

A Polícia que Queremos

Propostas para o Desenvolvimento Institucional da PMERJ

No Comando Geral do Cel. PM. Hudson Aguiar
Na Chefia do Estado Maior do Cel. PM Claudeci Ribeiro da Silva

Em cooperação técnica com o Viva Rio
sob a moderação do Empresário Cristian Nacht

6 de setembro de 2006



Objetivos deste documento

Formular e difundir propostas de desenvolvimento institucional da PMERJ, que sirvam ...

- ao pensamento e às práticas da corporação
- ao conhecimento da mídia
- à reflexão da sociedade civil organizada e do grande público
- às autoridades governantes, dos três poderes

para decisões de curto e médio prazos, qualquer que seja o resultado das eleições de 2006.

Origem deste documento

GT constituído pelo Comandante Geral Cel PM Hudson Aguiar e pelo Chefe do Estado Maior Cel PM Claudeci Ribeiro da Silva, em março de 2005, com a participação de técnicos do Viva Rio e a moderação do empresário Cristian Nacht.

Este GT reuniu-se semanalmente em 2005, em consulta com os diversos Comandos, Chefias Setoriais, Praças da PMERJ e Organizações da Sociedade. Produziu um diagnóstico institucional e recolheu propostas de mudança.

Este diagnóstico serviu de subsídio para ampla consulta interna e externa, na campanha “*A Polícia Que Queremos*”, coordenada pelo Cel. Ubiratan Ângelo, Diretor de Ensino e Instrução da PMERJ. A TV Globo difundiu esta Campanha em Spots de Serviço e foram recolhidas mais de 5.000 propostas pela Internet.

A campanha culminou em Conferência na Casa de Espanha, nos dias 18 a 20 de Julho de 2006, com mais de 600 participantes, policiais militares e membros da sociedade civil.

A Conferência aprovou mais de 300 propostas, que são resumidas aqui.

Mais informações em www.comunidadessegura.org

Índice

1. Pessoal

- 1.1 Recrutamento**
- 1.2 Formação**
- 1.3 Remuneração**
- 1.4 Progressão**
- 1.5 Saúde**

2. Operacional

- 2.1 Patrulhamento**
- 2.2 Áreas de Risco**
- 2.3 Inteligência**
- 2.4 Comunicação**
- 2.5 Controle Interno**

3. Gestão

- 3.1 Autonomia técnica da PM**
- 3.2 Planejamento estratégico**
- 3.3 Controle orçamentário e do fluxo de caixa**
- 3.4 Informatização**
- 3.5 Valorização do Policial Militar**

Pessoal

1. Pessoal

- 1.1 Recrutamento
- 1.2 Formação
- 1.3 Remuneração
- 1.4 Progressão
- 1.5 Saúde

Ação Preliminar

Elaborar um Censo da PMERJ que sirva como fonte de informação para uma nova política de pessoal.

1.1 Pessoal - Recrutamento

Adotar política ativa de recrutamento

- com publicidade que destaque os valores de uma polícia cidadã
- e as possibilidades de crescimento na carreira,
- atraindo candidatos que venham de outras experiências formadoras, como o serviço militar e os programas sociais e cidadãos para jovens (Reservistas da Paz, Todos pela Paz, Pró Jovem, Guias Cívicos do PAN etc).

Histórico dos candidatos nas experiências anteriores servem para pontuações na seleção. O ingresso na PM torna-se mais viável para quem tem formação em disciplina militar, cidadania e solidariedade. PM é assim valorizada como opção profissional que supõe engajamento cidadão anterior.

1.2 Pessoal - Formação

Enquadrar nas normas do Ministério da Educação:

- Equivalência dos cursos de formação praças, oficiais e oficiais superiores a cursos técnico, superior e de pós-graduação em segurança pública,
- Ajustar e cumprir as exigências do MEC quanto às regras operacionais e à avaliação da qualidade do ensino e da pesquisa

Desenvolver Programa de Capacitação Continuada

Definir e Implementar Estágio de Aplicação Prática, com Bolsa Auxílio

Criação da Fundação de Ensino e Pesquisa da PMERJ (ligada à DEI)

1.2.a Outras propostas para Formação

Criação do Corpo de Instrutores Militares, remunerados através de encargos especiais.

Impor rígido cumprimento de cargas horárias de cursos de formação (acabar com uso operacional de pessoal em formação, salvo em situações excepcionais ou em funções de estágio).

Criação de Programas de Instrução Itinerante, a exemplo do Programa de Instrução do CIEAT.

Aumento da carga horária curricular em todos os cursos da carreira policial militar.

Incluir disciplinas de cunho humanístico na grade curricular.

Criação de área para prática esportiva e academia de ginástica em todas as OPM.

Treinamento operacional nos cursos de Formação, no modelo do EAT / PAAR.

Criação do Núcleo de Instrução em Defesa Pessoal e Uso Comedido da Força (NDP), subordinado a DEI.

Estender o curso de Prática Policial Cidadã, incluindo os temas administração de conflitos e discussão inter-racial, religiosa e outros.

Criação de uma revista Acadêmica para divulgação dos trabalhos técnicos e atividades dos OAE

Incentivo ao estudo em nível superior, de forma que os estudantes tenham permissão para realizar as provas pertinentes.

1.3 Pessoal - Remuneração

Valorizar ganhos internos através de benefícios, tornando exclusividade na PM mais interessante que o 2o Emprego

Diferenciar entre remuneração de Ativos e Inativos, valorizando benefícios para ativos

Consagrar semana de 40hs, com pagamento de horas extras

Valorizar regime de 8hs diárias, com benefícios para hora extra, escala noturna, fins de semana, serviço em eventos privados, insalubridade, titulação etc. Associar escala de 8hs diárias a Capacitação Continuada, com Bolsa Auxílio e formação para concursos que aceleram Progressão na Carreira

Adoção de nova legislação remuneratória semelhante à implantada para a Polícia Militar do Distrito Federal, prescrita na Lei Federal nº. 10486/2002.

Aumento do valor do seguro de vida de policiais na ativa, passando para R\$ 100.000. Rever Plano de Seguros, buscando maiores benefícios para o efetivo na ativa e para seus familiares.

1.3.a Outras propostas para Remuneração

Todo PM que trabalha fora, em qualquer órgão, custaria um valor “X” que seria revertido aos cofres da PM.

Fornecer RIOCARD, para que os Policiais Militares, possam se locomover para suas unidades amenizando sem gastos.

Financiamento habitacional para militares estaduais. Moradia digna, através de facilitação de financiamentos.

Criação de novos Colégios Militares para filhos de Policiais Militares na Baixada Fluminense, Zona Oeste e Zona Norte

Criação de Centros de Lazer para Policiais Militares.

Convênio com organizações que possam empregar familiares de policiais militares (especialmente viúvas e seus filhos).

Valorizar os projetos sociais realizados pela Polícia Militar para os policiais militares.

Que as dívidas do estado com os policiais e seus dependentes sejam imediatamente pagas

Carta de Crédito Imobiliário e/ou Automotivo ao ingressar na Corporação. (vinculado à sua permanência) PMDF.

Melhoria da assistência ao Público Interno (jurídica, com relação à imagem pessoal e institucional, psicológica, religiosa, reabilitação, RENASCER).

1.4 Pessoal - Progressão

Ainda que mantida a dupla entrada, a progressão da Praça ao Oficialato torna-se a principal via de ascensão na PMERJ, através de:

- valorização da experiência policial anterior (pontuação) em concurso para Escola de Oficiais
- eliminação de normas restritivas, como o limite de idade em concurso para Escola de Oficiais e inclusão em Quadro Combatente

Ainda que mantidos os critérios atuais de progressão (mérito e tempo de serviço), o mérito torna-se o principal meio de ascensão na PMERJ, com possibilidade de saltar etapas, através da formação e de concursos internos

- estimular o desejo individual das Praças de progredir na carreira, com palestras e cursos que divulguem e apoiem esta possibilidade.
- cultivar a mística do oficial que começou a carreira na patrulha.

1.4.a Outras propostas para Progressão

Fazer da qualificação do PM o principal critério para promoção.

Criar estímulo institucional ao aperfeiçoamento e qualificação profissional, através de gratificações, da oferta constante de cursos internos e de um plano de carreira ligado ao mérito.

Reformulação dos regulamentos de promoções de oficiais e praças com fixação de critérios objetivos e mensuráveis para promoção

Garantir aos policiais colocados em 1º, 2º e 3º lugares nos cursos de formação e aperfeiçoamento, independentemente de concurso, a matrícula no curso subsequente, desde que preencha os demais requisitos previstos em edital.

Criar incentivos para que os policiais aprimorem sua formação acadêmica e que sirvam para ascensão na carreira: parceria com universidades, bolsa de estudos.

Incluir nos critérios de ascensão profissional, pontuações que valorizem ações policiais voltadas para a promoção da cidadania e a garantia dos direitos constitucionais.

Acabar com o regime de “internato” na APM, nos 2º e 3º anos.

Criar grupo multidisciplinar, com a participação das entidades de classe, para estudo da carreira do policial militar.

1.5 Pessoal Saúde

Contratar consultoria para a modernização do sistema de saúde da PMERJ, visando um sistema auto-sustentável, com autonomia de gestão, selo de qualidade. Tomar Projeto de Modernização proposto pela DGS como ponto de partida.

Criar Programa de Vigilância de Riscos, para prevenir e reduzir vitimização de policiais

- por causas externas – ferimentos e mortes, em serviço ou folga, intencional ou acidental
- por causas internas – problemas de saúde, física ou psicológica

1.5.a Outras propostas para Saúde

Controle do acesso aos usuários do Sistema de Saúde, restringindo-o aos dependentes diretos.

Redefinir conceito de “Dependente”, limitando universo de beneficiários (Consultar Planos de Saúde e INSS para esta definição de “Dependente”).

Mudança da sistemática de contribuição para o FUSPOM, com desconto sobre a remuneração global do PM (não apenas sobre o soldo). Também propomos o desconto por dependente

Aumento do efetivo de oficiais e Praças da área de Saúde. Realização de exames de seleção para o ingresso com periodicidade anual ou bianual, a exemplo das Forças Armadas e da própria PMERJ.

Acompanhamento psicológico *ex officio* do PM envolvido em ocorrência de confronto armado com mortos e/ou feridos.

Informatizar Sistema de Saúde da PMERJ.

Desenvolvimento de um Programa de Avaliação Psicológica Anual.

Criação de um Centro de Saúde Mental, que contemplaria, em edificações diferentes, tanto o tratamento e a internação de pacientes psiquiátricas, quanto novas e adequadas instalações para o Renascer. Propomos que seja localizado na zona Oeste da cidade do Rio.

Criação, na PMERJ, dos Serviços de Saúde Ocupacional, de Promoção à Saúde e de Epidemiologia e Estatística.

1.5.b Outras propostas para a Saúde (2)

Reativação das Unidades Preliminares de Saúde (UPS) e das Unidades Básicas de Saúde (UBS), previstas em normas publicadas em Boletim da PM, para desafogar os hospitais da Corporação.

Criação da Odonto clínica Central da PMERJ.

Admissão das Entidades de Classes na Gestão do Fundo de Saúde.

2. Operacional

2. Operacional

2.1 Patrulhamento

2.2 Áreas de Risco

2.3 Inteligência

2.4 Comunicação

2.5 Controle Interno

2.1 Operacional - Patrulhamento

AISPs

- Descentralizar as Áreas Integradas de Segurança Pública (AISPs), tornando-as menores, mais homogêneas, em maior número.
- A cada AISP deve corresponder a área de ação de uma Companhia PM e a circunscrição de uma Delegacia de Polícia.
- A Companhia torna-se, assim, a unidade operacional tática elementar da PMERJ, sob o comando de tenentes, capitães ou majores.
- O Comando Estratégico (Metas, Supervisões, Avaliações) de um conjunto de Companhias é da responsabilidade de Oficiais Superiores
- Implementar atuação da PMERJ na confecção de Termos Circunstanciados / Lei 9099

Planejamento e Avaliação

- Utilizar o geoprocessamento nas AISPs
- Estabelecer metas por AISP ou suas subdivisões
- Avaliar resultados e suas conseqüências regularmente, segundo indicadores quanti e quali, superando a simples ênfase na apreensão de drogas e armas ou nas prisões.
- Pleitear com IBGE que PNAD inclua suplemento regular de vitimização

Normatizar o bom comportamento e Aproximar a PM da Comunidade

- Elaborar manual de boas práticas de patrulhamento, com orientações e indicadores de avaliação
- Programar treinamento intensivo dos policiais de ponta na utilização do manual
- Ampla divulgação, informando população sobre seu papel em ações policiais, como blitz, revistas pessoais, uso de algemas, propinas etc. Criar peças especiais para públicos específicos, como moradores de favelas, jovens, mulheres, negros, homossexuais, motoristas etc.

2.1.a Outras propostas para Patrulhamento

Expandir o Policiamento Comunitário.

Incentivar a aproximação dos policiais junto às crianças no ambiente escolar: p.ex: PROERD.

Valorizar momentos de diálogo com a sociedade, visando vários públicos, incluindo formadores de opinião.

Fomentar mediação de conflitos em prática policial – definir procedimentos e capacitar efetivo nesta modalidade de ação

Associar a PMERJ a eventos esportivos e culturais, com imagem positiva, sobretudo junto a jovens.

Fomentar os projetos sociais já existentes na Instituição Policial, como nos trabalhos preventivos na área da saúde, esporte, etc.

Envolver policiais nas ações da sociedade civil, como oficinas, debates, etc.

Valorizar corpo de música da PMERJ, intensificando suas apresentações para o grande público.

Fortalecer programas de integração com a sociedade, tais como: Café Comunitário, 2º Tempo, Botando na Mesa, PROERD Oficina de Música, Oficina Mecânica, entre outras atividades a serem desenvolvidas. Abertura das Unidades para visitação de alunos de escolas públicas e particulares. Realização de palestras em colégios, feitas por policiais.

Divulgar e orientar a população sobre como proceder em operações policiais. Ajustar as cartilhas que tratam dos direitos e deveres dos cidadãos nas abordagens policiais de forma que o texto represente situações da realidade. Incluir nas cartilhas as leis que tratam da igualdade entre os cidadãos. Ampliar a divulgação das cartilhas.

Fortalecer os canais de cooperação entre a polícia e a sociedade. Incorporar nas rotinas de policiamento ostensivo de cada unidade estratégias de aproximação com a comunidade local. Trabalhos de cooperação entre jovens policiais e jovens moradores, para trabalhar a construção da imagem de exemplo. Isto é operar novos referenciais.

Construção de torres panorâmicas de Policiamento Ostensivo.

Lavratura de Termos Circunstanciados pela Polícia Militar em ocorrências de baixo teor ofensivo, conforme a Lei nº 9099/95.

Priorizar a supervisão como mecanismo de controle interno.

Criar sistema de orientação dos policiais durante ocorrências por meio de Centro de Operações.

Introdução de tecnologia que permita a aferição eletrônica e célere do status de veículos e pessoas

Emprego do GETAM de forma dinâmica, com base nas mudanças da mancha criminal

2.1.b Outras propostas para Patrulhamento (2)

Igualdade de tratamento entre moradores do asfalto e da favela.

Criar uma política de segurança cidadã que deve reconhecer e respeitar o cidadão como sujeito de direitos.

2.2 Áreas de Risco

Ações Táticas Integradas em Áreas de Risco

- Unidades Especializadas (BOPE e CPAE) devem agir de modo diferenciado, porém complementar: BOPE, com uso qualificado da força, domina o território; CPAE, com metodologia comunitária, mantém o domínio e promove a segurança dos moradores, aliando-se às forças locais da cidadania e do desenvolvimento.
- Consolidar situações dominadas, investindo na melhoria das condições, de modo a difundir o caminho de superação da violência armada, estabelecendo o Estado de Direito nas favelas e periferias pobres.

Redução da Letalidade nas Ações Policiais

- Controlar informações sobre ocorrências que envolvam confrontos armados, com foco na letalidade de civis ou de policiais. Para tanto, a criação de um banco de dados com informações precisas sobre tais ocorrências.
- Desenvolver táticas e estratégias com o objetivo de reduzir a letalidade dos confrontos
- Premiar ações eficientes que não envolvam a morte de civis ou de policiais; questionar e submeter a avaliação as ações que resultem na morte de civis ou de policiais.

2.2.a Outras propostas para Áreas de Risco

Incrementar a implantação do GPAE nas comunidades de alto risco

Evitar o emprego do policial militar isolado em qualquer lugar ou circunstância, bem como dotá-lo de meio rápido de comunicação, de armamento adequado à missão e de equipamento de proteção individual; prever-lhe esquema de apoio emergencial ágil, a chamado, e mantê-lo sob supervisão sistemática com ênfase para a orientação e o apoio permanentes.

Aplicação pontual e momentânea do efetivo das unidades especiais em áreas de alto risco, com critérios técnicos, evitando ocupações prolongadas.

Ênfase nas ações de inteligência em detrimento das ações de enfrentamento direto e letal.

Jamais premiar em situações que envolvam baixas.

Em ocorrências que envolvam vítimas fatais, o policial deve ser retirado do serviço das ruas, por um período mínimo, para que passe por apoio psicológico.

Obrigatoriedade do exame pericial de local em todos os casos que envolvam auto-resistência.

Uso de modalidades alternativas de resolução de conflitos, que não estejam pautadas no enfrentamento pontual e repressivo.

Incluir nos critérios de ascensão profissional, pontuações que valorizem ações policiais voltadas para a promoção da cidadania e a garantia dos direitos constitucionais.

Aquisição de veículos blindados para emprego consoante a doutrina operacional da Corporação.

Criar regras em parceria com a sociedade para o uso dos blindados nas comunidades para tanto é preciso revisar os procedimentos táticos adotados pela PM: tipo de armamento empregado, quantidade de efetivo utilizado.

Regular circunstâncias de uso do símbolo da caveira, utilizado pelo BOPE, de forma a atender as percepções do público interno (policiais) e externo (sociedade, sobretudo nas comunidades pobres, mais vulneráveis à violência armada)

Emprego do Batalhão de Polícia de Choque unicamente como Força Tática de Reação.

Intercambio das Unidades Especiais com Unidades similares no estrangeiro.

2.3 Inteligência

Valorizar o Trabalho de Inteligência na Polícia Militar

- Caracterizar carreira de inteligência no interior da Corporação
- Formar especialistas em inteligência
- Dar estímulos pecuniários, de status e de progresso na carreira para especialistas em inteligência
- Abrir e consolidar a função da inteligência no trabalho policial

2.3 Outras propostas para Inteligência

Decreto Estadual que regule a Atividade de Inteligência no Estado do Rio de Janeiro. Tal medida visa atender o previsto no artigo 21, da Lei nº 8.159, de 08 de janeiro de 1991.

Gratificar o exercício da Atividade de Inteligência, no molde do que é pago aos policiais civis das DP Legais e ao BOPE.

Estabilidade do agente do SIPMERJ, que somente poderia ser retirado de suas funções por interesse próprio ou desvio de conduta. Em ambos os casos a decisão seria do EMG – PM / 2.

Estímulo nos pontos circunstanciais dos agentes do SIPMERJ, de modo que os mesmos sejam distinguidos no momento das promoções. Poderia ser concedido 0,25 para cada ano / SIPMERJ, para o agente devidamente credenciado.

Implementação da área educacional do SIPMERJ, através de cursos de capacitação e especialização.

Criar uma Escola de Inteligência, vinculada a DEI, mas com suporte técnico da Agência Central do SIPMERJ.

Criar um fórum sobre inteligência, no qual participarão o público interno e externo.

Acesso a dados: receita federal; ICA (pesquisa criminal); delegacia legal; sistema penitenciário; Detran (incluindo sistema de roubo e furto); Junta comercial; SPC / SERASA; e o SINPI (Sistema nacional de procurados e impedidos da PF)

Atualizar a doutrina de Inteligência.

Fomentar Inteligência dos Comandos Intermediários (classe “A”), com a melhoria da estrutura física e aumento de efetivo.

Um orçamento próprio para as Agências de Inteligência, conforme previsto no Decreto Estadual nº 31.147. O valor por agência será estipulado com o assessoramento da Chefia da Agência Central de Inteligência, que deverá estabelecer critérios para liberação dos recursos. Tais recursos serão previstos no orçamento, independentemente daqueles já destinado à PM / 2.

2.4 Comunicação

Endomarketing

Desenvolver sistema de comunicação interna, com assessoria de empresa especializada em endomarketing, iniciando por campanha sobre Segurança do Policial e seguindo por demais Propostas deste documento, segundo estratégia a ser definida.

Plano de Mídia

Desenvolver sistema de comunicação externa, com agência especializada, que faça plano de assessoria de imprensa, marketing e mídia alternativa.

2.4.a Outras propostas para Comunicação

Estratégia de marketing institucional que passe a divulgar com regularidade as ações positivas da PM.

Estabelecer parceria com a imprensa.

Proposta de Lei para que haja espaço na TV para as polícias; espaços permanentes em programas de TV e/ou Rádio

Criação da DCS – Diretoria de Comunicação Social.

Novas Instalações para Seção de Relações Públicas.

Equipe de Produção de matérias Jornalísticas, vinculadas a PMERJ.

Aprimorar a matéria de Comunicação Social à grade curricular dos cursos de formação e especialização da corporação.

Realização de Seminários e Ciclos de Comunicação Social para qualificar mais o efetivo aplicado nesta área.

Especialização em cursos externos de Oficiais e Praças que atuam na área de Comunicação Social.

Utilizar os muros da PMERJ e dos Batalhões para divulgar informações úteis.

Criar e divulgar amplamente o telefone da ouvidoria nas viaturas.

Fabricação em parcerias com empresas de brinquedos cujo o tema seria a Polícia Militar.

Premiar policiais que demonstrem, em suas ações, uma conduta ética. Enaltecer a boa ação policial na mídia, valorizando a ação do policial, não o governador, nem o secretário. Valorizar estas boas ações.

Criar estratégias regulares de prestação de contas à sociedade.

Integração de Informações - Integração do sistema de câmeras com o efetivo que atua nas ruas; integração das policias através de uma faixa única de rádio; acesso a antecedentes criminais através de sistema integrado de informática com outros órgãos como, policia civil, detran, etc.; estatística on-line com um programa específico para divulgar o resultado das ocorrências policiais; Integração dos diversos bancos de dados do Estado com disponibilização dessa informação ao PM na atividade fim associando-a ao projeto de monitoramento.

Implementação das Normas de Cerimonial (Projeto existente fruto do CAO – 2005).

2.5 Controle Interno

Investir nos Mecanismos Internos de Controle

Valorizar a Corregedoria

- Caracterizar a Carreira do Serviço Interno de Corregedoria
- Oferecer estímulos e proteção à Carreira do Serviço Interno
- Investir nas condições de trabalho da Corregedoria

Criar a Ouvidoria Interna da PMERJ

- Constituída por profissionais multidisciplinares (permitindo inclusive o apoio à vítima), com a possibilidade de ser diretamente fiscalizada pelo Ministério Público da AJMERJ (transparência) e ligada à Corregedoria Interna (celeridade), instalada em imóvel particular, em local de fácil acesso, permitindo ao cidadão o registro de reclamações, sem qualquer possibilidade de constrangimentos, por estar em um local diverso das Organizações Policiais Militares.

2.5a Outras propostas para Controle Interno

Reformular o regulamento disciplinar da Polícia Militar.

Inclusão das entidades de classes para a discussão, na Assembléia Legislativa, do Regulamento Disciplinar da Polícia Militar.

Prosseguir no redimensionamento da estrutura correcional da PMERJ, criando novas Delegacias de Polícia Judiciária Militar, geograficamente distribuídas (Comandos Intermediários), proporcionando maior capilaridade ao sistema correcional e valorizando a proatividade com a dinamização das supervisões correccionais veladas.

Todas as punições disciplinares deverão ser publicadas em um mesmo boletim (Criação do Boletim Disciplinar).

Motivar o efetivo correcional, recrutando mediante processo seletivo e submetido à capacitação contínua (cursos de inteligência e técnica judiciária militar), através de previsão legal, com gratificação de encargos especiais (vencimento); atribuição de pontos (promoção) e, ainda, concessão de garantias, por exemplo, a irremobilidade do sistema e uma escala de serviço compatível com a importância institucional da missão.

Estruturar a Inteligência da Corregedoria Interna, com tecnologias de interceptação telefônica, bem como, direcionadas à vigilância velada através do homem isolado e com apoio de viaturas técnicas descaracterizadas.

Dar importância à atividade administrativa, como forma de controle interno primário, evitando-se que o descontrole, por exemplo, no uso de munições, armamento e viaturas, seja um facilitador para a prática de desvios de conduta

Criar e divulgar amplamente o telefone da ouvidoria nas viaturas.

Renovar a frota descaracterizada da PMERJ utilizada nas atividades de correção interna e de inteligência, através de previsão legal, no sentido de que a cada compra de viaturas realizada para a Corporação, obrigatoriamente, um mínimo de 20% sejam de viaturas descaracterizadas (marca e modelo diferentes das viaturas operacionais).

Criar / aperfeiçoar os controles externos da polícia e conceder autonomia as ouvidorias e corregedorias.

Criação de um Conselho Consultivo das Entidades de Classe, presidido pelo Chefe do Gabinete do Comando Geral, para opinar nos assuntos que envolvam direitos e interesse dos policiais militares, como indivíduos.

Criação do Tribunal de Justiça Militar.

Criação do serviço de assistência jurídica para o atendimento de Policiais Militares que respondem processo judicial por fato ocorrido no desempenho legal da função policial militar.

3. Gestão

3. Gestão

3.1 Autonomia técnica da PM

3.2 Planejamento estratégico

3.3 Controle orçamentário e do fluxo de caixa

3.4 Informatização

3.5 Logística

3.6 Valorização do Policial Militar

3.1 Autonomia técnica da PM

Medidas estruturantes que limitem a interferência política na PM

- Regras claras para nomeação de Comando Geral
- Definir mandato de cargos chaves em Comando Geral
- Regras claras para nomeações de outros Comandos e promoções de Praças e Oficiais
- Regras claras para avaliação de performance de todos os níveis de Comando
- Valorizar ao máximo os objetivos fim da PMERJ na utilização do seu efetivo

3.1a Outras propostas para a Autonomia Técnica da PM

Concessão de autonomia administrativa à Corporação

Autonomia na nomeação dos Comandantes de UOp

Elaborar procedimentos de Gestão, com maior autonomia na elaboração e execução do orçamento da PMERJ. Experiência feita em Delegacia Legal pode ser útil neste sentido.

Criar uma cultura de meritocracia orientada para a melhoria dos indicadores estatísticos e qualitativos de segurança

Regulamentação dos critérios para passagem à disposição ou exercício de função em outros órgãos.

Redefinição dos órgãos públicos considerados de interesse policial militar.

Criação do Generalato na Corporação. Coronel PM ao ser nomeado Comandante Geral será promovido ao posto de General de Polícia Militar.

Retorno da Secretaria de Estado de Polícia Militar

Proibir o Secretário de Segurança de se candidatar a cargo político imediatamente após a sua saída do governo.

3.2 Planejamento Estratégico

Planejamento antecede a ação

- **Ajustar a Tradição** e a Cultura da PMERJ às condições atuais e às exigências de eficiência e eficácia.
- **Desenvolver planejamento estratégico** de longo prazo arrojado, porem realista, capaz de iniciar a transformação desejada pela PMERJ em todos os níveis, e utiliza-lo como fundamento para todas as decisões subseqüentes.
- **Contratar consultoria externa** para ajudar na elaboração do planejamento estratégico para o próximo PPA, de 2007.
- **Convênio com Universidades e Empresas** para oferecimento de estágios, cursos MBA etc, da área administrativa e tecnológica.
- **Desenvolver a cooperação com outras unidades de Segurança Pública**
Outras PMs, no âmbito do SUSP, Polícia Civil, no Estado do RJ, Municípios, com Guardas Municipais e outras agências de Ordem Pública

3.2.a Outras propostas para Planejamento Estratégico

Dar continuidade ao processo “A Polícia que Queremos”, envolvendo vários níveis da Corporação em planejamento Estratégico, bem como representantes da sociedade civil.

Expandir o processo da “Polícia que queremos” para os demais órgãos de segurança do estado do RJ, discutindo a política de segurança pública.

Consultoria externa de gestão com objetivo de trazer para a PM altos níveis de eficiência gerencial através de parcerias com entidades empresariais e acadêmicas

Centralizar a administração de um grupo de unidades em uma única OPM.

Terceirizar a manutenção dos quartéis. **Terceirizar** a Manutenção das viaturas nas OPM..

Contratar civis (“Síndicos”) para a gestão administrativa, liberando Coronéis para maior dedicação a objetivos fim, de Planejamento e Supervisão de ações em AISP.

Contratar civis para funções meio, com preferência para policiais inativos e filhos de policiais

Criação de Diretoria de Engenharia de Segurança.

Elevar a APOM a nível de Diretoria de Planejamento Estratégico, com a estrutura necessária para a sua missão.

Dotação orçamentária para custeio e investimento das OPM, com autonomia administrativa Transformar as OPM em Unidades Orçamentária.

Investir no 190, com vistas à eficiência e a rapidez da resposta, capacitando policiais e educando população sobre seu uso

Produção de um único documento para um único objetivo e destino. Menos burocracia nas solicitações administrativas, como autorização para compra de arma, pedido de cartão Fuspom etc.

Integração no mesmo ambiente físico da Polícia Militar, Civil, Rodoviária Federal, Corpo de Bombeiros e outros, de acordo com o projeto do "Centrão", em vias de implantação.

Cotejamento permanente das melhores práticas policiais no Brasil e no Mundo

3.3 Gestão - Finanças

- **Elaborar orçamento detalhado**, de custeio e investimento, de toda a corporação, capaz de viabilizar o planejamento estratégico, e incluí-lo no PPA de 2007.
- **Solicitar apoio de técnicos em orçamentos e contas públicas** para a elaboração do primeiro orçamento.
- **Conseguir maior autonomia administrativa e financeira sobre os recursos** financeiros da Corporação. Reduziria custos, permitiria desvincular o custeio do “rancho”, e permitiria a gestão financeira da PMERJ pela PMERJ.
- **Cobrar por serviços de segurança** em eventos públicos e privados
- **Contratar civis para a gestão administrativa-financeira** e outras funções meio, liberando policiais para tarefas fim. A experiência feita na Delegacia Legal pode ser útil nesse sentido.

3.3a Outras propostas para Finanças

Autonomia administrativa e financeira, evitando o viés político sobre as ações técnico-operacionais da Corporação.

Elaborar Orçamento da PMERJ para PPA 2007, com apoio de técnicos em contas públicas

Obrigatoriedade de se treinar nos CSPM e CAO do QOPM, sobre gestão de orçamentos, com vistas a formar diretores para a área financeira da Corporação (DGF, DGAL e DAF).

Dotação orçamentária específica para manutenção das OPM, desvinculada da verba de rancho.

Cobrar Serviço de Segurança em Eventos Privados, empregando neles os policiais que optam por regime de 8hs diárias, com remuneração extra

Obtenção de recursos de fontes possíveis, na união, no estado e no município e entidades privadas.

Captação de recursos via transação penal, através das Centrais de Penas e Medidas Alternativas.

Liberação por parte do estado das verbas previstas e não liberadas ou repassadas para a corporação.

Repasse imediato e integral para o Fundo de Saúde da PMERJ das contribuições obrigatórias dos policiais militares e da contrapartida orçamentária do Estado prevista em Lei.

Aluguel de espaços disponíveis para publicidade (ex: muro do choque).

Reverter o dinheiro das multas aplicadas pelos batalhões responsáveis por suas aplicações.

Direcionamento de 10% dos Royalties do petróleo para segurança pública

Criação de uma taxa de segurança para equipar a instituição.

Criação de uma Fundação ou Fundo ou ainda OSCIP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público) da PMERJ

Modernização de toda a rede de informática padronizando através da Corporação equipamentos e softwares, implantando-os através de firmas especializadas (com apoio do PRODERJ, podendo o CCI padronizar).

3.4 Gestão de Novas Tecnologias

Definir as necessidades tecnológicas da PMERJ, e destinar os recursos para os investimentos em tecnologia de informação, comunicação e gerenciamento de dados.

- **Fazer um planejamento** de curto, médio e longo prazo para a modernização gerencial e operacional da PMERJ
- **Ampliação da rede** com aumento quantitativo de computadores incluindo a implantação de computadores nas OPM
- **Adoção de internet banda larga**, de intranet, e-mail, consultas na web, vídeo conferencia, modernos sistemas de telefonia, código de barras
- **Treinamento intensivo** dos PMs no uso das novas ferramentas
- **Montagem de sistema** único de dados
- **Fazer uma reengenharia dos processos** administrativos junto com a adoção das novas tecnologias.

3.4a Outras propostas para Novas Tecnologias

Integrar Gestão Administrativa através de Sistema Virtual

Criação de um Conselho de Tecnologia composto pelo CCI, DEI, Saúde, CCrim, CIEAT, APOM, CMT do BOPE, GAM e outros especialistas

Criação da Intranet - ampliação e modernização do sistema de telecomunicações da corporação.

Implantação de um programa corporativo de controle e gestão financeira e operacional para a Polícia.

Realização de vídeo conferência, substituindo as reuniões centralizadas.

Modernização de toda a rede de informática padronizando através da Corporação equipamentos e softwares, implantando-os através de firmas especializadas (com apoio do PRODERJ, podendo o CCI padronizar).

Adoção da versão Linux como sistema operacional, bem como os diversos pacotes de aplicações disponíveis no mercado, devendo haver padronização das versões de sistema operacional e pacotes de aplicativos pelo órgão responsável.
Treinamento do usuário.

Implantação de computadores em local específico dentro das Unidades com acesso a Internet para uso da tropa.(Biblioteca).

Aplicação de Código de Barras para todo Material Permanente.

Aumento quantitativo de computadores existentes na corporação e troca dos computadores obsoletos por máquinas mais modernas; Padronização do equipamento.

Utilizar programas existentes no PRODERJ como UPO, que padronizou a tramitação do expediente a nível governamental e o sistema de logística.

Viabilizar a distribuição de rádio com telefone, arma e colete a cada policial, através de comodato.

Manter banco de dados on-line atualizado com publicações referentes às seções e assuntos de interesse da PMERJ.

Adoção dos Palm Top, BRAT e legislação digital nos núcleos de trânsito dos BPM; Estudo da utilização do PALM na confecção do TRO. Dotação nas unidades de servidores (central) de impressão.

3.5 Logística

Melhorar as condições de trabalho na atividade policial

- **Investir no 190**, com vistas à eficiência e a rapidez da resposta, capacitando policiais e educando população sobre seu uso

3.5a Outras propostas para a Logística

Reaparelhamento com base em critérios técnicos de viaturas, equipamentos, comunicações e informática.

Melhoria na manutenção das viaturas em geral, melhores armamentos, terceirização dos serviços essenciais tipo: limpeza, conservação.

Padronização e racionalização dos uniformes e equipamentos.

Lei Estadual restringindo a venda de uniforme.

Recurso incluído no salário para aquisição de uniforme a todos os policiais (anualmente).

Estudos contínuos dos empregos táticos dos armamentos utilizados pelas polícias de outros Países, como EUA e França.

Distribuição a cada policial militar, mediante cautela, de uma pistola .40, ou similar, com carga de munição renovável, sempre que necessário, e de um colete à prova balístico de nível 3.

Padronização de arma longa (fuzil).

Transferir o controle das armas particulares dos PPMM da PM / 2 para o Órgão de logística da Corporação.

Construção de novas instalações policiais militares com baixo custo e modelo vertical padronizado.

Reforma e desativação de OPM existentes.

Desqualificar viaturas, equipamento de controle de distúrbios civis (bastão, escudo, capacete, algema) e rádio de comunicação como materiais bélicos, restringindo esta categoria classificatória aos armamentos propriamente ditos e munições.

3.6 Valorização do Policial

A valorização do policial é o primeiro fundamento para desenvolver a capacidade operacional e melhorar a imagem pública da corporação.

- **Garantir qualificação** profissional e condições materiais e financeiras
- **Insistir no cumprimento** das cargas horárias nos cursos de formação (acabar com o uso operacional do pessoal em formação)
- **Garantir maior presença** representativa das praças nos espaços de debate e decisão.
- **Rever o RDPM atualizando-o** para refletir a cultura e objetivos da “polícia que queremos”
- **Implementar as recomendações** dos itens Pessoal e Operações citados acima

3. 6a Outras propostas para a Valorização do Policial

Aumentar o efetivo garantindo qualificação profissional e condições (materiais e financeiros), buscando contemplar os parâmetros mínimos para relação polícia/hab.

Convocar militares inativos, respeitando CLT, para emprego em funções administrativas e docentes.

Valorizar policiais portadores de deficiência empregando-os em funções meio

Melhoria das relações Oficiais-Praças.