



PONTO DE VISTA | WILIAN DE MOURA

Graduado em Gestão de Recursos Humanos | Pós-graduado em Ciências Policiais, Segurança em Ordem Pública | Pós-graduado em Gestão de Segurança Pública e Policiamento | Especialização em Gestão e Comando de Guardas Municipais pelo CESDH.

Guardas Municipais: hierarquia e disciplina como bases para uma gestão eficiente

Não há como falar em organização dos órgãos de segurança pública sem que falemos em ferramentas como hierarquia e disciplina. Elas são as bases para a organização e o sucesso operacional dos órgãos de segurança, bem como instrumentos importantes para a criação de uma imagem de respeito perante a sociedade. Mas qual é a realidade das Guardas Municipais, quando se fala em gestão, hierarquia e disciplina?

Ultimamente, temos ouvido muito sobre o papel das Guardas Municipais como órgão pertencente ao Sistema Nacional de Segurança Pública e sabemos da relevância destas instituições e do brilhante papel que muitas desempenham no âmbito dos seus municípios. Logo, há grupos que defendem e trabalham para que as Guardas Municipais se transformem em Polícias Municipais e sejam inseridas diretamente do caput do Art. 144 da Constituição Federal. Contudo, apesar de muitas dessas Guardas já estarem prontas para assumir esta posição, existem muitas outras que nem sequer conseguem se organizar internamente para terem um modelo de gestão e organização administrativa e operacional satisfatórias.



“Para que as Guardas Municipais alcancem seu lugar de destaque na segurança pública, é preciso, prioritariamente, que elas passem por este processo de reformulação de seu modelo de gestão administrativa e operacional.”

Na verdade, várias Guardas não têm sequer cargos e postos hierárquicos dentro de seu organograma administrativo. Muitas ainda são comandadas por pessoas que não são do quadro efetivo, conforme prevê a Lei Federal 13.022/2014 (Estatuto Geral das Guardas Municipais) bem como alguns comandos são compostos por profissionais de outras áreas, indiferentes à segurança pública.

E para agravar o quadro em questão, boa parte dessas instituições não possuem regimento interno, plano de carreira ou código de ética, o que transforma a instituição em território sem lei, terra de ninguém.

É preciso que esta realidade comece a mudar, pois não se alcança o mínimo de organização sem que os conceitos básicos de hierarquia e disciplina sejam implantados dentro de uma instituição de natureza policial. Na verdade, o sucesso na organização das Forças Armadas, bem como das forças auxiliares, está justamente na capacidade de seguir fielmente um padrão de hierarquia e disciplina. E isso vemos acontecer nos demais órgãos que compõem o caput do Art. 144 da CF.

Quando buscamos um conceito mínimo de hierarquia, encontramos: **“a hierarquia é uma ordenação contínua de autoridades que estabelece os níveis de poder e importância, de forma que a posição inferior é sempre subordinada às posições superiores”**. Logo, para que cheguemos a um padrão de hierarquia satisfatório dentro de uma instituição, é preciso considerar alguns fatores importantes, dentre os quais, a meritocracia. Neste sentido, a Lei

federal 13.675/2018, que cria o Sistema Único de Segurança Pública — SUSP, em seu Art. 5º, já traz diretrizes que norteiam a forma de valorização dos profissionais, para os cargos de chefia, com o seguinte texto:

Seção III

Das Diretrizes

Art. 5º São diretrizes da PNSPDS: XXV — incentivo à designação de servidores da carreira para os cargos de chefia, levando em consideração a graduação, a capacitação, o mérito e a experiência do servidor na atividade policial específica;

Contudo, o que se vê nas Guardas Municipais, infelizmente em sua maioria é justamente o inverso disto. Onde há comandos nomeados por prefeitos sem quaisquer critérios técnicos ou meritórios. O que implica em uma gestão totalmente ineficiente e incapaz de atender às demandas destas instituições. E ficando inoperantes, perdendo a sua identidade, pois não sabem definir sua missão, sua visão e seus valores dentro do cenário da segurança pública.

Nestes casos, em que as diretrizes do SUSP não são levadas em consideração, fatores como desmotivação e ausência de disciplina são comuns, pois não há um parâmetro de valores para se seguir, implicando em um verdadeiro caos na gestão de pessoas dentro destas instituições. Neste sentido, fica difícil imaginar como seria

possível que instituições nestes níveis de gestão possam integrar um sistema de segurança pública complexo e eficiente.

Assim, não é possível dizer que todas as Guardas Municipais estejam aptas a assumirem papéis estratégicos no sistema de segurança pública, mesmo sabendo que diversas delas são verdadeiros exemplos e modelos de gestão, mostrando grande eficiência e profissionalismo em suas ações. Não podemos dizer que esta é a realidade de todas as Guardas do Brasil.

Para mudar, é preciso um trabalho de conscientização dos gestores municipais na busca de maior conhecimento sobre os modelos de gestão das instituições policiais, para que compreendam que as Guardas Municipais não são como os demais setores da administração pública; e que sua mão de obra, além de técnica e qualificada, também segue diretrizes e regras específicas para a sua área de atuação, que são essenciais para a eficiência do serviço prestado.

É preciso valorização dos profissionais de carreira dentro das Guardas Municipais, respeitando sua antiguidade, sua experiência de serviço e sua capacidade técnica, para que se sintam motivados a se aprimorarem cada dia mais para o exercício de suas funções, bem como possam utilizar desta experiência para contribuir com o crescimento da Instituição. São estes profissionais de carreira, que

conhecem as particularidades de suas demandas, que podem traçar os caminhos adequados para melhor desenvolverem suas atividades. Tão logo seja implantado um modelo de gestão baseado na meritocracia, é possível também implantar a hierarquia e a disciplina, ferramentas fundamentais para o processo de organização interna.

Dessa forma, para que as Guardas Municipais alcancem seu lugar de destaque na segurança pública, é preciso, prioritariamente, que elas passem por este processo de reformulação de seu modelo de gestão administrativa e operacional. Não há como falar em disciplina sem falar em cadeia de comando, em postos hierárquicos, em regimento interno, em plano de carreira e código de conduta. É preciso que todos esses mecanismos sejam levados em consideração para que as Guardas Municipais possam alcançar o respeito que merecem, até mesmo das demais forças de segurança. Isso porque a imagem da Instituição está intimamente vinculada a sua organização interna e sua capacidade de gestão inteligente e estratégica.

Muito há de ser feito para alcançar um padrão satisfatório de organização. Só depois de arrumarmos nossa casa, nos conhecermos e encontrarmos nossa identidade como profissionais de segurança pública, seremos capazes de atender com eficiência a nossa comunidade. “O navio que não sabe a que porto se dirige, se nenhum vento lhe é favorável.” ■