

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
PUC/SP  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO**

**COORDENADORIA GERAL DE ESPECIALIZAÇÃO,  
APERFEIÇOAMENTO E EXTENSÃO – COGEAE**

**PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS – GRADUADOS: LATO SENSU  
(ESPECIALIZAÇÃO) POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO EM  
SEGURANÇA PÚBLICA – Parceria com o Ministério da Justiça, por  
intermédio da Secretaria de Segurança Pública - SENASP**

**SIDINEI ALBERTO DOS SANTOS**

**A AUSÊNCIA DE INVESTIGAÇÃO SOCIAL NO PROCESSO DE  
ADMISSÃO DE GUARDAS CÍVIS DA CIDADE DE SÃO PAULO**

**São Paulo  
2011**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO**

**PUC/SP  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO**

**COORDENADORIA GERAL DE ESPECIALIZAÇÃO,  
APERFEIÇOAMENTO E EXTENSÃO - COGEAE**

**PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS – GRADUADOS: LATO SENSU  
(ESPECIALIZAÇÃO) POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO EM  
SEGURANÇA PÚBLICA – Parceria com o Ministério da Justiça, por  
intermédio da Secretaria de Segurança Pública - SENASP**

**SIDINEI ALBERTO DOS SANTOS**

**A AUSÊNCIA DE INVESTIGAÇÃO SOCIAL NO PROCESSO DE  
ADMISSÃO DE GUARDAS CIVIS DA CIDADE DE SÃO PAULO**

**Projeto de Pesquisa apresentado como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA no Programa de Estudos Pós – Graduação: Lato Sensu (Especialização) Políticas Públicas e Gestão em Segurança Pública, em parceria com o Ministério da Justiça, por intermédio da Secretaria de Segurança Pública – SENASP, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, Faculdade de Educação, Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão – COGEAE.**

**Orientadora: Prof<sup>a</sup>.Dr<sup>a</sup>. Madalena Peixoto Guasco**

**São Paulo  
2011**

## AGRADECIMENTOS

A Deus, por me permitir a vida e o desenvolvimento de minhas potencialidades.

A meus pais, pelo carinho, amor e dedicação com que me criaram e, hoje ainda me orientam, possibilitando que eu me tornasse um ser humano digno e temente a lei de Deus e respeitador das leis dos homens.

À minha esposa, pelo amor e compreensão da ausência em prol da minha formação.

À PUC/SP, a todo o seu quadro de colaboradores, que nos deram a oportunidade, nos ouviram, nos ensinaram e nos orientaram.

A Senasp, por esta iniciativa, sem qual esse realização ficaria distante.

Aos colegas de curso, com os quais convivi e aprendi, aos colegas de trabalho, que de alguma forma contribuíram para que eu pudesse fazer parte desse seleto grupo de especialistas em segurança pública.

“Nada é mais iminente que o impossível, e o que é sempre necessário prever, é o imprevisto.”

Vitor Hugo

## **RESUMO**

O presente trabalho teve como objeto de estudo a ausência de investigação social, como pré-requisito para o ingresso na carreira de guarda civil na cidade de São Paulo, para este estudo utilizamos como exemplo o edital do último concurso, realizado no ano de 2004.

O objetivo deste estudo foi demonstrar que a falta desse quesito, contribui para o ingresso de profissionais sem a idoneidade moral e perfil necessário para o desenvolvimento dos trabalhos pertinentes a função policial.

Neste trabalho traçamos um plano geral sobre a guarda civil e sua inserção no capítulo de segurança da constituição federal (art. 144, § 8º), foram apresentados dados históricos da guarda civil de São Paulo, com breve explanação sobre o organograma da secretaria municipal de segurança urbana, em cuja estrutura está a guarda civil, o centro de formação de segurança urbana e a Corregedoria Geral da GCM, órgãos estes, de grande relevância para o desenvolvimento desse estudo.

Apresentamos a título de comparação edital de outras instituições policiais, de modo a demonstrar a importância da investigação social como requisito de ingresso, traçando um paralelo com a realidade atual da GCM/SP.

**PALAVRAS - CHAVE:** Guarda Civil, Formação, Investigação Social.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	07
<b>CAPÍTULO I - GUARDAS CIVIS – RESSURGIMENTO DE VALORES DEMOCRÁTICOS ATRAVÉS DAS GUARDAS MUNICIPAIS</b>	
1.1 Guarda municipal – suporte legal.....	09
1.2 GCM/SP - breve histórico.....	11
<b>CAPÍTULO II - CENTRO DE FORMAÇÃO (CFSU)</b>	
2.1 Formação - aspectos gerais.....	18
2.1 Teoria do currículo.....	22
2.2 Grade curricular GCM/SP .....	24
2.3 Grade curricular proposta pela Senasp .....	26
2.4 Considerações entre os currículos apresentados .....	28
<b>CAPÍTULO III – ORGÃO DE CONTROLE INTERNO</b>	
3.1 Corregedoria.....	29
3.2 Organograma.....	29
3.3 Competências.....	30
<b>CAPÍTULO IV - A ADMISSÃO DO GUARDA CIVIL</b>	
4.1 Processo seletivo.....	34
4.1 Investigação social.....	38
4.2 Outros editais	
4.2.1 <i>Investigador de polícia do estado de São Paulo</i> .....	40
4.2.2 <i>Polícia Militar do estado de São Paulo</i> .....	41
4.2.3 <i>Guarda Municipal de São Bernardo do Campo</i> .....	46
4.3 Itens relevantes para uma investigação social.....	49
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55

## INTRODUÇÃO

Época de transição do executivo municipal, durante três meses cursei o Departamento de Ensino (atual Centro de Formação em Segurança Urbana - CFSU), formado aguardei por meses, quando finalmente ingressei, uniformizado e armado, enfim um guarda “pronto”, por dois anos trabalhei no serviço operacional, na Inspeção Regional da Lapa (inspetoria é a denominação utilizada para identificar as unidades operacionais da GCM).

No ano de 2002, com a edição da Lei nº 13.396, de 26 de julho de 2002, foi criada a SMSU (Secretaria Municipal de Segurança Urbana), e o então Departamento de Assuntos Internos - DAI (órgão Corregedor) foi extinto, surgindo em seu lugar a Corregedoria Geral, local para onde, após entrevista, fui admitido, começando então naquele momento, embora sem que eu soubesse à época, o meu interesse no tema que procurei desenvolver neste trabalho.

Trabalhando em diversos setores, principalmente com averiguação preliminar e sindicância administrativa, tive a oportunidade de ter contatos com os mais diversos tipos de irregularidades disciplinares e pude perceber que várias irregularidades estavam ligadas ao cometimento de crimes pelos servidores, não se tratando apenas de irregularidades administrativas, culminando em alguns casos, inclusive com a prisão dos servidores.

Pude perceber que vários servidores, alguns em curto período após ter passado pela formação, outros já com algum tempo de serviço, incidiam em transgressão disciplinar, desde a mais leve até aquela que ensejavam a exoneração, servidores envolvidos com falsificação de documentos, crimes e infrações administrativas diversas.

Após analisar intimamente quais fatores poderiam estar contribuindo para esse evento, conversando com meus pares e superiores, formei convicção que embora não pudesse delinear com clareza a motivação que levaria tais servidores a incorrerem nas transgressões supracitadas, tal fato era merecedor de um estudo mais apurado, eis que, surgiu a oportunidade de realizar este curso de

especialização e deste modo contextualizar meus pensamentos e observações sobre o assunto, através dessa monografia.

Percebe-se que, a sociedade vive um clima de insegurança latente, sendo certo que a guarda civil presta um serviço relevante em razão de sua ostensividade, pois é uma instituição armada e uniformizada, e a vista da sociedade, que não tem uma noção exata das competências da GCM, esta tem suas atribuições confundidas com as da policia militar, o que dá à Guarda Civil uma grande visibilidade no cenário social, motivo pelo qual há de se ter cuidados extras na seleção dos candidatos que almejam o ingresso à corporação.

Embora conste no Edital do ano de 2004, a ausência de antecedentes criminais como parte dos requisitos mínimos para o ingresso, esta condição difere da investigação social, pois nesta, são averiguados vários fatores relacionados com a convivência do candidato em sociedade, trabalho e em ambiente escolar, que apontem vícios e/ou desvios de conduta, que de alguma forma possam não indicá-lo como apto para a função pública.

Considerando-se o investimento elevado para o ingresso e formação de um servidor da guarda civil, quando um servidor é demitido ou não realiza bem o seu trabalho acarreta um custo financeiro e social, frustrando a expectativa da sociedade.

È nesse sentido que oriento meu trabalho, para que fique evidenciado quais são os fatores que contribuem para esse quadro, podendo deste modo, direcionar esforços para sanar este situação, otimizando o serviço oferecido á população.

## **CAPÍTULO I**

## **GUARDAS CIVIS – RESSURGIMENTO DE VALORES DEMOCRÁTICOS ATRAVÉS DAS GUARDAS MUNICIPAIS**

### **1.1 Guarda Municipal – suporte legal**

No ano de 1926 com a edição da lei 2.141 em 22 de outubro, foi criada a Guarda Civil de São Paulo, tendo por base o policiamento ostensivo uniformizado, sem ligação com a então Força Pública, esta de caráter militar. Deste modo, com a edição da LEI 2.141 de 22 de outubro de 1926, surgiu a Guarda Civil de São Paulo, com um efetivo uniformizado de mil homens, tendo como modelo o policiamento de Londres, com o foco orientado à prevenção.

Apesar da relevância da Guarda Civil, em decorrência de fatores políticos (o governo a partir do golpe militar de 1964, visava o controle das corporações policiais), a mesma se fundiu com a Força Pública, por força do Decreto Lei nº 217/70, originando a Polícia Militar do Estado de São Paulo.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, no capítulo III, artigo 144, § 8º, foram criados novos dispositivos que facultavam aos municípios a criação de suas Guardas Municipais, para proteção dos seus bens, serviços e instalações.

As guardas municipais(1) têm previsão legal na Constituição Federal, artigo 144, distinguindo-se das demais polícias, pois embora seja uma corporação armada e uniformizada, tem competência legal para atuação apenas no âmbito municipal, para proteção dos seus bens, serviços e instalações, embora não seja policial, na essência do termo, tem garantido o seu poder de polícia, dentre as suas atribuições,

(1)A mudança de regime autoritário para democrático, amparava uma instituição policial que tivesse os moldes dos princípios norteadores, convivência democrática e não sob intervenção do estado atividade social, convivência pacífica da sociedade e não instituição voltada para manter o interesse do estado.

conforme estabelece o Código Tributário Nacional:

**Art. 78.** Considera-se poder de polícia atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade, regula a prática de ato ou a abstenção de fato, em razão de interesse público concernente à segurança, à higiene, à ordem, aos costumes, à disciplina da produção e do mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranqüilidade pública ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais ou coletivos. **(Redação dada pelo Ato Complementar nº 31, de 28.12.1966)**

Parágrafo único. Considera-se regular o exercício do poder de polícia quando desempenhado pelo órgão competente nos limites da lei aplicável, com observância do processo legal e, tratando-se de atividade que a lei tenha como discricionária, sem abuso ou desvio de poder.

Ainda que, com finalidade constitucional restrita, há o reconhecimento de sua necessidade e pode ser utilizada em outras áreas, conforme bem anotou Raphael Augusto Sofiati de Queiroz,(1999) assessor jurídico da Guarda Municipal do Rio de Janeiro, formado pela Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro (EMERJ): “...Parece óbvio que o Município se faz presente na área de segurança pública através da Guarda Municipal, e melhorar os serviços inclui também investir no serviço de segurança”. (QUEIROZ, 1999)

Precipuaente, seu poder de polícia restringe-se a atuação nessas condições, contudo, sua ação se faz presente também em outras situações de flagrante delito ou ameaça à ordem ou à vida, com amparo legal, pois há disposição legal que assim o permite , **"qualquer do povo poderá e as autoridades policiais e seus agentes deverão prender quem quer que seja encontrado em flagrante delito"** (artigo 301, do Código de Processo Penal).

Fazendo referência a **Paulo Tadeu Rodrigues Rosa (2007)**

“A afirmação no sentido de que a população é o maior patrimônio do Município não legitima a guarda municipal a

exercer funções de polícia ostensiva, que é privativa das polícias militares. Mas a prisão levada a efeito pelos guardas municipais não poderá ser considerada ilegal, pois se qualquer do povo poderá e a autoridade deverá, os guardas municipais não praticam nenhuma ilegalidade ao prenderem um cidadão que se encontre em situação de flagrante delito na forma do Código de Processo Penal .” (pg. 1)

É importante situar a Guarda Civil, dentro do cenário da segurança pública, pois muito se tem questionado quanto as suas competências, é necessário a compreensão da extensão do termo “poder de polícia”, para que os guardas civis exerçam o trabalho policial de fato e de direito, o que demonstramos é que qualquer discussão no sentido contrário é infrutífera e caminha na contramão das necessidades da sociedade.

É necessária a desmistificação da Guarda Civil, quebrar a falsa idéia que os integrantes da corporação são guardas patrimoniais, puro engano, como demonstrado acima, não só podem como devem contribuir com a segurança pública.

## **1.2 BREVE HISTÓRICO DA GUARDA CIVIL METROPOLITANA**

Com a ascensão do Jânio quadros, por sufrágio popular, a prefeito dessa metrópole que é São Paulo, renasce o ideal da Guarda Civil, contudo, desta vez, apenas em âmbito municipal, tendo suas atribuições restringidas a esse domínio, conforme fora previsto na carta magna de 1988, em seu artigo 144, dedicado a segurança pública.

Ainda incipiente, a Guarda Civil Metropolitana, contava com apenas 150 integrantes, em sua maioria oriunda das forças armadas, inclusive tendo como um dos seus primeiros comandantes, um coronel da reserva do exército brasileiro, possuindo desta forma, apesar de não ser uma corporação militar, uma estética que se assemelha à militar.

Em seus primórdios, a estrutura da Guarda Civil era precária e deficiente, havendo grande dificuldade em prover os recursos, tais como viaturas, equipamentos, armamentos e mesmo local para formação adequada, entretanto tais barreiras foram

superadas e, decorridos 25 anos de sua criação, hoje conta com uma secretaria própria, corregedoria e ouvidoria, além de dotação orçamentária própria.

A Guarda Civil Metropolitana de São Paulo, tem um histórico recente, apenas vinte e cinco anos desde sua criação em 15 de setembro de 1986, por força da Lei nº 10.115, pelo então prefeito Jânio da Silva Quadros, sob a inspiração da antiga Guarda Civil do Estado de São Paulo. Conta atualmente com diversos departamentos, os quais seguem demonstrados no organograma integrante deste, com Comandante de carreira e subordinação direta ao secretário de segurança municipal, conforme dispõe a lei de criação da SMSU Lei nº 13.396/02.

Tem como princípios basilares a hierarquia e disciplina e apesar de seus agentes serem servidores municipais e, portanto sob a égide do estatuto dos servidores municipais da cidade de São Paulo, em razão da tipicidade de suas atribuições, submete-se a um regulamento disciplinar próprio (Lei 13.530/03 de 14 de março de 2003), o qual regula a conduta de seus integrantes.

O ingresso na carreira, a partir de sua reestruturação em 2004 pela Lei nº 13.768/04, se dá por concurso público, realizado por órgão externo e após aprovação nas etapas do certame, ocorre a nomeação como aluno GCM, primeiro degrau da carreira, submetido ao curso de formação, caso aprovado, passará a GCM 3ª Classe, sendo que durante três anos, incluso o período de firmação, estará sob prova da administração, também denominado período de estágio probatório, submetendo-se ao término deste à Comissão interdisciplinar de avaliação do estágio probatório, podendo resultar na confirmação de seu vínculo, adquirindo-se a estabilidade no serviço público e ascensão ao cargo de GCM 2ª Classe ou poderá ser mal avaliado, mostrando sua inaptidão para o cargo, o que acarretará a instauração de procedimento especial de exoneração em estágio probatório.

Voltada por força de lei, para a proteção de bens, serviços e instalações, a guarda civil ao longo do tempo, foi criando personalidade própria.

Os gestores que estiveram à frente da corporação fizeram firmar a convicção de que o fator humano é o principal bem da municipalidade e com a finalidade de dar

seqüência a esta orientação, foram criados vários departamentos e programas cujo objetivo é segurar que a segurança seja de fato sentida pelos munícipes.

Quando da sua criação a guarda civil tinha a seguinte estrutura hierárquica:

Guarda Civil Metropolitano; Classe Especial; Classe Distinta; Segundo Inspetor; Primeiro Inspetor, Inspetor Chefe de Agrupamento e Inspetor Chefe Superintendente (estes dois últimos cargos de confiança, portanto comissionados).

Com as reestruturações ocorridas, através das Leis Municipais nº 11.715/1995 e 13.768/2004, a Guarda Civil, passou a situação exposta no quadro 01.

Quadro 01 – efetivo da GCM distribuído por funções.

<b>CARGO</b>	<b>Masc</b>	<b>Fem</b>	<b>Qtde</b>
<b>INSPETOR REGIONAL</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>21</b>
<b>INSPETOR</b>	<b>225</b>	<b>91</b>	<b>316</b>
<b>CLASSE DISTINTA</b>	<b>198</b>	<b>48</b>	<b>246</b>
<b>GCM 1 CLASSE</b>	<b>1310</b>	<b>89</b>	<b>1399</b>
<b>GCM 2 CLASSE</b>	<b>2283</b>	<b>1123</b>	<b>3406</b>
<b>GCM 3 CLASSE</b>	<b>747</b>	<b>422</b>	<b>1169</b>
<b>2º Inspetor (LEI 11.715)</b>	<b>01</b>	<b>02</b>	<b>03</b>
<b>Classe Distinta (LEI 11.715)</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>01</b>
<b>GCM (LEI 11.715)</b>	<b>51</b>	<b>12</b>	<b>63</b>
<b>Total Geral</b>	<b>4834</b>	<b>1791</b>	<b>6625</b>

Fonte DTRH/SMSU ago/2010

### **Lei 13.396/02 – criação da SMSU**

Com a assunção da prefeita Marta Suplicy, foi promulgada em 2002, a lei de criação da Secretaria Municipal de Segurança Urbana, desvinculando a Guarda Civil metropolitana da secretaria de Governo Municipal e o mais importante, com uma dotação orçamentária própria que permitiu aumentar os investimentos na GCM e nas ações de segurança urbana.

“MARTA SUPPLY, Prefeita do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, promulgou em 17 de julho de 2002 a seguinte lei, decretou e eu promulgo a seguinte lei:

Art. 1º - Fica criada a Secretaria Municipal de Segurança Urbana - SMSU.

Parágrafo Único - Entende-se por segurança urbana a atuação dos órgãos públicos municipais de forma articulada, priorizando nas políticas públicas urbanas a prevenção à violência.

Art. 2º - À Secretaria Municipal de Segurança Urbana incumbe:

I - estabelecer as políticas, diretrizes e programas de segurança urbana no Município de São Paulo;

II - executar, através de seus órgãos, as políticas públicas de interesse da pasta, coordenando e gerenciando a integração com as políticas sociais do Município que, direta ou indiretamente, interfiram nos assuntos de segurança urbana da cidade;

III - estabelecer relação com os órgãos de segurança estaduais e federais, visando ação integrada no Município de São Paulo, inclusive com planejamento e integração das comunicações;

IV - coordenar as atividades da Assistência Militar do Gabinete da Prefeita

V - estabelecer, em conjunto com a Secretaria Municipal de Transportes, mediante convênio firmado com os órgãos de segurança estadual, as diretrizes, o gerenciamento e as prioridades de policiamento, controle e fiscalização do trânsito;

VI - propor prioridades nas ações de policiamento investigativo, preventivo e ostensivo realizadas pelos órgãos de segurança pública que atuam no Município de São Paulo, por meio de intercâmbio permanente de informações e gerenciamento;

VII - estabelecer ações, convênios e parcerias, quando necessário, com as entidades nacionais ou estrangeiras que exerçam atividades destinadas a estudos e pesquisa de interesse da segurança urbana;

VIII - contribuir para a prevenção e a diminuição da violência e da criminalidade, promovendo a mediação de conflitos e o respeito aos direitos fundamentais dos cidadãos;

IX - valer-se de dados estatísticos das polícias estaduais para o estabelecimento de prioridades das ações de segurança urbana municipal;

X - implantar postos fixos da Guarda Civil Metropolitana em pontos estratégicos de acordo com o interesse da segurança urbana;

XI - planejar, fixar diretrizes, coordenar e executar a fiscalização e o policiamento de trânsito de competência do Município, nos termos da legislação em vigor;

XII - promover parcerias com instituições voltadas às áreas de serviço social e psicologia visando trabalho com a Guarda Civil Metropolitana em seus postos fixos, buscando soluções de pequenos conflitos sociais que, por sua natureza, possam dar origem à violência e criminalidade;

XIII - receber através de serviço disque-denúncia denúncias de vandalismo praticado contra os equipamentos públicos municipais.

Art. 3º - A Secretaria Municipal de Segurança Urbana tem a seguinte estrutura básica:

I - Gabinete do Secretário, com:

- a) Chefia de Gabinete;
- b) Assessoria Jurídica;
- c) Assessoria Técnica;
- d) Assessoria Técnica de Projetos Especiais;
- e) Assessoria de Imprensa e Comunicação.

II - Coordenadoria Geral de Administração e Finanças, com:

- a) Divisão Técnica de Recursos Humanos;
- b) Divisão Técnica de Saúde;
- c) Divisão Técnica de Administração Geral;
- d) Divisão Técnica de Orçamento e Finanças;
- e) Divisão Técnica de Acompanhamento da Execução Orçamentária;
- f) Divisão Técnica de Suprimentos.

III - Guarda Civil Metropolitana;

IV - Centro de Formação em Segurança Urbana;

V - Corregedoria Geral da Guarda Civil Metropolitana, com:

a) Divisão Técnica de Prevenção, Correções e Informações Funcionais Disciplinares;

b) Divisão Técnica de Sindicâncias Administrativas;

c) Divisão Técnica de Processos Administrativos Disciplinares.

VI - Conselho Interdisciplinar Consultivo;

VII - Coordenadoria Geral do Programa das Comissões Cíveis Comunitárias.

Art. 4º - Fica transferida para a Secretaria Municipal de Segurança Urbana a Guarda Civil Metropolitana, criada pela [Lei nº 10.115](#), de 15 de setembro de 1986, com seus recursos humanos, patrimoniais, orçamentários e veículos administrativos e operacionais de policiamento, inclusive os recursos que, pertinentes ao referido órgão, estão alocados nas dotações do Gabinete da Secretaria do Governo Municipal - SGM.

Parágrafo Único - A Guarda Civil Metropolitana, subordinada à Secretaria Municipal de Segurança Urbana, é o principal órgão de execução da política municipal de segurança urbana.”

Quando se fala em segurança pública, geralmente pensamos em polícia, entretanto, segurança é um conceito muito mais amplo, é a atuação integrada de todos os órgãos do Estado, planejando e executando políticas públicas com a finalidade de prevenir a violência.

No quesito segurança, não havia no município de São Paulo, uma ação efetiva, ocorriam pequenas intervenções pontuais por intermédio da Guarda Civil e o financiamento das polícias, através de cessão de espaços públicos e equipamentos.

Com o advento da Secretaria Municipal de Segurança Urbana, procurou-se um novo modelo de segurança, a gestão desse modelo passou a ser responsabilidade de um corpo técnico e especializado. Inovou-se quando o município buscou parceria com as esferas federal e estadual, , convênios permitiram a capacitação dos profissionais, assim como a aquisição de equipamentos.

Com essa mudança no foco da segurança, os profissionais da guarda civil estão sendo capacitados para compreender as causas da violência e buscar soluções para prevenir essas mazelas.

Esse é o efeito positivo de uma secretaria própria para a segurança municipal, com dotação orçamentária e estrutura capaz de atender a demanda da sociedade em relação a insegurança.

Feito esse preâmbulo, apresentando trechos da lei pertinente a esse trabalho, vamos destacar nos capítulos seguintes, dois setores de extrema importância para os nossos estudos, que são o Centro de Formação em Segurança Urbana e Corregedoria da Guarda Civil.

O primeiro criado para formar e qualificar o GCM, dando suportes técnico, prático e teórico para que desenvolvam suas funções de modo eficaz e eficiente; o segundo, criado para identificar e corrigir eventuais desvios de conduta desses servidores, tudo isso com o escopo de fortalecer o binômio que é a base institucional da corporação, qual seja a hierarquia e a disciplina.

## **CAPITULO II - CENTRO DE FORMAÇÃO EM SEGURANÇA URBANA**

A criação da SMSU (Secretaria Municipal de Segurança Urbana) através da lei nº 13.396, de 26 de julho de 2002, trouxe em seu artigo 15 a criação do CFSU (Centro de Formação em Segurança Urbana), conforme já anteriormente descrito:

Anterior ao surgimento do CFSU, a missão de formar os GCMS (Guardas Civis Metropolitanos) era desempenhada pelo Departamento de Ensino e Pesquisa (DEP), mantida nas mesmas instalações onde atualmente se processa a formação do conhecimento técnico policial do GCM.

Competências legais CFSU de acordo com a **Lei 13.396/02 – criação da SMSU:**

“Art. 15 - O Centro de Formação em Segurança Urbana constitui-se na ampliação do Departamento de Ensino e Pesquisa da Guarda Civil Metropolitana e tem a finalidade de formar, capacitar e promover o aprimoramento dos integrantes do Quadro dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana, bem como dos servidores municipais que atuam em instituições e programas relacionados à segurança urbana, tendo como princípio que a função da Guarda Civil Metropolitana é preventiva, comunitária e de promoção dos direitos humanos fundamentais.

Parágrafo Único - O Centro de Formação em Segurança Urbana contará em seu quadro diretivo com pelo menos um Inspetor da Guarda Civil Metropolitana, portador de diploma de nível superior.” (pg. 9)

## **2.1 Formação – aspectos gerais**

É importante destacar que os alunos que ingressam ao CFSU, por requisito no edital têm no mínimo o ensino médio completo, com não raras aparições de formações superiores em áreas diversas e até mesmo pós-graduações.

Evidenciando que os alunos possuem uma carga de experiência diversificada, cada um com sua formação, com seus dogmas, com suas expectativas, seus paradigmas, portanto, é preciso lhes apresentar um mundo novo, não só é preciso, como é esse o papel ao qual o CFSU com sua estrutura se presta, onde cada um tenha seus

conhecimentos respeitados, mas que saibam adquirir os novos saberes que conduzirão sua vida profissional, dentro das diretrizes da corporação.

A formação é entendida na GCM como um processo de aquisição e de reconstrução de saberes necessários à intervenção social e como uma oportunidade para repensar a própria postura ética e política.

A formação deve ainda possibilitar a análise e o aprimoramento da prática, como um espaço para partilhar e debater abordagens diferentes, e ocasião privilegiada para gerar questões. (Matriz Curricular Senasp/2006).

O processo de formação não se esgota ao término do curso inicial, prossegue com treinamentos, especializações, capacitação e cursos relacionados a sua atividade fim, durante toda a sua vida profissional.

Com o mundo globalizado e diante da imensa desproporcionalidade na distribuição de renda e riquezas, houve um aumento abrupto na criminalidade, com a escola do crime formando “profissionais” cada vez mais preparados para sua prática criminosa.

E como contra ponto, a formação do operador de segurança passou a ser o “fiel da balança”, o diferencial que torna o policial apto para se antecipar as práticas delitivas e na impossibilidade de prevenção, apto para o correto combate.

Um olhar mais focado ao currículo dos cursos de formação e ao perfil do candidato por ocasião do ingresso na corporação é o âmago dessa pesquisa, sendo que a questão do perfil é altamente relevante, vez que a questão do crime e violência origina-se não apenas do lado da sociedade, mas também pela ação de quem deveria promover a segurança, posto que, com suas condutas irregulares e sedução pelo lado marginal, freqüentemente colocam em risco a missão do Estado, a manutenção da paz e ordem social.

Por vezes vemos nos meios de comunicação em massa, principalmente jornais televisivos que vendem a violência como seu produto principal, notícias sobre a ação

da guarda civil, com grande destaque para as ações abusivas, excessivas ou dúbias quanto a sua legalidade.

Exatamente por não coadunarmos com esta forma de atuação é que defendemos a existência de mecanismos de controle principalmente no que diz respeito a atos de corrupção, disparo de arma e fogo e uso excessivo da força.

Em razão desses desvios, a formação e a investigação social quando do processo de admissão se sobressaem como itens extremamente importantes.

Vale lembrar ainda, que tão importante quanto capacitar os novos, é trazer o guarda experiente para o CFSU e apresentar-lhe as novas tecnologias, os novos saberes, posto que, por vezes, o servidor se forma e não mais retorna ao Centro de Formação, ficando defasado em relação ao conhecimento que está sendo transmitido aos novos Guardas.

E em decorrência dessa formação deficitária, o policial busca saberes em sua prática profissional e os adequa a sua realidade, sendo tal prática condenável, pois nem sempre as ações baseadas em sua experiência encontram respaldo legal, citemos como exemplo, o uso de algemas, embora seja usada de forma indiscriminada por guardas experientes, foram traçadas diretrizes que regulam o seu uso (Súmula Vinculante nº 11 – Supremo Tribunal Federal), tal situação às vezes seja válida, em grande parte caminha na contramão do ordenamento legal.

Outro ponto importante a ser considerado, em relação ao profissional já experiente, é o natural menosprezo as ações formativas, não raro quando os novos guardas chegam às unidades, são recepcionados com o velho jargão: “o Centro de Formação é o país das maravilhas, esqueçam tudo o que aprenderam que aqui a realidade é outra”.

Diante deste tipo de comportamento, é necessário que se trabalhe no sentido de quebrar este tipo de paradigma de rejeição do que é novo, desta forma é importante a implementação de cursos de aprimoramento, aperfeiçoamento, reciclagem, seja lá

qual for a denominação utilizada, o primordial é que haja a compreensão da necessidade de ruptura do conservadorismo.

A polícia moderna tem como característica a prevenção criminal e não mais, como era regra, simplesmente o combate ao crime.

O grande avanço da cultura policial se deu através do entendimento que a melhor política de segurança se dá através da prevenção, sendo este o meio mais eficaz.

Uma política de prevenção, aliada a implantação de políticas públicas em outras áreas de interesse, torna o trabalho de segurança menos danoso a sociedade, colocando a polícia reativa em segundo plano colocando em destaque, a polícia proativa.

Neste sentido deve ser orientada a formação dos GCMS de São Paulo, estabelecendo um currículo que contemple as necessidades da Cidade e de sua população.

Como a segurança é a menina dos olhos e também o calcanhar de Aquiles de todo o governo, há certa resistência em se manter os policiais dentro dos centros de formação, mesmo reconhecendo que essa formação e aperfeiçoamento são cruciais para a constituição do bom policial, deste modo, é necessário que seja feito um trabalho logístico para alocação dos recursos humanos, de forma a disponibilizar de forma programada, o efetivo policial para qualificação.

Com vistas a dar uma base curricular para as policias, a Secretaria Nacional de Segurança Pública, elaborou em 2004 a Matriz Curricular Nacional – MCN, como um referencial teórico-metodológica para orientar o planejamento e avaliação das atividades formativas dos profissionais e órgãos de área de segurança pública.

Nesse mesmo sentido desenvolveu A Matriz Curricular Nacional para a Formação das Guardas Municipais, a qual segundo a própria Senasp (2004): “ tem por objetivo enfatizar a atuação das Guardas Municipais na prevenção da violência e criminalidade, destacando o papel dos Municípios no SUSP, assim como estabelecer diretrizes e princípios que norteiem a atuação das Guardas Municipais

existentes nas diversas regiões do país, respeitando e considerando as especificidades regionais. Para a elaboração deste documento foram utilizadas todas as referências de atuação das Guardas Municipais existentes no país, sendo também convidados representantes de diferentes instituições que atuam como gestores municipais. Como fim principal, busca-se, com esta iniciativa, o fortalecimento da cidadania e a construção de um forte relacionamento entre os profissionais da Guarda Municipal e a sociedade, baseado no respeito, na confiança e no compromisso com a paz.”(pg. 3)

Enfatizando a importância da formação e o tempo a SENASP criou uma escola virtual que possibilita aos policiais um treinamento contínuo com as competências necessárias ao desenvolvimento de seu labor, através de cursos EAD, bem como credenciou instituições de ensino através da RENAESP para formar especialistas em segurança, sendo que em São Paulo, todas as turmas destes cursos tiveram alunos guardas civis.

## **2. 2 Teoria do currículo**

A análise do currículo no curso de formação de guardas é primordial, posto que, é necessário alinhar as matérias da grade curricular com o contexto social contemporâneo de modo a coordenar a capacitação e a distribuição de saberes de acordo com as competências pretendidas. Todo currículo e sua grade de disciplinas deve ser construído tendo como parâmetro o contexto social contemporâneo de modo a coordenar a capacitação e a distribuição de saberes de acordo com as competências pretendidas

O aluno GCM passa por uma mudança em seu “*status quo*”, de somente cumpridor da lei, passa também a ser agente do Estado, encarregado de fiscalizar o efetivo cumprimento das leis, por isso há a necessidade de se trabalhar o currículo no sentido de verificar se ele encontra-se de acordo com as novas exigências.

O termo “currículo” assume vários significados, a depender do contexto pedagógico em que é utilizado. Pode significar o conjunto das disciplinas de um curso, como no

caso da definição adotada historicamente pelo Ministério da Educação, ou designar o conjunto de conteúdos programáticos.

Conforme orientação do documento ministerial vigente sobre os Parâmetros Curriculares Nacionais, currículo significa a expressão de princípios e metas do projeto educativo que deve ser flexível à promoção de debates e re-elaborações em sala de aula, a partir da interação entre os sujeitos do processo educativo. (Matriz Curricular Senasp/2006)

Segundo John Kerr, (1968) currículo é “toda a aprendizagem planejada e guiada pela escola, seja ela ministrada em grupos ou individualmente, dentro ou fora da escola” ( p. 16).

Segundo a Universidade Aberta em um dos seus cursos sobre currículo, diz que: “O currículo é o oferecimento de conhecimento, habilidades e atitudes socialmente valorizados e postos à disposição dos estudantes, através de uma variedade de arranjos, durante o tempo em que eles estão na escola, na faculdade ou na universidade” (Universidade Aberta, Curso E283, Unidade 1, 2.2).

Paul Hirst,(1969) Afirma que “O termo currículo, a julgar por sua derivação, parece aplicar-se com mais propriedade ao programa de atividades, ao curso que os alunos fazem na escola” ( p. 143).

Para o desenvolvimento do currículo no sentido dele refletir as exigências advindas das novas tecnologias, Apple (1991) salienta

“A nova tecnologia não é apenas um aparato de máquinas e o seu conseqüente software. Representa uma forma de pensamento que orienta a pessoa a abordar o mundo de uma forma particular. Os computadores envolvem formas de pensamento que ao abrigo das atuais condições educacionais são essencialmente técnicas. Quanto mais a nova tecnologia transforma e modela a sala de aulas à sua própria imagem, mais a lógica técnica se substituirá à compreensão política crítica e ética. O discurso na sala de aulas centrar-se-á mais na técnica e menos na substancia (p., 75.)

Por todas as considerações acima, fica claro que o currículo não pode ser estático, vez que a educação é dinâmica, daí a flexibilidade citada na Matriz curricular do Senasp, essa necessidade surge diante da velocidade com a qual a realidade se transforma e quem trata com segurança pública deve andar “pari passu”, com as novas informações, tecnologias, novas estratégias criminosas, com tudo o que se inova, a fim de atualizar o currículo.

Para dar seqüência ao trabalho, trataremos como elemento para posterior reflexão a atual grade curricular da GCM/SP, em vigor no Centro de Formação em Segurança Urbana desde 11/02/2010.

## 2.2 Curso de formação específico de capacitação para guarda civil metropolitano 3ª classe

### ESTRUTURA CURRICULAR:

<b>Matéria 01 – Conhecimento Institucional I</b>		<b>52 h/a</b>
1.1.	O Papel Constitucional da GCM	04h
1.2	História da GCM	04h
1.3	Noções de Ética e Normas de Conduta	06h
1.4	Símbolos Nacionais	06h
1.5	Ordem Unida e Práticas de Hierarquia e Disciplina	28h
	Avaliação	04h
<b>Matéria 02 – Conhecimento Institucional II</b>		<b>26 h/a</b>
2.1	Organograma da S.M.S.U. e Estrutura Organizacional GCM	04h
2.2	Plano de Carreira da Guarda Civil Metropolitana	04h
2.3	Direitos e Deveres	08h
2.4	Regulamento Disciplinar	08h
	Avaliação	02h
<b>Matéria 03 – Noções de Direito</b>		<b>50 h/a</b>
3.1	Noções de Direito Constitucional	06h
3.2	Direitos e Garantias Individuais e Coletivos	08h
3.3	Sistema Brasileiro de Segurança Pública	04h
3.4	Noções de Direito Penal	20h
3.5	Noções de Processo Penal	10h
	Avaliação	02h
<b>Matéria 04 – Noções de Legislação Especial</b>		<b>18 h/a</b>
4.1	Estatuto da Criança e Adolescente (Lei 8.069/1990)	04h
4.2	Estatuto do Idoso. (Lei 10.741/2003)	04h

4.3	Violência Doméstica - Lei Maria da Penha	04h
4.4	Portadores de necessidades especiais e mobilidade reduzida	04h
	Avaliação	02h
<b>Matéria 05 – Direitos Humanos</b>		<b>30 h/a</b>
5.1	Direito da Cidadania	04h
5.2	Convenções Internacionais de Direitos Humanos	06h
5.3	Conduta Ética e Legal na Aplicação da Lei	06h
5.4	Relação de Gênero	06h
5.5	Ações afirmativas da igualdade racial	06h
	Avaliação	02h
<b>Matéria 06 - Programas de Proteção Cidadã I</b>		<b>32 h/a</b>
6.1	Programa de Proteção Escolar	02h
	Patrulhamento na Área Escolar	06h
6.2	Programa de Proteção aos Agentes Públicos e ao Patrimônio Público	02h
	Noções de Postura Municipal	06h
	Proteção de Bens, Serviços e Instalações Municipais.	04h
6.3	Programa de Controle do Espaço Público e Fiscalização do Comércio Ambulante	02h
	Legislação (Apreensão de mercadorias)	08h
	Avaliação	02h
<b>Matéria 07 - Programas de Proteção Cidadã II</b>		<b>46 h/a</b>
7.1	Programa de Proteção a Pessoas em Situação de Risco	02h
	Pessoas em Situação de Risco (teoria)	06 h
	Atuação do GCM com Pessoas em Situação de Risco (Prática)	08h
7.2	Programa de Proteção às Áreas Ambientais/Guarda Ambiental	02h
	Procedimentos em Parques	14 h
7.3	Apoio as Atividades da Defesa Civil	12h
	Avaliação	02h
<b>Matéria 08 – Trânsito e Condução de Veículos Oficiais</b>		<b>28 h/a</b>
8.1	Noções de Trânsito	08h
8.2	Condução de Veículos Oficiais	08h
8.3	Direção Defensiva	10h
	Avaliação	02h
<b>Matéria 09 – Instrução Operacional I</b>		<b>76 h/a</b>
9.1	Técnicas Operacionais	40h
9.2	Utilização e Operação de Equipamentos de Comunicação	14h
9.3	Registro de Ocorrências	10h
9.4	Proteção Comunitária	06h
	Avaliação	06h
<b>Matéria 10 – Instrução Operacional II</b>		<b>24 h/a</b>
10.1	Uso de Equipamentos de Proteção Individual	04h
10.2	Mediação de Conflitos e Gerenciamento de Crise	04h
10.3	Uso de Armas Não Letais	06h
10.4	Técnicas de Controle de Tumultos	08h
	Avaliação	02h
<b>Matéria 11 - atendimentos Emergenciais</b>		<b>26 h/a</b>

11.1	Noções Básicas de Primeiros Socorros	14h
11.2	Segurança Física de Equipamentos e Edificações	04h
11.3	Noções Básicas de Brigada de Incêndio	06h
	Avaliação	02h
<b>Matéria 12 – Conhecimento Específico</b>		<b>32 h/a</b>
12.1	Noções de LIBRAS	10h
12.2	Prevenção ao Uso de Drogas Ilícitas	06h
12.3	Redação Oficial Municipal	10h
	Avaliação	06h
<b>Matéria 13 – Tiro Defensivo de Prevenção</b>		<b>70 h/a</b>
13.1	Prática de Tiro Defensivo de Proteção à Vida	50h
13.2	Normas de Segurança para Uso do Armamento	04h
13.3	Armas Letais: Leis, Normas e Procedimentos.	06h
13.4	Cautela e Empréstimo Diário de Armamento e Equipamentos Correlatos	04h
	Avaliação	06h
<b>Matéria 14 – Condicionamento Físico</b>		<b>79 h/a</b>
14.1	Educação Física	43h
14.2	Defesa Pessoal	28h
	Avaliação	08h
<b>Atividades Complementares</b>		<b>11 h/a</b>
	Palestras, Visitas.	11h
<b>TOTAL DE CARGA HORÁRIA</b>		<b>600</b>

### 2.3 Disciplinas e programas necessários à formação das guardas municipais no Brasil, segundo a matriz curricular da Senasp para formação de guardas civis:

<b>Módulo I – O papel das Guardas Municipais e a gestão integrada da segurança pública em nível municipal</b>		<b>172 h/a</b>
1.1.	Funções e Atribuições das Guardas Municipais	<b>12 horas</b>
1.2	Ética, Direitos Humanos e Cidadania	16 horas
1.3	Diferentes Concepções de Políticas de Segurança Pública e das Funções dos Profissionais de Segurança Pública Urbana numa Sociedade Democrática	16 horas
1.4	Legislação	30 horas
1.5	Técnicas e Procedimentos Operacionais (TPO) das Guardas Municipais	40 horas
1.6	Segurança Patrimonial, Prevenção e Combate a Incêndios	12 horas
1.7	Noções Básicas de Primeiros Socorros	32 horas
2	a gestão integrada da segurança pública – sistema único de segurança pública – gestão integrada da segurança pública municipal	14 horas
<b>Módulo II – Apropriação do Espaço Público - ESPAÇO PÚBLICO, GUARDA MUNICIPAL E COMUNIDADE</b>		<b>30 horas</b>
2.1	O Processo de Urbanização no Brasil, no Estado e no Município,	08h
2.2	Discussão Crítica do Conceito de Comunidade	02h

2.3	A concepção de guarda comunitária	08h
2.4	Definição do espaço público e identificação das atribuições federais, estaduais e municipais neste espaço	02h
	Técnicas e procedimentos na observação e encaminhamento, aos órgãos competentes, de possíveis comprometimentos no fornecimento adequado de serviços à população	04h
	A utilização democrática do espaço público e as diversas manifestações de violação deste espaço	02H
	Técnicas e procedimentos na fiscalização, com objetivo de assegurar a utilização democrática do espaço público através da educação dos usuários, mediação de conflitos e prevenção de infrações.	04H
<b>Módulo III – Estrutura e Conjuntura para prática da Cidadania</b>		<b>198 h/a</b>
3.1	violência e (in)segurança pública	20h
3.2	movimentos sociais	20h
3.3	conhecer o papel dos movimentos sociais na sociedade conhecer a diversidade e os conteúdos dos principais movimentos sociais no brasil. conhecer os movimentos sociais em seu estado e município	18h
3.4	atividades sócio-pedagógicas da guarda municipal de caráter preventivo: na comunidade escolar e entorno: uma proposta de engajamento cidadão e humanista no ordenamento do trânsito na preservação ambiental	74h
3.5	o uso legal e progressivo da força, da arma de fogo e defesa pessoal. o uso legal e progressivo da força - condicionamento físico - defesa pessoal	86
	emprego de equipamentos não letais e letais. disciplina optativa para os municípios contemplados pela lei nº 10.826 de 22/12/2003. emprego de equipamentos não letais. emprego de equipamentos letais introdução ao uso da arma de fogo revólver pistola	60/100h
<b>Módulo IV – Comunicação e Gerenciamento da informação</b>		<b>24 h/a</b>
4.1	Noções de Língua Portuguesa para preenchimento de documentos	06h
4.2	Telecomunicação e os serviços de utilidade pública como instrumentos na prevenção da violência e da criminalidade	04h
4.3	Violência Doméstica - Lei Maria da Penha Discussão da relevância de uma rotina de registro, guarda e gerenciamento das informações	04h
4.4	Conhecer o banco de dados de informações criminais, urbanas, socioeconômicas e a atuação local	04h
	Gerenciamento da informação e intervenções da GM.	04h
	Orientação para relação com a mídia	02h
<b>RELAÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO (DIREITOS E DEVERES)</b>		<b>24h/a</b>
5.1	Análise e discussão crítica quanto a segurança no trabalho	06h
5.2	A ética na relação chefia / subordinado	02h
5.3	Saúde do Trabalhador	04h
5.4	Análise e discussão do Regimento Interno	06h
5.5	Direitos e deveres trabalhistas (conforme o regime jurídico: celetista ou estatutário)	06h
<b>Módulo VI – Atividades Extra-Classe e Avaliação</b>		<b>28 h/a</b>
	Palestras, Visitas.	16h

avaliação	12
<b>TOTAL DE CARGA HORÁRIA</b>	<b>476 horas</b>

## **2.4 Considerações acerca das grades curriculares apresentadas**

Como pudemos observar, as matérias propostas pela Senasp são contempladas em sua maioria pela grade curricular praticada pelo Centro de Formação em segurança Urbana da guarda Civil da Cidade de São Paulo, podemos notar inclusive que, a quantidade de horas supera a proposta pela Senasp.

Note-se que o foco na atuação da segurança pública, está voltada para os direitos humanos, sendo que na grade utilizada pela GCM/SP, há uma grande preocupação com a formação voltada para os direitos humanos, técnicas operacionais, prevenção à vida, estando este currículo plenamente adequado para a formação pretendida pela SENAP para as guardas municipais

Pelo que depreendemos do curso de formação e do currículo utilizado pela GCM/SP estes atendem perfeitamente sua função precípua de preparar profissionais qualificados para a atuação na área da segurança urbana, de forma que, a deficiência está na ausência de investigação social, o que impede que sejam selecionados candidatos de forma mais criteriosa, trazendo como reflexo o elevado número de processos disciplinares instaurados na Corregedoria Geral da GCM, ultrapassando os 7.000 desde sua criação em 2002.

## **CAPITULO III – ÓRGÃO DE CONTROLE INTERNO**

### **3.1 Corregedoria Geral da Guarda Civil Metropolitana**

Dada a peculiaridade do serviço prestado pela Guarda Civil, em razão de ser uma corporação uniformizada e armada e considerando os desvios de conduta que possam vir a ocorrer, bem como eventuais irregularidades cometidas pelos seus integrantes, surgiu a necessidade da criação de um mecanismo de controle, surgindo então o Departamento de Assuntos Internos

Este departamento em sua origem foi chefiado por um Inspetor da Guarda Civil, e tinha como missão apurar desvios de conduta de servidores da Guarda Civil, em forma de averiguação preliminar, apresentando as propostas do tipo: (devidas, quais sejam:) aplicação de penalidade, de advertência até 15 dias de suspensão, sindicância administrativa ou encaminhamento ao Departamento de procedimentos disciplinares do Município (PROCED) para os casos de maior gravidade que ensejassem instauração de inquérito administrativo.

Com o surgimento da SMSU, este departamento foi extinto surgindo em seu lugar a Corregedoria Geral, um órgão autônomo, independente e totalmente desvinculado do Comando da GCM.

Desde sua criação ocupou o cargo de Corregedor Geral, profissionais advindos das mais diversas carreiras, desde juiz aposentado, Delegado aposentado, Procurador do Município e Coronel PM reformado, sendo que atualmente o cargo é ocupado pelo Dr. Jose Augusto Rodrigues Alves Suto, ex-Corregedor da Fundação Casa.

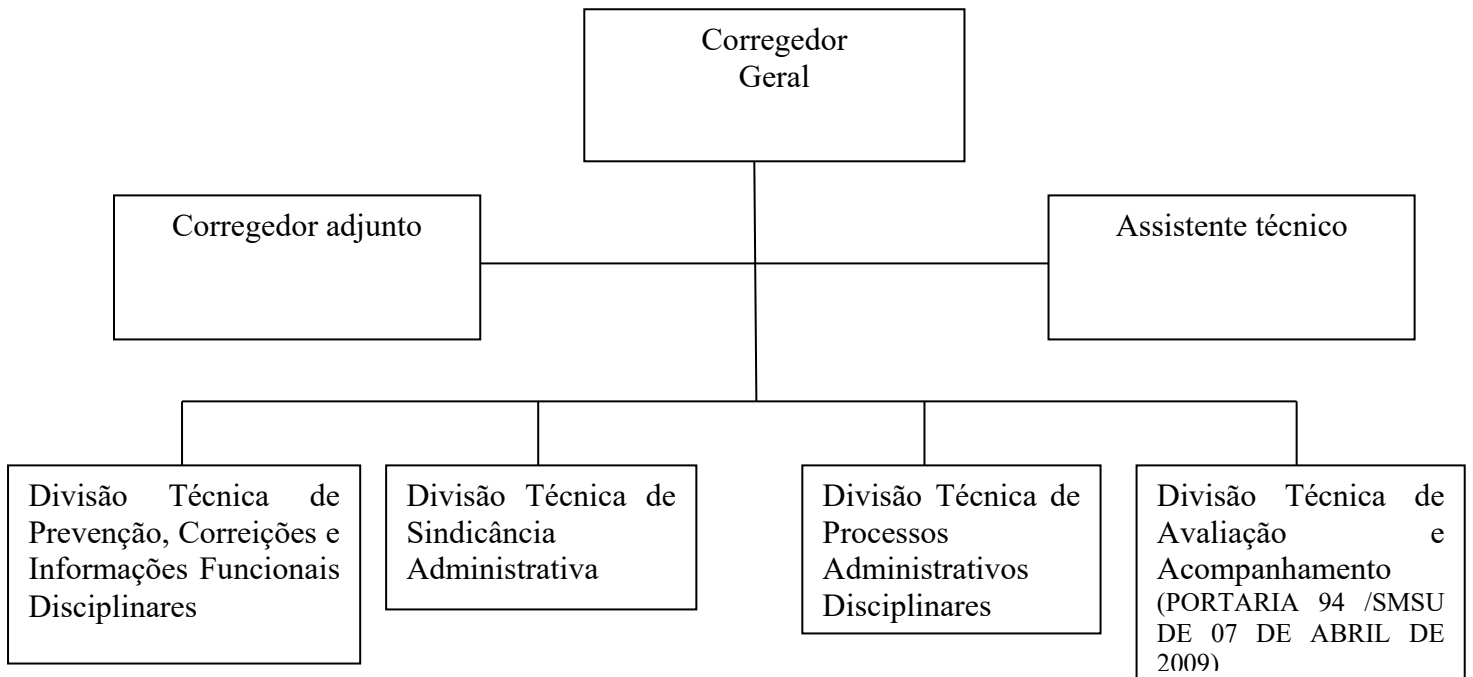
### **3.2 Organograma corregedoria geral**

O artigo 3, inc. 5 da lei 13.396/02 trata de descrever e regulamentar a estrutura organizacional da corregedoria geral da GCM:

#### **Lei 13.396/02 – criação da SMSU art 3º, inc. 5º**

“V - Corregedoria Geral da Guarda Civil Metropolitana, com:

- a) Divisão Técnica de Prevenção, Correções e Informações Funcionais Disciplinares;
- b) Divisão Técnica de Sindicâncias Administrativas;
- c) Divisão Técnica de Processos Administrativos Disciplinares.”



### 3. 3 Competências

As competências da corregedoria estão descritas no artigo 7 a 12 da mesma lei.

“ Art. 7º - À Corregedoria Geral da Guarda Civil Metropolitana compete:

I - apurar as infrações disciplinares atribuídas aos servidores integrantes do Quadro dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana;

II - realizar visitas de inspeção e correções extraordinárias em qualquer unidade da Guarda Civil Metropolitana;

III - apreciar as representações que lhe forem dirigidas relativamente à atuação irregular de servidores integrantes do Quadro dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana;

IV - promover investigação sobre o comportamento ético, social e funcional dos candidatos a cargos na Guarda Civil Metropolitana, bem como dos ocupantes desses cargos em estágio probatório e dos indicados para o exercício de chefias, observadas as normas legais e regulamentares aplicáveis.

Art. 8º - Ao Corregedor Geral da Guarda Civil Metropolitana compete, basicamente:

I - assistir o Secretário Municipal de Segurança Urbana nos assuntos disciplinares;

II - manifestar-se sobre assuntos de natureza disciplinar que devam ser submetidos à apreciação do Secretário Municipal de Segurança Urbana, bem como indicar a composição das Comissões Processantes;

III - dirigir, planejar, coordenar e supervisionar as atividades, assim como distribuir os serviços da Corregedoria Geral da Guarda;

IV - apreciar e encaminhar as representações que lhe forem dirigidas relativamente à atuação irregular de servidores integrantes do Quadro dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana, bem como propor ao Secretário Municipal de Segurança Urbana a instauração de sindicâncias administrativas e de procedimentos disciplinares, para a apuração de infrações administrativas atribuídas aos referidos servidores;

V - avocar, excepcional e fundamentadamente, processos administrativos disciplinares e sindicâncias administrativas instauradas para a apuração de infrações administrativas atribuídas a servidores integrantes do Quadro dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana;

VI - responder as consultas formuladas pelos órgãos da Administração Pública sobre assuntos de sua competência;

VII - determinar a realização de correições extraordinárias nas unidades da Guarda Civil Metropolitana, remetendo, sempre, relatório reservado ao Comandante da Guarda;

VIII - remeter ao Comandante da Guarda relatório circunstanciado sobre a atuação pessoal e funcional dos servidores integrantes do Quadro dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana em estágio probatório, propondo, se for o caso, a instauração de procedimento especial, observada a legislação pertinente;

IX - submeter ao Comandante da Guarda Civil Metropolitana relatório circunstanciado e conclusivo sobre a atuação pessoal e funcional de servidor integrante do Quadro dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana indicado para o exercício de chefias e encarregaturas, observada a legislação aplicável;

X - praticar todo e qualquer ato ou exercer quaisquer das atribuições e competências das unidades ou dos servidores subordinados;

XI - exercer as competências previstas para os dirigentes, inerentes aos sistemas de administração, no âmbito da Unidade de Despesa - Corregedoria Geral da Guarda Civil Metropolitana;

XII - proceder, pessoalmente, às correições nas Divisões que lhe são subordinadas;

XIII - aplicar penalidades, na forma prevista em lei;

XIV - julgar os recursos de classificação ou reclassificação de comportamento dos servidores integrantes do Quadro dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana;

XV - (VETADO)

Art. 9º - Ao Corregedor Adjunto da Corregedoria Geral da Guarda Civil Metropolitana compete:

I - exercer as atividades que lhe forem atribuídas pelo Corregedor Geral da Guarda Civil Metropolitana;

II - distribuir os serviços de assistência da Corregedoria Geral da Guarda Civil Metropolitana às demais chefias que a integrem;

III - coordenar as atividades dos servidores da Corregedoria Geral da Guarda Civil Metropolitana no exercício de chefias e encarregaturas;

IV - substituir o Corregedor Geral da Guarda Civil Metropolitana, em suas ausências ou impedimentos legais.

Art. 10 - A Divisão Técnica de Prevenção, Correições e Informações Funcionais Disciplinares tem as seguintes atribuições:

I - colher informações de interesse da Administração sobre servidores integrantes do Quadro dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana;

II - colher informações sobre servidores integrantes do Quadro dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana em estágio probatório, opinando em cada caso concreto, inclusive quanto à manutenção ou não do respectivo vínculo funcional;

III - prestar informações às autoridades competentes sobre a existência de condições permissivas ou impeditivas ao exercício de chefia e encarregatura de servidores integrantes do Quadro dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana;

IV - registrar as decisões prolatadas em autos de sindicâncias e de processos disciplinares, bem como de inquéritos policiais e de ações penais pertinentes;

V - coligir, manter atualizado e controlar um banco de dados sobre a vida funcional dos servidores integrantes do Quadro dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana, procedendo à classificação e à reclassificação de seu comportamento, observados os prazos previstos em lei específica.

**Art. 11 - A Divisão Técnica de Sindicâncias Administrativas tem por atribuições:**

I - processar, por meio de suas Comissões Processantes Permanentes, as sindicâncias relativas a infrações administrativas atribuídas a servidores integrantes do Quadro dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana;

II - coordenar e supervisionar os serviços de suas Comissões Processantes Permanentes.

§ 1º - Ficam criadas, na Divisão Técnica de Sindicâncias Administrativas, 3 (três) Comissões Processantes Permanentes, bem como 1 (um) Cartório para atendimento de serviços de natureza procedimental, realização de diligências e intimações.

**§ 2º - A presidência das Comissões Processantes Permanentes da Divisão Técnica de Sindicâncias Administrativas será exercida por Inspetor da Guarda Civil Metropolitana bacharel em direito.**

**Art. 12 - A Divisão Técnica de Processos Administrativos Disciplinares tem por atribuições:**

I - processar, por meio de suas Comissões Processantes Permanentes, os processos administrativos disciplinares, mencionados nas alíneas "b" e "c" do inciso I do artigo 6º desta lei, referentes a infrações administrativas disciplinares atribuídas a servidores integrantes do Quadro dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana;

II - coordenar e supervisionar os serviços de suas Comissões Processantes Permanentes.

§ 1º - Ficam criadas, na Divisão Técnica de Processos Administrativos Disciplinares, 4 (quatro) Comissões Processantes Permanentes, bem como 1 (um) Cartório para atendimento de serviços de natureza procedimental, realização de diligências e intimações.

**§ 2º - A presidência das Comissões Processantes Permanentes da Divisão Técnica de Processos Administrativos Disciplinares será exercida por Inspetor da Guarda Civil Metropolitana bacharel em direito.**

(PORTARIA 94 /SMSU DE 07 DE ABRIL DE 2009) - **A Divisão Técnica de Acompanhamento e Controle tem por atribuições: o acompanhamento e avaliação das atividades da Guarda Civil Metropolitana - GCM,**"

Como podemos ver o organograma e as atribuições encontram-se articuladas, de modo que o novo órgão criado possa cumprir de forma satisfatória o seu papel.

## CAPITULO IV - A ADMISSÃO DO GUARDA CIVIL

### 4. 1 Processo seletivo

Com um efetivo aproximado de 6.800 integrantes (fonte: [http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/seguranca\\_urbana/guarda\\_civil/historia/gcm\\_historia/index.php?p=8603](http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/seguranca_urbana/guarda_civil/historia/gcm_historia/index.php?p=8603) – acessado em 12/01/11) a GCM/SP, tem a necessidade de manter o numero de seu efetivo tanto em razão da rotatividade como devido à previsão de aposentadoria de seu pessoal, em função disso, periodicamente são abertos concursos de ingresso para a carreira de guarda civil, tendo o último ocorrido no ano de 2004.

No edital deste concurso constava como requisitos mínimos:

- “Ser brasileiro nato ou naturalizado ou cidadão português a quem tenha sido deferida a igualdade, nas condições previstas pelo Decreto Federal nº 70.436, de 18 de abril de 1972 ou ainda gozar das prerrogativas previstas no artigo 12 da Constituição Federal;
- Ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos completos, até a data de encerramento das inscrições, em conformidade com a Lei Federal nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003;
- Encontrar-se em pleno exercício de seus direitos civis e políticos;
- Possuir, no ato da posse, certificado de conclusão acompanhado do histórico escolar ou diploma correspondente ao Ensino Médio;
- Ter altura mínima descalço (a) de 1,68m, se homem, e 1,60m, se mulher, sendo que a aferição se dará por ocasião da aplicação do Teste de Aptidão Física - TAF; e
- Não registrar antecedentes criminais.” (pg. 2)

Satisfeitas essas condições o candidato estará apto para efetuar a inscrição e cumprir a etapas previstas no edital (referente ao ano de 2004, autorizado através do processo municipal nº 2003 - 0.325.801-9), conforme trechos destacados a seguir:

“3.1 O concurso constará das etapas abaixo discriminadas com seus respectivos pesos:

- Provas Objetivas de Conhecimentos Gerais (Peso 2) e Avaliação Situacional (Peso 1), de caráter classificatório e eliminatório;
- Aferição de Altura e Testes de Aptidão Física – TAF, de caráter eliminatório;
- Avaliação Psicológica, de caráter eliminatório.

3.2 Os candidatos habilitados nas provas objetivas de Conhecimentos Gerais e Avaliação Situacional, classificados até a posição estabelecida no Capítulo 8, item 8.2, deste Edital,

serão submetidos à etapa de Aferição de Altura e Testes de Aptidão Física – TAF.

3.3 A Avaliação Psicológica será aplicada somente aos candidatos habilitados nas etapas descritas no Capítulo 8 deste Edital.”(pg.4)

#### “8. DA AFERIÇÃO DE ALTURA E DA PRESTAÇÃO DO EXAME DE APTIDÃO FÍSICA

8.1 O DRH/SGP convocará, por meio do Diário Oficial do Município - DOM, os candidatos habilitados nas provas objetivas de Conhecimentos Gerais e Avaliação Situacional, para serem submetidos às seguintes etapas:

- a) Aferição de Altura, conforme item 2.2;
- b) Testes de Aptidão Física - TAF.”(pg. 4,5)

Ao candidato que cumprir todas essas etapas será dada a posse conforme item 14 do edital:

#### “14. DA NOMEAÇÃO E DA POSSE

14.1 A nomeação obedecerá, rigorosamente, à classificação obtida pelo candidato, que será integrante da lista de classificação definitiva e será publicada no Diário Oficial do Município - DOM.

14.2 Os candidatos serão nomeados segundo a conveniência da Administração e observada, rigorosamente, a ordem de classificação.

14.3 A nomeação será comunicada por meio de carta, a ser enviada para o endereço informado pelo candidato, sendo considerado desistente o candidato que não comparecer ao local indicado, no prazo de 15 (quinze) dias corridos, contados da data da publicação da nomeação no Diário Oficial do Município - DOM.

14.4 A posse dos candidatos ficará condicionada a:

14.4.1 possuir boa conduta nos termos do artigo 11, inciso V da Lei nº 8.989/79 e Orientação Normativa nº 01/SMA-G/03.

14.4.2 comprovação do motivo da demissão, dispensa ou exoneração, no caso de ex-servidor civil ou militar das esferas federal, estadual ou municipal para verificação de eventuais impedimentos do exercício de função pública.

14.4.3 declaração quanto aos antecedentes criminais e administrativos.

14.4.4 Entrega, para fins de avaliação, dos seguintes documentos atualizados:

a) Atestado de Antecedentes Criminais, a ser solicitado junto à Secretaria de Segurança Pública do Estado de São Paulo, por intermédio de qualquer um de seus Órgãos;

b) Certidão de Distribuições Criminais das Justiças Federal, Estadual e Militar Federal e Estadual, para fins de concurso, das Comarcas e Seções Judiciárias onde o candidato residiu a partir de 18 anos de idade.

14.4.5 Após análise desses elementos, a posse deverá ser indeferida, se verificada a condenação nos seguintes casos:

a) crimes contra a Administração Pública;

b) crimes contra a Fé Pública;

c) crimes referidos pelo artigo 5º, inciso XLIII, da Constituição Federal e os definidos como hediondos pelas Leis Federais nº 8.072, de 25 de Julho de 1990, nº 8.930 de 07 de setembro de 1994 e nº 9.695 de 21 de agosto de 1998.

14.4.6 Quando a condenação decorrer de outros crimes que não os acima especificados, os elementos trazidos pelo candidato serão examinados para aferição da compatibilidade entre a natureza do crime e o exercício de função pública em geral e, particularmente, das atribuições específicas do cargo a ser provido.

14.4.6.1 Apurada a incompatibilidade a posse será negada.

14.4.7 O servidor que, na data da nomeação, estiver respondendo a inquérito administrativo somente poderá formalizar a posse após o despacho decisório da autoridade competente.

14.4.7.1 No caso do candidato ser ou ter sido servidor público, deverá apresentar certidão de

exercício, da qual conste declaração positiva ou negativa de aplicação de penalidade decorrente de processo administrativo disciplinar.

14.5 Os candidatos deverão apresentar ainda os seguintes documentos:

- a) carteira Modelo 19 (se estrangeiro) ou Carta de Igualdade de Direitos (se português), expedida até a data da posse;
- b) certificado de conclusão correspondente ao Ensino Médio acompanhado do histórico escolar ou diploma correspondente ao Ensino Médio;
- c) Cédula de Identidade;
- d) comprovante de PIS/PASEP (para quem já foi inscrito);
- e) comprovante de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas – CPF;
- f) Título de Eleitor e comprovantes da última eleição ou justificativa de ausência;
- g) Certificado de Reservista ou Certificado de Alistamento Militar constando dispensa;
- h) Carteira Nacional de Habilitação – CNH sem restrições para atividade remunerada;
- i) Laudo Médico de “APTO”, a ser expedido pelo Departamento de Saúde do Trabalhador Municipal – DESAT, da Secretaria Municipal de Gestão Pública – SGP;

14.6 No ato da posse, os candidatos deverão preencher formulário com declaração de Bens e Valores ou apresentar cópia da Declaração de Imposto de Renda, conforme o Decreto nº 36.472 de 25/10/1996.

14.7 todos os documentos especificados neste Capítulo deverão ser entregues em cópias reprográficas e acompanhadas dos originais, para serem vistas no ato da posse.

14.8 Não poderá ser empossado o candidato que receber proventos em virtude de aposentadoria pelo exercício de cargo, emprego ou função na Administração Municipal, Estadual ou Federal nos termos do disposto no parágrafo 10, do artigo 37, da Constituição Federal com redação alterada pelas Emendas Constitucionais 19/98 e 20/98.

14.9 A não apresentação dos documentos na conformidade deste Edital impedirá a formalização do ato de posse.

14.10 A PMSP, no momento de recebimento dos documentos para posse, afixará 1 (uma) foto 3x4 do candidato, no Cartão de Autenticação Digital - CAD, e, na seqüência, coletará a assinatura do candidato e procederá a autenticação digital no Cartão.

14.11 Por ocasião do início de exercício, os titulares dos cargos de Guarda Civil Metropolitano serão matriculados em curso de formação técnico-profissional e capacitação física, destinado à aquisição de conhecimento e condicionamento físico

necessários ao desempenho das respectivas atribuições, conforme disposto nas Leis nº 13.401 de 1º de agosto de 2002, nº 13.768 de 26 de janeiro de 2004 e no Regimento Interno dos Cursos de Centro de Formação em Segurança Urbana.” (pg. 6)

Como se pode constatar através dos dados do edital de convocação de concurso, existe todo um rito a ser seguido pelo cidadão que deseja integrar as fileiras da Corporação, entretanto, como a carreira no setor público é atrativa por vários fatores é necessário maior rigor no aferimento dos documentos e das exigências .

Alem de maior rigor, é necessário que sejam escolhidos de fato os vocacionados. O ingresso na GCM não pode ocorrer com o objetivo apenas de ter um emprego no setor publico, o ingressante na GCM deve, além da busca de emprego, estar procurando e de fato querer e ter perfil para trabalhar com segurança publica.

Não raro, são selecionados os que procuram uma alternativa para o desemprego, no modelo atual do edital, apesar da administração contar, conforme se verifica no item 14, com uma série de cuidados, como solicitação a apresentação de certidões diversas e enfatizar que o mesmo deverá ter boa conduta, não há previsão para uma investigação social que garanta ou ao menos possibilite a administração pública verificar a boa conduta do candidato.

#### **4.1 – INVESTIGAÇÃO SOCIAL**

Não há na literatura brasileira, muitas obras que se dediquem ao tema, portanto, não é fácil conceituar investigação social, podemos entende-la como sendo um serviço de inteligência, sendo este um conceito de fácil definição, conforme publicação na REVISTA BRASILEIRA DE INTELIGÊNCIA. Brasília: Abin, v. 2, n. 2, abr. 2006., pág 22 “É uma atividade especializada, de caráter sigiloso, permanentemente exercida com o objetivo de produzir conhecimentos de interesse do cliente/usuário consumidor”.

Partindo deste conceito, conseguimos definir investigação social: é o ferramental utilizado, dentro da legalidade, para angariar informações sobre uma pessoa, a fim de dar suporte à organização quanto ao aproveitamento ou não de tal pessoa como integrante da mesma, dentro dos parâmetros adotados por esta, como essenciais. A investigação social constitui-se num tema de extrema importância, tanto que a maior parte das organizações policiais a adota como parte do processo seletivo.

Qualquer Instituição de segurança séria e responsável procura cada vez mais a profissionalização de seus quadros, com um nível de excelência acima da média, prontos a serem capacitados para se tornarem agentes da lei, seja qual for a esfera.

A investigação social deveria ser requisito obrigatório para qualquer aspirante a cargo público, posto que, do servidor público se exige uma conduta ilibada e comportamento público e particular que dignifique a função pública, seria interessante notar quantos pseudopolíticos ficariam impedidos de concorrer a cargos eletivos se tal investigação fosse levada a termo.

Quando se fala em investigação social para avaliar a idoneidade do candidato e sua aptidão para o cargo pretendido, não se pretende ferir nenhum princípio constitucional, sendo que o artigo 37, item I e II, da Constituição Federal normatiza:

“I – os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei...”

“II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e título, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei...”

O legislador procurou proteger os interesses da administração pública, a coletividade, visando prevenir o ingresso de pessoas potencialmente lesivas a administração e seus administrados.

Como dito inicialmente, para ingressar nos cargos efetivos das carreiras policiais, são realizados concursos públicos, sendo que na sucessão de etapas, os aprovados

prosseguem até a fase da formação, passando pela prova psicológica, física e investigação social, ocorre que na contratação das instituições policiais, surge a guarda civil metropolitana, pois em seu edital (refere-se ao edital do publicado no ano de 2004), não consta em nenhuma fase a previsão para a investigação social.

## **4.2 – EDITAIS DE OUTRAS INSTITUIÇÕES POLICIAIS**

Vejamos a seguir exemplos de outros editais que tem a previsão da investigação social como parte do processo seletivo.

### **4.2.1 Investigador de polícia do Estado de São Paulo**

Este Edital refere-se ao concurso público realizado pela Polícia Civil do estado de São Paulo, no ano de 2009, para a seleção de investigadores de polícia.

“ACADEMIA DE POLÍCIA “Dr. Coriolano Nogueira Cobra”

Secretaria de Concursos Públicos

Concurso Público de Provas e Títulos para Ingresso na Carreira de Investigador de Polícia (IP 1/2009)

PROCESSO DGP nº. 002165/2009 - A Academia de Polícia “Dr. Coriolano Nogueira Cobra”, pela comissão do concurso público de provas e títulos para ingresso na classe inicial da série de classes da carreira de Investigador de Polícia – IP 1/2009, faz saber que se acha instaurado o presente concurso público, que se regerá pelos princípios e normas das Constituições da República e do Estado de São Paulo aplicáveis à espécie, bem como por aquelas constantes das Leis Complementares nº.s 207/79, 683/92, 932/02 e 1067/08, das Leis nº.s 10.859/01 e 12.782/07, do Regulamento da Academia de Polícia, no que se refere aos concursos públicos, nos termos da Resolução SSP - 182/08, pelas Portarias DGP 18/2009 e DGP 25/2009 e pelas Instruções Especiais que integram este Edital de Abertura.

### **III – DAS CONDIÇÕES DE PROVIMENTO**

1- São condições de provimento do cargo:

- a - ser brasileiro;
- b - ter no mínimo 18 anos de idade;
- c - não registrar antecedentes criminais;
- d - estar no gozo dos direitos políticos;
- e - ser portador de certificado de conclusão de ensino superior expedido por escola oficial ou reconhecida e devidamente registrado, nos termos da Lei nº. 9.394/96 (Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional);
- f - estar em dia com o serviço militar;
- g - ser habilitado para dirigir veículo automotor, nos termos do Código Brasileiro de Trânsito;
- h - ter capacidade física e mental para o exercício da função;
- i - ter conduta irrepreensível na vida pública e privada;
- j - ter sido habilitado no concurso.

2- A comprovação do atendimento aos requisitos será feita nesta conformidade:

- a – apresentação, pelo candidato, dos documentos relativos às condições para o provimento do cargo constantes das alíneas “a” a “g”, sob pena de desligamento do concurso, na forma e no prazo a ser determinado por edital específico;
- b – expedição de laudo favorável por órgão médico oficial, em face da capacidade referida na alínea “h”;
- c – emissão de relatório favorável pela Corregedoria Geral da Polícia Civil para a demonstração da satisfação da exigência constante da alínea “i”. (pg. 1,2)”

#### **4.2.2 Soldado Policial Militar do estado de São Paulo**

O edital que segue foi publicado no Diário Oficial da Cidade de São Paulo em 13 de agosto de 2209 para a seleção de Soldado PM de 2ª Classe - Militar Estadual (Masculino) - para servir na área circunscricionada pelo Estado de São Paulo.

“Concurso público de Provas e Títulos para admissão no cargo de Soldado PM de 2ª Classe - Militar Estadual (Masculino) - para servir na área circunscricionada pelo Estado de São Paulo.

## **EDITAL Nº DP – 002/321/2009**

A Diretoria de Pessoal da Polícia Militar do Estado de São Paulo torna público e estabelece normas específicas para abertura das inscrições e a realização de concurso público de Provas e Títulos, destinado a selecionar candidatos visando ao preenchimento de 2.000 (dois mil) cargos, mais os que vierem a existir, obedecendo aos critérios da conveniência e oportunidade da Administração Pública, na graduação inicial de Soldado PM de 2ª Classe (Masculino), para o QPPM (Quadro de Praças Policiais Militares), em caráter de estágio probatório, que inclui o Curso de Formação de Soldado PM, na área territorial circunscricionada pelo Estado de São Paulo.

A abertura do concurso público foi autorizada pelo Despacho do Governador do Estado publicado no Diário Oficial do Estado nº 088, de 14 de maio de 2009 e será regido pelas instruções constantes no presente Edital, em consonância com o que preceituam a Constituição Federal, Constituição Estadual, Lei Complementar n.º 697, de 24/11/92, Lei Complementar n.º 960, de 09/12/04, Lei Complementar n.º 995, de 19/05/006, Lei Complementar n.º 1.036, de 11/01/08, Lei 10.261, de 28/10/68, Lei n.º 10.859, de 31/08/01, Lei nº 12.782, de 20/12/07, Decreto n.º 41.113, de 23/08/96, com alterações feitas pelo Decreto n.º 42.053, de 05/08/97 e Portaria DP-56/311/05, de 14/10/2005.

### **CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

1. O candidato que se inscrever no concurso público regido pelo presente Edital estará concorrendo aos cargos disponíveis no Estado de São Paulo nas Unidades sediadas na cidade de São Paulo, Região Metropolitana e Interior;
2. As inscrições, organização e aplicação da Prova de Escolaridade (Partes I e II) estarão sob a responsabilidade da Fundação VUNESP, obedecidas às normas deste Edital;
3. Não haverá reserva de vagas para os Portadores de Necessidades Especiais, tendo em vista as peculiaridades no exercício das funções inerentes ao cargo.

## **CAPÍTULO II - DOS REQUISITOS PARA INGRESSO**

1. São requisitos para ingresso na graduação inicial de Soldado PM de 2ª Classe (Masculino), para o QPPM (Quadro de Praças Policiais Militares):

1.1. Ser brasileiro;

1.2. Ter idade compreendida entre 18 (dezoito) e 30 (trinta) anos, na data da inscrição;

1.3. Ter concluído o ensino médio ou equivalente, comprovado por meio de documento expedido por estabelecimento de ensino oficial público ou particular, devidamente reconhecido pela legislação vigente;

1.4. Ter estatura mínima, descalço e descoberto, de 1,65m (um metro e sessenta e cinco centímetros);

1.5. Estar em dia com as obrigações eleitorais e no pleno exercício dos direitos políticos, mediante entrega de Certidão expedida pelo Cartório Eleitoral;

1.6. Possuir documento militar que comprove ter prestado ou ter sido definitivamente liberado do Serviço Militar inicial, observando-se o seguinte:

a) Não será aceito o Certificado de Alistamento Militar (C.A.M.), por ser documento indicativo de que o candidato está em fase de seleção nas Forças Armadas;

b) Poderá ser aceito o Certificado de Isenção, desde que, por incapacidade física temporária e após ter sido aprovado na etapa dos exames médicos;

c) Poderá ser aceito documento expedido pela Junta do Serviço Militar, devidamente assinado por autoridade competente da respectiva Força Armada, assegurando que o candidato está definitivamente liberado do Serviço Militar inicial, apenas nos casos em que não houve tempo hábil para expedição do documento militar definitivo;

d) O reservista de 1ª ou 2ª categoria e o Oficial da Reserva que possua Carta Patente ou Certidão de situação militar deverá apresentar os carimbos de Exercícios de Apresentação da Reserva (EXAR), devidamente atualizados;

e) O engajado nas Forças Armadas deverá observar as normas contidas na legislação do Serviço Militar;

1.7. Se funcionário público, não ter respondido a Processo Administrativo cujo fundamento possa incompatibilizá-lo com a função policial-militar, devendo apresentar, quando solicitado pela Administração do concurso público, certidão expedida pelo órgão em que estiver lotado, informando se responde ou se já

respondeu a algum processo administrativo, contendo, em caso positivo, breve resumo de seus fundamentos;

1.8. Não registrar antecedentes criminais;

2. Os requisitos para ingresso, descritos nos subitens anteriores deverão ser comprovados, mediante entrega dos respectivos documentos necessários, nas etapas do concurso público referentes à Investigação Social e Análise de Documentos e Títulos;

3. Além de preencher todos os requisitos previstos nos subitens anteriores o candidato deverá, também, ter sido aprovado em todas as etapas do concurso público, na forma estabelecida neste Edital, e estar classificado de acordo com o número de cargos existentes

#### **.CAPÍTULO IV - DAS ETAPAS DO CONCURSO**

1. O concurso público para ingresso na Polícia Militar do Estado de São Paulo, na graduação inicial de Soldado PM de 2ª Classe, constará de Provas e Títulos, e será composto das seguintes etapas:

1.1. Prova de Escolaridade (Partes I e II) visa avaliar o grau de conhecimento do candidato, necessário para o desempenho das atribuições na Polícia Militar do Estado de São Paulo, e versará sobre o Conteúdo Programático constante no “ANEXO B”, de caráter eliminatório e classificatório;

1.2. Prova de Condicionamento Físico visa avaliar o condicionamento físico do candidato, de acordo com as atribuições do cargo, de caráter eliminatório;

1.3. Exames Médicos visam avaliar as condições de saúde do candidato, de caráter eliminatório;

1.4. Exames Psicológicos visam identificar características de personalidade, aptidão, potencial e adequação do candidato para o exercício do cargo a que concorre, de caráter eliminatório;

**1.5. Investigação Social, de caráter eliminatório, tem por finalidade averiguar sobre a vida pregressa e atual do candidato em todos os aspectos de vida em sociedade, quer seja social, moral, profissional, escolar, dentre outras possíveis, impedindo que pessoa com perfil incompatível ingresse na Polícia Militar; e**

1.6. Análise de Documentos e Títulos visa analisar os requisitos exigidos no Capítulo II, de caráter eliminatório, exceto o subitem 1.4. que será verificado na prova de condicionamento físico.

## **CAPÍTULO XII – DA INVESTIGAÇÃO SOCIAL**

1. Nesta etapa do concurso público, de caráter eliminatório, o candidato efetuará o preenchimento do Formulário para Investigação Social, bem como entregará os seguintes documentos:

1.1.01 (uma) cópia simples da Cédula de Identidade (RG);

1.2.01 (uma) cópia simples da Certidão de Nascimento ou Casamento;

1.3.02 (duas) cópias simples da Certidão de conclusão ou Diploma do Ensino Médio ou equivalente expedidos por estabelecimentos de ensino oficial público ou particular, devidamente reconhecidos pela legislação vigente. Deverá, neste ato, apresentar o documento original para conferência;

1.4.02 (duas) cópias simples do Certificado de Reservista de 1ª ou 2ª categoria ou 01 (uma) cópia simples do Certificado de Dispensa de Incorporação ou de Isenção do Serviço Militar ou ainda 01 (uma) cópia simples da Certidão expedida pela Junta do Serviço Militar;

1.5. Certidão expedida pelo órgão em que estiver lotado ou a que pertenceu, informando se responde ou já respondeu a algum processo administrativo, contendo, em caso positivo, breve resumo dos fatos, caso seja ou tenha sido funcionário público pertencente à União, Estados, Distrito Federal ou Município;

1.6.02 (duas) fotos recentes e datadas com no máximo 06 (seis) meses, no tamanho 5x7 cm;

1.7. Cópia simples da Declaração de Comportamento ou Diploma de Honra ao Mérito, caso tenha servido às Forças Armadas;

1.8.02 (duas) cópias simples do Cartão de Identificação (funcional), caso esteja servindo às Forças Armadas ou estiver servindo como Sd PM Temporário;

1.9.01 (uma) Certidão Negativa de Antecedentes Criminais (original), com até no máximo 03 (três) meses da data de emissão;

2. A investigação social, realizada pelo órgão técnico da Polícia Militar do Estado de São Paulo (PM-2), tem por finalidade averiguar a vida pregressa e atual do candidato, quer seja social, moral, profissional, escolar, e demais aspectos de vida em sociedade, impedindo que pessoa com situação incompatível ingresse na

Instituição. O próprio candidato fornecerá os dados para tal averiguação, autorizando seu procedimento;

3. A investigação social da vida pregressa do candidato é realizada por força de legislação, que estabelece a apuração da conduta e idoneidade do candidato, ou seja, exigência de conduta irrepreensível, apurada em investigação sigilosa, pelo órgão competente da Instituição e com caráter eliminatório;

4. A investigação social será realizada de tal forma que identifique condutas inadequadas e reprováveis do candidato, nos mais diversos aspectos de vida em sociedade, bem como aqueles referentes aos valores deontológicos policiais-militares, descritos nos incisos I ao XII do artigo 7º da Lei Complementar nº 893, de 09 de março de 2001, que instituiu o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar, sejam eles: patriotismo, civismo, a hierarquia, a disciplina, o profissionalismo, a lealdade, a constância, a verdade real, a honra, a dignidade humana, a honestidade e a coragem, impedindo a liberação e aprovação, exemplificativamente e dentre outras hipóteses possíveis de:

4.1. toxicômanos ou drogadictos;

4.2. Pessoas com antecedentes criminais e registros policiais nas condições de averiguado em crime ou autor nos termos da Lei 9.099, de 26 de setembro de 1995;

4.3. Traficantes;

4.4. Alcoólatras ou alcoolistas;

4.5. Procurados pela Justiça;

4.6. Ociosos, sem pendor para o serviço policial militar, bem como aqueles que possuam registros funcionais desabonadores em seus locais de trabalho;

4.7. Violentos e agressivos;

4.8. Em desacordo com o serviço militar obrigatório;

4.9. Inadimplentes em compromissos financeiros;

4.10. Possuidores de certificados escolares inidôneos ou inválidos e não reconhecidos pelo Ministério da Educação ou órgão estadual de educação.

5. O parecer provisório, que atesta a liberação pelo Setor de Investigação Social, é indispensável à convocação do candidato para início do Curso de Formação de Soldado PM, sem prejuízo ao previsto no Art. 5º do Decreto n.º 41.113, de 23/08/96, com a redação dada pelo Decreto n.º 42.053, de 05/08/97;

6. A inexatidão dos dados fornecidos pelo candidato ou irregularidade na documentação entregue, ainda que verificadas posteriormente, bem como a não

entrega dos documentos na data estipulada, determinam sua conseqüente eliminação do concurso público;

7. No caso de apurada alguma irregularidade será efetuada, pelo Setor de Investigação Social, entrevista com o candidato a fim de se dirimir quaisquer dúvidas.” (pg. 1,2,4,5,11 e 12)

#### 4.2.3 – Guarda Municipal de São Bernardo do Campo

O edital que segue, refere-se ao concurso público para seleção de guarda Civil Municipal 3º Classe da Cidade de São Bernardo do Campo, realizado no ano de 2010.

**“PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO  
CONCURSO PÚBLICO Nº 002/2010  
(EDITAL DE ABERTURA DE INSCRIÇÕES – GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE 3ª  
CLASSE FEMININO/MASCULINO)”**

“O Departamento de Gestão de Pessoas da Prefeitura do Município de São Bernardo do Campo, faz saber que se encontram abertas inscrições de Concurso Público, regido pelas Instruções Especiais, parte integrante deste Edital, para preenchimento, mediante contratação, das funções discriminadas no Capítulo I – DAS FUNÇÕES – Instruções Especiais, parte integrante deste Edital.

A organização e aplicação das provas objetiva, de aptidão física e de avaliação psicológica do concurso serão de responsabilidade da Fundação para o Vestibular da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Fundação VUNESP, ficando a Investigação Social e o Curso de Formação Específica sob a responsabilidade da Prefeitura do Município de São Bernardo do Campo.

## **II – DAS INSCRIÇÕES**

1. A inscrição deverá ser efetuada, **das 10 horas de 23.08.2010 às 16 horas de 14.09.2010**, exclusivamente pela internet – site [www.vunesp.com.br](http://www.vunesp.com.br).

1.1. Não será permitida inscrição por meio bancário, pelos Correios, fac-símile, condicional ou fora do prazo estabelecido.

2. A inscrição implicará a completa ciência e a tácita aceitação das normas e condições estabelecidas neste Edital, sobre as quais o candidato não poderá alegar qualquer espécie de desconhecimento.

3. Para se inscrever, o candidato deverá preencher as condições para preenchimento de funções e, na data da contratação, comprovar:

- a) ser brasileiro, nato ou naturalizado, ou gozar das prerrogativas previstas no art. 12 da Constituição Federal e demais disposições de lei, no caso de estrangeiro;
- 2 b) ter no mínimo 21 anos completos e no máximo 40 anos completos até a data de encerramento das inscrições;
- c) quando do sexo masculino, estar em dia com as obrigações militares;
- d) ser eleitor e estar quite com a Justiça Eleitoral;
- e) estar com o CPF regularizado;
- f) possuir os requisitos exigidos para as atividades da função;
- g) não registrar antecedentes criminais;
- h) ter aptidão física e mental para o exercício das atribuições da função, comprovada em avaliação médica;
- i) autorizar a coleta de material (cabelos ou pelos) para fins de exame de detecção de uso de drogas.
- j) não ter sofrido quando do exercício do cargo público ou função, demissão a bem do serviço público ou por justa causa, fato a ser comprovado antes do curso de formação específica.

#### IV – DAS PROVAS

1. O Concurso Público constará das seguintes provas:

2.

FUNÇÕES	PROVAS	Nº DE ITENS
Guarda Civil Municipal de 3ª Classe (Feminino)	<b><u>Prova Objetiva</u></b> - <b>Conhecimentos Básicos:</b> Língua Portuguesa Matemática	15 15 20
Guarda Civil Municipal de 3ª Classe (Masculino) ¶	- <b>Conhecimentos Gerais</b> <b><u>Prova de Aptidão Física</u></b> <b><u>Avaliação Psicológica</u></b> <b><u>Investigação Social</u></b> <b><u>Curso de Formação Específica</u></b>	

2. A prova objetiva, de caráter eliminatório e classificatório, visa avaliar o grau de conhecimento teórico do candidato, necessário ao desempenho da função.

2.1. A prova terá duração de 3 horas e será composta de questões de múltipla escolha, com 5 alternativas cada uma, de acordo com o conteúdo programático constante do Anexo II – CONTEÚDO PROGRAMÁTICO.

3. A prova de aptidão física, de caráter eliminatório e classificatório, visa aferir a altura mínima exigida e avaliar o condicionamento físico do candidato.

4. A avaliação psicológica, de caráter eliminatório, consistirá na aplicação coletiva e individual de testes psicológicos.

**5. A Investigação Social visa avaliar a conduta social do candidato.**

6. O Curso de formação específica visa verificar a freqüência e aproveitamento do candidato ao curso intensivo de formação para o exercício da função. "(pg. 1,5)

Como podemos notar, a investigação social é parte do processo seletivo nos mais diversos órgãos policiais, tal fato guarda relação com a idéia que o servidor perde a sua individualidade, passando a fazer parte de algo maior que é o Estado, deste modo ele não é mais conhecido como o "fulano de tal" e sim, como o GCM (ou qualquer outro cargo que ocupe na administração pública), deste modo suas ações refletem diretamente na instituição a que pertence, assim como trazem reflexo suas ações passadas, pois quaisquer fatos desabonadores quando vêm a público, maculam a imagem da instituição, eis por que a necessidade da conduta ilibada e retidão de caráter do candidato que pleiteia o ingresso ao serviço público.

**4.3. Itens a serem considerados quando de uma investigação social:**

Para se implantar uma investigação social, é necessária a implantação de formulários próprios, nos moldes de outras instituições policiais, pelos quais a guarda civil de São Paulo, poderia se pautar, analisando os itens que são importantes, com relevância para avaliar a pertinência ou não da admissão do candidato.

Pelo que observam nos editais apresentados, os itens primordiais em uma investigação social são:

- conduta em sociedade
- relacionamento com seus familiares, vizinhos e antigos empregadores
- círculo de amizades
- antecedentes criminais
- patologias clínicas de ordem psiquiátrica ou psicológica
- se é dado a vícios de qualquer ordem (drogas, bebidas, jogos de azar e outros)
- vida escolar

O resultado dessa investigação possibilitaria à Instituição analisar o perfil do candidato e perceber se o mesmo apresenta compatibilidade com a função pública mais especificamente o serviço de caráter policial.

A investigação social é de suma importância para selecionar os melhores da sociedade, não só através da qualificação intelectual e psicológica, mas também se o candidato possui requisitos de moralidade, na convivência familiar e no grupo social. Aferir se honram aos seus compromissos financeiros, quais as amizades que lhe são peculiares, para apreciar se há responsabilidade ou aptidão para servir o bem comum.

A investigação social ajuda a selecionar candidatos que optaram por uma carreira pública. Neste sentido, verifica a vida social do candidato, seu relacionamento com os vizinhos, amigos, empregadores, sua postura diante de conflitos sociais. A somatória desses fatores de avaliação permite a Administração, no caso, a GCM, identificar o candidato que têm ou não condições de lidar com a coisa pública e o público diante de fatores desfavoráveis

A formação de pessoas que não estão aptas para o exercício da função, traz um prejuízo econômico e de imagem do serviço público, acarreta a instauração de processos administrativos, custo com formação, fardamento entre outros.

Não há atualmente uma estimativa do tempo decorrido entre a instauração de um processo administrativo e o despacho final do mesmo, mas pela experiência adquirida nos oito anos em que presto serviço na Corregedoria da GCM, observei que os processos que ensejam a demissão do servidor levam em média três a quatro anos para o seu encerramento.

Para se ter uma idéia clara da dimensão do custo econômico, basta dizer que foram instaurados mais de 7.000 processos administrativos, entre eles: processos administrativos, processos de falta, processos de exoneração em estágio probatório, recursos hierárquicos e reconsiderações de despacho.

Diariamente, em leitura ao Diário Oficial da Cidade ([WWW.prefeitura.sp.gov.br/diariooficial](http://WWW.prefeitura.sp.gov.br/diariooficial)), nota-se grande quantidade de publicações de aplicação de penalidade em desfavor de servidores da Guarda Civil, bem como despachos do Secretário de Segurança urbana determinando instauração de procedimentos administrativos.

Há de se considerar que para a apuração destes procedimentos, há toda uma movimentação da máquina administrativa, que gera gastos com materiais e recursos humanos, os quais poderiam ser mais bem aproveitados em outros setores da guarda Civil.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Segurança pública – dever do estado, direito e responsabilidade de todos.

Muito se tem falado em segurança pública, nota-se uma crescente preocupação com os altos índices de criminalidade e violência, despontam trabalhos, estudos que tratam do tema.

Os governos, em todas as esferas, vêm desenvolvendo ações para mudar esse quadro, há um alto investimento em qualificação profissional, implantação de cursos EAD, bolsas aos policiais para que possam se qualificar e aperfeiçoar, cursos de especialização na área de segurança, enfim, há um movimento crescente para que os operadores de segurança entendam realmente de segurança, desenvolvam seu trabalho de forma técnica.

Há também um alto investimento em equipamentos, através de convênios firmados entre União, Estado e Município, especificamente em relação à GCM/SP, houve a aquisição de viaturas, reforma do CFSU, compras de coletes balísticos entre outros.

A ação do município tem ganhado destaque, por conta do reconhecimento da relevância das guardas municipais no enfrentamento da violência. Bom exemplo deste fato, é a Guarda Civil metropolitana de São Paulo, com uma Secretaria de Secretaria própria, com dotação orçamentária, uma Corregedoria autônoma e independente, um Centro de Formação, referencia da capacitação de guardas civis e vários projetos implementados com vista redução dos índices de violência.

A formação do GCM/SP contempla e ultrapassa a matriz curricular proposta pela Senasp, há uma grande preocupação com os direitos humanos, de modo que a ação da Guarda Civil respeite e valorize a dignidade da pessoa humana, tanto do munícipe respeitador das leis, quanto do infrator da lei, de modo a desenvolver um trabalho de excelência e exaltar o nome da instituição guarda Civil.

Entretanto, destarte todo esse investimento, há de se ter a preocupação com o fator humano e quando me refiro ao fator humano, neste trabalho, me refiro ao guarda

civil, é de extrema importância, além de se preocupar com a formação, política de valorização profissional, que se tenha um cuidado com o candidato que deseja ingressar à Guarda Municipal, para que não ingressem pessoas com desvios de conduta ou outras características incompatíveis, mesmo por que, há de se levar em conta o custo embutido nesse processo, não só o custo financeiro, mas também o custo social.

A proposta que trago é que seja implantada a investigação social, nos moldes das demais instituições policiais, nas necessidades da GCM, conforme demonstrado no decorrer desse trabalho. Há na Corregedoria Geral da GCM, a Divisão Técnica de Prevenção, Correições, informações Funcionais e Disciplinares, ora, se já existe uma divisão que tem a competência de fornecer informações sobre os servidores da GCM, nada mais justo que desempenhe também a missão da investigação social.

Que se estabeleçam parcerias para que se adquira o “know-How”, que se criem roteiros/procedimentos para a investigação social, como já dito anteriormente, a integração entre as policias e guarda municipal é fato, ora, a troca de conhecimentos deve advir desta integração, é necessário disponibilizar efetivo para tal mister.

Este trabalho não tem a pretensão de resolver todas as mazelas da GCM, tampouco, relacionar todas as irregularidades cometidas á ausência de investigação social, mas sim sinalizar que este mecanismo é importante para que se impeça o ingresso de pessoas sem o perfil necessário para o serviço público, sem um comportamento compatível com o cargo almejado. Um termômetro dessa situação é a quantidade de procedimentos disciplinares instaurados pela Corregedoria Geral, Importante é ressaltar que a investigação social deverá ser discriminada de forma clara e objetiva no edital, bem como o modo pelo qual se processará e os resultados dela advindos, explicitando que a constatação da não idoneidade e má conduta, eliminará o candidato do processo seletivo.

O que se procura é a preservação do agente, da instituição e da sociedade a que ela serve, por conta desse zelo no trato com a coisa pública, há de se ter o rigor no processo seletivo, inclusive, servindo como desestímulo ao ingresso de maus profissionais, os quais poderiam contaminar bons e dedicados servidores que

prestam seus serviços de forma digna e merecedora de todo o respeito de seus pares, superiores e da sociedade.

Diante do apresentado, entendo clara a necessidade da implantação da Investigação Social, para coibir o ingresso no serviço público, particularmente na Guarda Civil Metropolitana de São Paulo, de pessoas que, porventura, não apresentam um comportamento compatível para laborar na área de segurança urbana.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APPLE, Michael W. *Ideologia e Currículo*, São Paulo Ed. Brasiliense, 1982.

CARVALHO, Carlos Tadeu Paiva de. *Manual de instrução da Guarda Civil Metropolitana de São Paulo*. São Paulo, Páginas e Letras Editora e Gráfica, 1996.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia do Oprimido*. 26. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987  
\_\_\_\_\_. *Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa*.  
7.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996

MEIRELLES, Hely Lopes, *Direito Administrativo Brasileiro*, 27.ed. atualizada, São Paulo : Malheiros editores, 2002

MORAES, Bismel B., *Estado e Segurança Diante do Direito*, São Paulo : RT editora, 2008

QUEIROZ, Raphael Augusto Sofiati de. *Municípios, Urbanismo e Segurança Pública*. Jus Navigandi, Teresina, ano 4, n. 35, 1 out. 1999. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/1568>. Acesso em: 16 jan. 2011).

Rosa, Paulo Tadeu Rodrigues, em seu texto publicado no *Recanto das Letras* em 17/04/2007 (<http://66.228.120.252/textosjuridicos/453389>):

SEVERINO, Antonio Joaquim, *Metodologia do Trabalho Científico*. 23. ed. rev. e atualizada, São Paulo : Cortez, 2007

[WWW.prefeitura.sp.gov.br/guardacivil](http://www.prefeitura.sp.gov.br/guardacivil)

[WWW.abin.gov.br](http://www.abin.gov.br)