificação, dentro do número total de vagas, em processo seletivo realizado pela Polícia Militar ou pelo Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso, para ingresso no Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS), com duração máxima de 06 (seis) meses e grade curricular definida pelo respectivo Comandante Geral, bem como aprovação no mencionado curso.

No que diz respeito à promoção ao posto de Tenente, verificamos que a mesma apresenta como elemento essencial ter o militar 02 (dois) anos de efetivo serviço da graduação de Subtenente, ser portador de diploma de curso superior de Bacharelado em Direito, expedido por estabelecimento de ensino superior reconhecido pelo órgão federal competente, além de ser aprovado no CFO, curso esse que terá duração mínima de 01 (um) ano.

Para a progressão na carreira, com a promoção ao posto de Capitão, o militar deverá ter 04 (quatro) anos no posto de Tenente, ter aprovação e classificação, dentro do número total de vagas, em processo seletivo realizado pela Polícia Militar ou pelo Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso.

Evidencia-se neste ponto uma distinção entre o anteprojeto de lei e a estrutura atual da PMGO, pois a partir deste ponto, o militar dentro deste anteprojeto de lei se submete a um processo seletivo, que este diploma legal não explicita se é de prova ou de prova e títulos ou outra modalidade de seleção.

Quanto à promoção ao posto de Major, esta se dará com o interstício mínimo de 03 (três) anos no posto de Capitão, momento em que o militar deverá ser aprovado e classificado, dentro do número total de vagas, em processo seletivo realizado pela Polícia Militar ou pelo Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso, para ingresso no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO), com duração de 01 (um) ano, realizado na modalidade mestrado profissional, mediante instrumento formal de ajuste entre o Estado de Goiás e instituições públicas ou privadas de ensino superior, bem como aprovação no mencionado curso.

Quanto à promoção por merecimento ao posto de Tenente Coronel, esta se dará com no mínimo de 03 (três) anos do militar no posto de Major e aprovação e classificação, dentro do número total de vagas, em processo seletivo realizado pela

Polícia Militar ou pelo Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso.

Em última análise, para a promoção por merecimento ao posto de Coronel, o militar estadual, deverá apresentar interstício mínimo de 03 (três) anos no posto de Tenente Coronel, ser aprovado e classificado, dentro do número total de vagas, em processo seletivo realizado pela Polícia Militar ou pelo Corpo de Bombeiros Militar, para o ingresso no Curso Superior de Polícia Militar (CSPM) ou Curso Superior de Bombeiro Militar (CSBM), conforme o caso, com duração de 01 (um) ano, realizado na Polícia Militar ou no Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás, na modalidade doutorado, mediante instrumento formal de ajuste entre o Estado de Goiás e instituições públicas ou privadas de ensino superior, bem como aprovação no respectivo curso.

Verifica-se que o texto do anteprojeto de lei da carreira única em Goiás, apresentando as formas e condições que possibilita o soldado da PMGO ir galgando graduações e postos durante sua carreira, até chegar ao posto máximo da corporação, coronel PM, deixa subentendido que é possível a um militar entrar como Soldado na PM de Goiás e chegar ao posto de Coronel.

Ao analisarmos de forma mais apurada o que está escrito no anteprojeto de lei, verifica-se que, na prática, essa assertiva não é totalmente procedente, pois o militar teria que cumprir todos os requisitos da lei, cumprindo todos os interstícios estipulados e sendo aprovado nos processos seletivos sem nunca obter uma única reprovação e mesmo assim, só chegaria ao posto de Coronel PM aos 29 anos e 6 meses de serviço ativo, restando-lhe apenas mais 6 meses para cumprir seus 30 anos de efetivo serviço.

Quadro 02: Tempo necessário para galgar postos dentro da Carreira Única

GRAU HIERÁRQUICO	EVENTO OBRIGATÓRIO	TEMPO	SOMATÓRIO DOS TEMPOS
Aluno soldado	Curso	1 ano	1 ano
Soldado	Interstício	4 anos	5 anos
Cabo	Interstício	2 anos	7 anos
Sargento	Interstício	4 anos	11 anos
Sargento (CAS)	Curso	6 meses	11 anos e seis meses
Subtenente	Interstício	2 anos	13 anos e seis meses
CFO	Curso	1 ano	14 anos e seis meses
Tenente	Interstício	4 anos	18 anos e seis meses
Capitão	Interstício	3 anos	21 anos e seis meses
Capitão (CAO)	Curso	1 ano	22 anos e seis meses
Major	Interstício	3 anos	25 anos e seis meses
Tenente Coronel	Interstício	3 anos	28 anos e seis meses
Tenente Coronel (CSPM)	Curso	1 ano	29 anos e seis meses
Coronel	-	-	Restando seis meses para completar 30 anos de efetivo de serviço.

Fonte: Araújo (2011).

Conforme verificado no almanaque dos oficiais e das praças da PMGO, atualmente o efetivo da corporação é de 12.104 (doze mil cento e quatro) policiais militares combatentes (QOPM, QOAPM e QPPM) em serviço ativo. Caso seja aprovada a lei de carreira única na PMGO, a previsão do efetivo passaria para 15.577 (quinze mil quinhentos e setenta e sete) policiais em 1º de janeiro de 2013.

Surgiriam aproximadamente 3.273 (três mil duzentas e setenta e três) vagas, de imediato, mas perderíamos um alto quantitativo de executores, deixando de existir uma proporção adequada entre os níveis de gestão, fiscalização e execução.

Proporção que se estabelece na medida em que temos que ter uma decorrente correlação entre os níveis estratégico, tático e operacional. Sendo que o menor número de vagas, em uma estrutura piramidal como a PMGO, encontra-se ocupado pelo nível gerencial, apresentando uma porção intermediária a qual se refere ao nível tático, responsável pela transmissão e acompanhamento dos planejamentos efetuados no nível estratégico e o maior número de vagas encontra-

se no nível operacional, que é o nível de execução das metas estabelecidas no nível estratégico.

Essa proporção demonstra uma estrutura piramidal, verticalizada, capaz de atender os objetivos da instituição.

Contudo, a inversão desta proporção, fazendo com que o nível estratégico e tático apresente maior efetivo que o operacional, representa um risco para a instituição, pois faz com que a mesma seja capaz de planejar e incapaz de executar sua missão institucional, pela simples falta de indivíduos no nível operacional.

Tabela 01: Proporção entre os níveis Estratégico, Tático e Operacional

Atualmente			Previsão para janeiro de 2013		
Posto/Grad	Efetiv	Percentua	Posto/Grad	Efetiv	Percentua
Oficiais (Estratégico/Tático)	901	7,45%	Oficiais (Estratégico/Tático)	1.484	9,53%
St e Sgt (Operacional)	3.277	27,07%	St e Sgt (Operacional)	4.417	28,35%
Cb e Sd (Operacional)	7.926	65,48%	Cb e Sd (Operacional)	9.676	62,12%
Total	12.104	100%	Total	15.577	100%

Fonte: Araújo (2011).

Percebemos que, conforme apresentado na planilha acima, um novo estudo deveria ser feito para reestruturar os quantitativos de oficiais e praças, lembrando ainda que a aprovação da carreira única em Goiás necessitaria de forma urgente da abertura de concurso público para soldado PM com um número de vagas condizente com os claros apresentados na corporação.

4 IMPACTO DA CARREIRA ÚNICA DENTRO DA ESTRUTURA ATUAL DA PMGO: VIABILIDADE E CONSEQUÊNCIAS

Com a aprovação da carreira única na Polícia Militar goiana, haveria muitas mudanças estruturais dentro da PMGO, que seriam mais prejudiciais que benéficas, pois a carreira única contradiz o estudo do perfil profissiográfico que valora qualitativamente de maneira distinta os atributos psicológicos e comportamentais entre oficiais e praças.

A carreira única inviabilizaria o ingresso na corporação de jovens bacharéis em direito, possuidores de vasta gama de conhecimentos jurídicos, pessoas jovens e idealistas, que almejam abraçar a carreira miliciana de forma orgulhosa, ostentando a digna patente de cadete PM.

É fato que a vigência de uma Carreira Única inviabiliza, também, a possibilidade de que ocupantes do ciclo das praças, nas graduações de Soldado, Cabo, 3º Sargento, 2º Sargento e 1º Sargento, que sejam bacharéis em Direito, venham a concorrer para o CFO.

E vemos que esse modelo milenar de recrutar e moldar jovens para trilhar a valorosa carreira do oficialato ocorre não só na PMGO, mas também em todas as polícias militares do Brasil e nas três forças que integram as nossas Forças Armadas: Exército, Marinha e Aeronáutica.

Outro fator de relevância que destacamos, caso aprovem a lei de carreira única em Goiás, é o distanciamento da divisão ideal de nosso efetivo. Pois em um primeiro momento, teríamos um aumento significativo de profissionais no nível estratégico, reduzindo assim a capacidade de implementação operacional da PMGO.

Além de criar uma estrutura frustrante, dentro da carreira na PMGO, pois todo o efetivo ativo da corporação estaria concorrendo por poucas vagas para os postos de nível estratégico da corporação.

Constata-se, também que com a aprovação da carreira única ficaria até mais difícil ao soldado da PM se tornar coronel, pois no modelo atual, basta o militar cursar por 5 anos o curso de direito e ser aprovado no CFO e com mais dois anos de curso de formação de oficiais, chegaria ao oficialato, totalizando 7 anos, ao contrário de ter que passar pelas graduações de soldado, cabo, sargento e subtenente e ao final dessa jornada ter que ser possuidor do curso de direito para poder prestar o novo CFO, totalizando então, um tempo de aproximadamente 13 anos e meio até ingressar no oficialato.

Seguindo nessa mesma linha de raciocínio, percebemos que a notícia de uma carreira única na Polícia Militar de Goiás gerou uma falsa expectativa em toda a tropa que ainda não conhece as minúcias do anteprojeto de lei da carreira única e hoje, de forma ilusória, acreditam que todo soldado da PM vai chegar ao posto de coronel no término de suas carreiras.

Por fim, verificamos que a aprovação da carreira única em Goiás geraria, em um primeiro momento, promoções imediatas a todos os postos e graduações da PMGO, fator que agradaria de maneira imediata os policiais da ativa. Mas que poderia trazer um impacto prejudicial no futuro, a exemplo da insatisfação daqueles que almejavam chegar ao posto maior da instituição e se decepcionariam após perceberem que esse fato seria impossível, dentro da estrutura preconizada pelo anteprojeto de lei.

CONCLUSÃO

Com essa monografia, constata-se que a Conferência Nacional de Segurança Pública (1ª CONSEG), foi um grande e importante evento realizado no ano de 2009 na nossa capital federal, Brasília, onde reuniram representantes de todas as Policiais Militares e Cíveis do Brasil, Bombeiros Militares, Guardas Municipais, empresários, políticos e diversas autoridades e entidades da nossa sociedade.

Todos esses atores sociais, reunidos com o intuito de aplicar o método denominado *brainstorming* (tempestade de ideias) para que com esse fórum de discussão, possam utilizar das diferenças de seus pensamentos e ideias para chegar a um denominador comum, eficaz e com qualidade, gerando, assim, ideias inovadoras para a criação de vários projetos para melhorar a segurança pública em nosso país.

Como comumente ocorre com o método *brainstorming*, choveu ideias, umas boas e outras totalmente inaplicáveis, mas as ideias serviram de termômetro para aferir os anseios da sociedade para a obtenção de uma segurança pública melhor, bem como aferiu os anseios dos integrantes dos órgãos da segurança pública para poder melhorar o seu serviço prestado.

Dentre as ideias surgidas na conferência, estava a de uma carreira única nas Polícias Militares do Brasil, ideia logo aceita e previamente aprovada pelas praças das nossas polícias, resultando na expectativa de uma ascensão rápida e fácil na carreira policial militar e também na criação de diversos projetos com o intuito de criar essa lei inovadora da carreira única.

Em vários Estados brasileiros, a exemplo de Minas Gerais, Rondônia, Goiás, e Distrito Federal, dentre outros, foi cogitada a criação da carreira única em

suas polícias militares, provocando um verdadeiro alvoroço, principalmente nos fóruns de discussões da internet, onde também ocorreu um verdadeiro *brainstorming*, ou em outras palavras, uma legítima tempestade de ideias, com sugestões boas e outras absurdas para a criação da carreira única nas polícias militares do Brasil (DEPUTADO, 2011).

Depois de quase 03 (três) anos da realização da 1º CONSEG, constatamos que muito se discutiu sobre a implantação da carreira única nas polícias militares, porém em nenhum Estado brasileiro essa ideia prosperou. Vemos que o anteprojeto de lei da carreira única em Goiás está inacabado e com falhas perceptíveis que hoje inviabiliza a sua aprovação, necessitando de um estudo mais aprofundado sobre carreira, carreira policial e sobre alterações na estrutura que tragam não somente medidas simpáticas e populistas, mas medidas que realmente possam melhorar a Polícia Militar do Estado de Goiás.

Depois do estudo sobre o tema da Carreira Única na Polícia Militar do Estado de Goiás, em especial sobre o anteprojeto de lei que propõe sua criação na PMGO, temos a opinião desfavorável sobre a aplicação dessa proposta em Goiás e, por conseguinte, no Brasil.

O anteprojeto de lei apresenta uma falácia, ao alardear a premissa que na Carreira Única o militar galgará os postos de Soldado a Coronel. Contudo, como foi demonstrado, na melhor das hipóteses, o militar que for extremamente bem sucedido em sua carreira demorará vinte e nove anos e seis meses para atingir a patente de Coronel PM.

Desta forma, o tratamento dado à carreira militar, por este anteprojeto de lei, apenas aumenta ainda mais o público que irá concorrer às exíguas vagas, existentes para os cargos de nível estratégico da PMGO.

Na estrutura atual de seleção ao CFO da PMGO, o mesmo oportuniza a concorrência de praças, que uma vez aprovadas, passam a frequentar a escola de oficiais. Nesse contexto, tanto Soldados, quando Cabos, 3º Sargentos, 2º Sargentos e 1º Sargentos, podem concorrer a essas vagas.

Constata-se na análise estatística dos Cadetes, que atualmente cursam o CFO, no Comando da Academia de Polícia Militar, onde mais de 60% dos mesmos são oriundos do quadro de praças, conforme dados fornecidos pela Seção Técnica de Ensino do Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás.

Contudo, com a efetivação de uma Carreira Única, o ingresso no CFO seria privativo de Subtenente, elemento esse decorrente da consequência direta da aplicação de uma estrutura hierárquica, a qual estaria vinculada a Carreira Única.

Isso faria com que um militar somente pudesse frequentar o CFO com aproximadamente 14 (quatorze) anos e seis meses de serviço ativo, isto considerando que o mesmo fosse extremamente bem sucedido em sua carreira.

Com isso, vemos que o militar entraria para o exercício das atividades gerenciais da instituição em uma idade avançada, contrariando a estrutura presente em todas as demais instituições militares do país, as quais preferem que o primeiro posto do oficialato seja exercido por indivíduos jovens e tenazes, os quais querem ser autoridade, sendo esse inclusive o significado literal da palavra tenente, segundo definição do Dicionário de Língua Portuguesa Aurélio.

Em última análise, constatamos a inaplicabilidade da ideia de Carreira Única, nos moldes apresentados pelo anteprojeto de lei em uma instituição tradicional como a Polícia Militar do Estado de Goiás. Contudo, necessário se faz que busquemos novas maneiras, técnicas, eficientes e eficazes para gerir o fluxo da carreira militar, buscando assim a satisfação do público interno, fato esse que poderá representar uma melhor prestação da atividade de Segurança Pública à Comunidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APPOLINÁRIO, F. **Metodologia da ciência filosófica e prática da pesquisa**. São Paulo: Pioneira, 2004.

ARAÚJO, J.A.; **Anteprojeto de lei que dispõe sobre a carreira dos militares do Estado de Goiás e dá outras providências**. Goiás, 2011.

BARROS, A.J.; LEHFELD, P. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Macros, 2000.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 667, de 02 de julho de 1969**. Reorganiza as polícias militares e corpos de bombeiros militares, dos Estados, dos Territórios e do Distrito Federal e dá outras providências. São Paulo, 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 04 maio 2012.

_____. **Decreto n. 88.777, de 30 de setembro de 1983**. Aprova o regulamento para as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares (R-200). São Paulo, 1996. Disponível em: <http://www6.senado.gov.br/sicon/ExecutaPesquisaBasica.action>. Acesso em: 02 de março de 2012.

CARVALHO, M. **Sugestão de Carreira Única para as Polícias Militares do Brasil**. [s. l.] 2011, Disponível em < <http://www2.forumseguranca.org.br/content/sugest%c3%A3o-de-carreira-%C3%BAnica-para-policias-militares-do-brasil>>. Acesso em 13 de abr. de 2012

DA MATTA, R. **Carnavais, malandros e heróis: para uma sociologia do dilema brasileiro**. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

DEPUTADO quer possibilitar que soldado chegue a coronel na PMGO, governador de Goiás diz apoiar projeto. **Site Informativo Policial**. Belo Horizonte, 2011. Disponível em: < <http://www.informativopolicial.com.br/news/deputado-quer-possibilitar-que-soldado-chegue-a-coronel-governador-diz-apoiar-projeto/> > Acesso em 10 abr. 2012

DUTRA, J. S. **Administração da carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

FAYARD, P. **O jogo da interação: informação e comunicação em estratégia**. Caxias do Sul: EDUCS, 2000.

GOIÁS **Lei n. 8.033, de setembro de 1975**. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás e da outras providências. Goiás, 1975. Disponível em: <http://www.pmgo.go.gov.br/PM/Index>. Acesso em: 02 de março de 2012.

KILIMNIK, Z.M., CASTILHO, I.V.; SANT'ANNA, A.S. Carreiras em Transformação e seus Paradoxais Reflexos nos Indivíduos: Metáforas de Carreira e de Competências.

Comportamento Organizacional e Gestão. Rio de Janeiro: Nova Lima, Vol. 12, N.º 2, 257-280, 2006.

MALVEZZI, S. A construção da identidade profissional no modelo emergente de carreira. **Organizações e Sociedade**, v.7, n.17, 137-143, jan/abril, 2000.

MICHEL, M.H.; **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais.** São Paulo: ATLAS, 2005.

NELSON, R. O uso da análise de redes sociais no estudo das estruturas organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**, p.150-157, 1984. 15 Cadernos de Administração. Ano 1, Vol. 1, nº 02 Jul – Dez/2008

OLIVEIRA, M.M.; **Metodologia de pesquisa científica.** Atlas. São Paulo. 2007.

SILVA, E. P. **A Visão de Carreira Dentro da Estrutura Organizacional em Redes:** Uma Revisão Bibliográfica. <<http://www.administradores.com.br/home/manuzete>>. Acesso em: 12 abr. 2012.

POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS. **Portaria nº 23/2008 – PM1:** Define conceitos, missões e atribuições da PMGO, bem como o perfil profissiográfico do CFO e CFP. Goiânia, 2009.

POLÍCIA Militar do Distrito Federal tem aumento salarial e é a primeira a implantar carreira única no Brasil. **Anjos Guardiões a sua revista eletrônica policial.** São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://anjosguardiões.com/noticias/pmdf-tem-aumento-salarial-e-e-a-primeira-a-implantar-a-carreira-unica-no-brasil,-html>>. Acesso em: 12 abr. 2012.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. **Relatório da 1ª conferência nacional de segurança pública.** Brasília DF, 2009.

SANCHES, C.P. ; SOUSA, E.N. **Nova matriz curricular do curso de Formação de Oficiais:** uma adequação ao perfil prossiográfico do chefe de polícia ostensiva da PMGO. Ano. 2008 158 f. Monografia (Especialização em Gerenciamento em Segurança Pública) - Comando da Academia de Polícia Militar, Goiânia, 2008.

SCHEIN, E.H. **Identidade profissional:** como ajustar suas inclinações e suas opções de trabalho. São Paulo: Nobel, 1996.

WHITAKER, F. **Rede:** uma estrutura alternativa de organização. [s. l.] 1993. Disponível em: < www.rits.org.br/redes/rd_estrutalternativa.cfm>. Acesso em: 05 mar. 2012

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário aplicado à tropa da PMGO

Trabalho de conclusão do CEGESP – Curso de Especialização em Gerenciamento em Segurança Pública realizado no CAPM – Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás

Este questionário fundamenta a conclusão do CEGESP 2011 turma 2. Suas respostas me ajudarão a definir a importância da implantação da carreira única na PMGO, saliento que esta pesquisa tem cunho exclusivamente acadêmico e a identidade das pessoas que estão respondendo ao presente questionário será devidamente preservada.

Desde já, agradeço sua valiosa participação.

Cap Anderson e Cap Tairo

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO

Esta pesquisa é composta por 11 (onze) questões em uma escala de 1 a 5 para cada questão. Leia com atenção cada pergunta e responda, sinceramente, a cada questão com a opção que melhor expresse sua opinião sobre o assunto. Marque sua resposta colocando um “X” dentro do quadro que melhor representa sua opinião sobre a afirmativa.

Lembre-se de que:

- Cada questão deve ter apenas uma resposta;
- Todas as questões deverão ser respondidas.

Para responder as questões, siga a seguinte escala

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo, Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente			
01	02	03	04	05			
Credito que após a aprovação da carreira única, todo PM que ingressar como soldado poderá chegar ao posto de coronel.			01	02	03	04	05
As avaliações do TAP – Teste de Aptidão Profissional são confiáveis.			01	02	03	04	05
A implantação da carreira única é viável para a PMGO e demais instituições militares do Brasil.			01	02	03	04	05
Os critérios de promoções na PMGO devem ser mudados.			01	02	03	04	05

Os Oficiais que não foram praças são mais rigorosos e exigentes.	01	02	03	04	05
Os Oficiais CHOA são mais qualificados que os Oficiais Combates (CFO).	01	02	03	04	05
Todo Oficial da PMGO deve ser Bacharel em Direito.	01	02	03	04	05
Para ser Oficial da PMGO, basta ter curso superior em qualquer área do conhecimento.	01	02	03	04	05
Com a implantação da carreira única, somente os policiais mercedores e competentes que vão crescer na carreira policial militar.	01	02	03	04	05
As promoções injustas e decorrentes de apadrinhados políticas vão acabar, caso seja aprovado a carreira única na PMGO	01	02	03	04	05
A PMGO disponibilizará de forma gratuita curso de Pós Graduação, Mestrado e Doutorado para os policiais militares goianos.	01	02	03	04	05
A extinção do CFO – Curso de Formação de Oficiais, vai melhorar a qualificação dos oficiais subalternos (1º e 2º tenentes)	01	02	03	04	05
Os oficiais subalternos (1º e 2º tenentes) oriundos do CFO são muitos jovens e pouco experientes e por isso não desempenham muito bem o seu papel institucional.	01	02	03	04	05
Os oficiais subalternos (1º e 2º tenentes) oriundos do CHOA, chegam na sua maioria no oficialato já velhos e desmotivados e por isso não desempenham muito bem o seu papel institucional	01	02	03	04	05
Para exercer bem o papel do oficial subalterno (1º e 2º tenente) é de suma importância o vigor físico e a motivação.	01	02	03	04	05
O candidato que se prepara e é aprovado para o concurso do CFO é mais bem preparado que o candidato que é aprovado para o concurso de soldado da PMGO.	01	02	03	04	05
As vagas de merecimento devem ser maiores que as vagas de antiguidade em uma promoção na PMGO.	01	02	03	04	05
As vagas de promoção por merecimento deveriam ser avaliadas somente através de provas.	01	02	03	04	05
Os quadros da saúde na PMGO (QOS e QPS) deveriam ser extintos, pois a terceirização destes serviços ficaria menos oneroso para o Estado.	01	02	03	04	05
A melhor estrutura para a PMGO seria: 10% Gestão (Oficiais), 20% Fiscalização (ST e Sargentos) e 70% Execução (Cb e Sd).	01	02	03	04	05

APÊNDICE B – Entrevista com Major Araújo

Entrevista realizada dia 26/03/2012, pelos capitães Anderson e Tairo, alunos do CEGESP – Curso de Especialização em Gestão de Segurança Pública, com o Deputado Estadual por Goiás e Major da reserva remunerada da PMGO, sobre o anteprojeto de lei que pretende criar a carreira única na polícia militar goiana. A presente entrevista visa o enriquecimento do TCC – Trabalho de Conclusão de Curso, monografia intitulada: A implantação da carreira única na PMGO: viabilidade e consequências, a ser apresentada na APM – Academia de Polícia Militar de Goiás.

- 1) Como nasceu a ideia de uma carreira única na PMGO?
- 2) Muito se falou em carreira única nas polícias militares do Brasil, sendo cogitado que em Rondônia, Minas Gerais e no Distrito Federal já haviam aprovado a lei de carreira única naqueles estados, porém conforme verificado por nós, não existe nesses estados nem mesmo um pré projeto de lei tratando do assunto, o senhor é conhecedor de algum estado brasileiro que aprovou ou que estuda a adoção da carreira única em sua polícia?
- 3) Atualmente existem 02 (duas) portas de ingresso na PMGO, sendo o concurso para soldado que exige curso superior em qualquer área e o concurso para oficial que exige o curso de bacharel em direito. O senhor não entende que a criação da carreira única desmotivaria e/ou excluiria valiosos candidatos bacharéis em direito, que buscariam outros concursos ao invés de se sujeitarem a entrar como soldado e ter que percorrer um longo caminho até alcançar o oficialato?
- 4) O senhor entende que a extinção do CFO – Curso de Formação de Oficiais vai melhorar a qualificação dos oficiais?
- 5) Em quase toda grande empresa existe uma divisão em seu quadro de funcionários, sendo: 10% Gestão, 20% Fiscalização e 70% Execução, se compararmos a PMGO como uma empresa, não seria viável adotar essa mesma divisão, considerando 10% para oficiais, 20% para ST e Sgt e 70% para Cb e Sd?
- 6) O médico faz o curso de medicina, o engenheiro o curso de engenharia e o comandante geral da PM, até então, faz o CFO. Por melhor que seja o profissional enfermeiro, este só chegará a médico fazendo medicina. Por melhor que seja o pedreiro, este só chegará a engenheiro fazendo engenharia. Partindo dessa premissa o senhor não entende que teríamos que fortalecer o CFO ao invés de acabá-lo?
- 7) O senhor entende que as avaliações do TAP – Teste de Avaliação Profissional, nos últimos anos, foram totalmente confiáveis? E acredita que a aplicação de provas, pela polícia militar, conforme critério de promoção

previsto no anteprojeto de lei da carreira única, para a promoção por merecimento, seria também totalmente confiáveis?

- 8) O senhor não entende que a aprovação da lei da carreira única e concomitante extinção do CFO, seria duplamente prejudicial, pois inviabilizaria a rápida ascensão dos policiais militares mais modernos (soldados e cabos) que pretendem cursar, cursam ou são formados em direito, e ainda desmotivam os oficiais subalternos oriundos do CFO, pois verão o curso que fizeram com o desiderato de alcançar o oficialato superior, ser simplesmente extinto?

Obs.: Desde já agradecemos a valiosa contribuição e informamos que teremos somente essa semana para o término da confecção da nossa monografia, por isso pedimos o envio da resposta o mais rápido possível,

Gratos: Cap Anderso e Cap Tairo.

E-mail enviado dia 26/03/12 às 13:21 horas.

**Aos nobres amigos CAP PM ANDERSON e CAP PM TAIRO, alunos
do CEGESP – Curso de Especialização em Gestão de Segurança
Pública**

ENTREVISTA

Entrevista realizada dia 26/03/2012, pelos capitães Anderson e Tairo, alunos do CEGESP – Curso de Especialização em Gestão de Segurança Pública, com o Deputado Estadual por Goiás e Major da reserva remunerada da PMGO, sobre o anteprojeto de lei que pretende criar a carreira única na polícia militar goiana. A presente entrevista visa o enriquecimento do TCC – Trabalho de Conclusão de Curso, monografia intitulada: A implantação da carreira única na PMGO: viabilidade e consequências, a ser apresentada na APM – Academia de Polícia Militar de Goiás.

- 9) Como nasceu a ideia de uma carreira única na PMGO?

RESPOSTA: Após observar e testemunhar ao longo da minha convivência familiar, pois, sou filho de Tenente da Reserva da PMGO, que foi Sd., Cb, Sgt e Subtenente, além de ter irmãos Sgts e o fato de haver desempenhado por dois mandatos a Presidência do Associação dos Oficiais – ASSOF, anos em que observamos atentamente as características das Corporações e observamos que ocorrem uma série de distorções ditas seculares que acentuam os problemas internos como desmotivação provocadas por vícios nos planos de carreira que acabam comprometendo a qualidade do serviço prestado, seja porque quem atua na atividade fim das corporações não se sentem reconhecidos ao serem preteridos

frequentemente ao direito às promoções regulares e aos cargos mais elevadas da corporação.

Procurei dentro das minhas possibilidades dirimir e sanar essas questões históricas, pois, algo deveria ser modificado e aprimorado. Seja por que critérios subjetivos, politiqueros, comprometem, em regra a motivação e a busca individual do gestor por excelência no desempenho da sua atividade, haja vista se vê preterido em promoções, garantidas àqueles que embora desempenhe sua função abaixo da média são amigos do Rei ou dos seus Príncipes.

Além dos fatores apresentados, outros existem a motivarem a constituição de uma filosofia nova para a carreira militar. Dentre os quais destaco a desunião entre os seus integrantes. É notória a dicotomia não só no aspecto organizacional entre oficiais e praças, é comum existir preconceitos e discriminação entre ambas as categorias, em que as mais subordinadas se sentem na condição de objeto de direito (preponderância de deveres) do que sujeito de direito (participantes do processo de gestão das políticas que os afetam), além de não ter reconhecido o seus atributos profissionais teórico - científico e/ou teórico-profissional.

Nesse diapasão de interesses aparentemente contrapostos, ou não correlatos, quando uma categoria busca ou alcança um benefício a outra entende como desprestigiada.

Por todo o exposto propomos um plano de carreira que tenha como filosofia norteadora a união dos integrantes das corporações por meio de parâmetros que os coloquem uns diante dos outros, ligados por interesses comuns, tendo como critérios principais a constituição de uma carreira no quadro de combatente, com uma única fila, cujo ingresso no Curso de Formação de Oficiais restrito aos subtenentes, e o ingresso na carreira apenas na graduação de aluno soldado, podendo ascender até o posto de coronel, mediante o atendimento de critérios objetivos, provas e títulos, predominantemente, de forma progressiva à medida que o profissional ascende na pirâmide hierárquica.

- 10) Muito se falou em carreira única nas polícias militares do Brasil, sendo cogitado que em Rondônia, Minas Gerais e no Distrito Federal já haviam aprovado a lei de carreira única naqueles estados, porém conforme verificado por nós, não existe nesses estados nem mesmo um pré projeto de lei tratando do assunto, o senhor é conhecedor de algum estado brasileiro que aprovou ou que estuda a adoção da carreira única em sua polícia?

RESPOSTA: Realmente, não há nenhum Estado brasileiro que desenvolve ou desenvolveu algum projeto no sentido de instituir uma carreira única militar, aqui entendido, uma carreira cujo ingresso se dá no primeiro nível e ascende até o último grau hierárquico. Portanto, não é possível extrair idéias ou copiar nenhum modelo já elaborado em outros Estados, é preciso desenvolvê-lo à partir de seus fundamentos.

Criar uma nova forma de gerir e operar o sistema de segurança pública do nosso estado, com uma instituição moderna e motivada em prol da defesa da sociedade – cabo Ulliam.

- 11) Atualmente existem 02 (duas) portas de ingresso na PMGO, sendo o concurso para soldado que exige curso superior em qualquer área e o concurso para oficial que exige o curso de bacharel em direito. O senhor não entende que a criação da carreira única desmotivaria e/ou excluiria valiosos candidatos bacharéis em direito, que buscariam outros concursos ao invés de se sujeitarem a entrar como soldado e ter que percorrer um longo caminho até alcançar o oficialato?

RESPOSTA: Primeiramente há que considerar-se o seguinte: com a carreira única, o ingresso inicial na graduação de soldado continua a exigir formação superior e também a formação jurídica do graduado com requisitos para acessar ao primeiro posto do oficialato. Neste ponto temos que, o graduado aspirante a ascender ao oficialato ou ingressou com formação jurídica ou terá de implementá-la no curso de sua carreira.

Dessa forma, acreditamos que a formação jurídica, enquanto, requisito para o processo seletivo, mais ainda, enquanto conhecimento exigível no certame, não será menos qualificado, pelo contrário por essas razões entendemos que esse curso será muito mais proveitoso para esses profissionais que já no início da carreira experimentaram conhecimentos nesses ramos do conhecimento para prepará-los para o serviço policial militar, que apesar de mais generalizados norteou esse profissional no exercício de suas funções. Assim, conjugando a experiência, a prática com o conhecimento técnico-científico consubstanciará o cenário ideal ao processo de aprendizagem.

De outro lado, acredito que aos quadros de militares não é essencial o ingresso de grandes juristas, mas de candidatos com perfil profissiográfico que, sobretudo, atenda às diversidades das atribuições do militar,

É importante investirmos, priorizarmos quem se dispõe a ingressar na corporação por afinidade à profissão e não vislumbrando altos salários ou status.

Quem ingressa na instituição com foco principal nestas vantagens terá uma predisposição maior para abandonar a carreira do que os demais.

Os valiosos candidatos bacharéis poderão optar por ser Promotores, Procuradores da República, Juízes etc.. O interesse que deve prevalecer é o da sociedade e da instituição em sintonia com os interesses dos seus profissionais. Contudo o caráter amplo dessa proposta é fortalecer e enfatizar a vocação dos profissionais de segurança pública na missão de proteger e salvaguardar a sociedade goiana, enquanto Instituições contemporâneas e eficientes.

- 12) O senhor entende que a extinção do CFO – Curso de Formação de Oficiais vai melhorar a qualificação dos oficiais?

RESPOSTA: Não. O CFO não será extinto, será mantido como curso de formação do oficial, porém, direcionado ao graduado selecionado. Como curso a ser freqüentado pelo subtenente, já com importante acervo profissional, sem dúvida o CFO verticalizará o conhecimento inerente às matérias peculiares tanto de ordem

jurídica militar quanto técnico-científico de conhecimento necessário ao ingresso e à ascensão no quadro de oficiais.

- 13) Em quase toda grande empresa existe uma divisão em seu quadro de funcionários, sendo: 10% Gestão, 20% Fiscalização e 70% Execução, se compararmos a PMGO como uma empresa, não seria viável adotar essa mesma divisão, considerando 10% para oficiais, 20% para ST e Sgt e 70% para Cb e Sd?

RESPOSTA: Sim. O projeto de carreira única, não deformará o desenho dos níveis estratégico, gerencial e operacional, pois, são estruturas essenciais a toda administração. O projeto se ocupa, principalmente, unificar os quadros de oficiais e praças, vez que essa estrutura há muito deixou de atender às demandas das Corporações, não fosse isso, não teríamos tantos problemas a descaracterizar a administração, os valores e os princípios fundamentais das corporações militares.

Carece relevar que o modelo atual tem deparado com graves entraves quando do preenchimento das vagas de 2º tenente em face da necessidade de autorização governamental para a realização do pertinente concurso público, o que provoca claro nos quadros de aproximadamente de 250 vagas ociosas o que desencadeia sérios transtornos à administração, pois se existe previsão legal do cargo é porque há a demanda de serviço, o que impõe que o 1º tenente, o subtenente e o sargento exerçam atividades que não lhes cabem legalmente.

No Corpo de Bombeiros Militar existem casos que Cabos e Soldados exercem funções de Chefia de Seções, tendo executado serviços de excelência para a instituição.

- 14) O médico faz o curso de medicina, o engenheiro o curso de engenharia e o comandante geral da PM, até então, faz o CFO. Por melhor que seja o profissional enfermeiro, este só chegará a médico fazendo medicina. Por melhor que seja o pedreiro, este só chegará a engenheiro fazendo engenharia. Partindo dessa premissa o senhor não entende que teríamos que fortalecer o CFO ao invés de acabá-lo?

RESPOSTA: Sim. Por isso que ao invés do CFO ser direcionado principalmente ao público externo, sem nenhuma vivência, acervo curricular-profissional na área de atuação, será ministrado a policiais militares com bom conhecimento profissional, o que permitirá aprofundar sobremaneira os currículos.

Qual profissional será melhor qualificado ao final de um curso? Aquele que tem uma vasta experiência na área de formação ou aquele que pela primeira vez tomará conhecimento ou terá contato com o objeto de estudo?

Considerando que o militar ao entrar no quadro único já possuirá formação científica fato que estará enriquecendo nossas Instituições, tendo a oportunidade de colocar esse conhecimento em prol da sociedade, tornando o CFO um vetor de reprodução de conhecimento.

- 15) O senhor entende que as avaliações do TAP – Teste de Avaliação Profissional,

nos últimos anos, foram totalmente confiáveis? E acredita que a aplicação de provas, pela polícia militar, conforme critério de promoção previsto no anteprojeto de lei da carreira única, para a promoção por merecimento, seria também totalmente confiáveis?

RESPOSTA: À primeira pergunta, respondo não, sobretudo, em decorrência das constantes denúncias de fraudes veiculadas. À segunda, nós militares não podemos admitir que em nossas corporações não tenhamos pessoas com integridade e capacidade para efetivar esses processos. Admitir essa idéia seria declarar-se no fundo do poço. Eis que somos uma instituição militar cujos preceitos é a honra, a dignidade, o decoro, além dos princípios norteadores da Administração Pública. Portanto, se se ocorre falhas, certamente, elegeu-se as pessoas erradas, contudo, as mais indicadas estão por aí trabalhando seriamente fora dos holofotes e por isso, pouco vistas, questões de ética, entendem?

Se fraudes foram por nós praticadas e não foram devidamente apuradas e atribuídas aos responsáveis as sanções que a lei impõem, crimes, em tese, foram praticados e devem ser apurados como forma de inibir novas condutas delituosas, bem como garantir o prestígio do certame e da Administração Militar. Não vemos ninguém preocupados com isso.

Por tudo isso, temos que o modelo atual foi desvirtuado pelos administradores, foi sucateado e, por isso, está falido.

Urge a criação de novo modelo que resgate os valores cultuados pelas Instituições militares, bem assim pela sociedade, sob pena de nós próprios, declararmos a nossa falência por ineficácia.

- 16) O senhor não entende que a aprovação da lei da carreira única e concomitante extinção do CFO, seria duplamente prejudicial, pois inviabilizaria a rápida ascensão dos policiais militares mais modernos (soldados e cabos) que pretendem cursar, cursam ou são formados em direito, e ainda desmotivam os oficiais subalternos oriundos do CFO, pois verão o curso que fizeram com o desiderato de alcançar o oficialato superior, ser simplesmente extinto?

RESPOSTA: A primeira proposição é falsa. Não há que se falar em extinção do CFO com implemento da carreira única. À segunda, respondo: não, sobretudo, porque se os soldados e cabos são jovens vão aproveitar-se da carreira única, com a efetiva possibilidade de ascensão na carreira, hoje mesmo existindo a possibilidade de concorrer ao CFO poucos o fazem, por entenderem ser desleal ao competirem com pessoas que muitas das vezes são solteiros, moram com os pais e que tem como obrigação apenas o estudo. Com a carreira única aumentará o fluxo na carreira e a qualificação, pois motivados com a possibilidade concreta de ascensão se qualificarão para concorrer as próximas promoções. Hoje não existindo possibilidade satisfatória de ascensão pelo mérito poucos buscam qualificar-se fora da instituição.

Se são antigos, por questão de idade, estão cerceados o direito de participar do CFO. Também cremos não desmotivar os oficiais subalternos do QOPM, pois, o curso jurídico é condição para ascensão aos demais postos, além é claro, de outros que todos deverão implementar, o CFO continuará existindo. É de considerar-se que, como toda modificação, a implementação da carreira única, demandará um período de vacância, adaptação, e no bojo dessas normas estamos cuidando para que nenhum militar seja prejudicado.

Cuidando para que os profissionais não sejam mais prejudicados e a polícia militar e a sociedade obtenha um serviço qualitativamente melhor, pois os policiais militares, profissionais de segurança pública estarão mais motivados e qualificados, com o aprimoramento teórico-prático contínuo.

Esperamos haver, com essas respostas, atendido as expectativas dos preclaros pesquisadores, caso contrário, que reencaminhe-nos pontos, porventura, obscuros, eis que procuraremos com o máximo de zelo e brevidade esclarecê-los.

Ao ensejo da oportunidade, não poderia deixar de parabenizar os nobres companheiros pela preocupação com tema elegendo-o como tese de pesquisa científica. Não há dúvidas que somente através do conhecimento consubstanciado nas pesquisas e estudos poderemos trazer inovações através da discussão geral e dialética que a par de formar opinião busque a adesão dos que têm compromisso com o primoramento de nossas Instituições.

Continuo à inteira disposição de todos os que julgarem útil nossa participação.

Atenciosamente,

Major Araújo
Deputado Estadual

ANEXOS

ANEXO A – Perfil Profissiográfico do Chefe de Polícia Ostensiva da PMGO

Goiânia, 31 de março de 2008 – Boletim Eletrônico nº. 60/2008

Portaria nº 23/2008-PM/1 Define conceitos, missões e atribuições da PMGO, bem como o perfil profissiográfico do CFO e CFP.

O Comandante Geral da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), no uso de suas atribuições legais, que lhe confere o § 3º do art. 3º e 4º da Lei 8.125 de Julho de 1976, e,...

Considerando que as instituições policiais devem se adequar ao Estado Democrático de Direito estatuído na Constituição Federal de 1988;

Considerando que, para tanto, urge a construção de uma polícia inteirada dos princípios fundamentais da nossa carta cidadã;

Considerando que a Polícia Militar é o órgão do Sistema de Segurança Pública que tem maior ligação com a população, pois lida com diversidades de tensões e problemas de ordem social;

Considerando que a Polícia Militar do Estado de Goiás busca se aproximar da perfeição, visando à prestação de um serviço de excelência;

Considerando que isso impõe a necessidade de aprimoramento na Matriz Curricular dos Cursos de Formação, tornando imprescindível traçar o perfil do policial militar, resolve:

Art. 1º Definir os conceitos relacionados à Polícia Militar:

I - Polícia Ostensiva: é o amplo exercício do Poder de Polícia Ostensiva executado de forma exclusiva pela instituição Policial Militar.

II - Poder de Polícia Ostensiva: É a faculdade de que dispõe a administração pública, através da Polícia Militar, de executar o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública com o objetivo de atingir a paz e o bem estar social. Tal exercício se desenvolve em quatro fases: ordem de polícia; consentimento de polícia; fiscalização de polícia; e sanção de polícia.

a) Ordem de polícia se trata de uma reserva legal (art. 5º, II da Constituição Federal), que pode ser enriquecida discricionariamente, consoante às circunstâncias encontradas pela Administração Pública.

b) Consentimento de polícia, quando couber, será a anuência, vinculada ou discricionária, do Estado com a atividade submetida ao preceito vedativo relativo, sempre que satisfeitos os condicionamentos exigidos.

1) Licença é o consentimento vinculado que ocorre quando as exigências condicionais estão todas na lei.

2) Autorização é consentimento discricionário que ocorre quando as exigências condicionais estão parcialmente na lei e parcialmente no administrativo.

c) Fiscalização de polícia é uma forma ordinária e inafastável de atuação administrativa, através da qual se verifica o cumprimento da ordem de polícia ou a regularidade da atividade já consentida por uma licença ou uma autorização. A fiscalização pode ser ex officio ou provocada. No caso específico da atuação da polícia de preservação da ordem pública, é que toma o nome de policiamento.

d) Sanção de polícia é a atuação administrativa auto-executória que se destina à repressão da infração. No caso da infração à ordem pública, a

atividade administrativa, auto-executória, no exercício do poder de polícia, se esgota no constrangimento pessoal, direto e imediato, na justa medida para restabelecê-la.

III - Policiamento Ostensivo ação policial, exclusiva das Polícias Militares, em cujo emprego o homem ou a fração de tropa engajados sejam identificados de relance, quer pela farda, quer pelo equipamento, ou viatura, objetivando a preservação da ordem pública.

IV - Preservação da Ordem Pública é o exercício dinâmico do Poder de Polícia, no campo da segurança pública, manifestado por atuações predominantemente ostensivas, visando prevenir, dissuadir, coibir ou reprimir eventos que violem a ordem pública.

V - Ordem Pública conjunto de regras formais, que emanam do ordenamento jurídico da Nação, tendo por escopo regular as relações sociais em todos os níveis, do interesse público, estabelecendo um clima de convivência harmoniosa e pacífica, fiscalizado pelo Poder de Polícia, e constituindo uma situação ou condição que conduza ao bem comum;

VI - Perturbação da Ordem abrange todos os tipos de ações, inclusive as decorrentes de calamidade pública que, por sua natureza, origem, amplitude e potencial possam vir a comprometer, na esfera estadual, o exercício dos poderes constituídos, o cumprimento das leis e a manutenção da ordem pública, ameaçando a população e propriedades públicas e privadas.

VII - Autoridade Policial Militar é a autoridade do policial militar no exercício de suas funções constitucionais, isoladamente ou não. Decorrente do poder/dever do exercício das atividades de Polícia Ostensiva. Assim, a autoridade de um policial militar, em qualquer nível, implica em direitos e responsabilidades. Esta autoridade, que legitima a sua ação, advém de sua investidura no cargo ou função para qual foi designado. O poder público do qual o policial militar é investido deve ser usado como atributo do cargo e não como privilégio de quem o exerce. É esse poder que empresta autoridade ao agente público. O policial militar que relatar uma ocorrência, realizar uma busca pessoal, vistoriar uma edificação, desviar o trânsito de uma via, autuar um infrator ou efetuar uma prisão, estará no exercício de uma competência que lhe é atribuída por lei.

VIII - Missão da Polícia Militar exercer no Estado de Goiás, de maneira dinâmica, o Poder de Polícia Ostensiva e à preservação da ordem pública.

IX - Chefe de Polícia Ostensiva é o profissional a nível de oficial, gestor das atividades de Polícia Ostensiva, que possui conhecimento, capacidade e habilidade para planejar, coordenar e dirigir as atividades de Polícia Ostensiva.

X - Policial Militar de segurança pública é o profissional a nível de praça, que possui conhecimento, capacidade e habilidade para a execução das atividades de Polícia Ostensiva.

Art. 2º São atribuições constitucionais da Polícia Militar:

I – executar o policiamento ostensivo fiscalizando o ambiente social, de forma a prevenir ou neutralizar os fatores de risco que possam comprometer a ordem pública;

II – receber o prévio aviso da realização de eventos públicos, para fins de avaliação, planejamento, consentimento e execução das ações de Polícia Ostensiva e de preservação da ordem pública;

III – emitir normas, pareceres e laudos técnicos de avaliação de risco, relativos à Polícia Ostensiva e à ordem pública, em relação a eventos ou atividades em funcionamento e/ou permanentes;

IV – planejar, coordenar, dirigir e executar as ações de Polícia Ostensiva e de preservação da ordem pública;

V – realizar ações de prevenção e repressão imediata dos ilícitos penais e infrações administrativas definidas em lei;

VI – atuar de maneira preventiva, como força de dissuasão, em locais ou áreas específicas onde se presuma ser possível a perturbação da ordem pública;

VII – atuar de maneira repressiva, como força de contenção, em locais ou áreas específicas onde ocorra a perturbação da ordem pública;

VIII – executar o policiamento ostensivo de trânsito urbano e rodoviário estadual, além de outras ações destinadas ao cumprimento da legislação de trânsito;

IX – executar o policiamento ostensivo ambiental;

X – proceder, nos termos da lei, à apuração das infrações penais militares que envolvam seus membros;

XI – lavrar termo circunstanciado nas infrações penais de menor potencial ofensivo, assim definidas em lei;

XII – realizar coleta, busca e análise de dados sobre a criminalidade e infrações administrativas de interesse policial, destinados a orientar o planejamento e a execução de suas atribuições;

XIII – realizar ações de inteligência destinadas a prevenir a criminalidade e a instrumentar o exercício da Polícia Ostensiva e da preservação da ordem pública;

XIV – realizar correições e inspeções, em caráter permanente ou extraordinário, na esfera de sua competência;

XV – fiscalizar o cumprimento dos dispositivos legais e normativos atinentes à Polícia Ostensiva, à ordem pública e pânico a esta pertinente;

XVI – garantir a segurança de dignitários, bem como realizar a escolta de detidos e presos;

XVII – cumprir as ordens judiciais e quando necessário, em conjunto com os demais órgãos envolvidos;

XVIII – estabelecer ações visando uma gestão de qualidade, tanto na esfera administrativa como operacional;

XIX – estabelecer a política de pessoal e administrativa;

XX – estabelecer a política de ensino e instrução para formação, especialização, aperfeiçoamento, adaptação, habilitação e treinamento do seu efetivo;

XXI – desenvolver os princípios morais, cívicos e militares de seu efetivo;

Art. 3º São competências do Chefe de Polícia Ostensiva:

I – Planejar, coordenar, dirigir e executar as atividades de Polícia Ostensiva e preservação da ordem pública.

II – Planejar, coordenar, dirigir e executar o policiamento ostensivo realizando a fiscalização sobre o ambiente social, de forma a prevenir ou neutralizar os fatores de risco que possam comprometer a ordem pública;

III – Conhecer os aspectos físicos, sociais, econômicos e culturais de sua área de responsabilidade;

IV – Coordenar junto à comunidade e demais órgãos públicos as atividades de sua área de responsabilidade que venham a interferir na preservação da ordem pública;

V – Elaborar laudo técnico de avaliação de risco relativo à ordem pública e fiscalizar o cumprimento de suas exigências para a instalação e funcionamento de

estabelecimentos públicos ou privados;

VI – Elaborar laudo técnico de avaliação de risco relativo à ordem pública e fiscalizar o cumprimento de suas exigências para a realização ou continuidade de eventos públicos ou privados;

VII – Coordenar e executar ações de prevenção e repressão imediata dos ilícitos penais e infrações administrativas definidas em lei;

VIII – Coordenar e executar ações preventivas, como força de dissuasão, em locais ou áreas específicas onde se presuma ser possível a perturbação da ordem pública;

IX – Coordenar e executar ações repressivas, como força de contenção, em locais ou áreas específicas onde ocorra a perturbação da ordem pública;

X – Coordenar e executar o policiamento ostensivo e preventivo de trânsito urbano e rodoviário estadual, além de outras ações destinadas ao cumprimento da legislação de trânsito;

XI – Coordenar e executar o policiamento ostensivo e preventivo ambiental, além de outras ações destinadas ao cumprimento da legislação ambiental;

XII – Exercer o Poder de Polícia Judiciária Militar na apuração das infrações penais militares que envolvam seus membros;

XIII – Coordenar e controlar a lavratura dos termos circunstanciados nas infrações penais de menor potencial ofensivo, assim definidas em lei, bem como lavrá-los quando necessário;

XIV – Coordenar e executar a coleta, busca e análise de dados sobre a criminalidade e infrações administrativas de interesse policial, destinados a orientar o planejamento e a execução de suas atribuições;

XV – Coordenar e executar as ações de inteligência destinadas a prevenir a criminalidade e a instrumentar o exercício da Polícia Ostensiva e da preservação da ordem pública;

XVI – Coordenar e executar as inspeções e ações correcionais, em caráter permanente ou extraordinário, na esfera de sua competência;

XVII – Fiscalizar o cumprimento dos dispositivos legais e normativos atinentes à Polícia Ostensiva, à ordem pública e pânico a esta pertinente;

XVIII – Planejar, coordenar e executar o emprego dos recursos humanos e materiais necessários para o desempenho da atividade fim, cumprindo a política de pessoal e administrativa Institucional;

XIX – Comunicar a autoridade competente as ações meritórias observadas em sua área de atuação;

XX – Fiscalizar e executar as ações policiais visando aplicação dos direitos humanos, frente às necessidades da pessoa humana, a fim de garantir o exercício pleno da cidadania;

XXI – Planejar, coordenar e executar as ações relativas à segurança de dignitários e escolta de detidos e presos;

XXII – Planejar, coordenar e executar o cumprimento das ordens judiciais e quando necessário, em conjunto com os demais órgãos envolvidos;

XXIII – Implementar ações em sua esfera de competência visando uma gestão de qualidade;

XXIV – Planejar e implementar a política de ensino e instrução para formação, especialização, aperfeiçoamento, adaptação, habilitação e treinamento do seu efetivo;

XXV – Gerenciar as situações de crise em sua área de responsabilidade,

integrando os órgãos necessários para a resolução do problema, observada sua esfera de competência;

XXVI – Promover e cultivar os princípios morais, cívicos e militares na sua esfera de competência;

XXVII – Agir como juiz militar nos processos militares, dentro da esfera de competência dos Conselhos Permanentes e Especiais da Justiça Militar.

Art. 4º São competências do Agente de Polícia Ostensiva:

I – Executar as atividades de Polícia Ostensiva e preservação da ordem pública;

II – Executar o policiamento ostensivo fiscalizando o ambiente social, de forma a prevenir ou neutralizar os fatores de risco que possam comprometer a ordem pública;

III – Conhecer os aspectos físicos, sociais, econômicos e culturais de sua área de responsabilidade;

IV – Fiscalizar o cumprimento das condições exigidas nos laudos técnicos de avaliação de risco relativos à ordem pública para a instalação ou funcionamento de estabelecimentos públicos ou privados;

V – Fiscalizar o cumprimento das condições exigidas nos laudos técnicos de avaliação de risco relativos à ordem pública para a realização ou continuidade de eventos públicos ou privados;

VI – Executar ações de prevenção e repressão imediata dos ilícitos penais e infrações administrativas definidas em lei;

VII – Executar ações preventivas, como força de dissuasão, em locais ou áreas específicas onde se presuma ser possível a perturbação da ordem pública;

VIII – Executar ações repressivas, como força de contenção, em locais ou áreas específicas onde ocorra a perturbação da ordem pública;

IX – Executar o policiamento ostensivo de trânsito urbano e rodoviário estadual, além de outras ações destinadas ao cumprimento da legislação de trânsito;

X – Executar o policiamento ostensivo ambiental;

XI – Apurar através de processo administrativo as infrações penais militares, quando for Subtenente ou 1º Sargento, de acordo com as normas pertinentes;

XII – Lavrar termo circunstanciado nas infrações penais de menor potencial ofensivo, assim definidas em lei;

XIII – Executar a coleta e busca de dados sobre a criminalidade e infrações administrativas de interesse policial, destinados a orientar o planejamento e a execução de suas atribuições;

XIV – Executar as ações de inteligência destinadas a prevenir a criminalidade e a instrumentar o exercício da Polícia Ostensiva e da preservação da ordem pública;

XV – Executar ações correcionais na esfera de sua competência;

XVI – Fiscalizar o cumprimento dos dispositivos legais e normativos atinentes à Polícia Ostensiva, à ordem pública e pânico a esta pertinente;

XVII – Executar as ações policiais visando aplicação dos direitos humanos, frente às necessidades da pessoa humana, a fim de garantir o exercício pleno da cidadania;

XVIII – Executar as ações relativas à segurança de dignitários e escolta de detidos e presos;

XIX – Executar o cumprimento das ordens judiciais;

XX – Executar as ações voltadas para uma gestão de qualidade;

XXI – Executar as ações de pessoal administrativas necessárias para o desempenho da atividade fim;

XXII – Cultuar os princípios morais, éticos, cívicos e militares na sua esfera de competência;

XXIII – Conhecer a legislação militar pertinente à atividade policial militar.

Art. 5º Os cursos de formação do Policial Militar, quer seja de praça ou de oficial, é o início primordial para acepção profissional, ao final dos quais, o policial militar deverá:

I - Conhecer a legislação pertinente à atividade de segurança pública e as garantias que ela oferece aos cidadãos, com a finalidade de adoção de atitudes de justiça e respeito às leis;

II - Conhecer a legislação militar pertinente à atividade policial militar e ter capacidade para desempenhar os papéis nela previstos;

III - Ter capacidade para executar o policiamento ostensivo realizando a fiscalização sobre o ambiente social, de forma a prevenir ou neutralizar os fatores de risco que possam comprometer a ordem pública;

IV - Prestar ao público serviços de qualidade elevada, destinados a manter a segurança, a paz e a ordem na comunidade, através de ações empreendedoras e integradas junto à sociedade;

V - Identificar os problemas setorializados de crime e de desordem e verificar as suas causas, para assegurar uma intervenção rápida nos incidentes, principalmente onde há perigo de vida;

VI - Ter capacidade técnica adequada para aplicar o uso da força e de armas de fogo, de acordo com a natureza e as circunstâncias do incidente, observando os princípios da legalidade, necessidade, proporcionalidade e ética;

VII - Ter comprometimento ético e moral para desenvolver suas ações visando aplicação dos direitos humanos, frente às necessidades da pessoa humana, a fim de garantir o exercício pleno da cidadania.

VIII - Desenvolver comportamento profissional que estabeleça a confiança e o respeito ao público, através da adoção de normas profissionais, éticas e morais, que assegurem a imparcialidade na aplicação das leis;

IX - Liderar de forma plena e positiva o público interno e externo, na esfera de sua competência, para o fiel cumprimento de suas atividades;

X - Compreender os diversos assuntos humanísticos e sociais para o desenvolvimento do auto-conhecimento de suas capacidades técnica, cognitiva, emocional e de inter-relações com o objetivo de favorecer o desempenho de suas atribuições na resolução dos problemas sociais de forma pacífica e na aplicação da lei dentro dos parâmetros aceitáveis;

XI - Compreender o poder de Polícia Ostensiva para o desempenho do papel da autoridade policial militar, através do conhecimento técnico das possíveis variáveis internas e externas que possam interferir no exercício de suas atividades;

XII - Possuir habilidades para gerenciar ações administrativas de pessoal e material concernentes ao desempenho das atividades fins;

XIII - Ter capacidade técnica para garantir a segurança de dignitários e escolta de detidos e presos.

XIV - Ter conhecimento e capacidade necessários para o cumprimento das ordens judiciais.

XV - Compreender a importância das ações de gestão de qualidade e ter capacidade para implementá-las e executá-las.

XVI - Compreender os valores dos princípios morais, cívicos e militares.

XVII - Ter capacidade emocional para compreender e assimilar os diversos níveis de conflitos sociais, institucionais e pessoais, a fim de preservar os seus princípios morais e éticos, necessários para o desempenho de sua atividade profissional.

Art. 6º O Perfil Profissiográfico, com características psicológicas requeridas para o Curso de Formação de Oficiais, são:

I - **Adaptabilidade e Flexibilidade** - Capacidade de o indivíduo adaptar seu comportamento e de agir com desenvoltura nas mais diversas situações e/ou idéias.

II - **Atenção concentrada no nível médio superior a superior** - Capacidade de discriminar estímulos e atuar de forma adequada aos mesmos

III - **Capacidade de comunicação** (linguagem verbal e escrita) - Capacidade bem desenvolvida de emitir e transmitir mensagens e idéias, de forma verbal e escrita.

IV - **Capacidade de percepção e julgamento** - Capacidade de perceber os variados estímulos do ambiente, os diferenciando e categorizando, de forma a possibilitar um adequado julgamento da realidade, permitindo uma adequada tomada de ação.

V - **Capacidade de persuasão** - Capacidade bem desenvolvida de oratória e persuasão, tendo facilidade de argumentação e transmissão de idéias.

VI - **Controle da agressividade** - Energia que dispõe o indivíduo a enfrentar situações adversas, direcionando-a de forma que seja benéfica para si e para a sociedade mostrando-se uma pessoa combativa.

VII - **Controle da impulsividade** - Capacidade de controlar as emoções e a tendência a reagir de forma brusca e intensa, diante de um estímulo interno ou externo.

VIII - **Controle emocional** - Habilidade de reconhecer as próprias emoções diante de um estímulo, controlando-as de forma que não interfiram em seu comportamento.

IX - **Coordenação motora** - Capacidade bem desenvolvida de coordenar os movimentos corporais, em tempo e espaço adequados, utilizando também da habilidade viso-motora.

X - **Disciplina** - Capacidade de cumprir ordens e normas.

XI - **Ética nas relações** - Capacidade elevada de relacionar-se com os demais de maneira ética, respeitando os preceitos morais e humanísticos, que devem permear todas as relações interpessoais.

XII - **Iniciativa e Responsabilidade** - Capacidade do indivíduo em tomar decisões, assumindo suas conseqüências, empreender novas atitudes e/ou idéias e de tomada de decisões.

XIII - **Liderança** - Capacidade bem desenvolvida de gerenciar grupos em todos os seus aspectos, facilitando a atuação de todos em busca de um objetivo comum, a partir das potencialidades individuais.

XIV - **Memória auditiva e visual no nível médio superior a superior** - Capacidade para memorizar sons e imagens, principalmente fisionomias, tornando-as disponíveis para a lembrança imediata.

XV - **Raciocínio lógico no nível médio superior a superior** - Grau de raciocínio lógico global dentro da faixa média, aliado à capacidade de incorporar novos conhecimentos e reestruturar conceitos já estabelecidos, e capacidade de julgamento.

XVI - **Resiliência** - Capacidade de superar adversidades e situações potencialmente traumáticas.

XVII - **Resistência à fadiga** - Capacidade de vivenciar e resistir a situações de intenso desgaste físico e mental.

XVIII - **Resistência à frustração** - Habilidade de manter suas atividades em bom nível, quando privado da satisfação de uma necessidade pessoal, em uma dada situação profissional ou pessoal.

XIX - **Sociabilidade** - Capacidade em conviver em grupos de forma a proporcionar a possibilidade de trocas sociais e afetivas.

Art. 7º O Perfil Profissiográfico, com características psicológicas requeridas para o Curso de Formação de Praças, são:

I - **Adaptabilidade e Flexibilidade** - Capacidade de o indivíduo adaptar seu comportamento e de agir com desenvoltura nas mais diversas situações e/ou idéias.

II - **Atenção concentrada no nível médio a médio superior** - Capacidade de discriminar estímulos e atuar de forma adequada aos mesmos

III - **Capacidade de comunicação** (linguagem verbal e escrita) - Capacidade bem desenvolvida de transmitir e emitir mensagens e idéias, de forma verbal e escrita.

IV - **Capacidade de percepção e julgamento** - Capacidade de perceber os variados estímulos do ambiente, os diferenciando e categorizando, de forma a possibilitar um adequado julgamento da realidade, permitindo uma adequada tomada de ação.

V - **Controle da agressividade** - Energia que dispõe o indivíduo a enfrentar situações adversas, direcionando-a de forma que seja benéfica para si e para a sociedade mostrando-se uma pessoa combativa.

VI - **Controle da impulsividade** - Capacidade de controlar as emoções e a tendência a reagir de forma brusca e intensa, diante de um estímulo interno ou externo.

VII - **Controle emocional** - Habilidade de reconhecer as próprias emoções diante de um estímulo, controlando-as de forma que não interfiram em seu comportamento.

VIII - **Coordenação motora** - Capacidade bem desenvolvida de coordenar os movimentos corporais, em tempo e espaço adequados, utilizando também da habilidade viso-motora.

IX - **Disciplina** - Capacidade bem desenvolvida de cumprir ordens e normas.

X - **Ética nas relações** - Capacidade elevada de relacionar-se com os demais de maneira ética, respeitando os preceitos morais e humanísticos, que devem permear todas as relações interpessoais.

XI - **Iniciativa e Responsabilidade** - Capacidade do indivíduo em tomar decisões, assumindo suas conseqüências, empreender novas atitudes e/ou idéias e de tomada de decisões.

XII - **Liderança** - Capacidade adequada de gerenciar pequenos grupos em todos os seus aspectos.

XIII - **Memória auditiva e visual no nível médio a médio superior** - Capacidade para memorizar sons e imagens principalmente fisionomias, tornando-as disponíveis para a lembrança imediata.

XIV - **Raciocínio lógico no nível médio a médio superior** - Grau de raciocínio lógico global dentro da faixa média, aliado à capacidade de incorporar

novos conhecimentos e reestruturar conceitos já estabelecidos, e capacidade de julgamento.

XV - **Resiliência** - Capacidade de superar adversidades e situações potencialmente traumáticas.

XVI - **Resistência à fadiga** - Capacidade de vivenciar e resistir a situações de intenso desgaste físico e mental.

XVII - **Resistência à frustração** - Habilidade de manter suas atividades em bom nível, quando privado da satisfação de uma necessidade pessoal, em uma dada situação profissional ou pessoal.

XVIII - **Sociabilidade** - Capacidade em conviver em grupos de forma a proporcionar a possibilidade de trocas sociais e afetivas.

Art. 8º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Edson Costa Araújo Coronel QOPM
Comandante Geral

ANEXO B – Anteprojeto de lei proposto pelo Deputado Estadual Major Araújo**ANTEPROJETO DE LEI**

Dispõe sobre a carreira dos militares do Estado de Goiás e dá outras providências.

A ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE GOIÁS, nos termos do art. 10 da Constituição Estadual, decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**TÍTULO I
GENERALIDADES**

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

SEÇÃO I

Do ingresso na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros Militar

Art. 1.º O ingresso na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros Militar é facultado a todos os brasileiros, sem distinção de qualquer natureza, mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo.

§ 1.º O ingresso será efetivado por ato administrativo de inclusão, de competência dos Comandantes Gerais das respectivas corporações, observadas as condições prescritas nesta lei.

§ 2.º Inclusão é o ato administrativo que consubstancia o ingresso nas fileiras da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, do candidato aprovado e classificado dentro do número de vagas previstas em concurso público.

§ 3.º A inclusão se dará na graduação inicial de Soldado de 2ª Classe, quando o militar será matriculado no Curso de Formação de Soldados (CFSD) da Polícia Militar ou do Corpo de Bombeiros Militar, com programas de curso e grades curriculares definidas pelos respectivos Comandantes Gerais e que contenham, dentre outras matérias, disciplinas jurídicas, filosóficas, sociológicas e de direitos humanos.

§ 4.º O militar aprovado no Curso de Formação de Soldados (CFSD) da Polícia Militar ou do Corpo de Bombeiros Militar será promovido por ato do respectivo Comandante Geral à graduação de Soldado de 1ª Classe, do Quadro de Policiais Militares (QPM) ou do Quadro de Bombeiros Militares (QBM), e, se reprovado, será automaticamente excluído da Corporação a que estiver vinculado.

§ 5.º O Curso de Formação de Soldados (CFSD) da Polícia Militar será ministrado pela Academia de Polícia Militar (APM) ou por órgão ou entidade pública conveniada ou contratada, com duração mínima de 01 (um) ano, garantida a participação de instrutores militares na formação profissional e de acordo com o planejamento curricular do setor competente da corporação.

§ 6.º O Curso de Formação de Soldados (CFSD) do Corpo de Bombeiros Militar será ministrado pela Academia de Bombeiros Militar (ABM) ou por órgão ou entidade pública conveniada ou contratada, com duração mínima de 01 (um) ano, garantida a participação de instrutores militares na formação profissional e de acordo com o planejamento curricular do setor competente da corporação.

Art. 2.º São requisitos para o ingresso no cargo inicial de Soldado de 2ª Classe da Polícia Militar ou do Corpo de Bombeiros Militar:

I – prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;

II – diploma de graduação em bacharelado ou licenciatura, com duração mínima de 04 (quatro) anos, comprovado por diploma expedido por instituição de ensino superior devidamente reconhecida pelo órgão federal competente, no ato da inclusão;

III – aprovação em exames de capacidade física, de caráter eliminatório;

IV – aptidão em avaliação médica e resultado negativo em exame toxicológico, ambos de caráter eliminatório;

V – aprovação em testes psicológicos e neuropsicológicos, assim declarados por junta médica oficial, e de caráter eliminatório;

VI – comportamento irrepreensível e conduta ilibada, comprovados mediante apresentação de certidões policiais e judiciais das esferas estadual e federal, e ainda, através de investigação social, na forma prevista em edital;

VII – não possuir tatuagem que se apresente visível quando uniformizado ou fardado e que deponha contra a moral, o decoro e a ética militar, ou faça apologia a crime ou contravenção;

VIII – idade não superior a 30 (trinta) anos, na data do ato de inclusão;

IX – estar em dia com o serviço militar obrigatório e obrigações eleitorais;

X – não ter exercido atividades prejudiciais ou perigosas à Segurança Nacional;

XI – apresentar, no mínimo, comportamento bom, se oriundo de outra instituição militar;

XII – estatura mínima de um metro e setenta centímetros, se candidato do sexo masculino e, um metro e sessenta e cinco centímetros, se do sexo feminino;

Parágrafo Único. A prestação de serviço auxiliar voluntário militar ou como profissional em outras instituições militares, por período mínimo de dois anos, será considerado título para os fins de ingresso de que trata o inciso I deste artigo.

Art. 3.º O Soldado de 2ª Classe que figurar na condição de *subjudice* em decorrência do concurso público para ingresso ou do curso de formação, poderá ser promovido a Soldado de 1ª Classe, hipótese em que ficará agregado até final decisão sobre o fato a ser proferida pelo Poder Judiciário ou pela Administração Castrense, por meio de procedimento próprio.

CAPÍTULO II

DA ASCENÇÃO NA CARREIRA MILITAR

Art. 4.º A ascensão às demais graduações e postos da carreira da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar ocorrerá mediante promoção ao grau hierárquico imediatamente superior, respeitados os pressupostos e requisitos inerentes a cada grau da carreira, nos termos desta Lei.

Art. 5.º Promoção é o ato administrativo destinado ao preenchimento de vagas existentes para o grau hierárquico imediatamente superior, de forma gradual e equilibrada com o efetivo total da Corporação, dentro do total de vagas previstas nos respectivos Quadros de Organização e Distribuição de Efetivo (QODE) da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar.

Art. 6.º As estruturas hierárquicas da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar possuem os seguintes níveis: Coronel, Tenente Coronel, Major, Capitão, Tenente, Subtenente, Sargento, Cabo, Soldado de 1ª Classe e Soldado de 2ª Classe.

CAPÍTULO III

Seção I

DAS MODALIDADES DE PROMOÇÃO

Art. 7º. As promoções serão efetuadas nas seguintes modalidades:

- I – por merecimento;
- II – por antigüidade;
- III – automática;
- IV – por ato de bravura;
- V – por mérito excepcional;
- VI – por ocasião de transferência para a reserva remunerada, e;
- VII – *post mortem*.

Parágrafo único. Em casos extraordinários, decididos em processo judicial ou administrativo, poderá haver promoção em ressarcimento de preterição.

Art. 8º A promoção por merecimento tem por escopo a valorização do conhecimento técnico e científico, mensurado por meio da realização de provas e cursos, além de títulos e outras habilidades, somados aos atributos morais e profissionais, nos termos desta Lei.

Art. 9.º A promoção por antiguidade tem por escopo homenagear a precedência hierárquica entre militares de mesmo posto ou graduação, nos termos desta Lei.

Art. 10. A promoção automática é aquela que visa à valorização do policial militar ou bombeiro militar que:

I – sendo Soldado de 1ª Classe, possua mais de 10 (dez) anos de carreira, conte com relevantes serviços prestados à corporação a que pertença, não esteja condenado por decisão transitada em julgado na esfera civil por improbidade administrativa ou na esfera penal pela prática de crime doloso e esteja no mínimo no bom comportamento.

II – sendo Cabo, possua mais de 10 (dez) anos de serviço nesta graduação, conte com relevantes serviços prestados à corporação a que pertença, não esteja condenado por decisão transitada em julgado na esfera civil por improbidade administrativa ou na esfera penal pela prática de crime doloso e esteja no mínimo no bom comportamento.

Parágrafo único. O militar promovido nos termos do caput e dos incisos deste artigo não fará jus à ascensão aos demais níveis hierárquicos, ressalvado se implementar todos os requisitos inerentes a cada nível, inclusive aqueles pertinentes ao grau hierárquico ao qual foi promovido.

Art. 11. A promoção por bravura é a que resulta de ato ou atos incomuns de coragem e audácia que, ultrapassando os limites normais do cumprimento do dever, representem riscos não compreendidos aos já exigidos do policial militar ou bombeiro militar e que traduzam feitos excepcionalmente valiosos creditados a seu autor, pelos resultados alcançados ou pelo exemplo edificante deles emanado.

§ 1.º A promoção de que trata o caput deste artigo será precedida de processo administrativo a ser desenvolvido por comissão composta por 03 (três) membros, designada especificamente para esse fim.

§ 2.º O ato de bravura praticado por oficial PM ou BM, será apurado nos termos do § 1º deste artigo, por comissão especial designada pelo Governador, mediante proposta do Comandante Geral da Polícia Militar ou do Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso, após parecer prévio da comissão de promoção da corporação a que pertença o militar investigado.

§ 3.º A comissão especial designada pelo Governador para a apuração de ato de bravura praticado por oficial será presidida e relatada por oficiais de posto superior ao do investigado, podendo um dos membros ser do mesmo posto, desde que mais antigo.

§ 4.º A comissão designada para a apuração de ato de bravura praticado por praça será presidida e relatada por oficiais, podendo um dos membros ser de mesma graduação que o investigado, desde que mais antigo.

Art. 12. A promoção por mérito excepcional tem por escopo reconhecer o trabalho desenvolvido pelo policial militar ou bombeiro militar que detenha conhecimentos técnicos e científicos de caráter ímpar e incomuns no âmbito de sua respectiva corporação e ainda, que não seja objeto de curso, estágio ou instrução oferecidos pelo Estado, empregando-os em prol da Administração Militar e que traduzam feitos excepcionalmente valiosos creditados a seu autor, pelos excelentes resultados alcançados pela Administração.

Parágrafo único. O policial militar ou bombeiro militar que fizer jus à promoção de que trata o caput deste artigo só poderá ser promovido por esta modalidade de promoção uma única vez durante a carreira.

Art. 13. A promoção por ocasião de transferência para a reserva remunerada é aquela em que o militar faz jus à promoção ao grau hierárquico imediatamente superior no ato de sua passagem para a reserva remunerada, obedecidas as seguintes condições:

I – contar, pelo menos, 30 (trinta) anos de serviço, se homem, e 25 (vinte e cinco) anos de serviço, se mulher ;

II – requerê-la simultaneamente com a sua transferência para a reserva remunerada.

§ 1.º A promoção prevista neste artigo independe de vaga, interstício, habilitação em curso ou qualquer outro requisito.

§ 2.º Para fins de aplicação do disposto neste artigo, o militar ocupante do cargo de Subtenente será promovido ao posto de Tenente.

Art. 14. A promoção *post mortem* ocorre após o óbito do militar falecido no cumprimento do dever ou em sua consequência, e visa expressar o reconhecimento do Estado ou ainda, reconhecer o direito a promoção que não tenha se efetivado em decorrência do óbito.

§ 1.º A promoção de que trata o caput deste artigo será precedida de processo administrativo nos termos do artigo 11 desta Lei.

Art. 15. As promoções por antiguidade e merecimento obedecerão às seguintes proporções:

I – para as vagas de praças PM ou BM, 02 (duas) vagas por merecimento e 01 (uma) vaga por antiguidade;

II – para as vagas ao posto de Tenente PM ou BM, 02 (duas) vagas por merecimento e 1 (uma) vaga por antiguidade;

III – para as vagas ao posto de Capitão PM ou BM, 02 (duas) vagas por merecimento e 1 (uma) vaga por antiguidade;

IV – para as vagas ao posto de Major PM ou BM, 03 (três) vagas por merecimento e 01 (uma) vaga por antiguidade;

V – para as vagas ao posto de Tenente-Coronel PM ou BM, 03 (três) vagas por merecimento e 01 (uma) vaga por antiguidade;

VI – para as vagas ao posto de Coronel PM ou BM, 03 (três) vagas por merecimento e 01 (uma) vaga por antiguidade;

Seção II *DA PROMOÇÃO POR MERECIMENTO*

Art. 16. A promoção por merecimento à graduação de Cabo PM ou BM observará os seguintes requisitos:

I – mínimo de 04 (quatro) anos de efetivo serviço na graduação de Soldado de 1ª Classe;

II – curso de especialização *latu sensu* em áreas de interesse da Polícia Militar ou do Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso, e de acordo com as necessidades de aperfeiçoamento técnico-profissional de cada Corporação.

III – aprovação e classificação, dentro do número total de vagas, em processo seletivo realizado pela Polícia Militar ou pelo Corpo de Bombeiros Militar, para ingresso no Curso de Formação de Cabos, com duração mínima de 04 (quatro) meses e grade curricular definida pelo respectivo Comandante Geral, bem como aprovação no mencionado curso.

Parágrafo único. O curso de que trata o inciso II deste artigo será oferecido pelo Estado de Goiás.

Art. 17. A promoção por merecimento à graduação de Sargento PM ou BM observará os seguintes requisitos:

I – mínimo de 02 (dois) anos de efetivo serviço na graduação de Cabo;

II – curso de especialização *latu sensu* em áreas de interesse da Polícia Militar ou do Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso, e de acordo com as necessidades de aperfeiçoamento técnico-profissional de cada Corporação. (INCOMPATIBILIDADE INTERSTÍCIO E CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO)

III – aprovação e classificação, dentro do número total de vagas, em processo seletivo realizado pela Polícia Militar ou pelo Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso, para ingresso no Curso de Formação de Sargentos, com duração mínima de 06 (seis) meses e grade curricular definida pelo respectivo Comandante Geral, bem como aprovação no mencionado curso.

Parágrafo único. O curso de que trata o inciso II deste artigo será oferecido pelo Estado de Goiás.

Art. 18. A promoção por merecimento à graduação de Subtenente PM ou BM observará os seguintes requisitos:

I – mínimo de 04 (quatro) anos de efetivo serviço na graduação de Sargento;

II – aprovação e classificação, dentro do número total de vagas, em processo seletivo realizado pela Polícia Militar ou pelo Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso, para ingresso no Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS), com duração máxima de 06 (seis) meses e grade curricular definida pelo respectivo Comandante Geral, bem como aprovação no mencionado curso.

Art. 19. A promoção por merecimento ao posto de Tenente PM ou BM observará os seguintes requisitos:

I – mínimo de 02 (dois) anos de efetivo serviço na graduação de Subtenente;

II – ser portador de diploma de curso superior de Bacharelado em Direito, expedido por estabelecimento de ensino superior reconhecido pelo órgão federal competente;

III – ser aprovado e classificado, dentro do número total de vagas, em processo seletivo realizado pela Polícia Militar ou pelo Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso, para o Curso de Formação de Oficiais, com duração mínima de 01 (um) ano e grade curricular definida pelo respectivo Comandante Geral, bem como aprovação no mencionado curso.

Art. 20. A promoção por merecimento ao posto de Capitão PM ou BM observará os seguintes requisitos:

I – mínimo de 04 (quatro) anos no posto de Tenente;

II – aprovação e classificação, dentro do número total de vagas, em processo seletivo realizado pela Polícia Militar ou pelo Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso;

Art. 21. A promoção por merecimento ao posto de Major PM ou BM observará os seguintes requisitos:

I – mínimo de 03 (três) anos no posto de Capitão;

II – ser aprovado e classificado, dentro do número total de vagas, em processo seletivo realizado pela Polícia Militar ou pelo Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso, para ingresso no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO), com duração de 01 (um) ano, realizado na modalidade mestrado profissional, mediante instrumento formal de ajuste entre o Estado de Goiás e instituições públicas ou privadas de ensino superior, bem como aprovação no mencionado curso.

Parágrafo único. O curso de que trata este artigo poderá ser realizado em instituição coirmã, desde que desenvolvido na modalidade mestrado profissional com duração mínima de 01 (um) ano.

Art. 22. A promoção por merecimento ao posto de Tenente Coronel PM ou BM observará os seguintes requisitos:

I – mínimo de 03 (três) anos no posto de Major;

II – aprovação e classificação, dentro do número total de vagas, em processo seletivo realizado pela Polícia Militar ou pelo Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso.

Art. 23. A promoção por merecimento ao posto de Coronel PM ou BM observará os seguintes requisitos:

I – mínimo de 03 (três) anos no posto de Tenente Coronel;

II – ser aprovado e classificado, dentro do número total de vagas, em processo seletivo realizado pela Polícia Militar ou pelo Corpo de Bombeiros Militar, para o ingresso no Curso Superior de Polícia Militar (CSPM) ou Curso Superior de Bombeiro Militar (CSBM), conforme o caso, com duração de 01 (um) ano, realizado na Polícia Militar ou no Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás, na

modalidade doutorado, mediante instrumento formal de ajuste entre o Estado de Goiás e instituições públicas ou privadas de ensino superior, bem como aprovação no respectivo curso.

Parágrafo único. O curso de que trata este artigo poderá ser realizado em instituição coirmã, desde que desenvolvido na modalidade doutorado com duração mínima de 01 (um) ano.

Seção III *DA PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE*

Art. 24. A promoção por antiguidade à graduação de Cabo PM ou BM observará os seguintes requisitos:

I – mínimo de 04 (quatro) anos de efetivo serviço na graduação de Soldado de 1ª Classe;

II – figurar na ordem de precedência hierárquica estabelecida no almanaque de Cabos e Soldados, conforme disponibilidade de vagas, sem prejuízo do disposto nos artigos 14 e 38 desta Lei;

III – aprovação no Curso de Formação de Cabos, realizado pela Polícia Militar ou pelo Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso, com duração mínima de 04 (quatro) meses e grade curricular definida pelo respectivo Comandante Geral.

Art. 25. A promoção por antiguidade à graduação de Sargento PM ou BM observará os seguintes requisitos:

I – mínimo de 02 (dois) anos de efetivo serviço na graduação de Cabo;

II – figurar na ordem de precedência hierárquica estabelecida no almanaque de Cabos e Soldados, conforme disponibilidade de vagas, sem prejuízo do disposto nos artigos 14 e 38 desta Lei;

III – aprovação no Curso de Formação de Sargentos, realizado pela Polícia Militar ou pelo Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso, com duração mínima de 06 (seis) meses e grade curricular definida pelo respectivo Comandante Geral.

Art. 26. A promoção por antiguidade à graduação de Subtenente observará os seguintes requisitos:

I – mínimo de 04 (quatro) anos de efetivo serviço na graduação de Sargento;

II – figurar na ordem de precedência hierárquica estabelecida no almanaque de Subtenentes e Sargentos, conforme disponibilidade de vagas, sem prejuízo do disposto nos artigos 14 e 38 desta Lei;

III – aprovação no Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos, realizado pela Polícia Militar ou pelo Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso, com duração mínima de 06 (seis) meses e grade curricular definida pelo respectivo Comandante Geral.

Art. 27. A promoção por antiguidade ao posto de Tenente PM ou BM observará os seguintes requisitos:

I – mínimo de 02 (dois) anos de efetivo serviço na graduação de Subtenente;

II – ser portador de diploma de curso superior de Bacharelado em Direito, expedido por estabelecimento de ensino superior reconhecido pelo órgão federal competente;

III – figurar na ordem de precedência hierárquica estabelecida no almanaque de Subtenentes e Sargentos, conforme disponibilidade de vagas para

promoção ao primeiro posto do oficialato, sem prejuízo do disposto nos artigos 14 e 36 desta Lei;

IV – aprovação no Curso de Formação de Oficiais, com duração mínima de 01 (um) ano e grade curricular definida pelo Comandante Geral da Polícia Militar ou do Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso.

Art. 28. A promoção por antiguidade ao posto de Capitão PM ou BM observará os seguintes requisitos:

I – mínimo de 04 (quatro) anos de efetivo serviço no posto de Tenente;

II – figurar na ordem de precedência hierárquica estabelecida no almanaque de oficiais, conforme disponibilidade de vagas para promoção ao posto imediato, sem prejuízo do disposto nos artigos 14 e 38 desta Lei;

Art. 29. A promoção por antiguidade ao posto de Major PM ou BM observará os seguintes requisitos:

I – mínimo de 03 (três) anos de efetivo serviço no posto de Capitão;

II – figurar na ordem de precedência hierárquica estabelecida no almanaque de oficiais, conforme disponibilidade de vagas para promoção ao posto imediato, sem prejuízo do disposto nos artigos 14 e 38 desta Lei;

III – aprovação no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO), realizado na Polícia Militar ou no Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso, com duração de 01 (um) ano, realizado na modalidade mestrado profissional, mediante instrumento formal de ajuste entre o Estado de Goiás e instituições públicas ou privadas de ensino superior.

Parágrafo único. O curso de que trata este artigo poderá ser realizado em instituição coirmã, desde que desenvolvido na modalidade mestrado profissional com duração mínima de 01 (um) ano.

Art. 30. A promoção por antiguidade ao posto de Tenente Coronel PM ou BM observará os seguintes requisitos:

I – 03 (três) anos de efetivo serviço no posto de Major;

II – figurar na ordem de precedência hierárquica estabelecida no almanaque de oficiais, conforme disponibilidade de vagas para promoção ao posto imediato, sem prejuízo do disposto nos artigos 14 e 38 desta Lei;

Art. 31. A promoção por antiguidade ao posto de Coronel PM ou BM observará os seguintes requisitos:

I – 03 (três) anos de efetivo serviço no posto de Tenente Coronel;

II – figurar na ordem de precedência hierárquica estabelecida no almanaque de oficiais, conforme disponibilidade de vagas para promoção ao posto imediato, sem prejuízo do disposto nos artigos 14 e 38 desta Lei;

III – aprovação no Curso Superior de Polícia Militar (CSPM) ou Curso Superior de Bombeiro Militar (CSBM), realizado na Polícia Militar ou no Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás, com duração de 01 (um) ano, na modalidade doutorado, mediante instrumento formal de ajuste entre o Estado de Goiás e instituições públicas ou privadas de ensino superior.

Parágrafo único. O curso de que trata este artigo poderá ser realizado em instituição coirmã, desde que desenvolvido na modalidade doutorado com duração mínima de 01 (um) ano.

Art. 32. A convocação para os cursos de formação, aperfeiçoamento e de pós-graduação *strictu sensu* exigidos para promoção por antiguidade será realizada na estrita ordem de precedência hierárquica estabelecida nos almanaques.

CAPÍTULO IV DO PROCESSAMENTO DAS PROMOÇÕES

Art. 33. As vagas computadas para efeito de promoção serão decorrentes de:

- I – promoção a posto ou graduação superior;
- II – agregação;
- III – transferência para a inatividade;
- IV – demissão;
- V – exclusão;
- VI – perda do posto ou patente;
- VII – licenciamento;
- VIII – falecimento;
- IX – deserção;
- X – extravio;
- XI – aumento de efetivo fixado em lei.

§ 1.º Consideram-se abertas as vagas:

- a) na data da publicação do ato que promove, agrega, transfere para a inatividade, demite, exclui, licencia ou declara o extravio ou a perda do posto e a da patente, salvo se, no próprio ato, outra data for estabelecida;
- b) na data oficial do óbito;
- c) quando começar a vigorar a lei que houver aumentado o efetivo;
- d) a partir da declaração, pelos Comandantes Gerais, do extravio, da deserção ou do desaparecimento;

§ 2.º A cada novo provimento de cargo por promoção a posto ou graduação superior, decorrerá vaga nos cargos imediatamente subordinados, salvo no caso de excedente, quando ocorrerá o provimento automático dos cargos vagos.

§ 3.º Serão também considerados vagos os cargos resultantes de transferência para a inatividade *ex-officio* em razão do cômputo de 30 anos de serviço até a data da promoção.

§ 4.º Não ocupa vaga o policial militar ou bombeiro militar que, estando agregado, venha a ser promovido por antiguidade e continue na mesma situação, nos termos da Constituição Federal.

§ 5.º As promoções por merecimento, por antiguidade ou automática, serão efetivadas anualmente nas seguintes datas:

- a) 28 de julho e 25 de dezembro na Polícia Militar, para as vagas abertas e publicadas oficialmente até os dias 28 de junho e 25 de novembro, respectivamente, bem como as decorrentes de tais promoções, nos termos desta lei.
- b) 02 de julho e 25 de dezembro no Corpo de Bombeiros Militar, para as vagas abertas e publicadas oficialmente até os dias 02 de junho e 25 de novembro, respectivamente, bem como as decorrentes de tais promoções, nos termos desta lei.

Art. 34. A promoção por antiguidade é realizada em estrita conformidade com a sequência do respectivo Quadro de Acesso por Antiguidade.

Art. 35. A promoção por merecimento é realizada em estrita conformidade com o Quadro de Acesso por Merecimento.

CAPÍTULO V DOS QUADROS DE ACESSO

Art. 36. Os Quadros de Acesso são relações nominais de oficiais e praças PM ou BM habilitados para promoção, organizados por postos e graduações, segundo os critérios de antiguidade - Quadro de Acesso por Antiguidade (QAA) e de merecimento – Quadro de Acesso por Merecimento (QAM).

§ 1.º O Quadro de Acesso por Antiguidade é a relação nominal de oficiais e praças habilitados a promoção por ordem decrescente de antiguidade.

§ 2.º O Quadro de Acesso por Merecimento é a relação nominal de oficiais e praças classificados de acordo com os critérios de mérito definidos nesta lei.

Art. 37. As promoções serão processadas por comissões instituídas pelos Comandantes Gerais da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar.

Art. 38. As Comissões de que trata o artigo anterior deverão considerar para a composição dos Quadros de Acesso por antiguidade e por merecimento, dentro de cada posto e graduação, os limites, condições e quantitativos definidos a seguir.

§ 1.º Os limites para a composição dos Quadros de Acesso por antiguidade e por merecimento são os seguintes:

I – 1/3 (um terço) do efetivo total dos Tenentes-Coronéis PM ou BM;

II – 1/3 (um terço) do efetivo total dos Majores PM ou BM;

III – 1/3 (um terço) do efetivo total dos Capitães PM ou BM;

IV – 1/3 (um terço) do efetivo total dos Tenentes PM ou BM;

V – 1 (um) inteiro ou a totalidade dos Subtenentes PM ou BM;

VI – 1/3 (um terço) do efetivo total dos Sargentos PM ou BM;

VII – 1/3 (um terço) do efetivo total dos Cabos PM ou BM;

VIII – 1/3 (um terço) do efetivo total dos Soldados PM ou BM de 1ª Classe.

§ 2.º As condições para a composição dos Quadros de Acesso por antiguidade e por merecimento de que trata o caput deste artigo são as seguintes:

I – cumprimento de interstício mínimo previsto para cada posto ou graduação;

II – tempo mínimo de serviço arregimentado, nos termos desta lei;

III – não figurar como acusado em Conselho de Disciplina ou em Conselho de Justificação;

IV – não estar preso em flagrante, preventivamente ou temporariamente ou estar respondendo ação penal pela prática de crime doloso ou que ofenda a honra, o decoro ou pundonor militar;

V – não haver sofrido condenação penal pela prática de crime doloso ou condenação civil por improbidade administrativa ou que ofenda a honra, o decoro ou o pundonor militar, ressalvado o caso de reabilitação;

VI – estar no exercício efetivo de funções inerentes à atividade policial militar ou bombeiro militar, salvo afastamento regulamentar por motivo de férias ou licença especial e na condição do inciso III, do §3º, do Art. 142 da CF/88;

VII – não estar condenado à pena de suspensão do exercício do posto, cargo ou função, prevista no Código Penal Militar, durante o prazo de sua suspensão;

VIII – ser considerado apto para fins de promoção em inspeção procedida pela Junta de Saúde da Corporação a que pertença o candidato a promoção;

IX – ser aprovado em Teste de Aptidão Física (TAF).

X – não ser considerado desaparecido, extraviado ou desertor;

XI – estar no mínimo no ótimo comportamento;

§ 3.º Para a definição dos quantitativos a que se refere o caput deste artigo, levar-se-á em conta o efetivo previsto nos Quadros de Organização e Distribuição de Efetivo – QODE da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, em cada posto e graduação, conforme o caso.

§ 4.º A relação dos nomes para a composição dos quantitativos limites estabelecidos neste artigo será definida com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data da promoção a ser efetivada.

§ 5.º Na definição dos quantitativos previstos nos incisos do § 1.º deste artigo, caso resulte quociente fracionário, será ele tomado por inteiro e para mais.

§ 6.º As comissões de promoção deverão providenciar as informações necessárias à instrução dos feitos junto aos órgãos competentes, visando a elaboração do Quadro de Acesso por Antiguidade (QAM) e do Quadro de Acesso por Merecimento (QAM).

Seção I

Do Serviço Arregimentado

Art. 39. Serviço arregimentado é o tempo em que o policial militar ou bombeiro militar exerce efetivamente as funções previstas no QODE da Polícia Militar ou do Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso.

Art. 40. O tempo de serviço arregimentado constitui requisito para ingresso em Quadro de Acesso de acordo com o artigo 38, § 2.º, inciso II, desta lei, e é definido segundo períodos mínimos, por posto e graduação, da seguinte forma:

I – Tenente Coronel PM ou BM, 24 (vinte e quatro) meses;

II – Major PM ou BM, 24 (vinte e quatro) meses;

III – Capitão PM ou BM, 24 (vinte e quatro) meses;

IV – Tenente PM ou BM, 24 (vinte e quatro) meses;

V – Subtenente PM ou BM, 12 (doze) meses;

VI – Sargento PM ou BM, 24 (vinte e quatro) meses;

VII – Cabo PM ou BM, o tempo mínimo de efetivo serviço previsto para promoção à próxima graduação;

VIII – Soldado, o tempo mínimo de efetivo serviço previsto para promoção à próxima graduação;

Art. 41. O oficial ou a praça que for promovido indevidamente passará à situação de excedente.

Parágrafo único. O oficial ou a praça de que trata o caput deste artigo contará antiguidade e receberá o número que lhe competir na escala hierárquica, quando a vaga a ser preenchida corresponder ao critério pelo qual deveria ser promovido, desde que satisfaça aos requisitos necessários a promoção.

CAPÍTULO VI

DAS COMISSÕES DE PROMOÇÃO

Art. 42. A comissão de promoção a ser instituída na Polícia Militar será denominada Comissão de Promoção Policial Militar – CPPM, enquanto que a comissão de promoção a ser instituída no Corpo de Bombeiros Militar será

denominada Comissão de Promoção Bombeiro Militar – CPBM.

Art. 43. As comissões de que trata o artigo anterior serão permanentemente constituídas, sendo o exercício da presidência de competência dos respectivos Comandantes Gerais.

§ 1.º As comissões serão integradas por membros natos e membros efetivos.

§ 2.º Em caso de impedimento do Comandante Geral da Polícia Militar ou do Corpo de Bombeiros Militar, presidirá a comissão de promoção o respectivo Subcomandante Geral.

§ 3.º São membros natos da CPPM:

I – o Comandante Geral PM;

I – o Subcomandante Geral PM;

III – o Chefe do setor de pessoal da Polícia Militar, e;

IV – o Corregedor PM.

§ 4.º São membros natos da CPBM:

I – o Comandante Geral BM;

II – o Subcomandante Geral BM;

III – o Chefe do setor de pessoal do Corpo de Bombeiros Militar, e;

IV – o Corregedor BM.

§ 5.º Os membros efetivos, designados pelos respectivos Comandantes Gerais em número de cinco, serão escolhidos preferencialmente entre oficiais superiores com CSPM ou CSBM, conforme o caso, para servirem na comissão pelo tempo mínimo de um ano, admitida a recondução por uma única vez, por igual período.

§ 6.º Os Comandantes Gerais da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiro Militar indicarão 02 (dois) suplentes, preferencialmente entre oficiais superiores com CSPM ou CSBM, para servirem na CPPM ou CPBM, respectivamente, em eventual substituição aos membros natos ou efetivos.

Art. 44. Não poderão compor a CPPM ou a CPBM:

§ 1.º O oficial condenado pela prática de crime ou que esteja subjuice, exceto quando estiver respondendo ação penal por infração de menor potencial ofensivo, nos termos do artigo 61 da Lei n. 9.099, de ____ de _____ de 1995.

§ 2.º O oficial cujo cônjuge ou parente consanguíneo ou afim, até o 3º grau, seja candidato a promoção, exceto os membros natos que ficarão impedidos de pontuar apenas no posto ou graduação em que estiver concorrendo seu cônjuge ou parente consanguíneo ou afim, até o 3º grau.

Art. 44. O Secretário da CPPM será um Tenente Coronel PM que não figure no Quadro de Acesso, e ainda, que não esteja respondendo a processo administrativo ou judicial.

Art. 45. O Secretário da CPBM será um Tenente Coronel BM que não figure no Quadro de Acesso, e ainda, que não esteja respondendo a processo administrativo ou judicial.

Art. 46. A CPPM ou CPBM só funcionará com todos os membros.

§ 1.º O impedimento ou ausência de qualquer membro, nato ou efetivo, implicará na convocação de suplente.

§ 2.º Os trabalhos da CPPM e da CPBM serão registrados em ata, sendo esta de caráter público, e devem ser publicados em Boletim Geral da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, conforme o caso, e ainda no Diário Oficial do Estado de Goiás.

§ 3.º A votação nas comissões deve ocorrer na ordem inversa de antiguidade de seus membros.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 47. Os cursos de formação superior exigidos para ascensão na carreira militar tratada nesta Lei serão realizados pela Academia de Polícia Militar, por estabelecimento ou entidade pública conveniada ou contratada pelo Poder Público, devendo as matérias peculiares serem implementadas na Administração Militar. Curso superior o militar já tem para ingressar

Art. 48. A graduação de Sargento de que trata esta lei, é para todos os fins legais equivalente à graduação de 1º Sargento PM ou BM de que versa a legislação pertinente em vigor.

Art. 49. O posto de Tenente de que trata esta lei, é para todos os fins legais equivalente ao posto de 1º Tenente PM ou BM de que versa a legislação pertinente em vigor.

Art. 50. Na ausência de quantidade de pelo menos 3 (vezes) o número de vagas de Sargentos com os requisitos suficientes para preenchimento das vagas do Posto de Tenente, poderá, no prazo de 5 (cinco) anos concorrer a este Posto respectivamente 2º Sargentos, Cabo e Soldado de 1º Classe que possuírem na data da inscrição de mais 10 (dez) anos de efetivo serviço prestados nesta Corporação, e estiver no Excepcional Comportamento.

Art. 51. No prazo de 3 (três) anos da publicação desta Lei, não será exigido o previsto no inciso II do Artigo 20 deste ordenamento legal. (o prazo é muito pouco – tem que ser considerado o tempo de curso e a oferta).

Art. 52. No prazo de 3 (três) anos da publicação desta Lei, não será exigido o previsto no inciso II do artigo 22 deste ordenamento legal. (o prazo é muito pouco)

Art. 53. O curso de mestrado previsto nesta lei será oportunizado a todos os policiais militares ou bombeiros militares da ativa do Estado de Goiás que estiverem no posto de capitão.

Art. 54. O curso de doutorado previsto nesta lei será oportunizado a todos os policiais militares ou bombeiros militares da ativa do Estado de Goiás que estiverem no posto de major ou de tenente coronel.

Art. 55. Os ocupantes dos cargos de Primeiro Tenente e de Segundo Tenente passarão a ocupar o cargo de Tenente.

Parágrafo único. Os Segundos Tenentes dos Quadros a serem extintos, que não apresentarem impedimento legal, serão automaticamente promovidos ao Posto de Tenente.

Art. 56. Os Primeiros Sargentos dos Quadros a serem extintos serão incluídos na graduação de Sargento.

Art. 57. Os Segundos Sargentos dos Quadros a serem extintos, que não apresentarem impedimento legal, serão promovidos à graduação de Sargento no quantitativo de 200 (duzentos) mensais a partir da vigência desta lei, até a absorção total desses graduados no novo QODE, a partir dos mais antigos.

Art. 58. Os Terceiros Sargentos dos Quadros a serem extintos, que não apresentarem impedimento legal, assim que acabar a absorção de todos os Segundos Sargentos serão promovidos no quantitativo de 300 (trezentos) mensais, até a absorção total desses graduados no novo QODE, a partir dos mais antigos.

Art. 59. Ficam extintos os seguintes Quadros no âmbito da Polícia Militar:

Quadro de Oficiais Policiais Militares (QOPM), Quadro de Oficiais Auxiliares (QOA), Quadro de Oficiais Especialistas Músicos (QOE), Quadro de Praças Policiais Militares (QPPM), Quadro de Praças Músicos (QPM) e Quadro De Praças de Saúde (QPS).

Art. 60. Ficam extintos os seguintes Quadros no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar: Quadro de Oficiais de Comando (QOC), Quadro de Oficiais Auxiliares (QOA), Quadro de Praças Combatentes (QP/Comb).

Art. 61. A partir da publicação desta lei não haverá mais a realização de concurso público para o provimento de cargos no Quadro de Oficiais da Saúde (QOS) da Polícia Militar, o qual ingressará em regime de extinção, até que os remanescentes sejam transferidos para a inatividade.

Art. 62. O disposto no artigo 61 desta lei não se aplica ao Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás.

Art. 63. Fica criado no âmbito da Polícia Militar, o Quadro de Policiais Militares (QPM), que será constituído dos militares remanescentes dos seguintes quadros extintos: Quadro de Oficiais Policiais Militares (QOPM), Quadro de Oficiais Auxiliares (QOA), Quadro de Praças Policiais Militares (QPPM) e Quadro de Praças de Saúde (QPS).

Parágrafo único. Os postos e graduações, assim como os respectivos quantitativos indicados no Anexo I, alínea “a”, desta lei, constarão do Quadro de Organização e Distribuição de Efetivo (QODE), aprovado e alterado por ato do Comandante Geral da Polícia Militar, segundo as necessidades da corporação.

Art. 64. Fica criado no âmbito da Polícia Militar, o Quadro de Policiais Militares Músicos (QPMM), que será constituído dos militares remanescentes do Quadro de Oficiais Especialistas Músicos (QOE) e do Quadro de Praças Músicos (QPM), extintos por esta lei.

§ 1.º Os postos e graduações, assim como os respectivos quantitativos indicados no Anexo I, alínea “b”, desta lei, constarão do Quadro de Organização e Distribuição de Efetivo (QODE), aprovado e alterado por ato do Comandante Geral da Polícia Militar, segundo as necessidades da corporação.

§ 2.º Para a assunção dos cargos previstos no recém criado Quadro de Policiais Militares Músicos (QPMM), faz-se necessário o atendimento ao seguinte:

I – preenchimento de todos os requisitos previstos nos artigos 1º, 2º e 3º desta Lei, para ser incluído como Soldado de 1ª Classe do Quadro de Policiais Militares Músicos;

II – preenchimento, para a assunção dos demais cargos, de todos os requisitos dispostos nesta lei para cada posto ou graduação, pelos critérios de antiguidade ou merecimento, além de provas práticas com instrumentos musicais, com uma comissão formada por oficiais músicos;

Artigo 1. Os Oficiais do antigo Quadro de Oficiais da Saúde continuarão a laborar em suas atividades ambulatoriais, e não estarão obrigados às exigências contidas nesta Lei, aplicando-se todos os dispositivos previstos da Lei 8.000, de 25 de novembro de 1975 para os remanescentes do referido Quadro.

Artigo 2. Fica criado o Quadro de Policiais Militares da Saúde (QPMS), onde os Postos e as graduações e respectivos quantitativos indicados no Anexo I, alínea C desta Lei constarão do Quadro de Organização e Distribuição de Efetivo (QODE), aprovado e alterado, segundo as necessidades da Corporação, por ato do Comandante-Geral da Polícia Militar, e, onde, para os critérios de promoção, serão aplicados os dispositivos da Lei 8.000, de 25 de novembro de 1975, sendo o acesso a carreira inicial no Posto de Tenente, onde serão exigidas as mesmas condições

exigidas no Artigo 2º desta Lei, excetuando o previsto no inciso II, e ascenderão até o Posto de Capitão PM.

§1º. Será exigido que os candidatos ao Concurso ao Quadro de Policiais Militares da Saúde (QPMS) sejam portadores de Curso de Graduação na área da Saúde de interesse da Corporação, que será comprovado pela exibição de diploma expedido por instituição de ensino superior reconhecida pelo órgão federal competente, no ato da inclusão.

§2º. O Candidato fará o Curso de Adaptação de Oficial, que terá duração mínima de 4(quatro) meses, com grade curricular a ser definida pelo Comandante Geral da Corporação.

§3º. O Quadro de Policiais da Saúde será disposto conforme Anexo II.

§4º. Os Oficiais tratados no caput deste Artigo serão regidos pelo regime jurídico da categoria.

Artigo 3. Para os efeitos desta lei, o Curso de Habilitação de Oficiais – CHOA -, equipara-se para todos os fins, ao curso de formação de oficiais.

Artigo 4. O art. 1º da Lei nº 15.809, de 13 de novembro de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º O Coronel da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, ao ser transferido voluntariamente para a reserva remunerada, nos termos da Constituição Estadual, terá os seus proventos de inatividade calculados com base no valor do subsídio do respectivo Posto acrescido de 20% (vinte por cento).”(NR)

Artigo 5. **O Procurador Geral do Estado providenciará a cada biênio, eleições entre os Coronéis PM, para a composição de lista tríplice a ser encaminhada ao Governador do Estado de Goiás, para escolha do Comandante e Subcomandante Geral da Instituição.**

Parágrafo único – O Comandantes Geral ao ser demitido da função passará ex-offício para a reserva remunerada, com a percepção integral do subsídio, independente de terem menos de 30(trinta) anos de serviço, tendo todos os direitos e prerrogativas garantidos.

Artigo 6. O efetivo da Polícia Militar do Estado de Goiás, instituição integrante da Secretaria de Estado da Segurança Pública e Justiça, apresentarão o seu Quadro de Distribuição e Organização de Efetivo, alterados conforme disposto nos Anexos, I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X e XI.

Artigo 7. O efetivo da Polícia Militar do Estado de Goiás incluirá em suas fileiras anualmente, obrigatoriamente, 1/30 (um e trinta) avos do seu efetivo previsto.

Artigo 8. **O Subsídio dos Policiais Militares do Estado de Goiás passará ser a partir de 1 de janeiro de 2012, conforme disposto nos Anexo XII.**

Artigo 9. **Os Subsídios dos Policiais Militares que já estiverem na inatividade dos extintos cargos de 2º Tenente, 2º Sargento e 3 Sargento, e dos que por razão de impedimento legal não forem promovidos ao posto de Tenente e a graduação de Sargento, permanecerão conforme dispõe o Anexo XIII, enquanto perdurar o empecilho legal.**

Artigo 10. Revogam-se as disposições em contrário.

ANEXO I – QUADRO DE DISTRIBUIÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE EFETIVO	
A) QUADRO DE POLICIAIS MILITARES (QPPM)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Coronel	30
Tenente-Coronel	93
Major	161
Capitão	400
Tenente	800
GRADUAÇÃO	QUANTITATIVO (PRAÇA)
Subtenente	967
Sargento	3250
Cabo	3451
Soldado de 1ª Classe	6025
B) QUADRO DE POLICIAIS MÚSICOS (QPM)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Major	01
Capitão	02
Tenente	14
GRADUAÇÃO	QUANTITATIVO (PRAÇA)
Subtenente	24
Sargento	198
Cabo	45
Soldado de 1ª Classe	78
C) QUADRO DE POLICIAIS MILITARES DA SAÚDE (QPMS)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Capitão	47
Tenente	156
EFETIVO TOTAL	15742

ANEXO II – QUADRO DE DISTRIBUIÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE EFETIVO - A partir de 01 de janeiro de 2012	
A) QUADRO DE POLICIAIS MILITARES (QPPM)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Coronel	30
Tenente-Coronel	93
Major	161
Capitão	400
Tenente	800
GRADUAÇÃO	QUANTITATIVO (PRAÇA)
Subtenente	967
Sargento	3300
Cabo	3601
Soldado de 1ª Classe	6025
B) QUADRO DE POLICIAIS MÚSICOS (QPM)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Major	01
Capitão	02
Tenente	14
GRADUAÇÃO	QUANTITATIVO (PRAÇA)
Subtenente	24
Sargento	198
Cabo	45
Soldado de 1ª Classe	78
C) QUADRO DE POLICIAIS MILITARES DA SAÚDE (QPMS)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Capitão	47
Tenente	156
EFETIVO TOTAL	15942

ANEXO III – QUADRO DE DISTRIBUIÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE EFETIVO - A partir de 01 de janeiro de 2013	
A) QUADRO DE POLICIAIS MILITARES (QPPM)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Coronel	30
Tenente-Coronel	93
Major	161
Capitão	400
Tenente	800
GRADUAÇÃO	QUANTITATIVO (PRAÇA)
Subtenente	1067
Sargento	3350
Cabo	3651
Soldado de 1ª Classe	6025
B) QUADRO DE POLICIAIS MÚSICOS (QPM)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Major	01
Capitão	02
Tenente	14
GRADUAÇÃO	QUANTITATIVO (PRAÇA)
Subtenente	24
Sargento	198
Cabo	45
Soldado de 1ª Classe	78
C) QUADRO DE POLICIAIS MILITARES DA SAÚDE (QPMS)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Capitão	47
Tenente	156
EFETIVO TOTAL	16142

ANEXO IV – QUADRO DE DISTRIBUIÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE EFETIVO - A partir de 01 de janeiro de 2014	
A) QUADRO DE POLICIAIS MILITARES (QPPM)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Coronel	30
Tenente-Coronel	93
Major	161
Capitão	400
Tenente	900
GRADUAÇÃO	QUANTITATIVO (PRAÇA)
Subtenente	1117
Sargento	3400
Cabo	3651
Soldado de 1ª Classe	6025
B) QUADRO DE POLICIAIS MÚSICOS (QPM)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Major	01
Capitão	02
Tenente	14
GRADUAÇÃO	QUANTITATIVO (PRAÇA)
Subtenente	24
Sargento	198
Cabo	45
Soldado de 1ª Classe	78
C) QUADRO DE POLICIAIS MILITARES DA SAÚDE (QPMS)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Capitão	47
Tenente	156
EFETIVO TOTAL	16342

ANEXO V – QUADRO DE DISTRIBUIÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE EFETIVO - A partir de 01 de janeiro de 2015	
A) QUADRO DE POLICIAIS MILITARES (QPPM)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Coronel	30
Tenente-Coronel	100
Major	200
Capitão	400
Tenente	900
GRADUAÇÃO	QUANTITATIVO (PRAÇA)
Subtenente	1117
Sargento	3400
Cabo	3651
Soldado de 1ª Classe	6179
B) QUADRO DE POLICIAIS MÚSICOS (QPM)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Major	01
Capitão	02
Tenente	14
GRADUAÇÃO	QUANTITATIVO (PRAÇA)
Subtenente	24
Sargento	198
Cabo	45
Soldado de 1ª Classe	78
C) QUADRO DE POLICIAIS MILITARES DA SAÚDE (QPMS)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)

ANEXO VI – QUADRO DE DISTRIBUIÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE EFETIVO - A partir de 01 de janeiro de 2016	
A) QUADRO DE POLICIAIS MILITARES (QPPM)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Coronel	30
Tenente-Coronel	100
Major	200
Capitão	400
Tenente	900
GRADUAÇÃO	QUANTITATIVO (PRAÇA)
Subtenente	1117
Sargento	3500
Cabo	3751
Soldado de 1ª Classe	6179
B) QUADRO DE POLICIAIS MÚSICOS (QPM)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Major	01
Capitão	02
Tenente	14
GRADUAÇÃO	QUANTITATIVO (PRAÇA)
Subtenente	24
Sargento	198
Cabo	45
Soldado de 1ª Classe	78
C) QUADRO DE POLICIAIS MILITARES DA SAÚDE (QPMS)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Capitão	47
Tenente	156
EFETIVO TOTAL	16742

ANEXO X – QUADRO DE DISTRIBUIÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE EFETIVO - A partir de 01 de janeiro de 2020	
A) QUADRO DE POLICIAIS MILITARES (QPPM)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Coronel	32
Tenente-Coronel	125
Major	250
Capitão	500
Tenente	1000
GRADUAÇÃO	QUANTITATIVO (PRAÇA)
Subtenente	1250
Sargento	3600
Cabo	4041
Soldado de 1ª Classe	6179
B) QUADRO DE POLICIAIS MÚSICOS (QPM)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Major	01
Capitão	02
Tenente	14
GRADUAÇÃO	QUANTITATIVO (PRAÇA)
Subtenente	24
Sargento	198
Cabo	45
Soldado de 1ª Classe	78
C) QUADRO DE POLICIAIS MILITARES DA SAÚDE (QPMS)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Capitão	47
Tenente	156
EFETIVO TOTAL	17542

ANEXO XI – QUADRO DE DISTRIBUIÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE EFETIVO - A partir de 01 de janeiro de 2021	
A) QUADRO DE POLICIAIS MILITARES (QPPM)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Coronel	32
Tenente-Coronel	125
Major	250
Capitão	500
Tenente	1000
GRADUAÇÃO	QUANTITATIVO (PRAÇA)
Subtenente	1250
Sargento	3641
Cabo	4200
Soldado de 1ª Classe	6179
B) QUADRO DE POLICIAIS MÚSICOS (QPM)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Major	01
Capitão	02
Tenente	14
GRADUAÇÃO	QUANTITATIVO (PRAÇA)
Subtenente	24
Sargento	198
Cabo	45
Soldado de 1ª Classe	78
C) QUADRO DE POLICIAIS MILITARES DA SAÚDE (QPMS)	
POSTO	QUANTITATIVO (OFICIAL)
Capitão	47
Tenente	156
EFETIVO TOTAL	17742

ANEXO XII – SUBSÍDIOS DOS OFICIAIS E DAS PRAÇAS DA POLÍCIA MILITAR	
CARGOS	
CORONEL	14.200,00
TENENTE-CORONEL	12.800,00
MAJOR	11.500,00
CAPITÃO	10.060,20
TENENTE	6.900,00
SUBTENENTE	5.144,91
SARGENTO	4.500,00
CABO	3.283,20
SOLDADO DE 1ª CLASSE	2.989,85
SOLDADO DE 2ª CLASSE	1.680,00

ANEXO XIII – SUBSÍDIOS DOS CARGOS EM EXTINÇÃO E DOS MILITARES DOS CARGOS EXTINTOS QUE ESTÃO NA INATIVIDADE NA DATA DA PUBLICAÇÃO DESTA LEI	
CARGOS	
2º Tenente	85 % por cento do subsídio do Tenente
2º Sargento	87% por cento do subsídio do Sargento.
3º Sargento	80% por cento do subsídio do Sargento.

Ficha Catalográfica elaborada pela
Biblioteca Goiandira Ayres do Couto

Oliveira, Anderson de.

O48a A implantação da carreira única na PMGO: viabilidade
consequências /

Tairo Ciloé de Oliveira. - - Goiânia, 2012.

92 f. : il. ; enc.

Trabalho Técnico-Científico (especialização) – Polícia Militar do
Estado de Goiás, Comando Academia de Polícia Militar, 2012.

1. Polícia Militar de Goiás – carreira única – implantação. I.
Título. II. Oliveira, Tairo Ciloé de.