

REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA NA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ

CARREIRA ÚNICA

RODRIGUES DE OLIVEIRA, Reinaldo¹
reinaldo.rodrigues@pm.pr.gov.br

CARBONI, Moacir²
moacircarboni@yahoo.com.br

RESUMO

Este artigo não tem a pretensão de confrontar classes, o objetivo principal é a motivação através de um plano de carreira justo, a motivação pessoal é a mola precursora do indivíduo dentro de uma empresa, considera que, sem esta, não há rendimento suficiente no trabalho, a produção depende dela, se não existir, causará resultado insatisfatório. Queremos expor de forma abrangente que é possível premiar os integrantes da polícia militar do Estado do Paraná com uma carreira esplêndida, a qual o policial militar, através de concurso, inserido na posição mais inferior e podendo galgar a posição mais alta, dependendo dos seus esforços, chegando ao maior escalão no final de sua carreira. Desta forma acreditamos que o policial militar trabalhará de forma diferente, motivado, sempre visando horizontes, de maneira que estará sempre se aprimorando, pois passará por todas as graduações e postos. O conhecimento teórico e prático e ainda os serviços prestados a comunidade somará ao seu currículo, sendo acrescentado ainda o trabalho na administração interna. A aferição da capacidade física, intelectual e profissional do militar, será através de concursos internos.

Palavras-chave: Polícia Militar. Motivação. Carreira. Produção. Conhecimento.

¹ Bombeiro-Militar, Bacharel em Turismo e Eventos, cursando o Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos na 2ª Esfaep.

² Bombeiro-Militar, Tecnólogo em Gestão Pública, cursando o Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos na 2ª Esfaep.

REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA PMPR

CARREIRA ÚNICA

RODRIGUES DE OLIVEIRA, Reinaldo
reinaldo.rodrigues@pm.pr.gov.br

CARBONI, Moacir
moacircarboni@yahoo.com.br

1 INTRODUÇÃO

A Polícia Militar Paranaense têm sua origem nas Forças Policiais, que foram criadas quando o Brasil era Império. A corporação mais antiga é a do Rio de Janeiro, a “Guarda Real de Polícia” criada em 13 de Maio de 1809 por Dom João 6º, Rei de Portugal, que na época tinha transferido sua corte de Lisboa para o Rio, por causa das guerras na Europa, lideradas por Napoleão. Foi este decreto que assinalou o nascimento da primeira Polícia Militar no Brasil, a do Estado da Guanabara. Essa guarda era subordinada ao governador das Armas da Corte que era o comandante de força militar, que, por sua vez, era subordinado ao intendente-geral de Polícia. Em 1830, dom Pedro 1º abdica do cargo e Dom Pedro 2º, ainda menor, não podia assumir o poder, de forma que o Império passou a ser dirigido por regentes, que não foram muito bem aceitos pelo povo que os consideravam sem legitimidade para governar. Começaram em todo o país uma série de movimentos revolucionários, colocando-se contra o governo destes regentes, como a Guerra dos Farrapos, no Rio Grande do Sul, a Balaiada, no Maranhão e a Sabinada, na Bahia. Estes movimentos foram considerados “perigosos” para a estabilidade do Império e para a manutenção da ordem pública e por causa desta situação, o então ministro da Justiça, padre Antonio Diogo Feijó, sugeriu que fosse criado no Rio de Janeiro (capital do Império) um Corpo de Guardas Municipais Permanentes. A idéia de Feijó foi aceita e no dia 10 de outubro de 1831 foi criado o Corpo de Guardas do Rio de Janeiro, através de um decreto regencial, que também permitia que as outras províncias brasileiras criassem suas guardas, ou seja, as suas próprias polícias. E a

partir de 1831, vários estados aderiram a idéia e foram montando suas próprias polícias. No Paraná, uma Companhia de Guardas Municipais, composta por um comandante e 50 soldados, foi estacionada na Estrada da Mata entre as duas Províncias, com destacamento em Palmas e Guarapuava. Essa companhia foi extinta pela Lei Provincial nº 3 de 17 de fevereiro de 1854, entretanto, o destacamento de Palmas foi conservado, sendo por fim, extinto pelo Ato n. 56 de 07 de abril de 1854, do Presidente da Província do Paraná. Em 1873, os Corpos Policiais foram transformados em Brigadas Policiais. Em 1891, as Brigadas Policiais passaram a denominarem-se Forças Públicas.

A partir da Constituição Federal de 1946, as Corporações dos Estados (as antigas guardas) passaram a ser denominada Polícia Militar, com exceção do Estado do Rio Grande do Sul que preferiu manter em sua força policial, o nome de Brigada Militar, situação que perdura até hoje. Mas mesmo antes da vinda da família real ao Brasil, havia o que os historiadores consideram a mais antiga força militar de patrulhamento. Ela surgiu em Minas Gerais em 1775, originalmente como Regimento Regular de Cavalaria de Minas, criado na antiga Vila Velha (atual Ouro Preto). A então "PM" de Minas Gerais era responsável pela manutenção da ordem pública, ameaçada pela descoberta de riquezas no Estado, especialmente o ouro.

A pessoa era admitida como voluntário e iniciava como soldado, podendo chegar até coronel, é o caso do Coronel Sarmento, Patrono da Polícia Militar do Estado do Paraná e muitos outros que tem seus nomes lembrados em vários Estados do Brasil. Valia a competência e a bravura para que a pessoa fosse galgando graduações e postos. O ponto negativo, era a indicação, alguns com influência ascendiam rapidamente à carreira, saltavam de soldado ou cabo para tenente ou capitão, até mesmo coronel, sem mesmo passar por outras graduações e postos. Vale lembrar que em muitos casos os governos também poderiam indicar militares do exército para comandar as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros. Nesta época, o terceiro sargento tinha uma carreira diferente, ele poderia galgar graduações e postos sem muitos obstáculos e sem concursos internos, somente fazendo cursos, alcançando o posto de capitão, o que acontece ainda hoje em alguns estados, como no Ceará por exemplo. Com o passar do tempo foi mudando, até chegarmos aos moldes atuais, as universidades federais são responsáveis, através de vestibular, pela inclusão no quadro de oficial e concurso público para as praças.

3 A CARREIRA ATUAL

Cada Polícia Militar é independente de Estado para Estado e não têm, além de troca de informações, dependência entre si. Elas são subordinadas ao Governo de cada um dos Estados, embora a estrutura seja igual nos Estados quanto a hierarquia e as divisões em seus postos e graduações. A maior diferença é mesmo em relação ao número de policiais que formam o efetivo das PMs em cada Estado. Elas diferem em relação ao tamanho de cada Estado e, é claro, ao número de seus habitantes. Em todo o Brasil há cerca de 550 mil policiais militares. São Paulo, a maior cidade do país, tem o maior número de policiais militares em serviço, cerca de 120 mil no Estado.

A hierarquia das Polícias Militares do Brasil nos Estados segue o mesmo padrão e é assim dividida: Coronel, Tenente Coronel, Major, Capitão, Primeiro Tenente, Segundo Tenente, Aspirante, Subtenente, Primeiro Sargento, Segundo Sargento, Terceiro Sargento, Cabo e Soldado. Portanto temos um escalonamento de 13, entre postos e graduações. Este tipo de escalonamento é muito antigo, foi copiado do modelo português e em 1800 já existia, mudou apenas duas figuras: O furriel e o alferes, furriel equivalia a 3º sargento e Alferes ao 2º Tenente. O posto de alferes existe em diversos países de língua portuguesa e a sua variante *alférez* em diversos países de língua espanhola.

Antigamente os grandes valentes e heróis de guerras eram promovidos conforme seu desempenho operacional e intelecto, o militar ingressava na mais baixa graduação (soldado) e iria galgando graduações até o último posto de oficial. O sistema de hoje não valoriza o soldado, porque ele não cresce devido ao seu bom desempenho, se ele for bom operacionalmente e inteligente, se destacando perante os outros, sua carreira termina na graduação de subtenente, abaixo de um aspirante a oficial, lembramos que em outros Estados segue modelo semelhante.

Este sistema é inadequado aos dias atuais, ele se originou do sistema das forças armadas, muito embora, esteja correto quando aplicado ao sistema de defesa da nação, considerando que os militares federais são preparados para a defesa do país e os soldados permanecem apenas um ano, outro ponto preponderante é que eles são obrigados a prestarem o serviço militar, queiram ou não, saindo do serviço militar continuarão sua vida normal em suas profissões e atividades anteriores. No

caso das polícias militares, o soldado é concursado e permanente, é treinado para atuar junto as comunidades, aí a importância de uma carreira que afere sua capacidade física, intelectual e profissional, lhe premiando durante o tempo de permanência na ativa com promoções (carreira única).

O treinamento do policial militar deve ser constante e objetivo, mas para conseguirmos esta dedicação, ele precisa ter algo em troca, os quais são os horizontes na carreira. Incluir a carreira PM no mesmo molde do exército pode ser um retrocesso, pois os militares das forças armadas são treinados para atuarem numa eventual guerra. Na atual conjuntura, para ser oficial PM não precisa ter a idade mínima, mas a máxima, exceto em alguns Estados. O candidato precisa ser aprovado no vestibular, terminando o curso de três anos e aguardar, com o tempo chegará ao posto de capitão. O Aspirante a Oficial poderá chegar ao posto de Coronel, desde que, quando capitão, fazer o Curso de Aperfeiçoamento a Oficial, (CAO) e o Curso Superior de Polícia, como Tenente-coronel. O quadro de ascensão não é semelhante ao das praças, existem algumas disparidades e o aumento de salário de um posto para o outro é significativo.

No campo da motivação é desestimulante ver alguém do seu lado na mesma instituição crescendo e você sem perspectiva. Estudiosos no assunto, entre eles, William Bratton, defendem que todos devem iniciar soldados e permanecerem, pelo menos, cinco anos na base (praça), mas antes devem passar pela graduação de sargento, para assim ascender a carreira de oficial.

A Praça inicia como soldado, o candidato presta concurso público, e após aprovado, frequenta o Curso de Formação de Soldados com a duração de nove meses. Ao término do curso é classificado como Soldado de 1ª Classe. As demais promoções dependem de concurso interno, estando o policial obrigado a prestar um tempo mínimo de serviço em determinadas graduações (interstício). As promoções das praças dependem de concursos até terceiro sargento.

3.1 MOTIVAÇÃO E CARREIRA

Segundo BERGAMINI (1997, b), *“ninguém consegue motivar alguém, uma vez que a motivação nasce no interior de cada um”*.

No entanto, é possível, manter pessoas motivadas quando se conhece suas necessidades e se lhes oferece fatores de satisfação para tais necessidades. O

desconhecimento desse aspecto poderá levar à desmotivação das pessoas. Portanto, a grande preocupação da administração não deve ser em adotar estratégias que motivem as pessoas, mas acima de tudo, “*oferecer um ambiente de trabalho no qual a pessoa mantenha o seu tônus motivacional*”.

Sendo assim, temos que ter uma reestruturação do ambiente de trabalho, pois a motivação está diretamente ligada na perspectiva do futuro. O sistema precisa fornecer o “tônus motivacional” ao Policial Militar. Muitos especialistas defendem unificação das polícias civis e militares, o que talvez não seja o certo, pois são funções diferentes. O ponto principal da mudança está mesmo na reestruturação dentro do sistema.

Segundo Vergas (apud FIORELLI, 2004, p. 118) “motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa que nasce de nossas necessidades interiores”. Quando ela acontece, as pessoas tornam-se mais produtivas, atuam com maior satisfação e produzem efeitos multiplicadores. Despertá-la, mantê-la e canalizá-la para os objetivos da organização tem sido preocupação constante dos administradores.

A motivação pela deficiência admite que o homem move-se para completar o que lhe falta. A teoria de Herzemberg, dividiu os fatores que alteram o comportamento do indivíduo em dois grupos: os higiênicos e os motivacionais. Os fatores higiênicos, extrínsecos ao indivíduo compreendem salário, benefícios recebidos, segurança no cargo, relações interpessoais no trabalho. No caso da insuficiência, provocariam insatisfação, porém atendidos eles não despertariam a motivação (a energia interior) do indivíduo. Esta seria despertada pelos fatores motivacionais, intrínsecos ao profissional, representados por reconhecimento, status, responsabilidade, oportunidade de reconhecimento, riqueza do trabalho, desafios.

Existem muitos obstáculos impedindo que a praça ascenda na carreira, começando da matéria cobrada, a qual é de vestibular e não da profissão PM, deveria ser de Direito PM, principalmente aqueles do dia a dia de um policial.

O jornalista da Revista Veja (edição 2141, p172 e 173) Ronaldo França entrevistou o chefe de polícia de Los Angeles, William Bratton, responsável pela redução da criminalidade em Nova York e criador do modelo de administração **Compstar**, que se baseia em estatísticas, ao qual foi um sucesso no mapeamento do crime e na responsabilização dos policiais por resultados. William Bratton conseguiu reduzir drasticamente a criminalidade em Los Angeles e Nova York.

Quando perguntado o que acha da polícia brasileira disse:

A polícia brasileira, como acontece em diversos países latino-americanos, é terrivelmente mal paga, o que encoraja a corrupção. Os policiais ficam muito suscetíveis a receber propostas de suborno para sustentar sua família. Nos Estados Unidos, os policiais ganham muito bem e pertencem de fato à classe média. No Brasil, os soldados da Polícia Militar ou os agentes da Polícia Civil são parte da classe social mais baixa. Isso cria uma distância em relação à classe média e aos ricos, provoca grandes dificuldades e frustração. (R. Veja, São Paulo, ano 2009, Ed. 2141, p. 172)

Quando o policial tem a esperança de um futuro promissor, uma carreira digna, mesmo com um baixo salário hoje, sabendo que amanhã poderá ter uma promoção e aumento em sua renda, despertará em sua mente a motivação, daí a importância de uma carreira satisfatória. A reorganização da carreira do policial militar em progressão vertical e horizontal na carreira funcional, que valorize os integrantes da Instituição e promova os seus direitos, buscando alcançar a excelência no serviço. proporcionaria efetivamente oportunidades a todos os membros da Instituição.

Em outra citação William Bratton disse:

Vocês têm uma divisão na Polícia Militar em que os policiais são de uma classe social diferente da dos oficiais. Os soldados não podem chegar ao topo. É um sistema extraordinariamente complexo, que não tem a equidade existente na polícia dos EUA. Eu comecei minha carreira em uma posição inferior. No Brasil, eu seria apenas um soldado de polícia, jamais conseguiria ascender ao cargo de chefe de polícia. Em meu departamento, todo investigador pode chegar ao posto mais alto da carreira. Não ter chance de ascender é algo desestimulante. Não haveria porque ser diferente na polícia. (Revista Veja, São Paulo, Ed. 2141, p. 173)

Como disse William Bratton, no Brasil, mesmo que o policial se dedique, ele não tem esperança de crescer, falta nas nossas Polícias Estaduais uma carreira semelhante a dos americanos, seguindo exemplos que já deu certo. O reconhecimento não acontece gratuitamente, a história social dos países está recheada de exemplos de que sem luta não há reconhecimento e muito menos redistribuição, temos que lutar contra as injustiças geradas, e o pior das injustiças, são causadas por homens e mulheres.

Geralmente existe em qualquer empresa um proselitismo quando se discute salário e geralmente é um número de dois ou três atores que definem como será a

política de segurança pública, então, a questão é muito mais profunda do que simplesmente o mérito em exercer a função de policial militar.

A referência ao mérito é algo muito complexo, pois a teoria política e sociológica se debruça sobre esses dilemas. Pensemos numa linha de análise mais branda, a questão do mérito é uma justificativa para as diferenças entre as classes sociais (Souza Fontana, *apud*, Marx; Weber). Então, não podemos julgar uma pessoa que venceu pelas outros milhares que não, ou dizer que não o fizeram porque não quiseram, pois a chance estava lá. Essa justificativa de aceitação social foi criada juntamente com o desenvolvimento do capitalismo. Mas mesmo quando adulamos os que venceram, não devemos deixar de “olhar” para aqueles tantos que não alçaram o sucesso, sempre alguns vão mandar e outros obedecer, então este é um dilema sociológico, e se é um dilema, não somos nós que vamos ultrapassar autores como Rousseau, Locke, Montesquieu, dentre outros. Mas autores como Weber, Foucault e o Robert Dahl nos ajudam quando falam de um poder dividido, fracionado, espreado ou de uma microfísica do poder. Ou seja, há formas mais salutares de divisão do poder, o do reconhecimento de que não são todos que vão ocupar os melhores cargos, mas o Estado deveria garantir que todos tenham condições dignas para desempenhar as suas funções, pois as sociedades capitalistas escolheram esse rumo.

Segundo Richard Sennett, (Souza Fontana, *apud*, 2004, p48) em a “*corrosão do caráter*”, retrata como todas as minorias sociais e as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo em que ele demonstra como o fracasso de muitos e o sucesso de alguns, são utilizados como exemplos para responsabilizar os que não chegaram lá pelo seu insucesso, o que Sennett faz é desmascarar essa mentira. Sennett foi orientado da Hannah Arendt e teve inspiração em Foucault.

3.2 A CARREIRA ÚNICA

Hoje temos o jogador de futebol Neymar, sendo o melhor jogador de futebol do Brasil, entretanto não poderia ser hoje o melhor treinador do Brasil. Na polícia e bombeiro militar é assim que funciona. Recentemente tivemos um exemplo prático onde ocorreu no Estado de São Paulo em que cinco policiais militares que participaram da ação a qual terminou com a morte do servente Paulo Batista do Nascimento, os policiais registraram o caso como uma resistência seguida de morte

(quando o suspeito reage à prisão), mas uma testemunha filmou um dos PMs atirando em Nascimento, quando ele já estava detido, sob suspeita de ter participado de um confronto com a guarnição do 37º BPM. Nesta guarnição, o chefe era um tenente com apenas 04 (quatro) meses de experiência. A reportagem explica que ele teria quatro anos de Polícia, mas na verdade, 03 (três) foram de academia e oito meses de serviço administrativo. Se fosse um chefe experiente, com certeza decretaria ordem de prisão na hora para o soldado delituoso. Isso pode ter acontecido por falta de experiência e medo do iniciante.

O aprimoramento técnico-profissional, através do conhecimento científico dos integrantes das Polícias Militares configura uma necessidade urgente, bem como, se revela imprescindível para que as polícias se mantenham constantemente atualizados e habilitados ao gerenciamento das situações complexas que surgem no dia-a-dia da atividade policial, cujas dimensões, vêm adquirindo proporções de real ameaça à sociedade e harmonia social. Deve ser considerado que as nossas Polícias Militares estão organizadas através do Decreto-Lei Nº 667, 2 de julho de 1969, Ato Institucional nº 5, de 13 de dezembro de 1968, o qual os Governos Militares reorganizam as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Territórios e do Distrito Federal, em uma estética militar que atendia seus objetivos e a ideologia do momento – Governos Militares (Ditadura) – retirando a polícia do povo e a transformando em uma polícia do Estado. Daquele período para hoje, houve grandes mudanças no contexto social e o atual modelo tem se mostrado ultrapassado. O que presenciamos é uma polícia sufocando a outra, sendo que cada grupo busca seus interesses, e não as prioridades da Instituição e as necessidades da sociedade, trazendo divisões e enfraquecimento da Instituição.

As polícias militares precisam ter uma imagem forte, respeitada, não pelo o temor da sociedade, mas sim, pela excelência na qualidade de trabalho que seus integrantes oferecem a sociedade, que seja capaz promover segurança pública com cidadania, promovendo Direitos Humanos e transmitindo a sociedade, segurança, confiabilidade, para que cada cidadão possa ver no policial, um amigo de todos os momentos, e a melhor reorganização que se pode fazer em nossas policias militares, é através da busca do conhecimento científico e técnico-profissional e da melhora da qualidade de serviço que seus integrantes podem oferecer a sociedade. Devemos considerar que prestamos serviço para uma sociedade mais moderna e cada vez mais consciente e exigente de seus direitos.

Atualmente, a Polícia Militar não é uma única classe, são duas classes distintas, as quais são: oficiais e praças.

Segundo Renato Sérgio de Lima e Cláudio Beato, membro do conselho de administração do Fórum Brasileiro de segurança Pública em entrevista ao Jornal Folha de São Paulo, relata que a adoção do ciclo completo de policiamento e a instituição de uma carreira única de polícia, é sinônimo de valorização do policial, o mesmo ainda cita:

Segurança pública ainda é um tema tabu no Brasil. Avançamos na construção de discursos baseados em princípios de direitos humanos e de cidadania, mas ainda convivemos com um modelo em que a ausência de reformas estruturais obstrui em termos práticos e políticos, a garantia da segurança pública verdadeiramente para todos.
(<http://www1.folha.uol.com.br/opinia0/03/11/13>)

O autor se refere a PEC 51, a proposta peca quando fala de desmilitarização, pois querem retirar o que temos de mais precioso, a saber, a hierarquia e a disciplina, a PEC seria perfeita se não tocasse neste assunto, considerando que na opinião de muitos, a desmilitarização é um equívoco, haja vista que uma instituição centenária está viva por ter sua base calcada no respeito com os superiores, solidificada no princípio da ordem, da hierarquia e disciplina. É perceptível que as estruturas internas da polícia militar precisam de mudança, mas não nos moldes da PEC 51, porque quase todos os especialistas em segurança pública falam a mesma língua, na reestruturação.

Na Polícia Civil Paranaense os agentes são classificados por classe, conforme o tempo de serviço, cursos, prova de títulos e seu comportamento, assim enquanto trabalham, também podem crescer. O reconhecimento é por tempo de serviço, atingindo níveis diferentes. Este modelo também poderia ser trazido para a PM do Paraná, de forma que quanto mais o soldado se qualificasse na profissão através de cursos interno e externos, somente os que servem para a instituição, também deveria ser reconhecido no seus proventos, assim com certeza teríamos mais motivação.

3.3 MAPA DA SEGURANÇA NO BRASIL

Temos uma população carcerária aproximada em 500.000 (quinhentos mil detentos), Destes 36.000 estão em delegacias, aguardando vagas, o sistema prisional está superlotado e não tem condições de recuperação. Especialistas em segurança pública acreditam que temos dois ou três tantos destes soltos, praticando delitos, chegando a uma soma aproximada de 1.500.000 (um milhão e meio) de malfeitores praticando delitos. Acredita-se ainda que para cada malfeitor solto, existem duas armas, isso significa que temos aproximadamente 4.500.000 (quatro milhões e meio) de armas nas mãos dos “fora da lei”. A tarefa não é simples, primeiro temos que reestruturar o sistema penitenciário, construir grandes penitenciárias estilo EUA, ao mesmo tempo reestruturar as polícias. A prisão dos malfeitores acontecerá com o tempo, mas temos a árdua tarefa de pelo menos, tentar recuperá-los, o que hoje é impossível na atual conjuntura. É uma árdua tarefa, não convém taparmos o sol com a peneira, temos que cobrar das autoridades e fazer a nossa parte, jamais se cansar.

4 PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DA POLICIA MILITAR

A primeira proposta será a maneira de entrar nas fileiras, com uma única porta, **a Carreira Única das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares do Paraná**, através de concurso público, deixando os postos e graduações como estão, a qual incia-se como soldado de 2ª classe e encerra no posto de Coronel de Polícia. As polícias Militares e os corpos de Bombeiros criarão normas e mecanismos para a ascensão profissional. Unifica-se todos os quadros da Polícia Militar ao Quadro de Policiais Militares Combatentes e Bombeiros combatentes. Deixa de existir o interstício e passa a ter progressão funcional. A promoção para 2º Tenente será exclusiva dos subtenentes ou, quando não houver subtenente habilitado, deverá ser primeiro Sargento, obedecendo ao critério da antiguidade. Cria-se a gratificação para os policiais militares que estejam exercendo função de monitor, instrutor ou comandante de pelotões dos cursos de formação e profissionalização.

Uma segunda proposta será a de diminuir a extensa fila que existe do soldado ao coronel, diminuindo o máximo as graduações e postos, haja vista que todos os estudiosos defendem em uma empresa de médio porte uma distância máxima de apenas 05 ou 06 hierarquias, exemplo: Soldado, Sargento, Tenente, Capitão, Major, Coronel. Continua a forma de início nas fileiras de carreira única, fazendo com que todos iniciam soldado e fique um tempo nesta condição, com o passar do tempo, aquele que se dedicar e através de concurso interno poderá transcender as graduações e postos. As matérias dos concursos internos serão as do dia-a-dia do policial militar, todo o conjunto que aperfeiçoa o profissional. Desta forma, os militares que não se empenharem, saberão que não crescerão. Lembrando que hoje, mesmo o soldado se dedicando, ele não cresce.

Independente desta sugestão é importante fazer uma pesquisa dentro das fileiras PM e BM, através de questionários, solicitando sugestões e assim criando um projeto eficiente.

Com o advento da carreira única, teremos uma maior distribuição de renda, haja vista, que nem todos se aposentarão no último posto. Lembrando que nos moldes da carreira única, muitos se aposentarão segundo tenente, primeiro tenente, capitão e assim por diante, percebe-se que o último posto será distribuído para cinco ou mais pessoas, o que representa economia para o Estado, maior distribuição de renda e aquecimento na economia, e ainda aumentando a produção no trabalho.

A polícia militar deixará de ter divisões, pois aquele que não crescer dentro da corporação, saberá que foi culpa sua, estará ciente que não se esforçou em crescer diante das oportunidades que lhe foi oferecido. As Instituições crescem quando os seus profissionais crescem, quando os seus integrantes possuem os mesmos níveis de conhecimento e de experiência profissional, que vê o conhecimento como a arma mais poderosa que os policiais têm em suas mãos para promoverem segurança pública com cidadania. Profissionais bem qualificados, com alto grau de conhecimento científico e técnico-profissional.

Reorganizar as polícias militares através da “Carreira Única” é buscar a eficiência de uma gestão verdadeiramente moderna, permitindo que os integrantes da Instituição na medida em que sobe de nível hierárquico vão se preparando para serem gestores através do conhecimento científico, e a polícia militar precisa de gestores bem capacitados que pautam suas metas por critérios de eficiência e qualidade técnico-profissional, que adotam regularmente os princípios e diretrizes da

chamada “Gestão por Conhecimento”, baseado em estudos científicos. Levando-se em conta esse dado fundamental, convém assinalar que as reengenharias organizacionais com base em critérios de conhecimento, sempre que pretendem alcançar os efeitos desejados, não podem ocorrer em conjunto com o engessamento na estrutura das carreiras. A imobilidade dos quadros funcionais elimina os fatores motivacionais e estanca o livre fluxo das competências. Sem possibilidades de ascensão nas carreiras, não há como criar espaços para a tão almejada meritocracia.

5 CONCLUSÃO

Concluo que é necessário que haja apenas uma porta de entrada na instituição PMPR, com “todos” iniciando na base da Instituição para progredir em carreira única, passo a passo, através do conhecimento, dando oportunidades aos policiais para alcançar o próximo nível na estrutura hierárquica. Isso significa que o policial necessite fazer uma “especialização” que lhe dê conhecimento referente às funções a serem desenvolvidas. Ter várias portas de entrada é desvalorizar os membros da Instituição e os seus conhecimentos adquiridos ao longo dos anos dedicados, e afrontar a lógica, é valorizar o artificial e desvalorizar o aspecto natural. A gestão moderna busca cada vez mais pessoas capacitadas através do conhecimento numa estratégia em que todos tenham a oportunidade de chegar ao último nível hierárquico da Instituição, desde que busquem o conhecimento necessário e a maior parte das organizações modernas, os cargos de mando, isto é, aqueles que exercem funções de supervisão, coordenação e controle, são ocupados pelos próprios integrantes da instituição, com uma vasta vivência e experiência profissional decantada ao longo da carreira, conjugado com o mérito e o esforço pessoal, que o “habilitam” seus profissionais à liderança. A especialização flexível da produção nada mais é que um sistema de inovação permanente. A finalidade é por cada vez mais rápido no mercado produtos mais variados. Seria uma forma de adaptação à mudança permanente e não uma forma de controlar essa mudança. Os requisitos necessários que a organização deve ter para implementar essa técnica são as rápidas tomadas de decisão, alta tecnologia, rapidez nas comunicações e

fundamentalmente ter disposição de deixar que as demandas de mercado externo determinem a estrutura da empresa, que obviamente poderá ser mutante ao sabor do mercado. O trabalho se torna ilegível no capitalismo, flexível porque há perda da identidade do trabalhador. Não há emoção na forma de "fazer", o trabalho passa a ser frio, existem alienação e indiferença no que se refere ao produto do trabalho, o trabalhador não tem mais o domínio do processo, não sabe mais o ofício original o que acarreta em identificação fraca com o trabalho. Outro aspecto observado quando o trabalho se torna ilegível é a falta de solidariedade dentro do grupo, o trabalho passa a ser individualizado, há menor troca de emoções entre os trabalhadores.

As policias militares estão divididas, pois existem duas polícias inseridas em uma, uma imprime um sentido de holocausto preconceituoso que mata a imagem da outra, através de uma discriminação institucionalizada até nos estatutos policiais. Hoje existem duas portas de entradas na Instituição, uma para o Oficial e a outra para a Praça, que depois de formados são considerados operadores de segurança pública, com uma diferença, uma podem chegar ao topo da instituição e a outra na grande maioria ficará na base.

A "Carreira Única" vem unir as duas policiais em uma "ÚNICA", tornando-a mais Forte e mais preparada intelectualmente através da busca do conhecimento. Por fim, as policias militares precisam de fato adotar uma política de recursos humanos com base numa "Gestão de Conhecimento", que reorganize e definitivamente traga solução para a situação que aí está, e a "Carreira Única" traz conhecimento, valoriza o material humano, melhora a qualidade de serviço prestado a sociedade, provocando aos integrantes da instituição a motivação necessária para buscar a excelência em suas atividades. Após findar este trabalho, acredito que é possível sim, termos uma polícia satisfeita em todos os pontos. Espero que este artigo possa auxiliar na reestruturação do sistema PMPR e em breve teremos um modelo diferenciado do que existe hoje.

ABSTRACT

This article does not attempt to confront classes, the main goal is motivation through a plan career fair, personal motivation is the harbinger of spring individual within a company, believes that without this, there is not enough work performance, the production depends on it, if not, cause unsatisfactory results. We want to expose comprehensively that it is possible to reward members of the Military Police of Paraná State with a splendid career, which the military police, through competition, entered in the lower position and can climb the highest position, depending on their efforts, reaching the highest level at the end of his career. Thus we believe that the military police work differently motivated, always aiming horizons, so that is always improving, it will go through all ranks and stations. The theoretical and practical, and the services provided to community knowledge will add to your resume, and even added work in internal administration. The measurement of physical, intellectual and professional capacity of the military, will be through internal competitions.

Keywords : Military Police . Motivation . Career. Production. Knowledge.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

a) AGUIAR, Maria Aparecida F. de. Psicologia aplicada à administração. São Paulo: Excellus e Consultoria, 1992. BERGAMINI, Cecília W. Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos. 1998. FIORELLI, J. O. Psicologia para administradores. São Paulo: Atlas, 2004. p. 118-132. SCOARIZE, Ricardo. Teoria Geral da Administração. 2004. CHIAVENATO, Idalberto, **Gerenciando Pessoas**. 1º Edição São Paulo: Makron Books, 1994. STAGNER, Ross. Personalidade. In: DORIN LANOY, Enciclopédia de Psicologia Contemporânea. 1º edição. São Paulo: Editora Iracema 1981. Pág 241 a. **Silva**, Forense, 1963. 4v. **Cardela**, B. *Afinal somos homens ou ratos*. Campinas: Pontes, 2000. **Amaral**, L. O. Violência e crime, sociedade e Estado. Revista **Veja**, ano 2009, Ed. 2141, p. 172 e 17: veja.abril.com.br/multimedia/video/entrevista-william-bratton 30/11/2009, Revista Informação Legislativa, Brasília, n. 136, Out./Dez., 1997, **Pereira**, M. de M. & **Pereira**, V. K. de M. Subsídios para uma Política/Sistema/Fisiologia - Segurança pública. São Paulo.

b) WASHINGTON SORIO. **Clima Interno**. Consultor, Sp. Disponível em www.empresario.com.br/artigos/artigos_html/artigo_a_220704.html: 06 mar. 2007. <http://www.hsw.uol.com.br/>, <http://www.policiamilitar.pr.gov.br>. <http://www.aprapr.org.br/2012/05/03> www.uol.com.br/sobretudo, www.apra.com.br Artigo científico 2012, Justus. Marcelo Neemias. *Vanessa de Souza Fontana*, em visita o site: www.apra.com.br, Associação das Praças (APRA), (06 de maio de 2012 às 18h26min) 283. Artigo Científico: Maurílio de carvalho-Subtenente-PMGO: mcarrvalho@gmail.com <http://www2.forumseguranca.org.br/node/8> acessado em 01 de Outubro de 2012.