

A RESERVA REMUNERADA PROPORCIONAL DO POLICIAL MILITAR E SUAS PRINCIPAIS CAUSAS

Bruno Rezende Cabral¹

RESUMO

Este artigo procura entender as principais causas que fazem com que muitos dos policiais militares do Estado de Mato Grosso requeiram suas transferências para a reserva remunerada proporcional, não aguardando, portanto, completarem os trinta anos de contribuição previdenciária exigida pela legislação estadual. Dentre as principais causas elencamos a existência de um plano de carreira que não permite uma ascensão funcional regular, más condições de trabalho, o pouco reconhecimento pela Instituição pelos trabalhos prestados e as oportunidades extra Corporação que possibilitam um incremento na renda familiar.

Palavras-Chave: *Reserva remunerada proporcional - Plano de carreira do policial militar - Condições de trabalho - Reconhecimento profissional - Guarda Patrimonial.*

ABSTRACT

This article seeks to understand the main causes that cause many of the military police of the State of Mato Grosso requiring their transfer to the reserves paid in proportion, not waiting, thus completing the thirty years of pension contributions required by state law. The main reasons for the existence of a cast with a career plan that does not allow a regular career advancement, poor working conditions, little recognition for the work provided by the institution and the extra opportunities that enable a corporation increase in family income.

Key-words: *bearing proportional reserve - Plan a career military policeman - Working conditions - Professional recognition - Asset Guard.*

¹ Oficial da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, Bacharel em Direito pelo Centro Universitário UNIVAG, Especialista em Administração Pública com ênfase na Atividade de inteligência pela Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT.

INTRODUÇÃO

A Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, assim como qualquer outra instituição pública ou privada, necessita ter em seus quadros, profissionais cada vez mais qualificados para que possam prestar o seu serviço à sociedade da melhor forma possível. Contudo, para se ter bons profissionais, não basta só o decorrer do tempo, e as experiências vividas no dia-a-dia profissional, obviamente que outros fatores são necessários para uma pessoa torne-se um bom profissional.

No Estado de Mato Grosso, um policial militar para ser transferido para a reserva remunerada deve contribuir com a previdência estadual por um período de trinta anos para perceber o seu subsídio no valor integral, se homem, e vinte e cinco anos, se mulher.

Para ser transferido para a reserva remunerada proporcional o militar estadual deve contribuir, no mínimo por um período de vinte e cinco anos, se do sexo masculino e vinte anos, se do sexo feminino, sendo que conte respectivamente com no mínimo vinte e quinze anos de serviço como militar estadual, e perceberá seu subsídio proporcional ao tempo trabalhado, correspondendo cada ano de contribuição previdenciária a um dia de trabalho no mês.

Na Polícia Militar de Mato Grosso, muitos policiais não estão esperando o período de trinta anos para serem transferidos à reserva remunerada, e com isso perde o Estado, a Polícia Militar, que deixa de ter em seus quadros profissionais qualificados e experientes de forma precoce, tendo ao mesmo tempo, que completar seu efetivo com novas contratações, gerando mais gastos ao erário, e também perde a sociedade, que deixa de ter o serviço prestado por profissionais experientes.

Esta situação nos chamou a atenção e fez surgir o seguinte questionamento: A inexistência de um plano de carreira claro, as más condições de trabalho, pouco reconhecimento pelo trabalho realizado na instituição e outros serviços extra Corporação como a Guarda Patrimonial e outros serviços (bicos), têm feito com que

os policiais militares requeiram a transferência para a reserva remunerada proporcional?

A pesquisa justifica-se pelo fato de demonstrar, ou pelo menos tentar, quais são as principais causas que tem levado parte considerável do efetivo policial militar a ser transferido para a reserva remunerada antes de completar trinta anos de contribuição previdenciária e esta Informação além de servir para o mundo acadêmico, também poderá ser utilizada como subsídio para a tomada de decisão dos gestores da Polícia Militar de Mato Grosso, no sentido de encontrar soluções para que todo, ou a maioria, do efetivo possa ser transferido para a reserva remunerada com trinta anos de contribuição previdenciária.

Objetivamos ao final deste trabalho confirmar se as variáveis: inexistência de um plano de carreira claro e justo; as más condições de trabalho; o não reconhecimento pelo trabalho prestado, bem como a existência da Guarda Patrimonial e outros serviços extra Corporação tem sido realmente os fatores que mais motivam os policiais militares a requererem sua transferência para a reserva remunerada proporcional.

Para realizarmos esta pesquisa utilizamo-nos dos métodos hipotético-dedutivo, partindo dos princípios gerais que tratam da Gestão de Pessoas nas organizações, especificamente sobre a hipótese aqui apresentada, fazendo um paralelo com o que ocorre na Polícia Militar de Mato Grosso, para ao final concluirmos nossa hipótese; quantitativo, analítico e qualitativo com a aplicação de questionários a trinta (30) praças policiais militares da reserva remunerada proporcional que atualmente trabalham na guarda patrimonial da sede da Procuradoria de Justiça e no Fórum de Cuiabá.

DO PLANO DE CARREIRA

O Policial Militar do Estado de Mato Grosso, para trabalhar até completar o tempo de serviço e/ou contribuição previdenciária exigido pela legislação estadual para ser transferido para a Inatividade/reserva remunerada integral, deve estar motivado, caso contrário requererá a sua transferência para a reserva remunerada proporcional.

Na preleção sobre motivação, Kondo (1994) nos ensina que:

Qualquer que seja o trabalho que estejamos considerando, motivar as pessoas que estão envolvidas é uma das mais importantes políticas e condição fundamental para que possamos atingir nossos objetivos - de fato isso é indispensável. Nós sabemos que se as pessoas envolvidas numa tarefa estiverem suficientemente motivadas, elas conseguirão superar quaisquer tipos de dificuldades. O ditado "Uma empresa é feita por pessoas" expressa isso muito bem.²

Com o policial militar não é diferente, se ele também estiver motivado superará todas as dificuldades interpostas em seu caminho e continuará perseverante no trabalho policial até completar o seu tempo de contribuição previdenciária para ser transferido para a reserva remunerada com tempo integral.

Atualmente, um dos fatores que mais motiva o policial militar a permanecer por mais tempo na carreira policial é um plano de carreiras bem definido.

Para Nancy Malschitzky, plano de carreiras é concebido da seguinte forma:

Pode-se entender que o plano de carreiras é uma sucessão de níveis de capacitação e complexidade e/ou diversificação crescentes. Portanto, o aumento do nível de desenvolvimento de novos conhecimentos, habilidades e atitudes, possibilita o profissional a estar capacitado para atender a requisitos cada vez mais complexos, aumentando a própria capacitação e versatilidade. Desenvolvendo sua capacitação, o profissional pode passar a exercer funções e cargos mais desafiadores, que lhe proporcionem maior reconhecimento ou compensação e melhor *status*.³

Para Carvalho e Nascimento existem algumas vantagens em virtude do planejamento de carreira:

² KONDO, Yoshio. Motivação Humana: um fator-chave para o gerenciamento. Editado por Yoshio Kondo; tradução de Dario Ikuo Miyake, revisão técnica de Afonso Carlos Correa Fleury. São Paulo: Editora Gente, 1994, p.3.

³MALSCHITZKY, Nancy. **A importância da orientação de carreira na empregabilidade.** Disponível em: http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/IIseminario/organizacoes/organiacoes_16.pdf. Acessado em: 15 de jun. de 2011.

Entre os benefícios resultantes da implantação de um plano de carreira eficiente devem ser citados:

- Os funcionários com maior potencialidade permanecem na empresa, sentindo-se atraídos pela real possibilidade de ascensão profissional.
- O nível de motivação cresce em função da perspectiva de progresso dentro da organização.
- As sucessões, principalmente em funções gerenciais, acontecem sem traumas.
- As possibilidades de erros nas promoções são bem menores.
- Identificação mais transparente de profissionais com maior talento e potencial.
- A organização sabe de que tipo de profissional vai precisar nos próximos anos.⁴

Na Polícia Militar de Mato Grosso o Plano de Carreira está previsto nas Leis Complementares n.º 231 de 15 de dezembro de 2005 (Estatuto dos Militares Estaduais) e na Lei Complementar n.º 271 de 12 de Junho de 2007 (Lei de Fixação de Efetivo da PMMT), com as alterações trazidas pela Lei Complementar n.º 387 de 05 de março de 2010.

Ao verificarmos a legislação pertinente podemos observar que a instituição possui as suas carreiras muito bem definidas, mas o fato de existir tais carreiras não quer dizer que a ascensão dos policiais se dá de forma planejada, equilibrada e justa.

Para entendermos, basta analisar o caso de um soldado PM, que só poderá ascender na carreira hierárquica de três formas, a primeira seria prestando um concurso interno para o curso de formação de cabo ou de sargento, a segunda seria aguardar 12 anos na graduação para começar a concorrer à graduação de cabo, conforme preceitua a alínea e), §1º do Art. 67 Decreto n.º 2.468 de 29 de março de 2010, e a terceira seria praticar um ato que o faça merecedor da promoção por ato de bravura, conforme preleção do Art. 63 do mesmo Regulamento de Promoção.

Os concursos internos para curso de formação não ocorrem na instituição há mais de oito anos por diversos motivos, a promoção pelo critério de bravura ocorre em situações excepcionais e imprevisíveis, o que não dá ao policial a certeza na progressão na carreira em um tempo certo e determinado.

⁴ CARVALHO, Antônio Vieira de, e NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de Recursos Humanos. Volume I.** São Paulo: Editora Pioneira, 1999, p.235 e 236.

Dessa forma, observamos que a progressão na carreira pelas praças se dá em um período relativamente longo, e passa ser um fator desmotivador para o profissional que não vislumbra em um período curto ou médio a possibilidade de ascensão profissional.

Os oficiais, que tem sua progressão na carreira regulada pela lei n.º 9.232 de 11 de março de 2010, a ascensão funcional costuma ser mais rápida do que a das praças, além de outros requisitos a serem preenchidos, o interstício mínimo em cada posto varia de 06 meses a 04 anos nos postos.

Dessa forma, um plano de carreira que não possibilite ao policial militar prever com clareza como se dará a sua progressão profissional, principalmente no caso das praças, acaba por desmotivá-las, favorecendo a sua não permanência na Instituição pelo período de trinta ou vinte e cinco anos de contribuição, neste último no caso das policiais femininas. Os oficiais, como têm a possibilidade de ascensão profissional mais rápida do que as praças são transferidos para a reserva remunerada proporcional com menos intensidade.

DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Qualquer atividade profissional para ser bem desenvolvida, é necessário que o profissional possua a estrutura mínima para realizá-la, seja para que o trabalho consiga ser realizado com perfeição, seja para que profissional preserve a sua saúde e evite acidentes de trabalho durante a sua realização.

Para Fraga, “Os meios – tudo aquilo de que o policial militar se utiliza na realização de seu trabalho; podem ser subdivididos em instrumental e conhecimento técnico-operativo”.⁵

⁵ FRAGA, Cristina K. **Peculiaridades do Trabalho Policial Militar (PM)**. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/fo/ojs/index.php/fass/article/viewFile/1033/812>. Acessado em 19 de jun. 2011.

Quando boa parte ou alguns, dos meios necessários ao labor policial militar não estão acessíveis ao profissional, este exerce o seu trabalho de forma precária. Da mesma forma, o policial militar deve ter o conhecimento mínimo para o exercício de sua atividade, para não infringir direitos de terceiros, e até mesmo cometer crimes pelas suas ações ou omissões durante a realização do seu trabalho.

Para Chiavenato, a higiene e segurança do trabalho são conceituadas da seguinte maneira:

A higiene do trabalho refere-se ao conjunto de normas e procedimentos que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas. A higiene do trabalho está relacionada com o diagnóstico e com a prevenção de doenças ocupacionais a partir do estudo e controle de duas variáveis: o home e seu ambiente de trabalho.

(...)

Segurança do trabalho é o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventivas. Seu emprego é indispensável para o desenvolvimento satisfatório do trabalho.⁶

A Polícia Militar de Mato Grosso em algumas situações deixa de oferecer boas condições de trabalho aos policiais militares, a guisa de exemplo citamos:

Equipamentos de proteção Individual de uso coletivo. A instituição não distribui coletes balísticos para uso individual, de forma que em alguns casos um policial tem que utilizar um colete sujo, às vezes molhado e com o mau cheiro do suor do policial que o antecedeu na escala de serviço;

Veículos Inadequados. As viaturas policiais em sua maioria são inadequadas para a utilização como veículo policial. Atualmente parte considerável das viaturas de quatro rodas são veículos Wolkswagen Gol ou Fiat Uno, veículos estes pequenos, sem um compartimento adequado para o transporte de presos, tendo os policiais que transportá-los no compartimento de porta-malas. Estes veículos também não

⁶ CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos. Edição completa.** São Paulo: Editora Atlas S.A., 1998, p. 429; 436.

possuem condicionadores de ar, trabalhando os policiais em altas temperaturas, tornando o trabalho mais desgastante em razão das altas temperaturas enfrentadas em nossa região, principalmente na capital Cuiabá;

Armamento inadequado. A escassez de armamento inadequado faz que muitos policiais fiquem reféns de bandidos, por não terem o poder de fogo para dar uma resposta a altura, principalmente em ocorrências policiais de roubo a banco, ocasiões em que os marginais possuem armas com alto poder de fogo, fuzis, e os policiais militares às vezes somente revólveres calibre .38 e espingardas gauge 12.

Ambientes insalubres. A maioria das instalações policiais militares não dispõe de ambientes limpos, com pinturas novas ou em boas condições. Quando o problema não se refere à estrutura física surgem outros problemas como a falta de refrigeração adequada, por falta de condicionadores de ar, ou aparelhos em más condições de uso.

Todos estes fatores acabam por influenciar os policiais militares de maneira negativa, e desmotivá-los com a profissão que abraçaram, uma vez que se sentem desprestigiados por não terem, às vezes, as mínimas condições para exercerem sua atividade de forma digna e salubre.

RECONHECIMENTO PROFISSIONAL

Outro fator muito importante quando se fala na gestão recursos humanos é recompensa pelo trabalho bem desenvolvido. No caso da Polícia Militar de Mato Grosso, estas recompensas podem ser realizadas por dispensa do serviço, ou na forma de elogio em fichas funcionais.

Para Chiavenato, “para poderem funcionar dentro de certos padrões de operação, as organizações, dispõem de um sistema de recompensas (isto é, de incentivos para estimular certos tipos de comportamento e de punições”.⁷

Na órbita da Polícia Militar de Mato Grosso, o dispositivo que rege as recompensas e punições é o Regulamento Disciplinar Policial Militar (RDPMMT), que foi aprovado pelo Decreto Estadual n.º 1.329 de 21 de Abril de 1978.

Como recompensa o regulamento disciplinar prevê o elogio, a dispensa do serviço e a dispensa da revista do recolher e do pernoite, nos centros de formação, para alunos dos cursos de formação e como punição prevê a advertência, a repreensão, a detenção, prisão e prisão em separado, e por fim o licenciamento e exclusão a bem da disciplina.

O que se observa na prática é que as recompensas não são tão valorizadas como deveriam, e essa situação contribui para a desmotivação de bons profissionais, que passam a se empenhar cada vez menos no serviço.

DA GUARDA PATRIMONIAL

O Governo do Estado de Mato Grosso, com o objetivo de realizar a guarda dos prédios dos poderes constituídos, criou no ano de 2007, através da Lei Complementar n.º 279/2007, um grupamento denominado Guarda Patrimonial, formado somente por policiais militares da reserva remunerada tornou-se um grande atrativo, pois os militares que nela ingressavam passavam a perceber cinquenta por cento de seus subsídios.

Dessa maneira, muitos policiais militares requereram a sua transferência para a reserva remunerada proporcional e logo requereram o seu ingresso na Guarda

⁷ CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos. Edição completa.** São Paulo: Editora Atlas S.A., 1998, p. 359.

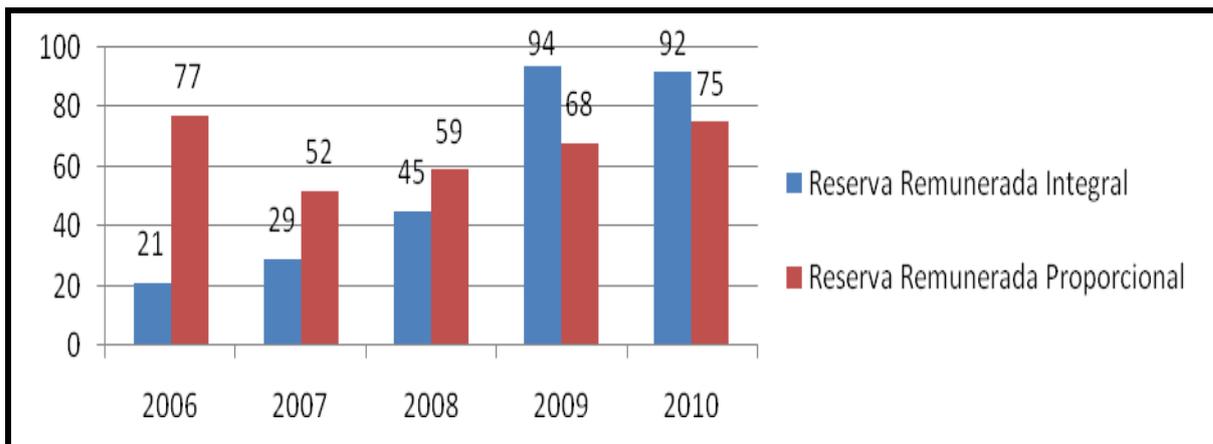
Patrimonial, pois a metade de seu subsídio representava um bom incremento em sua renda mensal.

Hoje a Guarda patrimonial conta com 453 policiais militares da reserva remunerada em todo o Estado, e está presente no Tribunal de Justiça, Procuradoria Geral do Estado, Ministério Público, Casa Militar, Departamento Estadual de Trânsito, Secretaria de Estado de Administração e Secretaria de Estado de Segurança Pública.

Um fonte de renda extra-corporação não está relacionada somente à Guarda Patrimonial, pois muitos policiais conciliam durante o tempo que permanecem na ativa, com outra atividade paralela, como outra fonte de renda para um incremento em seu orçamento doméstico. Assim, muitos militares estaduais requerem a sua transferência para a reserva remunerada proporcional, sabendo que continuarão a trabalhar em outra atividade. A perda salarial que terá em razão da reserva proporcional será compensada pela outra atividade laboral.

DA PESQUISA REALIZADA

Em consulta ao banco de dados da Diretoria de Gestão de Pessoas da Polícia Militar de Mato Grosso constatamos que nos últimos cinco anos, 612 policiais militares requereram sua transferência para a reserva remunerada. Destes, 331 a requereram com o tempo de contribuição proporcional e os demais, 281, com o tempo de contribuição integral.

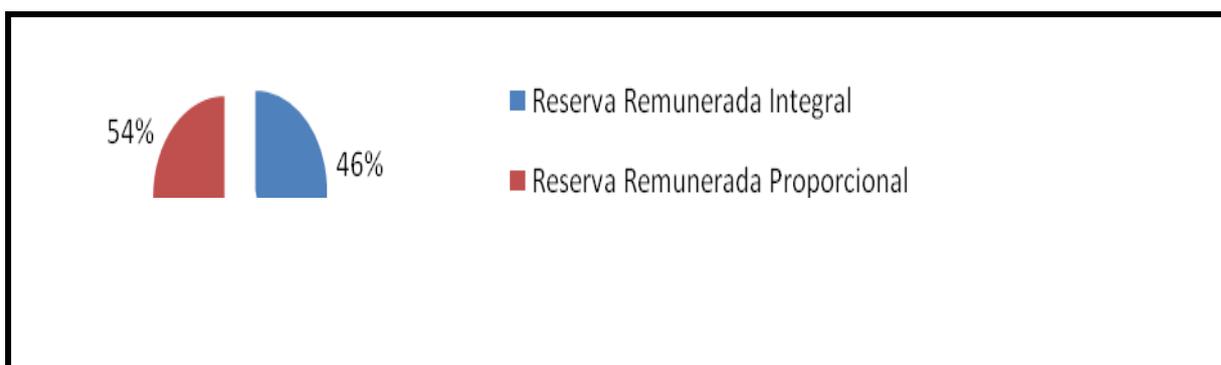


Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas da Polícia Militar de Mato Grosso.

Figura 01: Policiais militares transferidos para a reserva remunerada com o tempo de contribuição integral e proporcional nos últimos cinco anos.

Verifica-se no gráfico acima que nos três primeiros anos o número de policiais militares que foram transferidos para reserva remunerada proporcional era maior do que aqueles que foram com o tempo de contribuição integral.

Mesmo com esta mudança de cenário nos últimos dois anos, o número total de policiais transferidos para a reserva remunerada (331) proporcional ainda é maior do que aqueles que aguardam completar o tempo integral de contribuição previdenciária (281), vejamos estes dados em percentual:



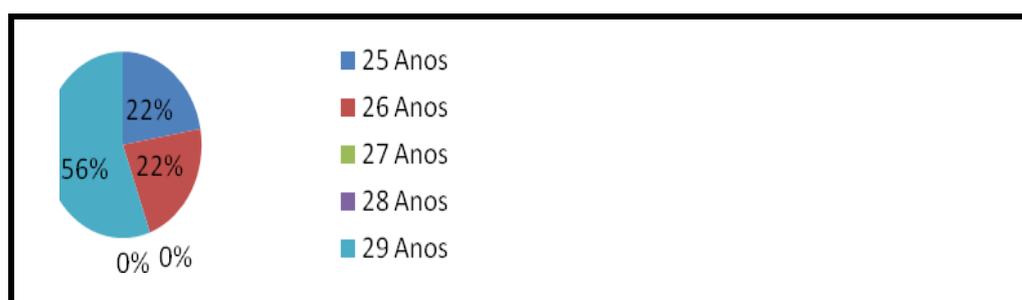
Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas da Polícia Militar de Mato Grosso.

Figura 02: Policiais militares transferidos para a reserva remunerada com o tempo de contribuição integral e proporcional nos últimos cinco anos.

Os dados apresentados acima demonstram que nos últimos cinco anos o número de policiais militares transferidos para a reserva remunerada proporcional foi maior do que aqueles que aguardaram completar o tempo integral.

Aplicamos um questionário a trinta policiais militares do sexo masculino integrantes da Guarda Patrimonial, destes, dez prestam serviço no fórum da capital e vinte na Procuradoria Geral de Justiça, todos transferidos para a reserva remunerada proporcional. O questionário possuía três questões, as quais explicitaremos a seguir.

A primeira questão perguntava com quantos anos de contribuição previdenciária o policial foi transferido para a reserva remunerada e teve como resultado os seguintes dados:



Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas da Polícia Militar de Mato Grosso.

Figura 03: Percentual do tempo de serviço com que os policiais militares são transferidos para a reserva remunerada com o tempo de contribuição proporcional.

Analisando os dados acima, constatamos que mais da metade da amostra entrevistada foi transferida para a reserva remunerada com 29 anos de serviço. Verificamos que os entrevistados foram transferidos para a reserva remunerada com 25, 26 ou 29 anos de contribuição, sendo que nenhum foi com 27 ou 28 anos de contribuição.

Os dados acima nos demonstram que o policial militar é transferido para a reserva remunerada proporcional assim que completa os requisitos mínimos, vinte cinco ou vinte seis anos contribuição previdenciária, querendo de imediato deixar a

instituição, ou quase completando o tempo integral, por almejar alcançar ainda mais uma promoção antes de ir para a reserva remunerada.

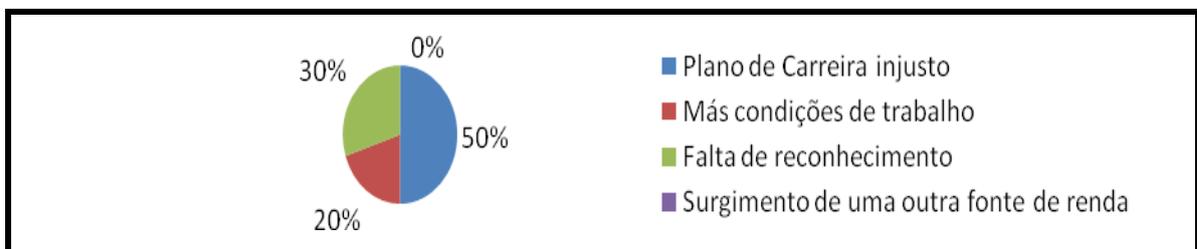
A segunda questão pedia para que fossem enumeradas de 1 a 4, conforme o grau de importância, da causa que motivou o entrevistado a requerer a sua transferência para a reserva remunerada proporcional sendo os quesitos: falta de um plano de carreira justo; más condições de trabalho; falta de reconhecimento do trabalho realizado pelo policial militar por parte da instituição, e por último o surgimento de uma outra fonte de renda (Guarda Patrimonial, bicos e etc.).



Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas da Polícia Militar de Mato Grosso.

Figura 04: Percentual assinalado como primeira opção que motivou o requerimento de transferência para a reserva remunerada com o tempo de serviço proporcional.

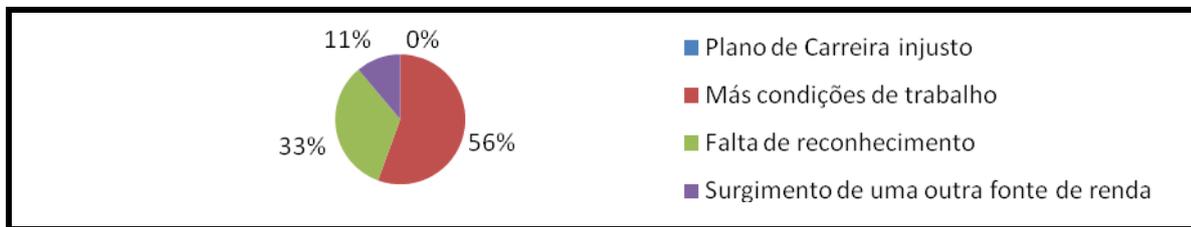
Constatamos através deste gráfico que mais da metade da amostra foi motivada a requerer a transferência para a reserva remunerada proporcional como primeira causa a existência de um plano de carreira injusto.



Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas da Polícia Militar de Mato Grosso.

Figura 05: Percentual assinalado como segunda opção que motivou o requerimento de transferência para a reserva remunerada com o tempo de serviço proporcional.

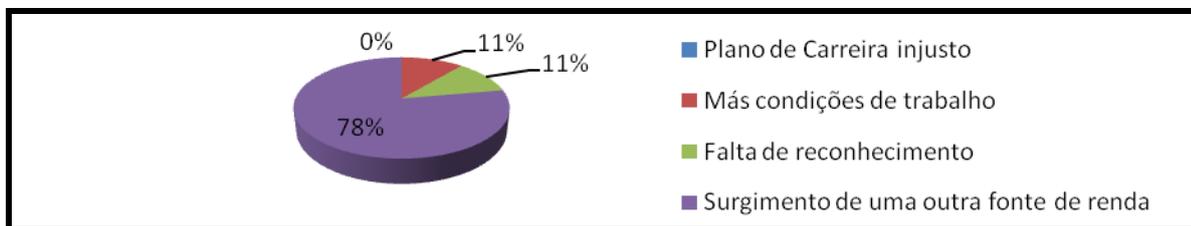
Ainda como a segunda opção, foi assinalada pela metade dos entrevistados que o fato motivador a sua transferência para a reserva remunerada proporcional é a existência de um plano de carreira injusto.



Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas da Polícia Militar de Mato Grosso.

Figura 06: Percentual assinalado como terceira opção que motivou o requerimento de transferência para a reserva remunerada com o tempo de serviço proporcional.

Como terceira opção que mais influenciou os policiais militares a requererem a transferência para a reserva remunerada proporcional estão as más condições de trabalho.



Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas da Polícia Militar de Mato Grosso.

Figura 07: Percentual assinalado como quarta opção que motivou o requerimento de transferência para a reserva remunerada com o tempo de serviço proporcional.

E por fim, a quarta opção motivadora foi o surgimento de outra fonte de renda, como por exemplo, a Guarda Patrimonial.

A partir dos quatro gráficos acima, visualizamos que um plano de carreira injusto aparece como a primeira e segunda opção como fator preponderante para que o policial militar requeira sua transferência para a reserva remunerada proporcional, enquanto que na sequência estão às más condições de trabalho, o surgimento de outra fonte de renda extra e a falta de reconhecimento respectivamente.

Evidente está a importância que é dada pelos policiais militares à existência de um plano de carreira que possibilite a ascensão funcional de forma planejada e justa, situação esta que se sobressaiu sobre as demais.

A terceira pergunta do questionário aplicado perguntava qual ou quais os tipos de benefícios o fariam permanecer por mais tempo trabalhando na instituição até completar os trinta anos de contribuição previdenciária dando como opções as seguintes assertivas: promoção à graduação/posto imediato ao completar trinta anos de contribuição previdenciária; e Orientação por parte da instituição para que o policial militar fosse preparado para ser transferido para reserva remunerada, com o objetivo de tirá-lo da ociosidade quando na reserva remunerada. As respostas vieram da seguinte forma:



Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas da Polícia Militar de Mato Grosso.

Figura 08: Percentual das opções assinaladas na terceira pergunta do questionário aplicado a policiais militares que foram transferidos para a reserva remunerada proporcional.

O resultado desta terceira questão demonstra que a grande maioria da amostra, 70%, caso tivesse a garantia de uma promoção à graduação imediata quando completasse o tempo integral de contribuição, não requereria a transferência para a reserva remunerada proporcional.

É importante salientar que tanto na segunda questão como na terceira havia espaços em aberto para que o entrevistado pudesse acrescentar alguma outra opção, caso não estivesse contemplada entre as opções existentes. De todos os questionários aplicados, houve somente uma sugestão na segunda questão dando como causa do

pedido de reserva remunerada proporcional o fato da instituição não lhe ter concedido o gozo de várias férias a que tinha direito.

Considerando que não houve sugestões de mais causas motivadoras para o requerimento de transferência para a reserva remunerada proporcional, podemos afirmar que as causas previstas na hipótese do presente trabalho estavam corretas, ou pelo menos não foram contestadas

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constatamos que a inexistência de um plano de carreira que possibilite progressão na carreira de forma justa, e previsível por parte do policial militar é a causa que mais o motiva a requerer a transferência para a reserva remunerada proporcional. Na sequência temos as más condições de trabalho, o surgimento de outra fonte de renda e por fim a falta de reconhecimento profissional.

A hipótese de que um plano de carreira injusto, más condições de trabalho, falta de reconhecimento profissional e o surgimento de outras fontes de renda são as principais causas motivadoras para que os policiais militares requeiram a transferência para reserva remunerada proporcional foi confirmada.

Concluimos ainda que a maioria dos policiais militares, caso fossem promovidos a uma graduação/posto imediata quando atingissem o tempo de contribuição previdenciária integral, 30 anos para homens e 25 anos para mulheres, não requereriam a transferência para a reserva remunerada proporcional por almejam uma promoção antes de encerrar a carreira profissional.

Compreendemos que se a Instituição promover concursos internos, ainda que para poucas vagas, mas de forma constante para os cursos de formação os policiais militares sentir-se-ão cada vez mais motivadas a permanecerem na instituição, uma vez que vislumbrarão a possibilidade de progredirem na carreira policial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARVALHO, Antônio Vieira de, e NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Editora Pioneira, 1999, p.235; 236.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos. Edição completa**. São Paulo. Editora Atlas S.A., 1998.

FRAGA, Cristina K. **Peculiaridades do Trabalho Policial Militar (PM)**. Disponível em: < <http://revistaseletronicas.pucrs.br/fo/ojs/index.php/fass/article/viewFile/1033/812> >. Acessado em 19 de jun. 2011.

KONDO, Yoshio. **Motivação Humana: um fator-chave para o gerenciamento**. Editado por Yoshio Kondo; tradução de Dario Ikuo Miyake, revisão técnica de Afonso Carlos Correa Fleury. São Paulo: Editora Gente, 1994.

MALSCHITZKY, Nancy. **A importância da orientação de carreira na empregabilidade**. Disponível em: < http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/IIseminario/organizacoes/organiacoes_16.pdf > Acessado em: 15 de jun. 2011.

MATO GROSSO (ESTADO). **Estatuto dos Militares Estaduais**. Lei Complementar n.º 231 de 15 de dezembro de 2005. Disponível em: <http://www.al.mt.gov.br/v2008/Raiz%20Estrutura/Leis/admin/ssl/ViewPrincipal2.asp?page=lc231.htm>. Acessado em 10 de jun. 2011.

MATO GROSSO (ESTADO). **Lei de promoção de Oficiais**. Lei n.º9.232 de 11 de março de 2010. Disponível em: < http://www.pm.mt.gov.br/Legislacao/MILITAR%20ESTADUAL/lei_9323.pdf >. Acessado em 10 de jun. 2011.

MATO GROSSO (ESTADO). **Regulamento Disciplinar Policial Militar (RDPMMT)**, aprovado pelo Decreto Estadual n.º 1.329 de 21 de abril de 1978. Disponível em: <http://www.pm.mt.gov.br/Legislacao/MILITAR%20ESTADUAL/24.pdf>. Acessado em 20 de jun. 2011.