

O Contrato de Remoção na Polícia Federal

Inglês: *The Transfer Contract in the Federal Police*

Espanhol: *El contrato de transferencia en la Policía Federal*

MIGUEL DE ALMEIDA MOURA SENNA

DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL - BRASIL

RESUMO

O presente artigo analisa a dificuldade da Polícia Federal em lotar policiais experientes em unidades de fronteira e procura verificar como o Ministério das Relações Exteriores age para resolver problema semelhante, na lotação de servidores em postos pouco atrativos no exterior. A partir da comparação entre as duas organizações, propõe-se, dentro da legislação vigente, o estabelecimento de um pacto escrito entre a Administração e o Servidor, de modo que este possa ser removido para uma unidade de fronteira e, após um tempo determinado, ser removido para uma localidade de seu interesse. Ao final, apresenta-se um modelo de contrato, com o estabelecimento dos direitos e das obrigações das partes contratantes.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão Policial. Polícia Federal. Unidades de Fronteira. Remoção. Contrato.

Introdução

Os órgãos públicos federais civis brasileiros têm grandes dificuldades para lotar profissionais experientes em cidades fronteiriças da Região Norte.

Com efeito, tais cidades são deficientes no que tange ao regular fornecimento de serviços públicos e particulares, estão longe dos grandes centros urbanos (de onde estes profissionais geralmente são oriundos), possuem serviços de saúde precários, têm produtos vendidos no comércio a preços mais elevados etc. Enfim, são locais pouco atrativos para os servidores públicos se fixarem com os seus familiares.

Em decorrência desta baixa atratividade, os órgãos públicos federais civis localizados em Tabatinga (AM), Pacaraima (RR) e Oiapoque (AP), por exemplo, são guarnecidos, em regra, por servidores recém nomeados nos órgãos respectivos, que possuem pouca experiência profissional e, muitas vezes, pouca experiência de vida.

No âmbito da Polícia Federal esta pouca experiência pode causar sérios problemas, especialmente para os dirigentes das unidades que necessitam lidar com questões complexas da criminalidade transfronteiriça, com o relacionamento com outros órgãos públicos da fronteira e do país vizinho, com a gestão do pessoal das unidades (composta de servidores jovens e distantes de suas famílias), com os outros setores da própria Polícia Federal etc.

Assim, o que se tem visto na prática são unidades de fronteira dirigidas por policiais recém formados na universidade e recém saídos da Academia Nacional de Polícia, ainda no início da carreira profissional. Desta forma, no momento em que estes profissionais deveriam estar ainda aprendendo a prática policial, já são colocados para enfrentar os desafios da chefia de unidades estratégicas.

Vale destacar que o termo chefia, neste contexto, não se resume à direção geral da delegacia. A direção dos setores da unidade (cartório, operações, inteligência etc.), que são também importantes, da mesma maneira acaba sendo assumida por policiais calouros, por ausência de outros mais experimentados para exercer os encargos.

Enfim, com bravura e coragem, esses servidores novatos vão aprendendo sozinhos, com as experiências do dia a dia, a resolver os problemas da gestão das

unidades de fronteira, até quando tenham a oportunidade de se transferir para outra unidade mais próxima dos grandes centros, sendo rendidos por novos calouros que reiniciarão o ciclo.

Iniciativas que já têm sido tomadas

A questão não é nova para a Polícia Federal, que tem procurado tornar tais unidades fronteiriças, de alguma forma, mais atrativas.

Pode-se citar, por exemplo, a questão da pontuação atribuída ao servidor, por dia de lotação em determinada unidade, para fins de concurso interno de remoção.

Com efeito, a Polícia Federal promove regularmente concursos internos de remoção¹, ofertando vagas para os policiais mudarem de cidade. Nestes concursos, um policial que esteja lotado, por exemplo, em Altamira (PA) tem seu dia de lotação multiplicado pelo fator 4, enquanto aquele lotado em Aracaju (SE) tem seu dia de trabalho multiplicado pelo fator 1. Assim, se dois policiais, ambos com mil dias de trabalho, se inscreverem no concurso de remoção, aquele lotado em Altamira terá 4.000 pontos, enquanto aquele lotado em Aracaju terá apenas 1.000 pontos².

Outra importante e recente iniciativa, é implantação da indenização por exercício em localidades estratégicas, decorrente da Lei n.º 12.855/2013. Por esta indenização, o servidor em exercício em município localizado em região de fronteira ou onde haja dificuldade para fixação de efetivo, receberá indenização diária no valor de R\$ 91,00 (noventa e um reais)³.

São iniciativas relevantes que certamente ajudam a persuadir o servidor que já está trabalhando em uma unidade de fronteira a permanecer um pouco mais tempo. No entanto, tais medidas podem ser complementadas com outras iniciativas que permitam tornar mais atrativo o trabalho nas fronteiras, especialmente para aqueles que nelas ainda não estejam e sejam convidados a exercer a chefia.

Neste sentido, existe uma iniciativa muito interessante adotada pelo Ministério das Relações Exteriores (MRE) que, com as devidas adaptações, pode ser aproveitada pela Polícia Federal.

Modelo do Ministério das Relações Exteriores (MRE)

O Brasil possui centenas de representações diplomáticas e consulares em todo o mundo⁴. Todas elas necessitam ser guarnecidas por servidores, que irão garantir o seu correto funcionamento. Certamente que não faltam candidatos para trabalhar nas representações do Brasil em Paris, Buenos Aires ou Nova Iorque. No entanto, dificilmente servidores escolherão trabalhar em cidades como Bagdá, Malabo (Guiné Equatorial) ou Katmandu (Nepal), por puro amor à pátria. E apesar disto, estas representações necessitam, tanto quanto as primeiras, de servidores para o adequado funcionamento.

Assim, a solução encontrada pelo MRE para essa situação foi a de realizar uma espécie de contrato de remoção com o servidor. Desta forma, a Administração faz um acerto com o servidor, de modo que ele é inicialmente lotado em um posto mais difícil e após cumprir uma etapa nessa localidade, é transferido para uma cidade mais aprazível.

Para este fim, as cidades do mundo com representações brasileiras são ranqueadas em uma classificação que varia de “A” (localidades mais atrativas) a “D” (localidades menos atrativas)⁵.

São exemplos de cidade com classificação “A” as já citadas Buenos Aires, Nova Iorque e Paris⁶. Como classe “B” há os seguintes exemplos: Atenas, Cidade do México e Montevideú. Representantes da classe “C” são: Assunção, Hong Kong e Seul. E como membros da classe “D” as também já mencionadas Bagdá, Malabo e Katmandu.

Feita a classificação acima, aqueles servidores que servem em postos mais difíceis (classificados como “C” e “D”) ganham o direito de, na lotação seguinte, servirem em postos de nível “A”. Nestes termos, informa a Lei n.º 8.829/93, que trata das carreiras de Oficial e de Assistente de Chancelaria:

Art. 24. Na remoção do Oficial de Chancelaria e do Assistente de Chancelaria entre postos no exterior, efetivada sempre de acordo com a conveniência da Administração, deverão ser obedecidos os seguintes critérios:

I - os que estiverem servindo em posto do grupo A somente poderão ser removidos para posto dos grupos B, C ou D;

II - os que estiverem servindo em posto do grupo B somente poderão ser removidos para posto dos grupos A ou B; e

III - os que estiverem servindo em posto dos grupos C ou D somente poderão ser removidos para posto do grupo A.

§ 1o As remoções que não se ajustem aos critérios estabelecidos nos incisos II e III do caput deste artigo somente poderão ser efetivadas mediante solicitação, por escrito, do interessado, atendida a conveniência da administração e manifestada a anuência do chefe do posto ao qual é candidato⁷.

Interessante notar que o MRE pode, combinando com o servidor, definir e formalizar antecipadamente a seqüência de remoções a ser realizada. A título de exemplo, verifica-se a publicação no Boletim de Serviço n.º 119/2012 do MRE, datado de 21.06.2012:

O SUBSECRETÁRIO-GERAL DO SERVIÇO EXTERIOR, conforme o disposto na Lei n.º 11.440, de 29 de dezembro de 2006; de acordo com o art. 22, inciso II, da Lei n.º 8.829, de 22 de dezembro de 1993, regulamentada pelo Decreto n.º 1.565, de 21 de julho de 1995, e de conformidade com a Portaria de delegação de competência, publicada no Diário Oficial da União, em 26 de junho de 1996, resolve:

I. Remover, ex officio, “JOAQUIM MENDES”⁸, Oficial de Chancelaria, classe Especial, padrão V, do Quadro Permanente do Ministério das Relações Exteriores, da Secretaria de Estado para o Consulado do Brasil em Saint Georges de l’Oyapock.

II. Remover, em conformidade com a Portaria nº 243 do Ministro das Relações Exteriores, de 4 de abril de 2012, publicada no Boletim de Serviço nº 66-A/2012, ex officio, o servidor para o Consulado-Geral do Brasil em Atlanta após decorrido o prazo de permanência no Consulado do Brasil em Saint Georges de l’Oyapock.

Assim, no caso concreto, o servidor foi inicialmente removido de Brasília (Secretaria de Estado), para a cidade de Saint-Georges de l’Oyapock, na Guiana Francesa. A pequena cidade de Saint Georges, situada área da Amazônia da Guiana Francesa, é vizinha à cidade de brasileira de Oiapoque (AP) e possui cerca de 4.000 habitantes⁹. Trata-se de local bem pouco interessante para os servidores que trabalham no MRE, devido ao seu isolamento geográfico e sua precária infra-estrutura de serviços.

Por outro lado, na mesma ocasião, já foi publicada a remoção futura do servidor para a cidade de Atlanta, nos Estados Unidos, local de atratividade bem maior, quando ele finalizar o seu período de permanência na Guiana Francesa.

Assim, feito o acerto do servidor com a Administração, foi ele removido de Brasília para a Guiana Francesa, já tendo publicada a sua remoção posterior para os Estados Unidos. Desta maneira, fica o servidor certo de que ao final de sua missão na Amazônia Francesa, sua remoção para os Estados Unidos já está garantida, independentemente de mudanças posteriores de chefia, ou de alterações supervenientes das políticas de lotação e remoção do órgão.

Precedente de contrato de remoção na Polícia Federal

Vale se notar que este tipo de contrato de remoção não é desconhecido no âmbito da Polícia Federal. Efetuadas pesquisas, foi encontrado um caso em que ele já foi aplicado.

No ano de 2008, a Corregedoria-Geral da Polícia Federal identificou um problema e procurou a Diretoria de Gestão de Pessoal para solucioná-lo.

Com efeito, havia a carência de Delegados de Polícia Federal estáveis¹⁰ (já aprovados no estágio probatório) em algumas unidades da Região Norte, capazes de compor Comissões Permanentes de Disciplina (CPD). De fato, a Lei n.º 4.878/65, informa que apenas as CPDs podem realizar os processos administrativos disciplinares para apurar as infrações de Delegados naquelas regiões¹¹.

Havia ainda a necessidade de que os Delegados estivessem na classe mais alta possível na carreira, tendo em vista que o presidente da CPD necessita ter grau igual ou superior ao investigado.

Na ausência de Delegados estáveis e de alta classe na carreira (primeira classe ou classe especial¹²), os processos administrativos poderiam ser declarados extintos pela prescrição, criando-se uma indesejável situação de impunidade.

A solução apresentada para o problema foi a publicação da Mensagem-Circular DGP/DPF n.º 04/2008, de 22.02.2008, que apresentou a seguinte redação:

CONSIDERANDO A NECESSIDADE DE SE LOTAR POLICIAIS FEDERAIS ESTÁVEIS PARA TRABALHAR EM ÁREA DE CORREGEDORIA NA REGIÃO NORTE DO PAÍS.

SOLICITO DIVULGAR O RECRUTAMENTO DE DELEGADOS DE POLÍCIA FEDERAL ESTÁVEIS, INTERESSADOS EM REMOÇÃO DE OFÍCIO PARA AS UNIDADES ELENCADAS NA TABELA ABAIXO, NOS SEGUINTE TERMOS:

1. OS DELEGADOS DE POLÍCIA FEDERAL TRABALHARÃO PRINCIPALMENTE EM ÁREA DE CORREGEDORIA, ALÉM

DE OUTRAS ATRIBUIÇÕES DESIGNADAS PELO SUPERINTENDENTE REGIONAL.

2. REMOÇÃO “DE OFÍCIO, NO INTERESSE DA ADMINISTRAÇÃO”, COM O PAGAMENTO DOS BENEFÍCIOS LEGAIS, NOS TERMOS DO ART. 3º, I, DA IN 10/2006 DG/DPF PARA UMA DAS LOTAÇÕES DA TABELA SEGUINTE:

<i>VAGAS</i>	
<i>SR/AC</i>	<i>3</i>
<i>SR/AM</i>	<i>1</i>
<i>SR/AP</i>	<i>3</i>
<i>SR/PA</i>	<i>3</i>
<i>SR/RO</i>	<i>1</i>
<i>SR/RR</i>	<i>3</i>
<i>SR/TO</i>	<i>2</i>
<i>TOTAL</i>	<i>16</i>

3. COMPROMISSO DE PERMANECER 2 (DOIS) ANOS NA LOTAÇÃO ESCOLHIDA;

A) O SERVIDOR PODERÁ INDICAR QUANTAS LOTAÇÕES DESEJAR, NA ORDEM DE SUA PREFERÊNCIA.

B) O TERMO INICIAL SERÁ A APRESENTAÇÃO DO SERVIDOR NA LOTAÇÃO ESCOLHIDA.

4. DURANTE O PERÍODO DO ITEM ANTERIOR, O SERVIDOR NÃO PODERÁ:

A) GOZAR DE LICENÇA CAPACITAÇÃO OU LICENÇA PRÊMIO EVENTUAL. O USUFRUTO DE TAIS LICENÇAS SERÁ ADIADO, NO INTERESSE DA ADMINISTRAÇÃO.

B) PARTICIPAR DE MISSÕES EM OUTRAS UNIDADES DO DPF PELO PERÍODO TOTAL SUPERIOR A 30 (TRINTA) DIAS POR ANO.

C) SER CEDIDO PARA OUTRO ÓRGÃO.

5. DURANTE O PERÍODO DO ITEM 3, O SERVIDOR QUE FOR REMOVIDO “A PEDIDO, INDEPENDENTEMENTE DO INTERESSE DA ADMINISTRAÇÃO”. NOS TERMOS DO ART. 3º, III DA IN 10/2006 DG/DPF, DEVERÁ DEVOLVER OS VALORES RECEBIDOS QUANDO DA REMOÇÃO DE OFÍCIO.

6. AO FINAL DO PERÍODO DO ITEM 3, O SERVIDOR FARÁ JUS À REMOÇÃO “DE OFÍCIO, NO INTERESSE DA ADMINISTRAÇÃO”, COM O PAGAMENTO DOS BENEFÍCIOS LEGAIS, PARA QUALQUER LOTAÇÃO DE SUA ESCOLHA.

7. FINDO O BIÊNIO, O SERVIDOR QUE DESEJAR PERMANECER NO LOCAL ESCOLHIDO NÃO MAIS ESTARÁ SUJEITO ÀS RESTRIÇÕES DOS ITENS 4 E 5, BEM COMO AINDA FARÁ JUS À REMOÇÃO DO ITEM 6.

(...)

Assim, foi apresentado um tipo de “contrato de adesão”, pelo qual o servidor seria designado para uma unidade da região norte, a fim de cumprir a missão designada e, após um período mínimo de dois anos, poderia ser movimentado para qualquer unidade que desejasse.

Nesse caso concreto foram celebrados contratos de remoção com cinco Delegados que aderiram à proposta e foram enviados para a Região Norte, conforme publicado na Mensagem-Circular DGP/DPF n.º 30/2008, de 24.07.2008

Legislação atual

Como visto acima, a Polícia Federal já utilizou com sucesso o expediente do contrato de remoção para lotar servidores experientes em unidades menos atrativas da Região Norte. E, assim o fez, utilizando os instrumentos jurídicos já disponibilizados pela legislação que trata do assunto.

A legislação vigente permite, então, a utilização do contrato de remoção para a designação de chefias nas unidades fronteiriças da Região Norte.

Com efeito, a remoção dos servidores públicos civis está disciplinada na Lei n.º 8.112/90, nos seguintes termos:

Art. 36. Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, entende-se por modalidades de remoção:

I - de ofício, no interesse da Administração;

II - a pedido, a critério da Administração;

III - a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração;

No caso em questão, propondo-se um contrato de remoção, há evidente interesse tanto da Administração, quanto do servidor. Contudo, propondo-se a remoção para fins

muito específicos, como a assunção da chefia de uma unidade descentralizada, prevalece o interesse da Administração, conforme prevê a Instrução Normativa n.º 64/2012, devendo se considerar a remoção como sendo “de ofício, no interesse da Administração”:

Art. 4º A remoção de ofício, no interesse da Administração, ocorrerá nos seguintes casos:

(...)

II – suprimimento de efetivo para as unidades centrais ou descentralizadas;

III – nomeação ou exoneração de cargo em comissão de Direção e Assessoramento Superior – DAS; e designação ou dispensa de chefia de Delegacia Descentralizada, de chefia de Setores de Administração e Logística Policial e de Setores e Núcleos de Inteligência Policial; e

(...)

§ 1º No caso mencionado no inciso III, a remoção dar-se-á para a unidade em que o servidor deva exercer o cargo e será subsequente à respectiva nomeação.

§ 2º Quando da exoneração ou dispensa nas hipóteses a que se refere o inciso III, o servidor terá o direito, no prazo de 30 (trinta) dias, de escolher entre:

- a) **permanecer na lotação atual;**
- b) **retornar para a unidade de lotação anterior à nomeação ou designação; ou**
- c) retornar a quaisquer das unidades das quais tenha sido removido de ofício para desempenho de cargos ou funções mencionadas no inciso III, desde que as remoções tenham se dado de forma sucessiva e ininterrupta.

(...)

§ 5º. Cabe ao Diretor-Geral a decisão nos casos de remoção de ofício com mudança de localidade, observado a disponibilidade orçamentária e financeira.

Assim sendo, de acordo com a regulamentação atual da Polícia Federal, pode ocorrer a remoção de ofício para a assunção da chefia de uma Delegacia Descentralizada e, após o período do exercício da chefia, o servidor pode ou permanecer no local ou voltar para o local de origem ou retornar para uma unidade onde ele já trabalhou anteriormente, desde que tenha sido removido de ofício.

Contudo, conforme prevê a mesma regulamentação, pode ocorrer também a remoção de ofício para suprimento de efetivo das unidades centrais ou descentralizadas. Assim, nada impede que após o período do exercício da chefia, o servidor seja removido para uma unidade que tenha necessidade de efetivo. E mais, não há óbice para que ele já saiba, antes mesmo de sua nomeação para a chefia, para onde ele poderá ser removido após o exercício desta.

Importante verificar ainda que o contrato de remoção não aumentaria eventuais custos do Erário. Com efeito, no modelo atual, o servidor que assume a chefia da unidade descentralizada já tem direito aos benefícios previstos nas remoções de ofício tanto quando da nomeação, quando da exoneração da função, ao retornar à unidade de origem.

No contrato de remoção, do mesmo modo, os benefícios da remoção seriam igualmente pagos quando da nomeação e quando da remoção. A diferença é que a remoção de nomeação seria baseada no inciso III do art. 4º da Instrução Normativa 64/2012 (designação de chefia) e a remoção de saída seria baseada no inciso II (suprimento de efetivo).

Deste modo, seria absolutamente necessário que, quando das tratativas para a celebração do contrato como servidor, a Administração já informasse quais unidades estariam disponíveis para remoção futura.

Por exemplo, imaginemos que o Superintendente de Roraima pretendesse preencher a chefia da Delegacia de Pacaraima com um Delegado de sua confiança que atualmente estivesse lotado em Manaus. O candidato poderia dizer que aceitaria a função da chefia de Pacaraima, desde que fosse removido posteriormente para Florianópolis. O Superintendente consultaria a Direção de Pessoal que informaria não haver necessidade de suprimento de efetivo em Florianópolis. No entanto, a Diretoria de Pessoal informaria haver vagas disponíveis em Joinville, Curitiba e Criciúma, podendo se fazer uma contraproposta ao candidato, que a aceitaria ou não.

Também, a assunção de outro posto que não fosse chefia de unidade descentralizada (chefia de Núcleo de Operações da Delegacia, por exemplo), também poderia ser objeto de contrato de remoção. De fato, art. 4º, II da já mencionada Instrução Normativa informa ser possível a remoção para “suprimento de efetivo para as unidades centrais ou descentralizadas”.

Neste contexto, a Administração pode entender que, por exemplo, a Delegacia de Tabatinga, a despeito de contar com uma quantidade razoável de Agentes de Polícia Federal, seria carente de um Agente de Polícia Federal experiente e capacitado o suficiente para ser chefe do Núcleo de Operações da unidade.

Assim, não se trataria de um “suprimento quantitativo de efetivo”, mas de um “suprimento qualitativo de efetivo”.

Desta maneira, a redação atual da Lei n.º 8.112/90 e da Instrução Normativa n.º 64/2012 já permitem a efetivação do contrato de remoção, nos moldes propostos neste artigo, tanto para os postos de chefia da unidade descentralizada, quanto para a chefia de setores estratégicos desta.

Modelo para a Polícia Federal

A Polícia Federal e o Ministério das Relações Exteriores possuem missões, atividades, culturas organizacionais e dinâmicas distintas. Logo, o modelo do MRE precisaria de algumas adaptações para ser aplicado na PF.

Portanto, algumas especificidades necessitariam ser discutidas previamente.

A) Os locais e as funções passíveis de remoção por contrato

No exemplo apresentado do MRE, o servidor foi removido para Saint-Georges de l'Oyapock na Guiana Francesa, com a garantia de ser removido posteriormente para Atlanta nos Estados Unidos.

Pela natureza do trabalho do MRE, o servidor terá um tempo máximo para servir em Atlanta e, posteriormente, deixará o posto, o qual será ocupado por outro servidor e assim, sucessivamente. Desta forma, o MRE poderá “negociar” o mesmo posto em Atlanta várias vezes, em diversos contratos diferentes, no correr dos anos.

No serviço policial federal, por outro lado, a Administração só poderá “negociar” a vaga uma vez. Ora, caso a PF tenha feito o contrato para que o servidor assuma a chefia do Cartório da Delegacia de Tabatinga para depois ser removido para Maceió, ela deve saber que não poderá negociar novamente esta mesma vaga de Maceió, tendo em vista que o servidor tem o direito de permanecer nesta localidade, se assim o desejar, até a sua aposentadoria.

Por esta razão, o contrato de remoção deve ser utilizado em casos muito pontuais no âmbito da Polícia Federal.

B) As definições dos papéis dos setores da PF no contrato de remoção

Seria necessário se especificar o papel de cada setor da PF para o correto funcionamento do modelo do contrato de remoção.

Inicialmente caberia ao órgão central (Direção de Gestão de Pessoal) definir as funções a serem providas mediante contrato de remoção. Para tanto, se o desejasse, poderia fazer uma consulta aos Superintendentes Regionais, sempre levando em conta as ponderações do item “A”.

A título de exemplificação, poderia se instituir inicialmente a possibilidade de contrato de remoção para as chefias das descentralizadas de Oiapoque (AP), Pacaraima (RR) e Tabatinga (AM) e as chefias de seus respectivos Núcleos de Operações.

Tais unidades foram escolhidas por serem bastante remotas, sem ligação rodoviária com a maior parte do país, nas fronteiras do Brasil com outros países e por não serem atendidas por vôos regulares das grandes companhias aéreas nacionais.

Caberia também ao órgão central a definição das cidades “passíveis de negociação”, para fins da segunda remoção do servidor.

Instituídos os locais e postos, caberia ao Superintendente Regional indicar policiais de sua confiança para ocupar tais postos. Com efeito, por serem postos de confiança e envolvendo o exercício da chefia, seus ocupantes devem ser pessoas que gozem da confiança do Superintendente Regional e, a seu juízo, sejam aptas às funções de liderança, não se indicando, assim, a utilização do recrutamento por edital.

Por outro lado, nada impede que o Superintendente Regional esteja satisfeito com os ocupantes atuais dos postos mencionados e não deseje que outras pessoas os assumam. Assim, o contrato não seria utilizado, até quando fosse necessário, quando, por exemplo, da indicação de um novo Superintendente Regional. Este, quando convidasse servidores para a composição da sua nova equipe de direção do estado, teria o instrumento do contrato de remoção como um elemento motivador para atrair um novo dirigente de sua confiança para a chefia da unidade descentralizada.

Escolhido o candidato, iniciam-se as tratativas propriamente ditas para o contrato de remoção. A partir daí, o candidato escolhido e o Superintendente Regional apresentam à DGP as cidades de interesse para a segunda lotação do servidor, para que o órgão central verifique a possibilidade de remoção futura para elas.

Definida a lotação (ou lotações) futura(s), o servidor e o Diretor de Gestão de Pessoal formalizam o contrato da remoção atual para o exercício da chefia, bem como a remoção futura após este exercício, através de um instrumento de contrato, o qual seria homologado pelo Diretor-Geral, que, nos termos da IN 64/2012, art. 4º, § 5º, possui a atribuição para promover as remoções de ofício envolvendo mudança de localidade.

C) Os parâmetros do Contrato de Remoção

O contrato de remoção deve conter em suas cláusulas parâmetros como o tempo mínimo no exercício da chefia na unidade (por exemplo, dois anos) e as restrições temporárias a direitos do servidor (voluntariamente aderidas por ele) para que seu tempo no exercício da chefia seja o mais proveitoso possível, evitando situações que o afastem do objeto de seu contrato, a saber, o exercício da sua chefia na unidade descentralizada.

Apresentação de um modelo de contrato de remoção

À guisa de conclusão, apresenta-se um modelo de contrato de remoção, sintetizando o que foi apresentado até aqui:

CONTRATO DE REMOÇÃO

Partes: (1) Departamento de Polícia Federal, representado pelo Diretor de Gestão de Pessoal, doravante denominada “Administração” e (2) “Machado de Assis”, Delegado de Polícia Federal, Primeira Classe, matrícula XXXX, doravante denominado “Servidor”.

Objeto: Remoção do Servidor da Superintendência da Polícia Federal em Porto Velho (RO) para Delegacia de Polícia Federal Oiapoque (AP), para a assunção da chefia da unidade descentralizada e, após o prazo de dois anos, posterior remoção do Servidor de Oiapoque (AP) para as unidades Porto Velho (RO), Uberlândia (MG), Uberaba (MG) ou Montes Claros (MG), à escolha do Servidor.

1ª Cláusula – A Administração removerá o Servidor da Superintendência da Polícia Federal em Porto Velho (RO) para a Delegacia de Polícia Federal Oiapoque (AP), para a assunção da chefia da unidade.

Parágrafo único – A remoção será na modalidade de ofício no interesse da Administração, com pagamento dos benefícios legais, nos termos do art. 36, I da Lei n.º 8.112/90.

2ª Cláusula – Após o período de dois anos na lotação na Delegacia de Polícia Federal em Oiapoque (AP), a Administração se compromete a remover, na modalidade de ofício no interesse da Administração, com pagamento dos benefícios legais, nos termos do art. 36, I da Lei n.º 8.112/90, o Servidor, à escolha deste, para qualquer das seguintes unidades: Porto Velho (RO), Uberlândia (MG), Uberaba (MG) ou Montes Claros (MG).

3ª Cláusula – Durante este período de dois anos, o servidor não poderá:

I – Gozar de licença capacitação,

II – Gozar de licença prêmio,

III – Gozar de licença para tratar de interesses particulares,

IV – Gozar de licença para desempenho de mandato classista,

V – Gozar de licença para atividade política,

VI – Gozar de licença por motivo de afastamento de cônjuge ou companheiro,

VIII – Gozar de afastamento para servir a outro órgão ou entidade,

IX – Gozar de afastamento para estudo no exterior,

X – Gozar de afastamento para participação em programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no País.

XI – Participar de missões em outras unidades do DPF pelo período total superior a 30 (trinta) dias por ano.

XII – Participar de concurso interno de remoção.

4ª Cláusula – Junto a este contrato seguem:

I - Declaração do Servidor de que não possui pessoa da família com doença que exija os seus cuidados.

II – Declaração do Servidor de que não concorrerá a mandato eletivo no período de dois anos.

III – Declaração do Servidor de que não concorrerá à direção de entidade sindical ou associativa no período de dois anos.

5ª Cláusula - Durante o período da Cláusula 3ª, o Servidor que for removido “a Pedido, independentemente do interesse da Administração”, deverá devolver os valores recebidos quando da remoção de ofício.

6ª Cláusula – Findo o biênio, caso assim o deseje, o servidor poderá permanecer na localidade de Oiapoque (AP), não estando mais sujeito às restrições das Cláusulas 3ª e 4ª, bem como ainda fará jus à remoção da Cláusula 2ª.

7ª Cláusula – Durante o biênio, a Administração poderá, a qualquer tempo, exonerar o Servidor da função de chefe da Delegacia de Oiapoque (AP), pelo critério de conveniência e oportunidade.

Parágrafo único – Neste caso, o Servidor deverá permanecer na unidade até completar o período do biênio, sujeito às restrições das Cláusulas 3ª e 4ª, e poderá, ao final, fazer jus à remoção da Cláusula 2ª.

8ª Cláusula – Antes da sua remoção de Porto Velho (RO) para Oiapoque (AP) o Servidor deverá gozar todo o seu período de férias anuais.

9ª Cláusula – Caberá à Direção-Geral da Polícia Federal tratar dos casos omissos, bem como dirimir quaisquer dúvidas referentes a este contrato.

E, por estarem assim justos e contratados, assinam este instrumento em 03 via(s).

Brasília, ____ de _____ de _____

Servidor

Administração

De acordo:

Direção-Geral

ABSTRACT

This paper analyzes the difficulty of the Federal Police of Brazil in placing experienced police officers in border units and seeks to ascertain how the Foreign Ministry acts to solve a similar problem, in placing diplomatic staff in unattractive cities abroad. From the comparison between the characteristics of both organizations, it proposes, based on the current legislation, the establishment of a written agreement between the Administration and Police Officer, so that he can be transferred to a border unit and after a specified time, be transferred again, this time to a location of his interest. At the end, it presents a model of written contract, with the establishment of the rights and the obligations of the contracting parties.

Keywords: Police Management. Federal Police of Brazil. Border Units. Contract.

MIGUEL DE ALMEIDA MOURA SENNA

DELEGADO DE POLÍCIA FEDERAL, TÉCNICO
EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO
GOVERNAMENTAL PELA ESCOLA
NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
(ENAP); ESPECIALISTA EM CIÊNCIAS
CRIMINAIS; PROFESSOR NA ACADEMIA
NACIONAL DE POLÍCIA

E-MAIL: MIGUELSENNA.MAMS@DPF.GOV.BR

Referências

BRASIL. LEI N.º 4.878, DE 03 DE DEZEMBRO DE 1965. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4878.htm. Acesso em 02/09/2013.

BRASIL. LEI N.º 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112compilado.htm. Acesso em 02/09/2013.

BRASIL. LEI N.º 8.829, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1993. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8829.htm. Acesso em 02/09/2013.

BRASIL. LEI N.º 9.266, DE 15 DE MARÇO DE 1996. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/19266.htm. Acesso em 02/09/2013.

BRASIL. LEI N.º 11.440, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2006. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Lei/L11440.htm. Acesso em 02/09/2013.

BRASIL. LEI N.º 12.855, DE 02 DE SETEMBRO DE 2013. Disponível em <http://www.in.gov.br/imprensa/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=1&data=03/09/2013>. Acesso em 03/09/2013.

FRANÇA. LOI N.º 50-407 DU 3 AVRIL 1950. Disponível em http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=284BC421F0D2D0CB5E9124E39D56A798.tpdjo14v_3?cidTexte=LEGITEXT000006068076&dateTexte=20130903. Acesso em 03/09/2013.

DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL. INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 64/2012-DG/DPF, DE 23 DE JULHO DE 2012. Publicada no Boletim de Serviço n.º 142 de 24/07/2013.

DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL. DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAL. MENSAGEM OFICIAL CIRCULAR N.º 04/2008, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2008.

DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL. DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAL. MENSAGEM OFICIAL CIRCULAR N.º 30/2008, DE 24 DE JULHO DE 2008.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. BOLETIM DE SERVIÇO N.º 119.2012, de 21/06/2012.

SAINT-GEORGES (GUYANE). In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2013. Disponível em: <http://fr.wikipedia.org/wiki/Saint-Georges-de-1%27Oyapock>. Acesso em: 03/09/2013.

SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. SINDITAMARATY. Disponível em http://www.sinditamaraty.org.br/anexos/5720_levantamento%20remocoes%202011.pdf. Acesso em 03/09/2013.

¹ As remoções na Polícia Federal e os seus respectivos concursos são regulamentados pela Instrução Normativa n.º 64/2012 DG/DPF.

² Existem outros fatores que influenciam na pontuação do servidor no concurso de remoções, tais como o exercício de chefia (DAS e FG) e as suas lotações anteriores. No entanto, o caso apresentado serve para exemplificar o benefício dado ao servidor lotado em localidade de menor atratividade.

³ A solução da Lei n. 12.855/2013 de incentivar a fixação do servidor em uma lotação difícil por meio de um pagamento suplementar também foi utilizada em outros países. A Administração Pública Francesa, por exemplo, por meio da Lei n.º 407/1950 (*Loi n° 50-407 du 3 avril 1950*), ainda em vigor, paga um adicional de 25% aos servidores lotados nos departamentos ultramarinos da Martinica, Guadalupe, Guiana Francesa e Ilhas Reunião:

Article 1 - Les conditions de rémunération des fonctionnaires en service dans les départements de la Martinique, de la Guadeloupe, de la Guyane et de la Réunion sont celles des fonctionnaires en service dans la métropole, sous réserve des dispositions particulières prévues par la présente loi. (...)

Article 2 - L'indemnité de résidence est versée à tous les fonctionnaires de ces départements. (...)

Article 3 - Une majoration de traitement de 25 % est accordée, à partir du 1er avril 1950, à tous les fonctionnaires des départements considérés. (...)

Em uma tradução livre:

Artigo 1º - As condições de remuneração dos servidores públicos que trabalham nos departamentos da Martinica, Guadalupe, Guiana Francesa e Reunião são as mesmas dos funcionários públicos que trabalham no território Europeu da França, salvo as disposições especiais previstas pela presente lei. (...)

Artigo 2º - A indenização de residência é paga a todos os funcionários públicos destes departamentos. (...)

Artigo 3º - Um aumento salarial de 25% é concedido, a partir de 01 de abril de 1950, a todos os funcionários públicos dos departamentos relacionados. (...)

⁴ A lista de representações do Brasil no exterior pode ser encontrada no seguinte endereço: <http://www.itamaraty.gov.br/o-ministerio/o-brasil-no-exterior>

⁵ Lei 11.440/2006 - Art. 13. *Os postos no exterior serão classificados, para fins de movimentação de pessoal, em grupos A, B, C e D, segundo o grau de representatividade da missão, as condições específicas de vida na sede e a conveniência da administração.*

⁶ A classificação dos postos pode ser encontrada no seguinte endereço: http://www.sinditamaraty.org.br/anexos/5720_levantamento%20remocoes%202011.pdf

⁷ A remoção dos diplomatas no exterior possui dispositivo semelhante, conforme prevê o art. 45 da Lei n.º 11.440/2006:

Art. 45. Nas remoções entre postos no exterior de Diplomatas das classes de Conselheiro, Primeiro-Secretário, Segundo-Secretário e Terceiro-Secretário, deverão ser obedecidos os seguintes critérios, observado o disposto no art. 13 desta Lei:

I - os que estiverem servindo em posto do grupo A somente poderão ser removidos para posto dos grupos B, C ou D;

II - os que estiverem servindo em posto do grupo B somente poderão ser removidos para posto dos grupos A ou B; e

III - os que estiverem servindo em posto dos grupos C ou D somente poderão ser removidos para posto do grupo A.

⁸ O nome verdadeiro do servidor foi omitido.

⁹ Mais informações sobre Saint-Georges de l'Oyapock: <http://fr.wikipedia.org/wiki/Saint-Georges-de-l%27Oyapock>

¹⁰ Lei n.º 8.112/90, art. 149. *O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três servidores **estáveis** designados pela autoridade competente, observado o disposto no § 3º do art. 143, que indicará, dentre eles, **o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível**, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.* (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

¹¹ Lei n.º 8.878/65, art. 53, § 1º *Promoverá o processo disciplinar uma **Comissão Permanente de Disciplina**, composta de três membros de preferência bacharéis em Direito, designada pelo Diretor-Geral do Departamento Federal de Segurança Pública ou pelo Secretário de Segurança Pública do Distrito Federal, conforme o caso.*

¹² A carreira dos Delegados de Polícia Federal (e dos policiais federais em geral) é composta das seguintes classes, nos termos da Lei n.º 9.266/1996: Terceira, Segunda, Primeira e Especial (da menor para a maior). Assim, para a CPD investigar um Delegado de Primeira Classe, é necessário que o presidente seja de Primeira Classe ou de Classe Especial.