

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LUIZ ADEMIR RINCON

MUDANÇA DAS REGRAS DE TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE SANTA
CATARINA: Uma proposta para torná-las mais igualitárias.

Rio Negro

2011

LUIZ ADEMIR RINCON

MUDANÇA DAS REGRAS DE TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE SANTA
CATARINA: Uma proposta para torná-las mais igualitárias.

PROJETO TÉCNICO apresentado à
Universidade Federal do Paraná
para obtenção do título de
Especialista em Gestão Pública.
Orientador: Prof. Acyr Seleme

Rio Negro
2011

1- Introdução:

1.1 Apresentação/Problemática:

Este trabalho não é um manifesto e sim um instrumento a ser utilizado para diminuir a distância existente entre a classe dos oficiais e a classe das praças, pois no entendimento comum, a Polícia Militar do Estado de Santa Catarina é uma única polícia e não duas como estão se apresentando.

O objetivo é apontar os principais pontos de desequilíbrio dentro da estrutura da Polícia Militar, bem como sugerir as mudanças necessárias para que possamos atender de forma ímpar o público externo (sociedade) e principalmente o público interno (policiais), pois muito se fala em segurança pública no que se refere à segurança do cidadão e do patrimônio e quase nada se fala em segurança pública no tocante às condições de trabalho e vida dos policiais.

Neste trabalho o assunto principal a ser abordado será a disparidade existente dentro da própria organização, pois o tratamento dispensado a um oficial é infinitamente melhor do que o tratamento dispensado a uma praça.

O fato de eu poder estar tratando deste assunto é motivo de felicidade, pois em outros tempos isto seria no mínimo perigoso para minha carreira.

O motivo pelo qual este trabalho está sendo realizado é que ao longo do tempo alguns fatos geraram grande descontentamento interno por parte das praças, o principal deles foi a questão salarial, pois com o descumprimento da Lei Estadual 254, a qual prevê a proporção salarial, ou seja, o soldo de um soldado não pode ser inferior a 25% do soldo do coronel, o governo do Estado criou uma condição insustentável dentro dos quartéis.

Acredito que com a diplomacia será possível corrigir as falhas que se apresentam, porque é de suma importância que o assunto seja tratado da forma como merece.

Ser policial é uma tarefa das mais árduas, pois o policial é um ser humano como qualquer outro, com necessidades básicas de alimentação, vestuário, moradia, locomoção, educação, lazer e muitas outras.

O policial muitas vezes é psicólogo, orientador espiritual, educador, juiz, advogado e tantas outras definições profissionais, e muitas vezes deixa sua própria família para atender outra que está necessitando de ajuda.

Como um policial poderá atender de forma eficiente e comprometida a sociedade se sai de dentro do quartel com o moral baixo, por sofrer discriminações dentro da organização a que serve?

Como este policial poderá estar pronto para o serviço e em condições físicas adequadas, se nas horas de folga este tem que fazer “bico” para completar o orçamento familiar?

Por que a grande maioria das praças possui empréstimos consignados em folha de pagamento?

São questionamentos como estes que devem motivar a sociedade a refletir sobre a qualidade da segurança pública, não só do Estado de Santa Catarina, mas do país.

1.2 Objetivo Geral do trabalho:

Demonstrar as condições de trabalho dos policiais militares de Santa Catarina, no tocante à forma de tratamento interno, devido a PMSC ser dividida entre as classes de oficiais e praças.

1.3 Objetivos específicos do trabalho:

O objetivo deste trabalho é fornecer subsídios necessários para que ocorra a harmonização interna da corporação, fazendo com que todos os integrantes busquem com a mesma energia, alcançar o resultado almejado, que é a segurança pública no sentido mais amplo da palavra.

Também se busca a recuperação do orgulho em ser policial militar, o brio, o moral, a auto-estima, e acima de tudo a tranqüilidade para ofertar um serviço de qualidade.

2- Revisão teórico-empírica:

A Polícia Militar do Estado de Santa Catarina foi criada por Lei Provincial nº 12 em 05 de maio de 1835, denominada “FORÇA POLICIAL”, com a missão de manter a ordem e a tranqüilidade públicas e atender às requisições de autoridades judiciárias e policiais. Sua área de atuação ficava restrita à vila de Nossa Senhora do Desterro (atual Florianópolis) e distritos vizinhos.

Posteriormente passou a chamar-se “FORÇA PÚBLICA”, somente no ano de 1946 passou a denominar-se “POLÍCIA MILITAR”, força auxiliar do Exército Brasileiro, tendo atuado nas guerras dos Farrapos e do Paraguai.

A sua atuação é amparada pela Constituição Federal no seu Art. 144 e pela Constituição Estadual no seu Art. 107.

Conforme dados obtidos no site: http://www.sef.sc.gov.br/auditoria/images/stories/GEAPE/Acomp_Mensal_032010/anexo_vii_032010.pdf, na data de 18/08/2011, um Coronel da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina, recebe em média R\$ 17.223,07 (dezessete mil, duzentos e vinte e três reais e sete centavos) enquanto um Soldado em início de carreira recebe R\$ 2.242,25 (dois mil, duzentos e quarenta e dois reais e vinte e cinco centavos), estando, portanto, em desacordo com a Lei Complementar nº 254, de 15 de dezembro de 2003, no seu Art. 27, que estabelece a diferença entre o maior e menor salário em quatro vezes.

O decreto 12.112 de 10 de fevereiro de dois mil e três, Regulamento Disciplinar da Polícia Militar de Santa Catarina, que trata da disciplina, trata as duas classes de policiais militares de forma distinta, sendo importante citar algumas delas, como por exemplo, em relação ao cumprimento de prisão. No Art. 26 §2º diz que o oficial deve cumprir a prisão em local determinado pelo comandante no aquartelamento, enquanto que o soldado deve cumprir a prisão em compartimento fechado, denominado “xadrez”.

A Lei Estadual nº 6.218 de 10 de fevereiro de 1983, Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Santa Catarina, também trata de forma desigual oficial e praça, do Art. 118 ao Art. 123, trata da demissão de oficiais e do Art. 124 ao Art. 129, trata do licenciamento da praça, ficando evidenciado o tratamento diferenciado pela própria nomenclatura, onde para oficial é demissão e para a praça é licenciamento, mas essa é

a menor das diferenças, pois o oficial para ser demitido, deverá ser submetido a um conselho de justificação, enquanto a praça, com estabilidade assegurada, será submetida a um conselho de disciplina, a diferença é que caso o oficial será condenado no conselho de justificativa, este será remetido ao tribunal de justiça para julgamento, enquanto o conselho de disciplina será julgado pelo comandante geral da polícia militar.

Com relação à carreira na polícia militar, é prudente afirmar que a instituição está passando por um período de transformação, pois a busca por melhores condições de trabalho está fazendo com que o comando da polícia militar reveja a situação das praças, uma vez que o oficial ao ingressar na carreira, galgará até o último posto do oficialato, enquanto a praça não tem a certeza de que progredirá, esta situação pode ser comprovada analisando o quadro atual, pois temos soldados com mais de vinte anos de serviço que ainda permanecem na mesma graduação, o decreto nº 4.633 de 11 de agosto de 2006, que trata do plano de carreira das praças, é muito vago e indefinido, não contém regras suficientemente claras.

O principal fator afetado pela atual situação é com relação à motivação profissional, pois sabemos que um profissional motivado produz mais e melhor.

Neste sentido é certo afirmar que as praças em geral estão totalmente desmotivadas e com isso a qualidade no serviço ofertado fica comprometido, uma vez que o policial quando está em seu horário de serviço, está preocupado com outras coisas, como por exemplo, a falta de dinheiro para pagar a escola do filho, a alimentação, para pagar a prestação do carro e assim por diante e não vislumbra a possibilidade de sair desta situação, uma vez que não há garantias de que o salário melhorará ou que receberá uma promoção, isso somente focando na questão monetária.

Podemos citar também a questão técnica, pois o fardamento é ruim, os equipamentos de proteção individual são de uso coletivo, tornando-se insalubres, no caso dos coletes balísticos, há também a questão de segurança pessoal, pois como sabemos ser policial é uma profissão de risco, mesmo estando de folga e com os baixos salários, um policial não consegue adquirir uma arma para sua proteção, pois isso custaria o seu salário integral do mês inteiro.

A cada serviço o policial militar, em especial as praças, pois a grande maioria trabalha na atividade fim, ao contrário dos oficiais que na grande maioria trabalham em funções não finalísticas, tem que se dirigir até o local denominado “Sala de armas” para apanharem seu material e ao término do seu turno de trabalho, dirigem-se à sala de armas para devolverem este material, muitas vezes, fardados, tomam ônibus e outros meios de transporte, onde são facilmente identificados. Existem muitos casos onde policiais militares em seus deslocamentos para o trabalho ou para casa depararam-se com ocorrências e não se omitiram, algumas vezes com a perda da própria vida.

É evidente que um profissional que se sente valorizado, trabalha com maior satisfação e trabalhando tranqüilo, satisfeito com suas condições pessoais e profissionais, rende muito mais.

No caso específico da segurança pública, esse fator é preponderante para que o policial atinja o objetivo esperado, vejamos:

- Um policial que ganha o que merece, não precisará fazer “bicos” para complementar sua renda, conseqüentemente poderá descansar antes da sua jornada de trabalho, dessa forma estará focado somente na sua atividade principal.

- Qualquer funcionário que tenha a segurança de que a progressão na carreira se dará por mérito pessoal e não político certamente se esforçará e dará o melhor de si.

Então chegamos à seguinte conclusão:

- A polícia militar é uma instituição de suma importância, que emprega homens e mulheres com famílias como quaisquer outros trabalhadores, mas que são tratados de formas diferentes dentro da própria instituição, onde oficiais e praças brigam por espaço, muitas vezes em benefício de uma minoria, não estou defendendo uma classe, o que estou fazendo é expondo as diferenças que existem no tratamento dado pela corporação.

- Por que uma praça que trabalha armado, na sua atividade cotidiana não possui porte de arma definitivo, sempre dependendo da autorização do seu comandante para portar a sua arma particular e um oficial que trabalha na maioria das vezes no serviço burocrático, tem seu porte de arma definitivo, sem que seu comandante tenha que autorizar?

- Com relação a substituição militar, termo utilizado quando um policial assume a função de outro policial de maior posto, porque quando esta substituição ocorre entre oficiais os de menor posto recebe os proventos equivalentes ao do posto superior, o qual está sendo substituído temporariamente, e quando esta substituição ocorre por um praça em que temporariamente assume posto ocupado por oficial, este não recebe os proventos equivalentes ao posto deste oficial?

- Por que existem soldados com mais de 20 anos de serviço e ainda são soldados e não existem tenentes com mais de 20 anos e são tenentes?

- Por que todas as praças desde o soldado mais moderno ao subtenente mais antigo receberam um abono de R\$ 250,00 e os oficiais desde o segundo tenente mais moderno ao coronel mais antigo receberam um abono de R\$ 2.000,00?

- Qual a diferença, em suas necessidades básicas como: alimentação e estadia, entre oficiais e praças? Digo isto em virtude do pagamento de diárias, pois um exemplo disto é o seguinte: uma guarnição composta por um tenente, um sargento e um soldado, em uma escolta de presos com deslocamento superior a 12 horas, todos farão jus ao pagamento da diária, a diferença é que o tenente receberá R\$ 156,00, o sargento receberá R\$ 110,00 e o soldado receberá R\$ 100,00, o questionamento é o seguinte: qual a justificativa para esta diferença, já que neste deslocamento todos fazem a refeição no mesmo restaurante e se for o caso de pernoitarem, hospedam-se no mesmo hotel?

3- Procedimentos Metodológicos

O trabalho iniciou-se através de coleta de dados na internet, sendo pesquisadas as principais leis que norteiam a atuação da polícia militar.

Foi efetuada uma pesquisa de satisfação profissional com os integrantes da sede da Guarnição Especial de Mafra.

Tendo como fonte de informação a investigação pessoal, notou-se que as praças não almejam apenas a justiça salarial, em comparação aos oficiais, mas também o reconhecimento profissional, como por exemplo, uma lei de promoções mais

eficaz, recompensas por serviços relevantes prestados, oferta de cursos especializados e outros.

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DO TEMA TRATADO

No quadro 1 está resumido um panorama com os principais assuntos a serem abordados.

ITENS PARA AVALIAÇÃO DAS DESIGUALDADES ENTRE AS CLASSES BEM COMO PROPOSTA DE CORREÇÃO DESSAS DESIGUALDADES.			
CLASSES	DESIGUALDADES	IMPACTOS	PROPOSTA PARA CORRIGIR AS DESIGUALDADES
OFICIAIS	<ul style="list-style-type: none"> - SALÁRIO; - CARREIRA; - FORMAÇÃO; - EQUIPAMENTOS; - RELAÇÃO ENTRE AS CLASSES; - DISCIPLINA; - MISSÃO. 	<ul style="list-style-type: none"> - MOTIVAÇÃO; - SATISFAÇÃO; - ESTRESSE; - MORAL; - ATIVIDADE FIM; - RELACIONAMENTO; - PRODUTIVIDADE; - AFASTAMENTOS. 	<ul style="list-style-type: none"> - APLICAR A LEI 254; - REFORMULAR OS PLANOS DE CARREIRA; - REFORMULAR O ESTATUTO (RDPM); - DISPENSAR TRATAMENTO IGUAL PARA AMBAS AS CLASSES.
PRAÇAS			

Quadro 1: esquema geral do projeto. Fonte: autor

4.1 - Descrição geral:

A Polícia Militar de Santa Catarina (PMSC), órgão da administração direta do Governo do Estado de Santa Catarina, é uma instituição prestadora de serviços públicos na área de segurança pública, tendo como jurisdição a totalidade do território catarinense.

A Guarnição Especial de Polícia Militar de Mafra, fração da Organização policial militar do Estado de Santa Catarina, local onde as pesquisas de campo foram efetuadas, conta hoje com um efetivo de 72 policiais militares, sendo este composto por 02 oficiais e 70 praças.

Fundada em 18 de maio de 1982, presta seus serviços na área da segurança pública.

Possui uma frota de 11 veículos e 06 motocicletas e conta com um orçamento anual de aproximadamente R\$160.000,00 provenientes do FUMMPOM (Fundo municipal para melhoria da polícia militar) e cerca de R\$ 60.000,00 provenientes do convênio de trânsito.

Tem suas atividades específicas desenvolvidas na área da inteligência, do policiamento ostensivo preventivo com as viaturas de patrulhamento e policiamento tático, atua na polícia comunitária e desenvolve o PROERD (Programa de prevenção ao uso de drogas) atuando nas escolas de ensino fundamental, tanto da rede pública quanto privada.

4.2 - Diagnóstico da situação-problema:

É fundamental deixar claro que estamos diante de uma situação ambígua, uma vez que trataremos da disparidade no tratamento entre as classes distintas dentro da organização, ou seja, oficiais e praças, uma vez que por um lado as formas de convivência melhoraram muito com o advento da constituição de 1988, pois oficiais e praças convivem em maior harmonia. Nos dias atuais oficiais e praças freqüentam os mesmos ambientes, participam de reuniões sociais em comum, entre outros contatos, até mesmo dentro dos quartéis as relações interpessoais estão mais suavizadas, pois é freqüente a conversa informal entre estes, coisa que há alguns anos era inconcebível, podendo até mesmo convergir para punições disciplinares para ambos.

No entanto as condições de trabalho e principalmente as condições financeiras, continuam tão desiguais ou até mais do que há alguns anos, para comprovar isso basta acompanharmos os noticiários, que a cada dia mostram mais policiais cometendo crimes de corrupção, roubos, furtos, peculato e outros.

Dentro do Estado de Santa Catarina, temos uma situação peculiar que é o pagamento de estímulo operacional, ou seja, as horas extras, em que os policiais militares são autorizados a trabalhar extraordinariamente até 40 (quarenta) horas mensais, e diga-se que o Estado necessita desta mão de obra, tanto quanto o policial necessita do valor percebido, o que diferencia as classes na obtenção deste benefício, se é que é um benefício, é o fato de que as praças desde a mais moderna, o soldado,

até a mais antiga, o subtenente, trabalham na atividade fim, que compreende o serviço de rua, enquanto no quadro dos oficiais, as atividades extras são desenvolvidas conforme o posto, ou seja, o posto mais moderno do oficialato é o de segundo tenente e o mais antigo é o de coronel, sendo que normalmente, mas não é regra, o segundo tenente cumpre sua escala na rua, enquanto os oficiais superiores, majores, tenentes-coronéis e coronéis, cumprem suas escalas nos quartéis.

Após levantamento efetuado junto à corregedoria da Guarnição Especial de Mafra, foi constatado que de janeiro/2010 a agosto/2011, foram instaurados 42 (quarenta e dois), Processos Administrativos, Sindicância e Inquéritos Policiais Militares, sendo que todos em desfavor de Praças, ou seja, nenhum oficial se envolveu em alguma ocorrência que restasse um processo jurídico, isto comprova que o grau de envolvimento com a solução dos problemas da população é muito maior por parte das praças do que dos oficiais, o que vem de encontro à política salarial do governo, pois a praça que é a principal agente solucionadora de problemas da sociedade é, em relação ao oficial, mal remunerada.

Os noticiários veiculam informações diárias acerca de ocorrências policiais e na grande maioria das vezes onde ocorrem confrontos armados, os policiais envolvidos são praças, no Estado de Santa Catarina tivemos episódios recentes de policiais sendo alvejados em ocorrências, e todos eram praças, como exemplo, cito a ocorrência na cidade de Balneário Comburui, onde 03 (três) policiais militares, praças, foram alvejados a tiros por assaltantes. Esta é apenas mais uma ocorrência onde os policiais militares da base enfrentam situação onde correm de risco de morte.

A Pesquisa De Satisfação:

Complementarmente aos dados secundários e a experiência vivida pelo autor (observação participante), foram distribuídos 62 (sessenta e dois) questionários de pesquisa de satisfação, sendo que destes, 51 (cinquenta e um) foram respondidos.

Na Guarnição Especial de Mafra, na sede, servem 02 (dois) oficiais, 02 (dois) Subtenentes, 01 (um) 1º Sargento, 03 (três) 2º Sargentos, 03 (três) 3º Sargento, 12 (doze) Cabos, 37 (trinta e sete) Soldados de 1ª classe e 06 (seis) Soldados de 2ª classe.

Os questionários foram elaborados com 06 (seis) perguntas e foram distribuídos aos oficiais e praças, por questão de garantia de que as respostas fossem as mais honestas possíveis, não foi solicitado à identificação dos colaboradores para que os colaboradores não se sentissem constrangidos.

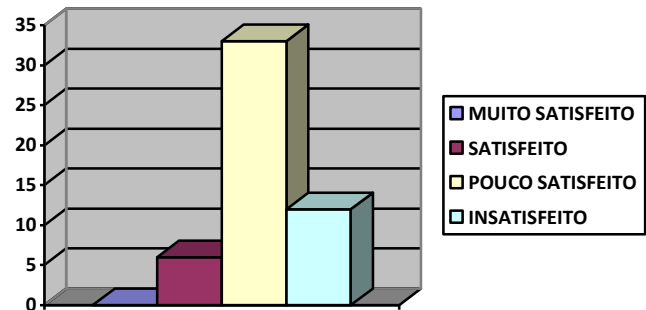
A pesquisa revelou que o grau de insatisfação é grande, principalmente no quesito salário e carreira, mas demonstra que o grau de satisfação em relação aos equipamentos colocados a disposição é satisfatório, isso nos leva a crer que a remuneração e perspectiva de progressão na carreira são as metas a serem alcançadas pelo governo.

A seguir, apresento o resultado obtido na pesquisa.

As perguntas foram elaboradas no seguinte sentido: - Como você se sente na polícia militar?

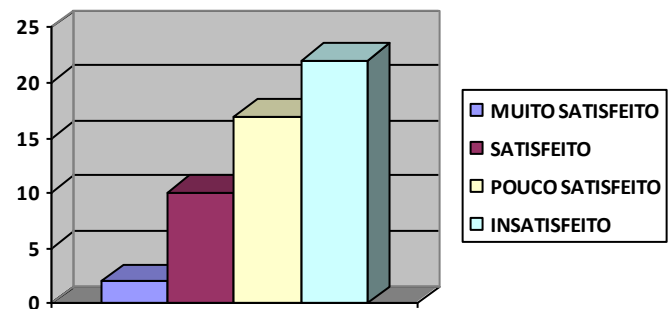
1 – COMO SE SENTE COM RELAÇÃO AO SALÁRIO?

MS	MUITO SATISFEITO	0
S	SATISFEITO	6
PS	POUCO SATISFEITO	33
I	INSATISFEITO	12



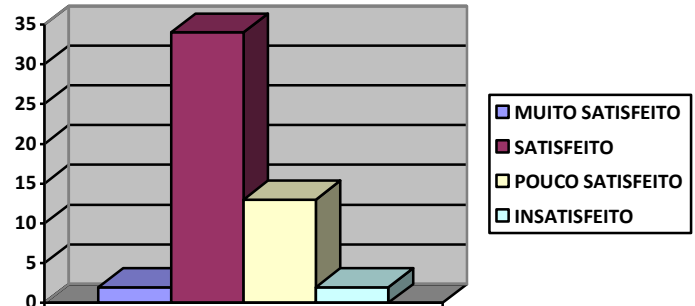
2 – COMO SE SENTE EM RELAÇÃO À SUA CARREIRA?

MS	MUITO SATISFEITO	2
S	SATISFEITO	10
PS	POUCO SATISFEITO	17
I	INSATISFEITO	22



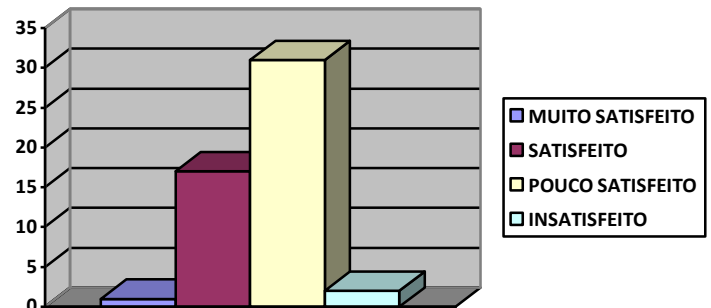
3 – COMO SE SENTE EM RELAÇÃO AOS EQUIPAMENTOS À SUA DISPOSIÇÃO?

MS	MUITO SATISFEITO	2
S	SATISFEITO	34
PS	POUCO SATISFEITO	13
I	INSATISFEITO	2



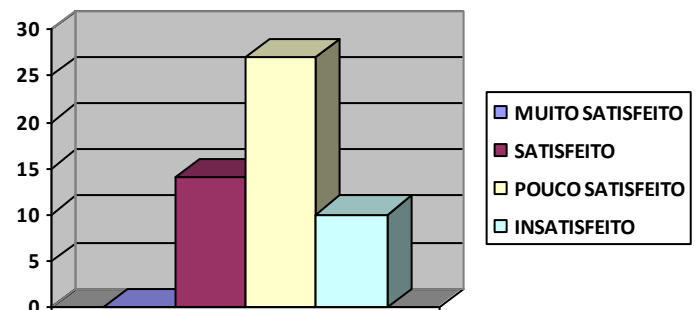
4 – COMO SE SENTE EM RELAÇÃO À SUA FORMAÇÃO PROFISSIONAL?

MS	MUITO SATISFEITO	1
S	SATISFEITO	17
PS	POUCO SATISFEITO	31
I	INSATISFEITO	2



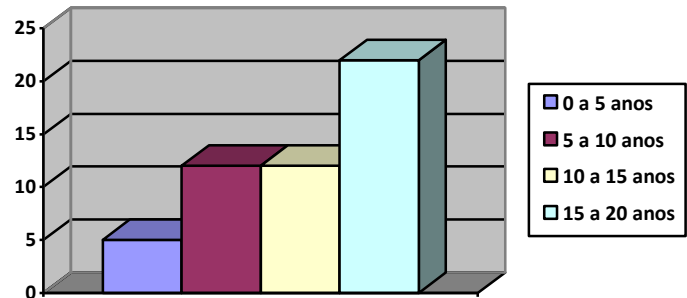
5 – COMO SE SENTE, DE UM MODO GERAL, EM RELAÇÃO À POLÍCIA MILITAR?

MS	MUITO SATISFEITO	0
S	SATISFEITO	14
PS	POUCO SATISFEITO	27
I	INSATISFEITO	10



6 – QUANTOS ANOS DE SERVIÇO NA POLÍCIA MILITAR?

0 a 5 anos	5
5 a 10 anos	12
10 a 15 anos	12
15 a 20 anos	22



Para a organização policial militar é importante conhecer a realidade da tropa, principalmente em relação à satisfação profissional, e para a sociedade é importante no sentido de que se o objetivo deste trabalho for alcançado, esta será a maior beneficiada.

No mês de dezembro de 2008, ocorreu uma manifestação por melhores salários, coordenada pela APRASC (Associação das Praças de Santa Catarina), tendo como resultado a exclusão de 21 (vinte e um) praças e nenhuma conquista relacionada à reivindicação feita, sendo que destes excluídos, mesmo após a aprovação de lei federal determinando a anistia destes policiais, apenas 07 (sete) conseguiram retornar às fileiras da corporação.

A Proposta

5.1 – Desenvolvimento da proposta:

Após o estudo efetuado, fica claro que há necessidade de mudanças urgentes na corporação se quisermos que a segurança pública seja desenvolvida na sua plenitude e isso tem que acontecer de dentro para fora.

Com mudanças organizacionais será possível programar um processo de melhoria no atendimento à população, pois com o público interno satisfeito, não será difícil convencer os integrantes da polícia militar a buscarem a especialização e o comprometimento com a causa “segurança pública”.

Acredito que o principal agente desta mudança, seja o próprio comandante geral da polícia militar, pois este detém o poder de decisão e somente este poderá unir as duas classes, a dos oficiais e a das praças, que no meu modo de ver é o principal óbice, através de métodos de valorização salarial, implantação de um plano de carreira eficiente e do tratamento igualitário entre estas.

A proposta será focada em salário, formação, equipamento, carreira e relacionamento interpessoal, além desses itens existem muitos outros, como por exemplo, a melhoria no ambiente de trabalho, a escala de serviço, a segurança de um plano de saúde estável, auxílio alimentação condizente com a realidade, creche para os filhos dos policiais ou uma ajuda financeira para custear esse gasto, e assim por diante.

5.2 - Plano de implantação:

A implantação deste projeto passa pela reformulação dos planos de ensino da corporação, tanto dos cursos de formação quanto os de revitalização.

Também há a necessidade de reformular os planos de carreiras, onde seja possível ao soldado, almejar a ascensão na carreira policial militar.

Quanto à questão salarial, tudo será corrigido com a implementação da Lei 254, a qual prevê a diferença salarial de 4 (quatro) vezes do maior para o menor salário, acredito que o Governo do Estado poderia apresentar um plano para esta correção, pois sabe-se que de imediato, esta correção causaria um “rombo” nos cofres públicos, desta forma o governo poderia diminuir gradativamente esta diferença salarial, para que em um prazo de 4 (quatro) anos a Lei 254 fosse cumprida na íntegra.

Os equipamentos seguem uma tendência a serem renovados, tanto é que em comparação há alguns anos, isto já aconteceu significativamente.

A revisão do Regulamento Disciplinar também é uma medida importante, pois é inaceitável, nos dias atuais, um profissional ter sua liberdade cerceada por cometer alguma transgressão disciplinar.

5.3 - Recursos:

Os recursos financeiros alocados serão baixos para o padrão esperado, pois estamos falando principalmente de mudanças comportamentais, onde o principal

investimento é no resgate do orgulho de ser policial militar, com ações simples de humanidade, de humildade, de tratamento igualitário, etc.

Apenas no tocante a reposição salarial, o que de fato o Estado já deveria ter investido e não o fez e no re-aparelhamento da frota e do material bélico, que também já deveria ter acontecido.

Os recursos para custear a correção da salarial, serão provenientes do FUMPOM (Fundo Estadual para Melhoria da Polícia Militar), pois tal medida é perfeitamente legal, uma vez que para que a Instituição Polícia Militar melhore, passa diretamente pela satisfação das necessidades dos trabalhadores que a compõe.

5.4 - Resultados esperados:

- A diminuição do índice de criminalidade na sociedade;
- A diminuição de processos administrativos e criminais a que os policiais militares são submetidos;
- A quebra do estigma de que policiais militares são ignorantes e truculentos;
- O recuo nos índices de atestados médicos, principalmente no que diz respeito à saúde mental.
- Satisfação ao executar a atividade policial militar;
- Orgulho em ser policial militar;
- A diminuição da distância salarial entre as duas classes;
- Tornar a profissão policial militar mais atraente, para que nos próximos concursos públicos, ocorra uma maior procura e conseqüentemente, uma chance melhor de que bons profissionais incluam na polícia militar.

5.5 - Riscos ou problemas esperados e medidas preventivo-corretivas:

Primeiramente temos que salientar que não é de uma hora para outra que o serviço ofertado atingirá o patamar desejado, devendo ser um processo com velocidade de implantação apropriado.

Sabemos que somente pagar melhor os policiais militares não resolverá os problemas que foram cultivados por muitos anos, pois existem policiais que já estão

viciados no modo de trabalho atual, ou seja, estão presente de corpo, mas seus pensamentos e planejamentos estão em outra atividade, nestes casos será preciso retornar o policial para os bancos escolares e reeducá-lo.

Deverá ser feito um trabalho interno de conscientização, onde o policial deverá compreender que o Estado está lhe proporcionando todos os meios para este desempenhar seu papel.

Demais a mudança será natural, uma vez que os policiais observarão que cada vez será maior a procura por uma vaga em concurso público para ingressar na polícia militar, o que não acontece hoje.

4- Considerações Finais:

A Polícia Militar do Estado de Santa Catarina, uma organização com base nos preceitos da disciplina e hierarquia, com suas atribuições definidas em constituição, está passando por um período de mudanças muito importantes, onde seus integrantes estão cada vez mais politizados e sabedores de sua importância na sociedade.

Ocorre que há divergências muito graves entre as duas classes que compõem a Polícia Militar, que são: os oficiais e as praças.

Os oficiais têm sua formação voltada para o gerenciamento da organização, enquanto as praças são formadas para serem os executores das atividades finalísticas, mas todos visam o bem comum, que é a oferta de um serviço de excelência no setor de segurança pública.

Ao analisarmos de um modo geral, poderíamos dizer que esta é uma instituição sem maiores problemas, uma vez que todos buscam o mesmo objetivo, no entanto ao analisarmos com maior profundidade, podemos perceber que há problemas muito graves, como por exemplo, a disparidade salarial. Não há como se admitir a diferença de 7,6 vezes, em média, entre o maior e menor salário dentro de uma mesma instituição.

Tem-se que ressaltar o tratamento dispensado a um oficial em relação a uma praça, pois é notória a desproporção entre as punições e benefícios de uma classe e de outra, se acompanharmos no próprio site da Polícia Militar os cursos ofertados, vemos

que cursos mais elaborados, geralmente em outros Estados ou até mesmo países, são oferecidas vagas somente para oficiais.

O porte de arma é outro ponto de incoerência, pois vemos: a praça que é formada para atuar na atividade fim, ou seja, no serviço operacional, que permanece armada durante todo seu período de trabalho, para portar sua arma particular, terá que ter a autorização de seu comandante, já o oficial que é formado para gerenciar, na grande maioria das vezes seu trabalho é interno, pode portar sua arma particular sem necessitar de autorização alguma, pois o Estatuto prevê que o oficial terá seu porte de arma assegurado.

Para que a instituição Polícia Militar continue sendo este instrumento tão importante na manutenção da ordem pública e do Estado democrático de direito, será necessário que as diferenças internas sejam corrigidas, que as distâncias sejam menores, que os esforços sejam iguais por parte dos oficiais e praças, que todos busquem a valorização do profissional policial militar, que a sociedade nos reconheça como uma instituição “amiga”, que o governo nos respeite como profissionais que somos e mais, como cidadãos.

Por fim, os integrantes da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina da base ou da cúpula, são responsáveis diretos pela sensação de segurança do cidadão catarinense, e como cidadão, o policial militar, principalmente da base, está se sentindo inseguro em relação ao seu futuro, pois cada vez mais é desvalorizado e tratado como um subgrupo, dentro da própria polícia militar, uma vez que seus direitos não são exatamente os mesmos de seus superiores.

5- Referências Bibliográficas:

- LEI COMPLEMENTAR Nº 254, de 15 de dezembro de 2003 – Trata dos vencimentos;
- DECRETO 12.112 - de 16 de setembro de 1980 – Trata da disciplina;
- Lei nº 6.218 de 10/02/83 – Trata do Estatuto;
- Decreto nº 4.633, de 11 de agosto de 2006 – Trata do Plano de carreira das Praças;
- HISTÓRICO DA PMSC – Site: www.pm.sc.gov.br;

- SOARES, Maria Aparecida Monteiro Oliveira. O papel do gestor na motivação do policial: controle para o absenteísmo; Recife (PE), 15/04/2008;
- HENRIQUE, Joice - GESTÃO DA QUALIDADE NA POLÍCIA MILITAR - http://www.revista.fundap.sp.gov.br/revista1/gest_qualid_PM.htm;
- POLICIAIS: A FOLGA, O RISCO E O CRIME; Fonte: <http://www.policia militar.net/policiais-folga-risco-crime/>
- Lei complementar nº 417 de 30 de julho de 2008 – Trata do total de efetivo da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina.
- REGULAMENTO INTERNO E DOS SERVIÇOS GERAIS – RISG – R1 – Ministério da Defesa – Exército Brasileiro.

Anexo:

PESQUISA DE SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

1 – COMO SE SENTE COM RELAÇÃO AO SALÁRIO?

1	MUITO SATISFEITO
2	SATISFEITO
3	POUCO SATISFEITO
4	INSATISFEITO

1 – COMO SE SENTE EM RELAÇÃO À SUA CARREIRA?

1	MUITO SATISFEITO
2	SATISFEITO
3	POUCO SATISFEITO
4	INSATISFEITO

2 – COMO SE SENTE EM RELAÇÃO AOS EQUIPAMENTOS À SUA DISPOSIÇÃO?

1	MUITO SATISFEITO
2	SATISFEITO
3	POUCO SATISFEITO
4	INSATISFEITO

3 – COMO SE SENTE EM RELAÇÃO À SUA FORMAÇÃO PROFISSIONAL?

1	MUITO SATISFEITO
2	SATISFEITO
3	POUCO SATISFEITO
4	INSATISFEITO

4 – COMO SE SENTE DE UM MODO GERAL, EM RELAÇÃO À POLÍCIA MILITAR?

1	MUITO SATISFEITO
2	SATISFEITO
3	POUCO SATISFEITO
4	INSATISFEITO

5 – QUANTOS ANOS DE SERVIÇO NA POLÍCIA MILITAR?

1	0 A 5 ANOS
2	5 A 10 ANOS
3	10 A 15 ANOS
4	MAIS DE 15 ANOS