

A ATRIBUIÇÃO DO CONCEITO NA PROMOÇÃO DOS OFICIAIS DA PMPR

Ronaldo Carlos Goulart¹
Tatiana Souto Maior de Oliveira²

Resumo: Assim como na iniciativa privada, também no serviço público é indiscutível a importância da ascensão profissional. Os critérios adotados para a referida ascensão devem ser conhecidos, claros, e preferencialmente aprovados pelos candidatos à promoção, motivando-os ao aperfeiçoamento, qualificação e eficiência dos serviços prestados. Nesse enfoque, o presente trabalho avalia os critérios utilizados para a promoção dos Oficiais da PMPR, especialmente quanto aos reflexos do conceito atribuído pela Comissão de Promoção de Oficiais e a opinião do oficialato a respeito da sistemática atualmente adotada. Diante da documentação analisada e das informações obtidas (respostas a questionários), verifica-se que o conceito atribuído pela CPO determina a maioria das promoções, sobrepondo-se aos demais quesitos relativos ao merecimento. Também, que tal processo não é compreendido nem aceito pela maioria dos Oficiais, e que pode apresentar incompatibilidade com disposições legais e regulamentares vigentes.

Palavras-Chave: Ascensão Profissional. Promoção de Oficiais. Comissão de Promoção de Oficiais - CPO. Merecimento. Conceito.

¹ Aluno do Curso de Pós Graduação em Gestão de Pessoas com Complementação em Magistério Superior da FACEAR/ICEET;

² Professora Orientadora do Curso de Pós Graduação em Gestão de Pessoas com Complementação em Magistério Superior da FACEAR/ICEET.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	4
1.1 JUSTIFICATIVA DO TEMA.....	4
1.2 CRITÉRIOS PARA ASCENSÃO PROFISSIONAL.....	4
1.3 PROMOÇÃO DOS OFICIAIS NA PMPR	5
1.4 METODOLOGIA	6
2 DESENVOLVIMENTO.....	6
2.1 ASCENSÃO NA CARREIRA DOS POLICIAIS MILITARES PARANAENSES	6
2.1.1 Lei de Promoção de Oficiais da PMPR.....	6
2.1.2 Indicação dos Oficiais à promoção.....	7
2.1.3 Princípios para a promoção – antiguidade e merecimento.....	8
2.1.4 Quesitos objetivos para a promoção por merecimento	9
2.1.5 Quesitos subjetivos para a promoção por merecimento.....	9
2.2 DADOS RESULTANTES DA PESQUISA DOCUMENTAL.....	10
2.2.1 Análise dos dados obtidos	11
2.2.2 Número de vagas abertas no período analisado.....	11
2.2.3 Média de vagas abertas anualmente	13
2.2.4 Conceitos atribuídos pela CPO	13
2.2.5 Diferenciação dos conceitos atribuídos pela CPO.....	14
2.2.6 Diferença decorrente do conceito da CPO x quesitos objetivos.....	15
2.2.7 Conceito da CPO como fator determinante da indicação à promoção.....	16
2.2.8 Candidatos indicados à promoção x candidatos preteridos	18
2.2.9 Primeiros colocados por merecimento indicados à promoção.....	18
2.2.10 Repercussão do conceito da CPO na carreira dos Oficiais	20
2.3 QUESITOS AVALIADOS PARA ATRIBUIÇÃO DO CONCEITO	21
2.3.1 Definição e significado dos quesitos	21
2.3.2 Subjetividade dos quesitos avaliados para a atribuição do conceito	22
2.3.3 Padrão percebido na pontuação atribuída a título de conceito.....	22
2.3.4 Oscilações do conceito atribuído ao mesmo candidato	23
2.4 PESQUISA DE OPINIÃO - APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO	24
2.5 ANÁLISE DAS RESPOSTAS RECEBIDAS	25
2.5.1 Análises das respostas para as questões de 01 (um) a 06 (seis).....	25

2.5.2 Análise das respostas dadas às questões 07 (sete) a 14 (catorze).....	27
2.5.3 Análises das respostas para as questões 15 (quinze) e 16 (dezesesseis).....	36
2.6 LEGISLAÇÃO RELACIONADA	38
2.6.1 Constituição Federal	38
2.6.2 Lei de Improbidade Administrativa.....	38
2.6.3 Regulamento de Ética da Polícia Militar	39
2.6.4 Código da PMPR	39
2.6.5 Regulamento Disciplinar do Exército - RDE.....	40
2.6.6 Estatuto dos Militares.....	40
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS	44

1 INTRODUÇÃO

1.1 JUSTIFICATIVA DO TEMA

Tendo em vista a complexidade do tema abordado, importante desde já destacar a relação da presente pesquisa com os interesses da Sociedade, da Polícia Militar e do efetivo da citada Corporação.

Deve-se relevar o papel da Polícia Militar na segurança pública e as atribuições do seu efetivo no desempenho de tal papel. Também, mencionar que o processo de promoção e os critérios observados para a sua consecução são de interesse dos militares estaduais, que se encontram aptos à ascensão profissional e repercutem no sentimento de reconhecimento, no grau de satisfação e nas suas motivações para o trabalho.

Ainda, considerando que a segurança pública é papel fundamental do Estado; considerando que a Polícia Militar é a instituição responsável pela polícia ostensiva e pela preservação da ordem pública; considerando que a Constituição Federal determina que a administração observe, dentre outros, o princípio da eficiência; considerando que a motivação dos trabalhadores privados ou públicos é um requisito para a prestação de um serviço de qualidade; considerando que a qualidade é requisito da eficiência; considerando que a ascensão profissional é um fator importante na motivação dos agentes públicos; considerando que a ascensão profissional está sujeita aos critérios estabelecidos e observados; considerando que esses critérios podem ser compreendidos ou não, motivar ou desmotivar; considerando que a aplicação dos critérios de promoção podem valorizar o aperfeiçoamento ou mostrá-lo pouco importante... Então, acredita-se que a realização de um trabalho referente aos critérios para a promoção dos Oficiais da PMPR, tem relação direta com a qualidade dos serviços prestados pela Corporação em prol da Segurança Pública paranaense, razão de ser da Polícia Militar do Paraná e do seu efetivo.

1.2 CRITÉRIOS PARA ASCENSÃO PROFISSIONAL

Tendo em vista a relação existente entre as promoções e o grau de motivação, pode-se afirmar que os critérios utilizados para promover um profissional

e deixar de promover outro podem servir de estímulo ou desestímulo. Dependerá da impressão que os servidores tiverem dos critérios adotados: justos ou injustos; coerentes ou incoerentes; conhecidos ou ignorados; claros ou obscuros; parciais ou imparciais.

Sabendo as organizações, que as promoções são buscadas pelos servidores, acabam estabelecendo como requisitos, critérios que favorecem o aperfeiçoamento, a especialização profissional, o aumento da produtividade, a melhora da qualidade dos serviços prestados ou bens produzidos.

Por outro lado, quando esses requisitos não são observados, podem gerar efeito inverso, desmotivando o trabalhador, levando-o ao desânimo, conformismo, desilusão, comodismo. Isso refletirá seguramente na qualidade, quantidade e efetividade do seu trabalho.

Dessa forma, há que se reconhecer que a questão da ascensão profissional repercute diretamente na motivação para o trabalho. E, por conseguinte, interfere no aperfeiçoamento, na dedicação, no comprometimento, na busca pelos resultados.

Sabendo disso que as empresas dão especial atenção a esse assunto. Precisam de trabalhadores satisfeitos e motivados, porque dessa fórmula serão obtidos os resultados esperados com a qualidade e eficiência, satisfação do cliente e maior lucratividade.

1.3 PROMOÇÃO DOS OFICIAIS NA PMPR

No âmbito do Oficialato da Polícia Militar do Paraná, muito se discute sobre a atribuição do conceito pela Comissão de Promoção de Oficiais - CPO, e a repercussão que esse fato gera nas promoções. Pessoas são promovidas ao posto superior, outros deixam de ser, basicamente pelo diferencial gerado pela soma do conceito indicado pela comissão de promoção de Oficiais. A ascensão na carreira pode ser adiantada ou atrasada em anos, a partir da mencionada somatória.

Como se sabe, a promoção tanto na iniciativa privada, quanto no meio público, tem várias finalidades. Dentre elas, está a valorização dos profissionais que se destacam, e a motivação da coletividade ao aperfeiçoamento. Diante disso, procurou-se conhecer os critérios adotados para a atribuição de conceito nas promoções, bem como, avaliar a repercussão que o referido conceito tem nas promoções e nos Oficiais.

1.4 METODOLOGIA

A metodologia adotada baseou-se em pesquisas bibliográficas, e documentais, e aplicação de questionário.

Para fins de análise documental, foram avaliadas publicações relativas às promoções ocorridas entre janeiro de 2007 e dezembro de 2012, pelo princípio do merecimento, do posto de 1º Tenente QOPM ao posto de Capitão QOPM na PMPR.

No que tange a pesquisa de campo, foi aplicado um questionário (Anexo II), que alcançou uma proporção superior a 10% dos Oficiais da ativa, que hoje ocupam os postos de 1ºs Tenentes e Capitães da Polícia Militar, do quadro QOPM. Procurou-se verificar a opinião que têm a respeito dos critérios adotados pela CPO para a atribuição de conceito nas promoções, bem como, dos reflexos da atual sistemática no serviço público prestado.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 ASCENSÃO NA CARREIRA DOS POLICIAIS MILITARES PARANAENSES

Tanto na iniciativa privada como no serviço público, a ascensão na carreira é algo de grande relevância. A maioria dos servidores públicos, inclusive os integrantes da Polícia Militar, almeja progresso funcional. Nesse ponto, cabe expor que a promoção dos policiais militares é definida em leis específicas, dependendo da carreira a que pertençam.

Para as Praças o dispositivo normativo aplicável é a Lei Estadual 5940, de 08 de maio de 1969, enquanto que a Lei Estadual nº 5.944, de 21 de maio de 1969 (Lei de Promoção de Oficiais – LPO), estabelece princípios, requisitos e o processamento para a promoção dos Oficiais.

2.1.1 Lei de Promoção de Oficiais da PMPR

Considerando o enfoque do presente trabalho, que se aterá à promoção dos Oficiais, deve-se analisar a Lei de Promoção de Oficiais, iniciando pelo contido no seu artigo 44, que dispõe: “A promoção do Oficial dá-se mediante Decreto do Chefe

do Poder Executivo, sob proposta do Comandante-Geral, obedecidos os princípios e critérios estabelecidos nesta Lei”.

A partir do dispositivo citado, verifica-se que a promoção se dá por decreto do Governador do Estado. Do ponto de vista formal, pode-se dizer que é o Chefe do Poder Executivo quem promove os Oficiais. Contudo, esse decreto decorre necessariamente da proposta do Comandante-Geral. Ou seja, os nomes daqueles que serão promovidos são propostos pelo Comandante e as respectivas promoções são formalizadas pelo Governador.

2.1.2 Indicação dos Oficiais à promoção

Para que faça a análise dos candidatos à promoção, bem como, pela indicação daqueles que preenchem os requisitos, é instituído um colegiado denominado Comissão de Promoção de Oficiais – CPO. Conforme o artigo 3º da Lei de Promoção de Oficiais “é órgão permanente da Polícia Militar do Estado do Paraná”. Tem por finalidade cumprir e fazer cumprir a LPO e estudar e opinar sobre assuntos relativos à promoção de Oficiais.

A respeito da competência da CPO, o artigo 4º da lei em tela assim estabelece:

Compete à Comissão de Promoções de Oficiais, com base na Lei:
I - Incluir e excluir oficiais e aspirantes a Oficial de quadro de acesso;
(...)
V - Classificar os oficiais no Almanaque da Corporação;
VI - Organizar quadros de acesso;
(...)
IX - Mandar registrar na ficha de promoção de oficiais pontos negativos ou positivos;
X - Propor a promoção de oficiais, indicando o princípio;
(...). Grifo nosso.

Essa comissão é presidida pelo Comandante-Geral, que é inclusive quem indica os demais membros que a integram. Tais questões são definidas no artigo 5º da Lei de Promoção de Oficiais, caput e parágrafo 1º, transcrito a seguir:

Art. 5º A Comissão de Promoção de Oficiais é constituída pelo Comandante - Geral, **como Presidente**, e pelo Subcomandante-Geral, Chefe do Estado-Maior, Corregedor-Geral e Diretor de Pessoal, como membros natos. (inserido pela Lei nº 16.576, de 29 de setembro de 2010)

§ 1º Mediante **indicação do Comandante-Geral**, serão nomeados por ato do Chefe do Poder Executivo, para compor a Comissão de Promoção de Oficiais, como membros, de 2 (dois) a 6 (seis) coronéis, preferencialmente escolhidos dentre os Comandantes de Comandos Regionais, de Polícia Militar, e 3 (três) suplentes (...). Grifo nosso.

Assim, considerando que o decreto do Governador que promove os Oficiais deve estar de acordo com a proposta do Comandante Geral (Presidente da Comissão de Promoção de Oficiais), pode-se afirmar que na prática as promoções são definidas pela CPO, e que o Governador as formaliza. Então, apesar de tecnicamente ser incorreta a afirmação de que a CPO promove os Oficiais, na prática é isso que ocorre, por ser sua indicação determinante nessa questão.

2.1.3 Princípios para a promoção – antiguidade e merecimento

No que tange aos princípios para promoção, assim como em várias outras carreiras, o oficialato concorre à ascensão profissional com base na antiguidade e no merecimento. De toda forma, o candidato deverá integrar os “quadros de acesso” correspondentes, nos termos do artigo 26 da Lei de Promoção de Oficiais, que “são relações de oficiais em condição de serem promovidos ao posto imediato, pelos princípios de antiguidade ou merecimento (...)”.

Para o preenchimento das vagas correspondentes à antiguidade, a CPO verifica entre os candidatos aptos aquele que está a mais tempo no posto, ou seja, de maior antiguidade relativa. Somente esse requisito, que é objetivo, é utilizado para a seleção do candidato que se encontra no quadro de acesso e ocupará a vaga no posto superior.

Assim, prevêm os artigos 51 e 52, constantes a seguir:

Art. 51. A promoção pelo princípio de antiguidade é devida ao Oficial que, possuindo maior antiguidade relativa, satisfaça os requisitos previstos nesta Lei.

Art. 52. A promoção por antiguidade, nos quadros da Corporação, dá -se conforme o número de vagas, obedecidas as proporções para os seguintes postos:

(...)

II – Capitão a Tenente-Coronel, inclusive: um quarto das vagas existentes. (Redação dada pela Lei nº 9.156, de 20 dez. 89)

De acordo com o inciso II do artigo 52, citado anteriormente, para cada 04 (quatro) vagas abertas, 01 será preenchida com base na antiguidade e outras 03

(três) corresponderão às vagas “do merecimento”. Para estas últimas, vários quesitos são observados.

Dentre esses quesitos, que traduzidos em números correspondem à somatória geral de pontos dos candidatos, alguns são objetivos e outro subjetivo. Essa contagem geral é compreendida pela CPO como o grau de “merecimento” dos Oficiais que concorrem às vagas abertas para promoção. Tal entendimento decorre da análise do artigo 36 da LPO, conforme se vê:

Contagem de pontos é o processo através do qual a CPO afere as qualidades morais, intelectuais, profissionais e outros fatores que conduzam a estabelecer graus justos e equilibrados, com referência ao merecimento ou não do Oficial.

2.1.4 Quesitos objetivos para a promoção por merecimento

Com relação aos quesitos objetivos que integram essa somatória, a LPO aponta algumas circunstâncias que correspondem a pontos positivos, descritos no artigo 37. Entre elas estão as seguintes: tempo de serviço como Oficial; tempo de serviço no posto; recebimento de medalhas; média dos cursos de Formação de Oficiais, Aperfeiçoamento de Oficiais e Superior de Polícia; e conclusão de outro Curso Superior.

Por outro lado, as circunstâncias descritas no artigo 38 representam pontos negativos. Quando ocorrem, diminuem a contagem geral de pontos (pontos negativos), para a promoção de merecimento. Entre as referidas circunstâncias, podem ser citadas as punições disciplinares, condenação criminal e falta de aproveitamento ou interrupção injustificada em curso de especialização.

2.1.5 Quesitos subjetivos para a promoção por merecimento

Além dos quesitos objetivos avaliados, que apontam para a pontuação conferida para cada circunstância favorável ou desfavorável à promoção para o próximo posto, a LPO estabelece mais uma pontuação, desta vez subjetiva. É o que se verifica no seu artigo 40, conforme se lê:

Art. 40. A Comissão de Promoções de Oficiais, **através de votação secreta** de seus membros, inclusive o Presidente, **forma seu conceito sobre o Oficial**, observando os seguintes valores numéricos:

I - conduta Militar: de zero a dois (2) pontos;

II - espírito Militar: de zero a dois (2) pontos;
 III - cultura Policial-Militar, de zero a dois (2) pontos;
 IV - caráter, de zero a dois (2) pontos;
 V - conduta Civil, de zero a dois (2) pontos;
 VI - dedicação ao Trabalho, de zero a dois (2) pontos.
 Grifo nosso.

Essa pontuação prevista no artigo 40 pode somar de 0 (zero) a 12 (doze) pontos, decorrente da média da votação dos membros da CPO, que podem atribuir da nota mínima (zero) à máxima (dois) em cada um dos seis (seis) quesitos. É o que prevê o Parágrafo Único do artigo 40, transcrito abaixo, que traz também a vedação de recurso para tal decisão:

O mérito a ser atribuído ao Oficial é obtido através da soma dos conceitos de cada quesito, emitidos pelos membros, inclusive o Presidente, dividido pelo número de votantes da CPO, **de cuja decisão não cabe recurso.** (Grifo nosso).

É sobre essa questão que a presente pesquisa se atém. Procura avaliar a forma com que o referido conceito vem sendo formado e atribuído pela CPO, bem como, a repercussão dessa pontuação na contagem geral ocorrida na promoção dos Oficiais, e ainda eventual reflexo que tal sistemática pode ter na motivação do oficialato à especialização e ao aperfeiçoamento.

2.2 DADOS RESULTANTES DA PESQUISA DOCUMENTAL

Para análise no presente trabalho, foram reunidos os boletins que publicaram as promoções por merecimento, do posto de 1º Tenente QOPM para o posto de Capitão QOPM, ocorridas entre a primeira quinzena de março de 2007 e a primeira quinzena de março de 2013, que ocuparam vagas abertas entre janeiro de 2007 a dezembro de 2012.

Os dados obtidos se referem a um intervalo de tempo correspondente a 06 (seis) anos, durante o qual 05 (cinco) Comandantes Gerais³ diferentes estiveram à frente da Corporação. Em decorrência do exercício da referida função (nos termos

³ - Cel QOPM Nemésio Xavier de França Filho - de 16 Jan 2006 a 05 Abr 2008;
 Cel QOPM Anselmo José de Oliveira - de 05 Abr 2008 a 14 Out 2009;
 Cel QOPM Luiz Rodrigo Larson Carstens - de 14 Out 2009 a 12 Jan 2011;
 Cel QOPM Marcos Teodoro Scheremeta - de 12 Jan 2011 a 29 Nov 2011;
 Cel QOPM Roberson Luiz Bondaruk - desde 29 Nov 2011.

do artigo 5º da Lei 5.944, de 21/05/0969), 05 (cinco) foram os presidentes da Comissão de Promoção de Oficiais no período.

O quadro contendo a relação dos documentos obtidos segue apensado ao presente trabalho, com o título: “Anexo I”. Nele consta o número das Atas das reuniões da CPO; os nomes dos Presidentes da CPO da época; os números dos boletins publicados correspondentes a cada promoção; e as respectivas datas de expedição dos citados boletins.

Também constam no mencionado quadro: as datas das aberturas das vagas preenchidas com cada promoção; o fato que gerou a abertura da vaga; a pontuação atribuída pela CPO ao Oficial promovido; a pontuação atribuída pela CPO aos demais candidatos à promoção; o quantitativo de promoções ocorridas em cada reunião, pelo critério de merecimento, do posto de 1º Tenente QOPM para o posto de Capitão QOPM; e ainda, a colocação que cada indicado à promoção se encontrava na contagem de pontos (“soma parcial”), antes da atribuição do conceito da CPO.

2.2.1 Análise dos dados obtidos

Será feita a seguir, a análise das promoções do posto de 1º Tenente QOPM ao posto de Capitão QOPM, pelo princípio do merecimento, ocorridas na PMPR entre o início de 2007 e final de 2012, avaliando-se os reflexos decorrentes da sistemática adotada pela CPO na atribuição do conceito. Será verificado em que medida a variação desse conceito pode determinar o tempo que os candidatos à promoção sejam de fato elevados ao posto superior.

2.2.2 Número de vagas abertas no período analisado

Para que seja avaliado o número de promoções por merecimento ocorridas no período, necessário se faz comentar os fatores dos quais resulta a abertura das vagas. Sobre esse assunto, estabelece a LPO no seu artigo 25, o seguinte:

As vagas nos quadros de oficiais, para efeito de promoção, decorrem de:

- I - demissão;
- II - promoção;
- III - transferência para a Reserva, Remunerada ou não;
- IV - reforma;
- V - morte;
- VI - incapacidade física, após 12 (doze) meses de licença continuada;

- VII - deserção;
- VIII - extravio ou desaparecimento, conforme a Lei;
- IX - desempenho de cargo civil em comissão, salvo se o cargo for policial ou de interesse do Governo do Estado;
- IX – agregação por exercício de cargo ou função de natureza civil; (Redação dada pela Lei n.º 8.068, de 28 dez. 84)
- X - compulsório após trinta e cinco (35) anos de serviço público;
- XI - limite de idade para permanência no serviço ativo;
- XII - cumprimento de pena de reclusão superior a dois (2) anos;
- XIII - aumento de efetivo.

Verifica-se que as vagas são abertas por várias causas, que podem ser agrupadas em dois gêneros. Entre os incisos I e XII estão os casos em que vagas já existentes são desocupadas e serão preenchidas com novas promoções. Por outro lado, o inciso XIII que trata do aumento de efetivo. Decorrente desse fator, novas vagas serão criadas e serão ocupadas também mediante promoções.

Quanto à desocupação de vagas já existentes, geralmente ocorre quando o Oficial que a ocupava: falece, é excluído, passa para a reserva, é promovido para o posto seguinte, ou assume a condição de adido, por exemplo. No que diz respeito à criação de novas vagas, ocorre devido à aprovação de lei ou decreto estabelecendo a estruturação ou reestruturação de unidades ou setores na Corporação. Essas unidades ou setores terão seus correspondentes cargos ocupados.

Serão apresentados a seguir, um quadro e um gráfico com o número de vagas que foram desocupadas e aquelas que foram criadas mediante Lei ou Decreto, para o posto de Capitão QOPM, entre o mês de janeiro de 2007 e dezembro de 2012, e que foram ocupadas com Oficiais promovidos do posto de 1º Tenente QOPM, pelo critério de merecimento:

VAGAS POR MERECIMENTO ABERTAS ENTRE 2007 E 2012			
Ano	Vagas já existentes abertas	Vagas criadas	Total de vagas abertas no ano
2007	09	08	17
2008	14	02	16
2009	15	02	17
2010	08	81	89
2011	11	00	11
2012	13	09	22
Total	70	102	172

Fonte: análise documental

2.2.3 Média de vagas abertas anualmente

Verifica-se que no período de 06 anos, 70 vagas que estavam ocupadas por outros Oficiais foram abertas. Percebe-se uma relativa regularidade, quando o ano com maior número de vagas foi correspondente a 15 (quinze) enquanto o menor número se manteve em 08 (oito).

Por outro lado, com relação às vagas criadas no intervalo de tempo citado (decorrente de Lei ou Decreto), houve grande oscilação, indo de 81 (oitenta e uma) vagas em 2010 para 0 (zero) em 2011.

Procurando estabelecer uma média de vagas abertas anualmente, com base nos dois critérios (desocupação e criação), opta-se por desconsiderar os extremos (maior e o menor valor), calculando a média dos demais índices. Assim, tem-se que a média de abertura de vagas decorrentes da desocupação foi de 11,75/ano, enquanto a média de vagas criadas anualmente foi de 5,25.

Assim, somando as médias obtidas pode-se concluir que, desconsiderando os valores extremos, tem-se em média 17 vagas abertas para Capitão QOPM anualmente. Como se verifica, o quantitativo de vagas criadas no ano de 2010 (oitenta e uma) está muito além dos anos anteriores e subseqüentes estudados. Caso fosse considerado tal valor no cálculo, a média anual de vagas abertas seria de 28,66, que não poderia servir de parâmetro.

Isso porque a criação de novas unidades ou reestruturação das já existentes não acontece com freqüência nem com regularidade. Dependem de vários fatores relacionados com a conjuntura da segurança pública; condição orçamentária do Estado; política do Comando da Corporação; prioridades do Governo e outras variáveis de difícil previsão.

2.2.4 Conceitos atribuídos pela CPO

Nas 172 promoções avaliadas, observou-se que a atribuição de pontos pela Comissão de Promoção de Oficiais, a título de conceito (conforme dispõe o artigo 40 da LPO) se deu da seguinte forma:

Crêterios adotados pela CPO - observados entre 2007 e 2012			
Ano	Crêterios diferentes identificados	Conceitos atribuídos pela CPO ao Oficial promovido e aos demais candidatos ⁴	N� de promoções ocorridas com cada critério
2007	04	10,0 promovido – 6,0 demais	01
		11,7 promovido – 6,0 demais	02
		11,8 promovido – 6,0 demais	01
		11,5 promovido – 6,0 demais	13
2008	1	11,5 promovido – 6,0 demais	16
2009	03	11,5 promovido 11,0 para o 2�, 10,5 para o 3� - 6,0 demais	01
		11,5 promovido 10,5 para o 2� - 6,0 demais	01
		11,5 promovido – 6,0 demais	15
2010	04	11,8 promovido – 6,0 demais	02
		11,96 promovido – 6,0 demais	01
		11,7 promovido – 6,0 demais	01
		11,5 promovido – 6,0 demais	85
2011	02	11,0 promovido – 6,0 demais	06
		11,5 promovido – 6,0 demais	05
2012	1	11,5 promovido – 6,0 demais	22

Fonte: análise documental

2.2.5 Diferenciação dos conceitos atribuídos pela CPO

Observou-se, que das 172 promoções em 170 a CPO atribuiu conceito diferenciado somente a um dos Oficiais, que na somatória acabou sendo o mais pontuado e conseqüentemente o promovido. Nas outras duas promoções, ocorridas em 2009, em uma delas, três Oficiais, e em outra, dois, receberam pontuação diferente dos demais. Também nessas, o que recebeu maior conceito da CPO (11,5) foi o promovido.

Por sua vez, os dois Oficiais não indicados na vaga 42 (conforme ordem constante da relação anexa ao presente trabalho – Anexo I), que receberam pontuação diferenciada dos demais, e com ela ocuparam a 2  e 3  colocação geral no merecimento naquela oportunidade, foram logo em seguida indicados   promoção. Aquele que ficou com a segunda maior somatória na vaga 42, foi indicado/promovido na vaga 43. O outro candidato que ocupou a terceira melhor

⁴O mencionado conceito (6,0) atribuído pela CPO aos demais candidatos a promoção, que não o promovido, se refere aos candidatos que não tenham sofrido punição no posto. Esses, normalmente recebem 0,5 ou 1,0 ponto a menos, ou seja, atribuí-se 5,500 ou excepcionalmente 5,0 pontos.

colocação na vaga 42, ficou em segundo por merecimento na vaga 43 e foi indicado na vaga 44.

Verificou-se que em todas as indicações (100%), a CPO atribuiu ao candidato indicado uma pontuação superior aos demais. No quadro abaixo, será exposta a diferença mínima em pontos, que o conceito da CPO representou aos indicados à promoção, em comparação com os demais candidatos:

DIFERENÇA DA PONTUAÇÃO ENTRE O PROMOVIDO E OS DEMAIS		
Quantidade de indicações	Diferença mínima entre o conceito atribuído ao candidato promovido e aos demais	Porcentagem do total de promoções avaliadas
1	4,0	0,58%
6	5,0	3,48%
158	5,5	91,86%
3	5,7	1,74%
3	5,8	1,74%
1	5,96	0,58%
Total 172	Média ponderada da diferença 5,485	Total 100%

Fonte: análise documental

Pode-se observar que em 91,86 % das indicações/promoções a diferença entre o maior conceito e dos demais foi de 5,5 pontos. Casos pontuais, 0,58% dos casos ficou com diferença de 4,0 pontos, chegando a casos em que a diferença foi 5,7, 5,8 e 5,96 pontos. De todo modo, constata-se que em 95,94% dos casos a diferença foi igual ou maior que 5,5 pontos.

2.2.6 Diferença decorrente do conceito da CPO x quesitos objetivos

Visando estabelecer um comparativo que possa demonstrar o grau de equivalência entre a diferença de pontuação citada anteriormente, relativa ao conceito atribuído pela CPO, e alguns quesitos objetivos de merecimento (previstos no artigo 37 da LPO), segue quadro demonstrativo:

PONTUAÇÃO RELATIVA A ALGUNS QUESITOS CONSIDERADOS PARA PROMOÇÃO	
Quesitos	Pontuação
5,5 anos de serviço no posto	5,5 pontos
15 meses de serviço em campanha	5,0 pontos
Medalha de Sangue	4,0 pontos
Medalha de Humanidade	4,0 pontos

Medalha Policial Militar de Ouro	3,0 pontos
Medalha de Mérito Escolar	3,0 pontos
Curso de Nível Superior de 2,5 anos	2,5 pontos

Fonte: Lei de Promoção de Oficiais

Conforme observado, essa diferença de 5,5 pontos pode fazer com que determinado candidato seja indicado à promoção antes de outro, mesmo que este se diferencie daquele em alguns anos de serviço, medalhas ou conclusão de um segundo curso superior.

2.2.7 Conceito da CPO como fator determinante da indicação à promoção

Constatou-se que essa diferença de pontuação aferida pela citada Comissão, na maioria dos casos é o fator determinante à indicação, e conseqüentemente à promoção. Ou seja, uma grande parte dos indicados/promovidos não seria se a pontuação recebida fosse a mesma dada aos demais candidatos.

No quadro a seguir, avaliou-se a quantidade de indicações/promoções que ocorreram no período, levando em consideração a colocação em que os Oficiais indicados/promovidos se encontravam no quadro de promoções (antes do cômputo do conceito da CPO). Também, consta o número de candidatos que possuíam melhor pontuação (na soma parcial) em cada grupo de promoções, e que foram preteridos. Cita-se ainda a quantidade de indicações ocorridas e o percentual correspondente ao total das 172 promoções avaliadas:

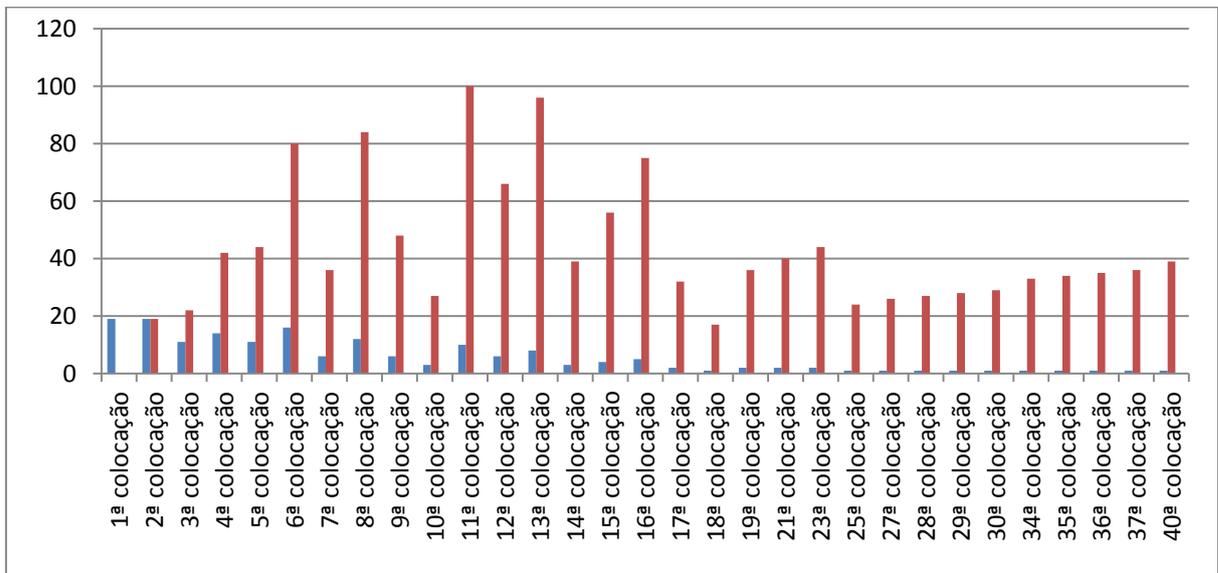
PROMOÇÕES X COLOCAÇÃO NO QUADRO ANTES DO CONCEITO DA CPO			
Quantidade de indicações/promoções	Colocação dos candidatos antes do conceito da CPO	Nº de candidatos preteridos	Porcentagem em relação às 172 promoções avaliadas
19	1ª colocação	00	11,04%
19	2ª colocação	19	11,04%
11	3ª colocação	22	6,39%
14	4ª colocação	42	8,13%
11	5ª colocação	44	6,39%
16	6ª colocação	80	9,30%
6	7ª colocação	36	3,48%
12	8ª colocação	84	6,97%
6	9ª colocação	48	3,48%
3	10ª colocação	27	1,74%
10	11ª colocação	100	5,81%
6	12ª colocação	66	3,48%
8	13ª colocação	96	4,65%

3	14 ^a colocação	39	1,74%
4	15 ^a colocação	56	2,32%
5	16 ^a colocação	75	2,90%
2	17 ^a colocação	32	1,16%
1	18 ^a colocação	17	0,58%
2	19 ^a colocação	36	1,16%
2	21 ^a colocação	40	1,16%
2	23 ^a colocação	44	1,16%
1	25 ^a colocação	24	0,58%
1	27 ^a colocação	26	0,58%
1	28 ^a colocação	27	0,58%
1	29 ^a colocação	28	0,58%
1	30 ^a colocação	29	0,58%
1	34 ^a colocação	33	0,58%
1	35 ^a colocação	34	0,58%
1	36 ^a colocação	35	0,58%
1	37 ^a colocação	36	0,58%
1	40 ^a colocação	39	0,58%
Total	172	1314	100%

Fonte: análise documental

O Gráfico a seguir demonstra em azul a quantidade de promoções ocorridas, conforme a colocação dos candidatos indicados. Em vermelho, aponta a quantidade de candidatos que se encontravam em melhor colocação e foram preteridos.

Gráfico 1 - CANDIDATOS INDICADOS/PROMOVIDOS X CANDIDATOS PRETERIDOS



Fonte: análise documental

Verifica-se que das 172 promoções estudadas, 153 foram determinadas pelo conceito diferenciado atribuído pela CPO. Este fez com que os candidatos escolhidos, independente das suas colocações iniciais (soma de pontos antes

do cômputo do conceito da CPO), apresentassem maior pontuação e fossem, dessa forma, elevados ao próximo posto.

Ou seja, em 88,95% das promoções analisadas, a pontuação atribuída a um dos candidatos, em grau diferente dos demais, foi o fator determinante para que a somatória geral de pontos fosse maior, e, por via de conseqüência, tornasse o candidato agraciado o de “maior merecimento”.

2.2.8 Candidatos indicados à promoção x candidatos preteridos

Nessas 153 promoções existiam primeiros colocados que não foram indicados à promoção, assim como em muitas delas havia segundos, terceiros, quartos, quintos, sextos, sétimos, oitavos, nonos, décimos... E até trigésimo nono candidato que, possuindo melhor pontuação que o indicado, não foi escolhido para ocupar o próximo cargo.

Procurou-se avaliar, assim, a soma de candidatos preteridos nessas 153 indicações/promoções, que decorreram da diferenciação do conceito atribuído pela CPO. Chegou-se ao número de 1.314 preterições. Desse modo, pode-se afirmar que em média, para cada indicação à promoção que ocorre, aproximadamente 8,58 candidatos com melhor pontuação (antes da contagem do conceito diferenciado da CPO) deixam de ser indicados/promovidos (são preteridos).

2.2.9 Primeiros colocados por merecimento indicados à promoção

Com relação às 19 indicações feitas pela CPO, referente aos candidatos que possuíam a maior pontuação mesmo antes da atribuição do conceito, verificou-se que a maioria permaneceu na primeira colocação por determinado tempo (aguardando a sua vez), enquanto outros com menor pontuação (antes do conceito da CPO) eram indicados.

No quadro abaixo, verifica-se o número de promoções que ocorreram enquanto os 19 se encontravam na primeira colocação:

PROMOÇÕES NÃO DETERMINADAS PELO CONCEITO DA CPO		
Número de candidatos indicados quando estavam na 1ª colocação	Número de preterições sofridas enquanto permanecia na 1ª colocação, aguardando a indicação	Percentual do total de promoção
6	0	31,57%
1	1	5,26%
2	2	10,52%
1	3	5,26%
1	4	5,26%
2	5	10,52%
2	7	10,52%
1	11	5,26%
1	14	5,26%
1	15	5,26%
1	16	5,26%
Total 19	92	100%

Fonte: análise documental

Dos 19 que se encontravam na primeira colocação (desconsiderando a pontuação da CPO), verifica-se que 13 (treze), ou 68,42% não foram promovidos antes que outros com menor pontuação (desconsiderando o conceito da CPO) fossem indicados. Presenciaram entre 01 (uma) e 16 (dezesesseis) indicações acontecerem antes das suas. Somente 06 (seis) candidatos, ao chegarem na primeira colocação, deixaram de ser preteridos.

Considerando que enquanto os 19 estavam na primeira colocação ocorreram 92 promoções, pode-se estimar que um candidato que chega à primeira colocação sem ser promovido, será preterido em média nas próximas 4,84 indicações/promoções. Por outro lado, mesmo os que não foram preteridos enquanto estavam na primeira colocação, o foram enquanto estavam na 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª e assim por diante. Tal dedução decorre do fato de que nas 172 promoções ocorridas no período, 153 candidatos, por ocasião das suas indicações, encontravam-se entre a 2ª (segunda) e a 40ª (quadragésima) colocação por merecimento (antes da contagem do conceito da CPO).

Assim, pode-se afirmar que um candidato que chega a primeira colocação do quadro de acesso, por merecimento, até chegar a essa condição, já foi ultrapassado por vários outros candidatos que estavam com menor pontuação antes do conceito diferenciado da CPO. Também se constata que depois de chegar à referida colocação, tende a ser preterido em média mais 4,84 vezes.

2.2.10 Repercussão do conceito da CPO na carreira dos Oficiais

Avaliando-se a repercussão que o conceito atribuído pela CPO pode ter na carreira dos Oficiais, sugere-se considerar os extremos constatados na relação de promoções analisadas (Anexo I).

Verifica-se que a CPO indicou à promoção um candidato que se encontrava na quadragésima colocação por merecimento (soma parcial – desconsiderando o conceito). Também, indicou um Oficial que possuía a primeira colocação (soma parcial – desconsiderando o conceito) e que nessa condição foi preterido por 16 vezes.

Considerando a média de vagas abertas anualmente para Capitão QOPM, que é de 17 (dezesete) conforme se verificou anteriormente, somando ao número aproximado de 5,66 vagas, que abrem no mesmo período pelo princípio de antiguidade (1/3 do número de vagas por merecimento) pode-se afirmar que em doze meses ocorrerão aproximadamente 22,66 promoções.

Dessa forma, pode estimar que o quadragésimo colocado do quadro de acesso (antes do conceito da CPO), caso não fosse promovido em decorrência do conceito diferenciado, levaria aproximadamente dois anos para chegar à primeira colocação. Esse prazo seria ainda maior, à medida que vários candidatos com menor pontuação que a sua (soma parcial – desconsiderando o conceito) poderiam ser indicados à promoção, durante essa trajetória da quadragésima à primeira colocação por merecimento.

Após chegar a citada posição, sem conceito favorável da CPO, poderia demorar ainda próximo de um ano para ser promovido. Assim, constata-se que o conceito da CPO pode distanciar um Oficial do outro, em condições idênticas de merecimento (desconsiderando o conceito da CPO), numa única promoção, aproximadamente três anos.

Tendo em mente que a carreira dos Oficiais, entre o posto de 2ª Tenente e Coronel, passa por 05 (cinco) promoções, o conceito diferenciado atribuído pela CPO pode fazer com que entre dois Oficiais idênticos em merecimento, um chegue ao posto de Coronel vários anos antes da reserva, enquanto outro seja transferido compulsoriamente para a inatividade (após 35 anos de serviço) sem ter atingido o referido posto.

2.3 QUESITOS AVALIADOS PARA ATRIBUIÇÃO DO CONCEITO

2.3.1 Definição e significado dos quesitos

Sendo percebida a repercussão que o conceito da CPO pode ter nas promoções e, conseqüentemente na carreira dos Oficiais, importante avaliar com maior profundidade os quesitos que a citada comissão observa para chegar ao quantitativo de pontos referentes ao citado conceito.

Conforme o artigo 40 da Lei de Promoção de Oficiais, a CPO “através de votação secreta de seus membros, inclusive o Presidente, forma seu conceito sobre o Oficial, observando” seis quesitos, para os quais são atribuídos de zero a dois pontos. São eles: conduta Militar, espírito Militar, cultura Policial-Militar, caráter, conduta Civil e dedicação ao Trabalho.

Na busca pelo sentido de cada um dos mencionados termos, foi consultada a legislação aplicável, como: Estatuto dos Militares, Código da PMPR, Regulamento de Ética Profissional da PMPR, Decreto Federal 88.777, Decreto, Decreto Lei 667. Todavia, as referidas definições não foram encontradas. Assim, recorreu-se ao dicionário Aurélio⁵.

Tendo em vista que “conduta” se refere à maneira de alguém se conduzir ou se comportar, e que o termo “militar” diz respeito aos soldados, à arte militar e ao meio militar, pode-se afirmar que conduta militar, no contexto da CPO, é a forma com que determinado Oficial se conduz relativamente à vida militar (profissional).

Quanto ao sentido do termo “espírito militar”, estaria ligado à disposição ou aptidão do militar estadual, naquilo que diz respeito às suas atividades profissionais.

Atinente ao termo “Cultura”, utilizado por vezes como sinônimo de conhecimentos adquiridos ou saber, pode-se afirmar que “Cultura Policial-Militar”, está relacionada com o nível de conhecimento que o Oficial possui, ligado aos assuntos policiais militares.

No que tange ao “Caráter”, refere-se ao conjunto de qualidades, boas ou más, que distinguem uma pessoa. Relativamente à “conduta civil”, poderia se entender que está ligado à maneira de alguém se conduzir ou se comportar na vida particular (ou civil).

⁵ - Disponível em: <http://www.dicionariodoaurelio.com/>, acessado em 29/03/2013.

Concernente à “dedicação”, compreendida como “devoção para com alguém ou alguma coisa”, para fins de atribuição do conceito poderia se definir como o grau de interesse demonstrado pelo Oficial no exercício dos seus deveres perante a Corporação e a sociedade.

2.3.2 Subjetividade dos quesitos avaliados para a atribuição do conceito

Apesar da tentativa de se definir cada um dos termos, verifica-se a subjetividade que está afeta a cada um deles. Provavelmente pessoas diferentes tenham opiniões diversas sobre o significado e alcance de cada um dos referidos quesitos. Da mesma forma, seria difícil estabelecer com clareza qual é o padrão esperado para que o candidato avaliado receba o conceito máximo, mínimo ou intermediário.

Essa dificuldade seria ainda maior, quando membros diferentes da CPO fossem traduzir em números o enquadramento ou não de determinado Oficial ao padrão esperado. Um mesmo profissional, enquanto para uma pessoa pode ser considerado excelente, bom ou ótimo, para outra poderia ser tido como regular, ruim, ou péssimo.

Além de subjetiva a atribuição do conceito diz respeito a questões íntimas de cada pessoa, como por exemplo, o caráter, o espírito e a dedicação. Surge daí mais uma dificuldade. Uma vez que os membros da CPO são Oficiais do último posto (Coronéis), normalmente contam com mais de 25 ou 30 anos de serviço, e em decorrência das funções de direção e comando não conhecem pessoalmente, nem convivem com a grande maioria dos Oficiais que serão submetidos ao seu crivo para atribuição de conceito. Ou seja, quem dá o conceito não conhece a maioria dos candidatos (se é que algum outro superior hierárquico o conhece), a ponto de avaliar seu caráter, sua dedicação, seu espírito militar, sua conduta civil, e assim por diante.

2.3.3 Padrão percebido na pontuação atribuída a título de conceito

Considerando o que dispõe o parágrafo único do artigo 40 da LPO, de que o mérito atribuído ao Oficial decorre “da soma dos conceitos de cada quesito, emitidos pelos membros, inclusive o Presidente, dividido pelo número de votantes da CPO”, há que se considerar que essa pontuação seria variável entre os candidatos, uma

vez que os membros da CPO se alteram e que cada candidato possui as suas características tanto no campo pessoal como profissional.

Todavia, avaliando a documentação reunida para o presente trabalho, o que se constatou foi que, mesmo com as mudanças naturais dos membros da CPO, inclusive das respectivas Presidências, no período avaliado de 06 (seis) anos, é de que das 172 promoções analisadas, em 158 os promovidos receberam conceito 11,5. Isso representa 91,86% do quantitativo. Somente um promovido recebeu conceito 10,0; seis receberam 11,0, três receberam 11,7; outros três 11,8 e um 11,96.

Ou seja, dos 172, somente 07 (sete – correspondente a menos de 4%) recebeu conceito menor que 11,5. Também, das 172 promoções, somente em 02 (duas) delas houve conceito superior a 6,0 para os demais, e nesses dois casos, ambos os candidatos foram indicados à promoção na mesma data.

Assim, o que todos os candidatos indicados têm em comum, é o fato de que 100% deles receberam conceito diferenciado, a maior, da CPO no momento da sua indicação. Este conceito, como mencionado anteriormente, variou entre 10,0 e 11,96, enquanto os demais receberam conceito 6,0⁶.

2.3.4 Oscilações do conceito atribuído ao mesmo candidato

Outro ponto que deve ser considerado, é que atributos pessoais como conduta, caráter e dedicação não se adquirem nem se perdem de um momento para outro. Normalmente são desenvolvidos ou não durante a vida toda, e tendem a se manter, se desenvolver ou se degenerar gradualmente. Assim, a tradução numérica para a adequação de um determinado candidato aos quesitos observados pela CPO, por questão de lógica, em regra, deveriam ser constantes ou sofrerem pequenas alterações à medida que determinados defeitos surgissem ou certas qualidades são aperfeiçoadas.

Todavia, foi possível observar que 95,94% dos Oficiais indicados no período pesquisado, receberam pontuação correspondente ou superior a 11,5. Considerando que a pontuação máxima possível seria de 12,0, pode-se dizer que os indicados se enquadram em 95,83% do padrão profissional e pessoal ideal. Por outro lado, todos

⁶ Desconsiderando-se os candidatos que sofreram punição disciplinar que normalmente receberam conceito 5,5 ou 5,0.

os não promovidos que recebem até conceito 6,0, se enquadrariam em no máximo 50% do padrão profissional e pessoal esperado.

Ocorre que esse conceito diferenciado aparece somente no momento da promoção. Um Oficial antes de ser promovido, quando então receberá conceito da CPO de 11,5 pontos, em todas as oportunidades anteriores em que figurou no quadro de acesso (dezenas de indicações), recebeu 6,0. Sendo essa última nota correspondente a um profissional mediano (pela lógica), ficaria uma dúvida com relação aos fatos que transformam todos os promovidos de mediano em profissionais excepcionais em dias ou até mesmo em minutos.

Por exemplo, numa reunião em que serão apreciadas 20 (vinte vagas), o último promovido, antes de receber o conceito 11,5, que corresponderia à 95,83% da nota máxima (12,0), e ser promovido, recebe conceito 6,0 (seis), que representa 50% da nota máxima, em todas as outras promoções do dia. Ou seja, o conceito muda drasticamente mesmo que os membros da CPO não tenham contato com os candidatos, nem informações a seus respeito, entre o início e o término da reunião.

2.4 PESQUISA DE OPINIÃO - APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

Tendo em vista as questões levantadas no presente trabalho, relativamente à sistemática adotada pela CPO na atribuição do conceito aos candidatos à promoção, importante considerar a opinião dos oficiais a respeito, em especial dos 1ºs Tenentes QOPM e dos Capitães QOPM, que foram ou serão diretamente envolvidos no processo em estudo.

Considerando a dificuldade em se obter a opinião da totalidade dos oficiais da ativa (o que seria ideal, mas inviável), foi apresentado um questionário (constante do Anexo II) para parte deles. Por meio do citado instrumento, contendo 16 (dezesesseis) questões objetivas, buscou-se avaliar a compreensão que se tem dos fatores considerados pela CPO para atribuição do conceito, assim como, da atual sistemática adotada e dos seus reflexos na carreira profissional.

Esperava-se obter respostas de pelo menos 10% dos oficiais da ativa, pertencentes aos Postos de 1º Tenente e Capitão do quadro QOPM. Deve-se registrar que atualmente a Corporação conta com 294 (duzentos e noventa e quatro) 1ºs Tenentes QOPM e 277 (duzentos e setenta e sete) Capitães QOPM, somando 571 oficiais nos dois mencionados postos. Assim, para se alcançar o esperado de

10%, seria necessário que pelo menos 58 oficiais respondessem os questionamentos. Esse número foi de 63, distribuídos da seguinte forma: 39 1ºs Tenentes (21 da Capital e 18 do Interior) e 24 Capitães (15 da Capital e 09 do Interior).

2.5 ANÁLISE DAS RESPOSTAS RECEBIDAS

Adiante serão apresentadas adiante as questões que integraram o referido questionário, seguidas das análises correspondentes, em confronto com as constatações da análise documental, considerando ainda disposições da Lei de Promoção de Oficiais.

2.5.1 Análises das respostas para as questões de 01 (um) a 06 (seis).

Em relação às questões de 01 a 06, duas possibilidades de resposta existiam: “Sim” ou “Não”. A finalidade era verificar se os oficiais consultados conhecem os fatores considerados pela CPO na atribuição do conceito mencionado no artigo 40 da LPO, correspondentes aos 06 (seis) quesitos apontados, a saber: “conduta militar”, “espírito militar”, “cultura policial-militar”, “caráter”, “conduta civil” e “dedicação ao trabalho”.

2.5.1.1 Questão 01

Você conhece os fatores que a CPO considera para atribuir o conceito relativo ao quesito “conduta Militar”?

Verifica-se que dos 39 1ºs Tenentes e dos 24 Capitães consultados, respectivamente, 37 e 22 afirmaram desconhecer os fatores que a CPO considera para atribuir o conceito relativo à conduta militar. Por outro lado, 02 oficiais em cada posto assinalaram o “sim”.

2.5.1.2 Questão 02

Você conhece os fatores que a CPO considera para atribuir o conceito relativo ao quesito “espírito Militar”?

No tocante a essa questão, todas as 63 respostas obtidas demonstram que os fatores considerados para a atribuição do conceito relativo ao “espírito militar” são desconhecidos pelos Oficiais.

2.5.1.3 Questão 03

Você conhece os fatores que a CPO considera para atribuir o conceito relativo ao quesito “cultura Policial-Militar”?

Quanto aos fatores observados pela CPO para a determinação do conceito referente à “cultura policial militar”, todos os 39 1ºs Tenentes consultados, juntamente com 23 Capitães, se manifestaram no sentido do desconhecimento. Somente um dos Capitães afirmou conhecer.

2.5.1.4 Questão 04

Você conhece os fatores que a CPO considera para atribuir o conceito relativo ao quesito “caráter”?

Dos entrevistados, 38 1ºs Tenentes e 23 Capitães declaram não conhecer os fatores considerados para a atribuição do conceito atinente ao “caráter”. Por outro lado, 02 oficiais, um em cada posto, afirmam conhecer os citados fatores.

2.5.1.5 Questão 05

Você conhece os fatores que a CPO considera para atribuir o conceito relativo ao quesito “conduta Civil”?

Atinente ao quesito “conduta civil”, 38 1ºs Tenentes e 22 Capitães, pelas respostas, ignoram os fatores avaliados pela CPO para atribuição conceito, enquanto 01 1º tenente e 02 Capitães atestam que os citados fatores são conhecidos.

2.5.1.6 Questão 06

Você conhece os fatores que a CPO considera para atribuir o conceito relativo ao quesito “dedicação ao Trabalho”?

Referente aos pontos levados em consideração pela CPO para a determinação do conceito relativo à “dedicação ao trabalho”, todos os 39 1ºs Tenentes consultados, bem como os 23 Capitães responderam desconhecer. Somente um Capitão dá resposta diferente.

2.5.1.7 Considerações gerais relativas às questões de 01 a 06

Verifica-se que os fatores eventualmente considerados pela CPO na atribuição do conceito correspondente a cada quesito previsto no Art. 40 da LPO, são desconhecidos pelos Oficiais. Somando as respostas dadas pelos 63 entrevistados nas 06 primeiras questões, chega-se ao total de 378 (63 x 6). Destas, somente 11 correspondem à afirmação de conhecimento dos fatores considerados pela CPO na atribuição do conceito. Ou seja, marcaram “sim”.

Por outro lado, 367 respostas (que correspondem a 97,08% delas), dizem respeito ao desconhecimento dos referidos fatores levados em consideração. Deve-se ainda considerar, que durante a pesquisa não foi encontrada nenhuma norma que tratasse dos referidos fatores. Diante disso, há que se considerar a possibilidade de que, de fato, não haja critérios determinados para a atribuição do conceito, correspondente a cada quesito mencionado no artigo 40 da LPO.

Importante salientar, que as respostas “sim” (que indicam o conhecimento dos fatores considerados pela CPO) não foram justificadas (descrição de quais seriam os fatores). Assim, não é possível assegurar a pertinência das referidas respostas, que representam aproximadamente 2,92%.

2.5.2 Análise das respostas dadas às questões 07 (sete) a 14 (catorze).

Os questionamentos relativos às perguntas de número 07 a 14 apresentavam como opções de resposta, 03 (três) alternativas. Existia ainda a possibilidade de que o entrevistado apresentasse resposta diferente das relacionadas.

2.5.2.1 Questão 07

- Na tua opinião, a vantagem na pontuação final do candidato à promoção, que faz com que seja indicado ou não ao próximo posto, em regra, resulta:
- 1 (...) Da pontuação relativa aos quesitos objetivos (tempo de serviço, medalhas, média do CFO, curso de nível superior, etc.).
 - 2 (...) Da pontuação diferenciada atribuída pela CPO, correspondente ao conceito.
 - 3 (...) Não tem opinião formada a respeito.
 - 4 (...)

Pode-se perceber que dos 39 1^{os} Tenentes e 24 Capitães que responderam aos questionários, 37 e 22 oficiais (93,65%), respectivamente, reconhecem que, em regra, o fator determinante para a promoção dos oficiais é o conceito atribuído pela CPO. Pensamento divergente foi encontrado em 02 1^{os} Tenentes e 01 Capitão que declaram não ter opinião formada a respeito, e 01 Capitão que entende que a vantagem final do candidato à promoção decorre da pontuação relativa aos quesitos objetivos.

Esse entendimento majoritário encontra consonância com o resultado da análise documental realizada na presente pesquisa. Na referida análise, especialmente aquela constante no quadro 09, foi possível constatar que 88,95% dos candidatos indicados à promoção pela CPO, se encontravam entre a 2^a (segunda) e a 40^a (quadragesima) colocação por merecimento antes da alteração da somatória final de pontos, decorrente da contagem do conceito diferenciado atribuído. Ou seja, todas essas promoções foram determinadas de fato pelo conceito da CPO.

Com relação às 19 (dezenove) indicações à promoção, que se referem aos candidatos que se encontravam na 1^a (primeira) colocação (mesmo antes do conceito da CPO), percebeu-se ainda que 13 (treze) deles, mesmo estando na primeira colocação, ainda foram preteridos entre 01 (uma) e 16 (dezesesseis) vezes. Desse modo, percebe-se que a mesma pontuação que determinou 88,95% das promoções, para candidatos que se encontravam entre a 2^a e a 40^a colocação, impediu entre 01 e 16 vezes, que 13 dos 19 candidatos que se encontravam na 1^a colocação por merecimento (“soma parcial”) fossem indicados à promoção. Ou seja, foi possível perceber que o conceito da CPO é de fato determinante na indicação/promoção dos oficiais.

2.5.2.2 Questão 08

Você acredita que o conceito atribuído pela CPO decorre:

- 1 (...) Da observância do disposto nos incisos do artigo 40 da Lei de Promoção de Oficiais.
- 2 (...) De fatores alheios à legislação, como recomendação ou influência de autoridades, ou grau de conhecimento que o candidato possui com membros da CPO;
- 3 (...) Não tem opinião formada a respeito.
- 4 (...)

Entre as respostas recebidas para a questão 08, constata-se que 37 1^{os} Tenentes e 23 Capitães (95,23% dos entrevistados) acreditam que o conceito da CPO decorre de fatores alheios à legislação, como recomendação ou influência de autoridades, ou ainda, grau de conhecimento que o candidato possui com membros da citada comissão.

Entendimento diverso foi percebido nas respostas de 03 oficiais (02 1^{os} Tenentes e 01 Capitão), que não têm opinião formada a respeito, ou escreveram a própria resposta. Relevante registrar que nenhum dos oficiais entrevistados marcou a opção de o conceito atribuído pela CPO observa a disposição legal contida no artigo 40 da LPO.

Essa opinião pode ter relação com o fato de que, conforme se verificou nas respostas das questões 01 a 06, os fatores considerados para a atribuição do conceito não são conhecidos nem compreendidos. Também, por ser a referida votação secreta, e, conforme a LPO, não admite recurso.

Desse modo, os fatores considerados podem ser os mais diversos possíveis, inclusive aqueles sem previsão legal. Havendo fundamento em tal ponto de vista, o princípio da legalidade estaria prejudicado, uma vez que estabelece quesitos não observados e que, pela amplitude e subjetividade, dificilmente seriam.

Ainda, essa constatação pode ter relação com o padrão observado na análise das promoções, em que, em regra, todos os não promovidos recebem conceito igual. Da mesma forma, todos os promovidos receberam conceito diferenciado em relação aos demais. Essa diferença varia de 4,0 a 5,96 pontos.

Caso fossem de fato avaliados atributos pessoais e profissionais, conforme dispõe a LPO, provavelmente os resultados da análise documental seriam diferentes. Isso porque não há como entender que todos os oficiais não promovidos (que não contam com punição no posto) mereçam exatamente o mesmo conceito,

que é atribuído por membros diferentes, que avaliam questões subjetivas como caráter, cultura policial militar, espírito militar, e conduta civil, por exemplo.

De difícil compreensão também seria, o fato de os candidatos indicados à promoção, em 100% dos casos: recebem conceitos diferenciados dos demais; que na mesma data, o Oficial que recebeu em várias ocasiões conceito 6,0 passa para 11,5, exatamente no momento em que é indicado.

Então, esta constatação é razoável frente à análise documental. Isso porque, a observância da Lei de Promoção de Oficiais, quanto aos quesitos que devem ser avaliados para atribuição do conceito, certamente alteraria a regra que se constata em 100% dos casos, em que o maior conceito é sempre do indicado/promovido, e ainda com diferença considerável dos demais (entre 4,0 e 5,96 pontos).

2.5.2.3 Questão 09

No teu ponto de vista, o subjetivismo da votação da CPO, na atribuição do conceito ao candidato à promoção, pode favorecer:

- 1 (...) Interferências de autoridades militares e civis na carreira dos Oficiais.
- 2 (...) A tranquilidade para que os membros da CPO observem a impessoalidade.
- 3 (...) Não tem opinião formada a respeito.
- 4 (...)

Dos 63 entrevistados (39 1^{os} Tenentes e 24 Capitães), 58 (37 1^{os} Tenentes e 21 Capitães) entendem que o subjetivismo na atribuição do conceito pela CPO pode favorecer interferências de autoridades na carreira dos Oficiais. 02 (01 oficial em cada um dos dois postos) avaliam que o referido subjetivismo pode favorecer a tranquilidade para que os membros da CPO observem a impessoalidade. Ainda, marcaram a terceira opção, correspondente a ausência de opinião formada a respeito, 03 oficiais (1 1^o Tenente e 02 Capitães).

Conforme foi observado, 92,06% dos consultados acreditam que a atual sistemática adotada pela CPO para atribuir o conceito aos candidatos à promoção, pode favorecer interferências na carreira dos Oficiais.

Essa constatação se mostra coerente frente à análise da resposta à questão 08, bem como, quanto aos fatos citados adiante:

- a) Que a CPO tem a sua disposição a atribuição do conceito aos Oficiais que se encontram no quadro de acesso (de acordo com o artigo 40 da LPO);

- b) Que em regra a atribuição de conceito diferenciado pela CPO pode dar vantagem a determinado candidatos em até 5,96 pontos (conforme constatação feita no quadro 7);
- c) Que essa vantagem decorrente do conceito diferenciado da CPO, em regra, determina quem será ou não indicado/promovido (quadro 9);
- d) Que o conceito dado pela CPO, que em tese seriam relativos aos quesitos previstos no artigo 40 da LPO, na prática não considera fatores conhecidos ou determinados (conforme respostas obtidas para as questões de 01 a 06 e 08);
- e) Que da decisão da CPO, relacionada com a atribuição do conceito, se dá em reunião secreta, da qual ainda não cabe recurso (nos termos dos artigos 22, 28 e 40 da LPO), ou seja, é indiscutível e inquestionável.

Assim, pode-se inferir, de fato, que a subjetividade da votação da CPO, com relação à atribuição do conceito, pode abrir brechas para interferências na carreira dos Oficiais. Há que se considerar, que autoridades com influência na Corporação (inclusive do meio político), conhecendo os aspectos citados acima, tendem, até certo ponto, determinar quem será o oficial com maior ou menor grau de “merecimento”, e conseqüentemente, quem será ou não indicado/promovido com base no referido critério.

Considerada a possibilidade de que pessoas influentes intercedam junto à CPO pela promoção de determinado candidato (que se encontra no quadro de acesso), deve-se avaliar também, a eventual atitude do Oficial interessado em receber “ajuda” na sua carreira. Tentando coibir tal prática, prevê o Decreto 5.075, de 28 de dezembro de 1998, que aprova o Regulamento de Ética Profissional dos Militares Estaduais, especificamente no artigo 7º, quando trata dos deveres éticos dos militares estaduais, o seguinte:

(...);

XVIII - abster-se, quando no serviço ativo, de buscar apoio ou de **usar de influências de políticos, pessoas importantes ou autoridades estranhas à Corporação, para a obtenção de facilidades pessoais** ou para esquivar se ao cumprimento da ordem ou obrigações impostas, em razão do serviço, de interesse institucional ou circunstâncias que se encontre;

(...).

Percebe-se, com base no exposto, que a opinião dos Oficiais que responderam a pergunta 09 se mostra coerente com as demais respostas, bem como, com a análise documental.

2.5.2.4 Questão 10

Ao perceber que o conceito diferenciado atribuído pela CPO fez com que um candidato que possuía menor pontuação que a tua (na somatória parcial) fosse indicado à promoção, você:

- 1 (...) Aceita com naturalidade, pois tal procedimento faz parte da cultura da Corporação.
- 2 (...) Sente-se injustiçado, pois não entende e não aceita a sistemática adotada.
- 3 (...) Não tem opinião formada a respeito.
- 4 (...)

No que diz respeito ao sentimento que os entrevistados têm, quando percebem que outros candidatos com menor pontuação que a sua (até o recebimento do conceito diferenciado da CPO) acabam sendo indicados à promoção e conseqüentemente promovidos antes, dos 63 entrevistados 60 afirmam que se sentem injustiçados, não entendem e não aceitam a sistemática adotada. De modo diferente, 01 1º Tenente respondeu que aceita com naturalidade, por ser cultura da Corporação, enquanto outros 02 (um oficial em cada um dos postos) responderam não ter opinião formada a respeito.

Realmente, é de se prever que o candidato eventualmente preterido, estando ciente de que tem melhores condições de ser promovido (considerando a somatória de pontos antes do cômputo do conceito da CPO) que aquele que acabou sendo indicado à promoção, ao perceber que a situação foi alterada pelo conceito atribuído pela CPO, tenha sentimento de injustiça e desaprovação com a sistemática adotada. Deve-se destacar que essa opinião foi de 95,23% dos entrevistados.

Esse fator de desaprovação pode ainda ser agravado, pelo fato de que o conceito da CPO é subjetivo, atribuído em sigilo e sem possibilidade de recurso, conforme dispõe a LPO. Isso pode gerar um sentimento de insatisfação, não restrito à postura adotada pelos membros da CPO. Pode-se reduzir o crédito na Corporação e na sua Administração.

Há de se prever ainda, como resultado desse sentimento, desmotivação e baixa na produtividade, que podem “contagiar” pares, subordinados e inclusive

superiores hierárquicos. É possível também, que repercuta negativamente na sociedade civil, e no grau de credibilidade que esta deposita na Instituição.

Atenção especial merece essa questão, uma vez que, conforme verificado, para as 172 promoções ocorreram 1314 preterições. Dessa forma, para cada indicação há em média 7,63 prováveis sentimentos de reprovação e injustiça, exatamente em razão do conceito diferenciado da CPO. Ainda mais grave, é a tendência de que o sentimento de injustiça vá aumentando à medida que se ascende na carreira.

Esse sentimento de injustiça pode também refletir na motivação, dedicação e na produtividade dos Oficiais, repercutindo na eficiência e qualidade dos serviços prestados pelo profissional e, conseqüentemente, pela instituição que representa.

2.5.2.5 Questão 11

Na tua opinião, diante de eventual promoção que resulte da intercessão de determinada autoridade junto à CPO, o promovido:

- 1 (...) Fica em débito moral com a autoridade que interveio em seu favor.
- 2 (...) Não possui qualquer compromisso com eventual autoridade intercessora.
- 3 (...) Não tem opinião formada a respeito.
- 4 (...)

Diante de eventual promoção decorrente da intercessão junto à CPO, dos 63 oficiais entrevistados, 57 afirmam que o beneficiado fica em débito moral para com a autoridade intercessora. 02 (01 1º Tenente e 01 Capitão) responderam que eventual beneficiado não possui compromisso com a autoridade intercessora. Outros 04 (01 1º Tenente e 03 Capitães) marcaram a opção correspondente a falta de opinião a respeito.

Verifica-se que 90,47% dos entrevistados entendem que eventual intercessão gera um débito moral do beneficiado em relação ao intercessor. Caso seja essa a causa de algumas das indicações analisadas, há que se preverem prejuízos à isenção e a impessoalidade, requisitos das funções públicas, inclusive e principalmente àquelas voltadas à segurança pública.

2.5.2.6 Questão 12

No teu entendimento, o sigilo da votação da CPO quanto aos critérios adotados para a atribuição do conceito aos candidatos à promoção, significa:

- 1 (...) Uma exceção ao princípio da Publicidade, uma vez que a intimidade das pessoas está envolvida.
- 2 (...) Uma violação ao princípio da Publicidade, uma vez que os candidatos diretamente envolvidos não tomam conhecimento.
- 3 (...) Não tem opinião formada a respeito.
- 4 (...)

Como se sabe a votação da CPO, quando se refere à atribuição do conceito aos candidatos à promoção ocorre em sigilo. Esse procedimento tem amparo no que dispõe, dentre outros, os artigos 22 e 40 da LPO, a saber: “Todos os trabalhos da CPO e de sua Secretaria têm grau de sigilo e as discussões havidas durante as sessões têm sempre caráter secreto”, e “a Comissão de Promoções de Oficiais, através de votação secreta de seus membros, inclusive o Presidente, forma seu conceito sobre o oficial (...)”.

Apesar de tais dispositivos, dos 63 dos entrevistados, 57 (34 1º Tenentes e 23 Capitães) entendem que esse sigilo configura violação ao princípio da publicidade, uma vez que os próprios candidatos à promoção não tomam conhecimento de atos da administração pública que repercute diretamente nas suas carreiras. 02 1ºs Tenentes responderam que o sigilo da CPO é uma exceção ao princípio da publicidade, e outros 04 (3ºs Tenentes e 1 Capitão), assinalaram não ter opinião formada a respeito.

Resumindo, 90,47% dos oficiais consultados não concordam com o sigilo da votação da CPO, 3,17% entendem que o sigilo da votação da CPO não configura violação ao princípio da publicidade, e 6,35% não têm opinião formada.

2.5.2.7 Questão 13

Na tua opinião, o critério adotado atualmente pela CPO incentiva:

- 1 (...) A especialização e aperfeiçoamento profissional do Oficial.
- 2 (...) A criação e preservação de vínculos com autoridades.
- 3 (...) Não tem opinião formada a respeito.
- 4 (...)

A respeito de eventual reflexo da sistemática atualmente adotada pela CPO na motivação dos Oficiais, 6,35% dos entrevistados (03 1ºs Tenentes e 01 Capitão)

responderam que a especialização e o aperfeiçoamento profissional são incentivados. Por outro lado, 32 - 1º Tenentes e 21 - Capitães (84,12% dos oficiais consultados) entendem que a atual sistemática incentiva a criação e preservação de vínculos com autoridades. 06 Oficiais (04 1ºs Tenentes e 02 Capitães) escolheram a opção “não tenho opinião formada a respeito”.

Esse posicionamento pode encontrar fundamento na análise das 172 promoções do posto de 1º Tenente para Capitão QOPM, feita no presente trabalho. Constatou-se que somente 11,04% das promoções foram determinadas por diferença na pontuação resultante da contagem de pontos relativos a cursos de especialização, relacionados com o aperfeiçoamento profissional.

Em contrapartida, 88,95% das indicações/promoções foram determinadas pelo conceito diferenciado atribuído pela CPO. Diante disso, pode-se compreender o motivo pelo qual 84,12% dos oficiais entrevistados têm a opinião de que o critério adotado pela CPO motiva a criação e a preservação de vínculos com autoridades.

Esse entendimento também está coerente com a resposta da questão 08, quando 95,23% dos entrevistados acreditam que o conceito da CPO leva em consideração fatores alheios à legislação, como recomendação ou influência de autoridades, ou grau de conhecimento que o candidato possui com membros da CPO.

2.5.2.8 Questão 14

Você acredita que eventual alteração na antiguidade relativa dos Oficiais, decorrente do conceito diferenciado atribuído pela CPO:

- 1 (...) Não traz qualquer prejuízo ao relacionamento dos Oficiais, nem as funções de Comando, uma vez que o compromisso com o interesse público desconsidera questões pessoais.
- 2 (...) Prejudica o relacionamento entre os Oficiais indicados à promoção e preteridos, gerando sentimento de injustiça e pode prejudicar o serviço em prol da segurança pública, inclusive o exercício das funções de comando.
- 3 (...) Não tem opinião formada a respeito.
- 4 (...).

Dos 63 entrevistados (39 1ºs Tenentes 24 Capitães), somente 01 assinalou a alternativa 01, no sentido de que a situação apresentada não traria qualquer prejuízo ao relacionamento entre os oficiais (indicado/promovido e preterido). Outros 05 (04 1ºs Tenentes e 01 Capitão) marcaram a opção correspondente à falta de opinião formada a respeito do tema tratado. Todavia, 57 (35 1ºs Tenentes e 22 Capitães)

acreditam que eventual alteração na antiguidade relativa dos oficiais, decorrente de promoção devida ao conceito da CPO, prejudica o relacionamento entre os oficiais indicados à promoção e os preteridos.

Essa resposta assinalada por 90,47% dos entrevistados encontra suporte também nas respostas da questão 10, que trata do sentimento de injustiça que tal fato pode gerar. Esse prejuízo no relacionamento entre os oficiais ainda repercutiria negativamente na realização do serviço e no exercício das funções de comando, conforme as alternativas escolhidas.

Compreensível passa a ser esse posicionamento, diante da seguinte situação hipotética: um oficial mais moderno, com menor pontuação e subordinado a outro, acaba invertendo a condição hierárquica e funcional, em decorrência de promoção determinada pelo conceito diferenciado atribuído pela CPO, que é subjetivo, sigiloso, e considera fatores desconhecidos.

Nesse caso, pode ocorrer resistência do preterido, em acatar as ordens e autoridade do promovido. Com isso, podem-se prever prejuízos à dinâmica do serviço desenvolvido por ambos, em prol da segurança pública.

2.5.3 Análises das respostas para as questões 15 (quinze) e 16 (dezesesseis).

Foram elaboradas com duas opções de resposta, “sim” ou “não”, e a possibilidade de se fazer uma observação a respeito da alternativa marcada. Esperava-se descobrir se os questionados compreendem a lógica adotada pela CPO na atual sistemática utilizada para a indicação dos oficiais.

2.5.3.1 Questão 15

Você compreende a lógica adotada pela CPO, para que um dos candidatos, entre dezenas, receba o conceito de 11,5 ou superior, enquanto todos os demais recebem 6,0?

(...) Sim (...) Não

Obs.:

Entre as respostas recebidas, de um total de 63, 05 oficiais (03 1º Tenentes e 02 Capitães) assinalaram a alternativa “sim”, correspondente à compreensão da lógica adotada pela CPO. Por outro lado, 92,06% (correspondente a 58 respostas) dão conta de que não compreendem a lógica adotada pela CPO, para que um dos

candidatos entre dezenas receba 5,5 pontos a mais de diferença, em relação aos demais.

Essa foi a dinâmica percebida no presente trabalho, conforme se vê no quadro 6 e 7, a grande maioria dos promovidos recebe conceito 11,5 enquanto os demais (com exceção daqueles que sofrem punição no posto) ficam com 6,0. Ou seja, em todas as 172 promoções analisadas, os promovidos receberam pontuação superior aos demais, entre 4,0 e 5,96 pontos.

2.5.3.2 Questão 16

Você compreende a lógica adotada pela CPO, para que um candidato que recebeu conceito 6,000 ao longo de várias reuniões (por vezes, durante meses consecutivos), inclusive na apreciação de outras vagas que ocorreram na mesma reunião, em determinado momento receba conceito 11,500 e seja promovido?

(...) Sim (...) Não

Obs.:

No que diz respeito ao fato de que o mesmo candidato que recebeu ao longo de várias reuniões o conceito 6,0 (correspondente à 50% da pontuação máxima), recebe 11,5 ou superior (correspondente à 95,83% da pontuação máxima), das 63 respostas 59 (equivalente à 93,65%) afirmam que não compreendem a lógica adotada. Por outro viés, 04 oficiais (03 1º Tenentes e 01 Capitão) citam que compreendem a referida lógica.

Oportuno citar que os candidatos que assinalaram a alternativa correspondente à compreensão da lógica adotada pela CPO, também fizeram anotações no espaço destinado às observações. Com as suas palavras, citam que a CPO define quem será indicado à promoção, e depois atribui o conceito diferenciado de modo que, na somatória geral, o candidato escolhido seja o mais pontuado.

Seguem trechos de algumas das afirmações:

- 1- "(...) cultura que se criou a nível interno onde (...) escolhem os que desejam promover e os pontos ou conceito são ajustados conforme essas escolhas (...);
- 2- "Compreendo no sentido de que a CPO quer promover determinado Oficial, em detrimento de qualquer outro (...)"
- 3- "existe uma razão que é promover quem eles querem e não avaliar todos os oficiais com condições de serem promovidos em razão de seus méritos profissionais"
- 4- "Não entendo a lógica legal, mas a que é extra legalidade sim. Dou o conceito que quero àquele que quero, conhecendo ou não o oficial. E

mais as promoções parecem ser ajustadas, ou seja, vamos para reunião sabendo quem será promovido e quem será preterido”.

- 5- “O que ocorre na verdade é a escolha de quem se quer promover e depois se ajusta o conceito”.

2.6 LEGISLAÇÃO RELACIONADA

Diante de eventual fundamento fático das respostas recebidas, tendo em vista que apresentam coerência entre si, bem como, com o resultado da análise documental realizada, que se referiu às promoções por merecimento entre janeiro de 2007 e dezembro de 2012 (172 ao todo), deve-se avaliar a possibilidade de que eventuais irregularidades permeiem o assunto.

Em razão disso, verificou-se a necessidade de avaliar, mesmo que superficialmente, alguns dispositivos legais, adiante referenciados, que podem guardar relação com o processo de promoção dos Oficiais da Corporação PMPR, e, eventualmente, nortear, embasar, estabelecer parâmetros ou subsidiar discussões relativas ao tema:

2.6.1 Constituição Federal

Deve-se considerar que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, estabelece: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (...)”.

Em síntese, pode-se afirmar que a Administração Pública deve pautar suas ações: na observância rigorosa das leis; em julgamentos e avaliações despidas de preconceitos, discriminação ou preferências de qualquer ordem não amparada em lei; conforme o interesse da coletividade; na transparência dos processos e resultados; e, na busca pelo interesse público, com o mínimo de riscos e dispêndios de recursos, visando sempre à melhor qualidade.

2.6.2 Lei de Improbidade Administrativa

Importante avaliar também, o contido na Lei 8.429, de 02 de junho de 1992 (Lei de Improbidade Administrativa), mais especificamente nos artigos 4º e 11:

Art. 4º Os agentes públicos de qualquer nível ou hierarquia são obrigados a velar pela estrita observância dos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade no trato dos assuntos que lhe são afetos.

Art. 11. Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições (...). Grifo nosso.

2.6.3 Regulamento de Ética da Polícia Militar

Avaliando o contido no Decreto 5.075, de 28 de dezembro de 1998, que aprova o Regulamento de Ética Profissional dos integrantes da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros do Paraná, especialmente no artigo 3º, verifica-se:

Art. 3º – Para o desempenho da missão, o militar estadual deve possuir atributos físicos, intelectuais, técnico-profissionais, e, acima de tudo morais, colocando-o como espelho da cidadania: deve possuir firmeza de caráter, dedicação ao trabalho e profissionalismo, atuando sempre com justiça e bom-senso, pré-requisitos que a sociedade espera e exige do verdadeiro militar estadual.

O mesmo dispositivo, quando trata dos deveres éticos emanados dos valores militares, em seu artigo 7º, incisos XIV e XVII, determina que o militar estadual seja “justo na apreciação de atos e méritos de subordinados” e exerça “as funções com integridade e equilíbrio, **seguindo os princípios que regem a administração pública**, não sujeitando o cumprimento do dever às influências indevidas”.

2.6.4 Código da PMPR

Também nesse mesmo sentido, estabelece a Lei 1943, de 23 de julho de 1954 (Código da PMPR), no artigo 102, dentre outros deveres do militar, os seguintes:

- b) exercer, com dignidade e eficiência, as funções que lhes forem atribuídas;
- c) cumprir e fazer cumprir as leis, regulamentos, instruções e ordens emanadas de autoridades competentes;
- (...).

O disposto no artigo 106, da referida Lei, prevê que diante de eventual “inobservância ou negligência no cumprimento do dever militar, na sua mais simples

manifestação, constitui transgressão prevista nos regulamentos disciplinares”. Também assegura que “a violação desse dever é crime militar, consoante os códigos e leis penais”.

2.6.5 Regulamento Disciplinar do Exército - RDE

Por sua vez, o Decreto nº 4.346, de 26 de Agosto de 2002 – Regulamento Disciplinar do Exército – RDE, adotado pela Polícia Militar do Paraná, ao relacionar as condutas configuradas como transgressão da disciplina militar no seu “Anexo I”, cita, entre outras, as seguintes:

- 2. Utilizar-se do anonimato;
(...);
- 7. Retardar o cumprimento, deixar de cumprir ou de fazer cumprir norma regulamentar na esfera de suas atribuições.
(...);
- 9. Deixar de cumprir prescrições expressamente estabelecidas no Estatuto dos Militares ou em outras leis e regulamentos, desde que não haja tipificação como crime ou contravenção penal, cuja violação afete os preceitos da hierarquia e disciplina, a ética militar, a honra pessoal, o pundonor militar ou o decoro da classe;

2.6.6 Estatuto dos Militares

Também nessa linha, a Lei nº 6.880, de 09 de dezembro de 1980 - Estatuto dos Militares, ao tratar da Ética Militar, prescreve:

- Art. 28. O sentimento do dever, o pundonor militar e o decoro da classe impõem, a cada um dos integrantes das Forças Armadas, conduta moral e profissional irrepreensíveis, com a observância dos seguintes preceitos de ética militar:
- I - amar a verdade e a responsabilidade como fundamento de dignidade pessoal;
 - II - exercer, com autoridade, eficiência e probidade, as funções que lhe couberem em decorrência do cargo;
 - III - respeitar a dignidade da pessoa humana;
 - IV - cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades competentes;
 - V - ser justo e imparcial no julgamento dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados;
 - VI - zelar pelo preparo próprio, moral, intelectual e físico e, também, pelo dos subordinados, tendo em vista o cumprimento da missão comum;
 - (...);
 - XIII - proceder de maneira ilibada na vida pública e na particular;
 - (...).

2.6.7 Processo Disciplinar na PMPR

Ainda, há que se considerar o disposto na Lei Estadual do Paraná nº 16.544, de 14 de Julho de 2010, que trata do processo disciplinar na Polícia Militar do Estado do Paraná, conforme dispositivos adiante citados:

Art. 1º. O processo disciplinar na Polícia Militar do Estado do Paraná (PMPR) será regulado pela presente lei.

Parágrafo único. O processo disciplinar orientar-se-á pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Art. 3º O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de militar estadual, por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha repercussão ético-moral que afete a honra pessoal, o decoro da classe ou o pundonor militar.

Art. 5º. Será submetido a processo disciplinar o militar estadual que:

(...);

II - for acusado oficialmente por qualquer meio lícito, de ter:

(...);

c) praticado ato que afete a honra pessoal, o pundonor militar ou o decoro da classe;

(...);

§ 1º Para os efeitos desta lei, compreende-se:

I - por ato que afete a honra pessoal, o pundonor militar ou o decoro da classe, a inobservância de quaisquer dos preceitos atinentes aos valores, à moral e à ética militar, contidos em regulamentos próprios;

II - por procedimento incorreto no desempenho de atribuições institucionais, a inobservância dos deveres e obrigações militares, especificados em legislação específica;

III - por conduta irregular, a prática de ato que venha a afetar a hierarquia e disciplina militar; (...).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Procurou-se no presente trabalho: compreender a repercussão do conceito atribuído pela CPO nas promoções dos Oficiais; entender o sentido prático de cada um dos critérios considerados pela CPO na atribuição do conceito, conforme o disposto no artigo 40 da LPO; avaliar a opinião do oficialato com relação aos critérios adotados na atribuição do conceito; e, perceber o reflexo da aplicação do referido conceito, na motivação dos Oficiais.

Quanto à relevância do assunto abordado, verifica-se que está diretamente ligado à motivação da classe que gerencia a Corporação, que são os Oficiais. Desse modo, a qualidade e a eficiência do serviço prestado pela Instituição em prol da

segurança pública são influenciadas pela sistemática adotada na promoção da referida classe e pela sua legitimidade.

Da análise documental, dentre outras constatações, foi possível perceber que o conceito diferenciado emitido pela CPO foi determinante na indicação de 88,95% das promoções avaliadas, cujos candidatos se encontravam entre a 2ª e a 40ª colocação por merecimento, antes da referida pontuação. Notou-se também, que 68,42% dos oficiais que se encontravam na 1ª colocação por merecimento, antes do cômputo do conceito da CPO, foram preteridos entre 01 (uma) e 16 (dezesesseis) vezes até serem promovidos.

Verificou-se que em 100% dos casos, o candidato indicado recebeu conceito superior aos demais, variando entre 4,0 e 5,96 pontos a diferença deste em relação aos não promovidos. Foi possível notar que a metodologia da CPO pode “distanciar” na carreira, em uma única promoção, Oficiais com o mesmo grau de merecimento (antes do conceito), aproximadamente 3,5 anos.

No que tange a opinião dos oficiais entrevistados, a respeito da sistemática observada pela CPO, o entendimento majoritário é de desaprovação, conforme se verificou na análise das respostas recebidas. Entre outras impressões, tem-se a ideia de que as indicações, em regra, se dão por critérios alheios a legislação, como recomendação ou influência de autoridades, ou grau de conhecimento que o candidato possui com membros da CPO.

Como resultado da confrontação da análise documental, com a avaliação da opinião dos Oficiais, uma série de questões se evidenciam e apontam para a necessidade de aperfeiçoamento da Lei de Promoção de Oficiais. Na eventualidade de que as constatações feitas retratem a realidade, e que a opinião do grupo pesquisado seja de fato o entendimento da maioria, há que se reconhecer a possibilidade de que a sistemática atual traga prejuízos à Corporação, como: desmotivação; sentimento de injustiça; desunião da classe; abertura de precedentes para ingerências externas na carreira dos Oficiais, etc. Consequentemente, tais fatores repercutiriam nos serviços prestados à sociedade.

Verifica-se que o dispositivo vigente (LPO) data de 1969, e o processo de promoção que prevê pode, ocasionalmente, colidir com as disposições constitucionais (principalmente quanto aos princípios da Administração Pública), e com as normas infraconstitucionais, como: Lei de Improbidade Administrativa, Lei Geral de Acesso à Informação, Código de Ética da Polícia Militar, Estatuto dos

Militares, Regulamento Disciplinar do Exército, e, Código da Polícia Militar do Paraná, por exemplo.

Percebe-se que as principais dificuldades residem na subjetividade do conceito atribuído; no quantitativo de pontos previstos para esse quesito; no sigilo das votações; na restrição de recurso das decisões da CPO sobre essa questão; e na falta de justificativa correspondente a pontuação computada a cada candidato a título de conceito.

Assim, pela via inversa, podem-se avaliar possíveis soluções, que parecem, a primeira vista, de pouca complexidade na aplicação, a saber: definição de critérios objetivos a serem considerados para atribuição do conceito; votação pública da CPO (pelo menos aberta aos candidatos); e motivação da decisão da CPO, relativa ao conceito atribuído a cada candidato. Talvez novos estudos reforcem esse entendimento ou mostrem caminhos ainda mais simples e promissores.

Referente às limitações percebidas, verificou-se certo receio de parte dos Oficiais em discutir e se posicionar sobre a questão. Consideram que eventual manifestação contrária à sistemática vigente possa acarretar prejuízos nas promoções ou transferências imotivadas. Por esta razão, para viabilizar a pesquisa de opinião, foi omitida a identificação dos questionados, e as respostas recebidas foram avaliadas como etapa complementar à análise documental.

Tendo em vista a amplitude do tema, fica a sugestão da realização de novas pesquisas, que sejam dotadas de maior abrangência quanto aos períodos, postos e quadros de acesso considerados. Opina-se também, que grupos de estudos, formados por Oficiais dos diversos quadros e postos, analisem a questão com a profundidade necessária, na busca de eventuais alternativas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 15 de março de 2013.

BRASIL, Decreto nº 4.346, de 26 de agosto de 2002. Aprova o Regulamento Disciplinar do Exército (R-4) e dá outras providências. Publicado no Diário Oficial da União de 27 de agosto de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4346.htm. Acesso em: 07 de maio de 2013.

BRASIL, Decreto Lei nº 667, de 02 de julho de 1969. Reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Territórios e do Distrito Federal, e dá outras providências. Publicado no Diário Oficial da União, de 03 de julho de 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0667.htm. Acesso em 15 de março de 2013.

BRASIL, Lei nº 6.880, de 09 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. Publicado no Diário Oficial da União de 11 de dezembro de 1980. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6880.htm. Acesso em 08 de maio de 2013.

BRASIL, Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial da União de 03 de junho de 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm. Acesso em 13 de abril de 2013.

Oliveira, Tatiana Souto Maior de. Gestão Pública de Excelência. – Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2012.

PARANÁ, Constituição (1989). Constituição do Estado do Paraná. Curitiba/PR, Assembléia Legislativa, 1989. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=iniciarProcesso&ti poAto=10&retiraLista=true>. Acesso em 15 de março de 2013.

PARANÁ, Decreto 5.075, de 28 de dezembro de 98. Aprovação do Regulamento de Ética Profissional dos Militares Estaduais, integrantes da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros do Paraná. Publicado no Diário Oficial nº. 5404 de 29 de Dezembro de 1998. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=24225&indice=1&totalRegistros=130&anoSpan=2003&anoSelecionado=1998&mesSelecionado=12&isPaginado=true>. Acesso em: 08 de maio de 2013.

PARANÁ, Lei Estadual nº. 1943, de 23 de julho de 1954. Código da Polícia Militar do Paraná. Publicado no Diário Oficial nº. 98 de 05 de Julho de 1954. Disponível em:

<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=14555&indice=8&anoSpan=1960&anoSelecionado=1954&isPaginado=true>. Acesso em: 15 de março de 2013.

PARANÁ, Lei Estadual nº 5940, de 08 de maio de 1969. Estabelece os princípios, requisitos e processamento, para promoções de praças da Polícia Militar do Estado do Paraná. Disponível em: <http://legislacaopmpr.wordpress.com/2012/09/13/lei-de-promoco-es-lpp-5-940-08-mai-69/>. Acesso em: 10 de março de 2013.

PARANÁ. Lei Estadual nº 5.944, de 21 de maio de 1969. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=11078&indice=3&anoSpan=1971&anoSelecionado=1969&isPaginado=true>. Acesso em: 10 de março de 2013.

PARANÁ, Lei Estadual nº. 16.544, de 14 de Julho de 2010. Dispõe que o processo disciplinar, na Polícia Militar do Estado do Paraná (PMPR), será regulado na forma que especifica e adota outras providências. Publicado no Diário Oficial nº. 8262 de 14 de Julho de 2010. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=56213&indice=1&anoSpan=2010&anoSelecionado=2010&isPaginado=true>. Acesso em: 08 de maio de 2013.