















Sindicato dos Servidores da Polícia Civil do Estado do Pará JORNAL DA PROBLEMÁTICA LEI **COMPLEMENTAR DE NÚMERO 6-2025**

[NFORMATIVO PARA NOSSOS ENCONTROS]



A Lei Complementar 06/2025 da Assembleia Legislativa do Pará, no que se refere aos policiais, principalmente **a** aposentadoria aborda progressão funcional. É importante ressaltar que a legislação estadual sobre carreira e previdência militar tem sido alvo de diversas alterações em vários estados brasileiros, muitas vezes em resposta à Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros.

Para entender os impactos específicos dessa lei para os policiais do Pará, é fundamental analisar a íntegra do texto. No entanto, com base nas informações disponíveis, podemos inferir alguns pontos-chave:









Brasil, CEP.: 66610-770



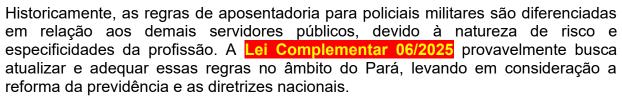








APOSENTADORIA



É comum que leis como essa estabeleçam:

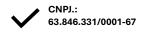
- Requisitos de tempo de contribuição e tempo de serviço/carreira: As novas regras podem alterar os anos mínimos de contribuição e de serviço estritamente policial para que o profissional possa se aposentar.
- Integralidade e paridade: Um ponto crucial para os policiais é a manutenção da integralidade (aposentadoria com o último salário da ativa) e da paridade (reajuste dos proventos de aposentadoria na mesma proporção dos militares da ativa). Muitas leis recentes têm buscado preservar esses direitos para determinadas categorias e para aqueles que ingressaram no serviço público até uma data específica.
- Idade mínima: A implementação ou alteração de idade mínima para aposentadoria também é uma tendência nas reformas previdenciárias.







































A progressão funcional refere-se ao avanço na carreira do policial, seja por merecimento, antiquidade ou outros critérios estabelecidos. Leis complementares como a 06/2025 podem trazer mudanças significativas nessa área, como:

- Reestruturação de cargos e patentes: Pode haver uma simplificação ou modificação na estrutura de postos e graduações, visando uma progressão mais clara e objetiva.
- Critérios de promoção: As condições para promoção (como cursos de formação, tempo de serviço em determinada patente, avaliações de desempenho) podem ser revisadas.
- Impacto salarial: A progressão funcional está diretamente ligada à remuneração. Novas tabelas salariais e reajustes podem ser implementados em conjunto com a reestruturação da carreira.

COM O OBTER A NTEGRA DA LEI



Para ter acesso aos detalhes e entender o impacto total da Lei Complementar 06/2025, o ideal é consultar o Diário Oficial do Estado do Pará ou o site da Assembleia Legislativa do Pará (ALEPA). Geralmente, as leis ficam disponíveis em seus respectivos bancos de dados ou portais de legislação.

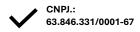


LINK:

https://www.alepa.pa.gov.br/Legislativo/DetalhesProp osicao?IdProposicao=14347&tipo=PROJETO%20DE%2 0LEI&situacao=0&decisao=-1&veto=-1













É importante que os policiais militares do Pará e seus representantes acompanhem de perto a implementação e os possíveis impactos dessa lei em suas carreiras e planejamentos de aposentadoria.

Marambaia, Belém - PA, Brasil

Policiais civis e militares pegue para nós estudarmos.

A Lei Complementar 06/2025 da Assembleia Legislativa do Pará, no que se refere aos Policiais Civis e Militares, é um marco importante para as carreiras dessas categorias no estado. É fundamental compreender que a legislação sobre aposentadoria e progressão funcional de servidores públicos, especialmente os que atuam na segurança, tem sido constantemente atualizada em nível federal e estadual.































ONTEXTO DA LEGISLAÇÃO



No Brasil, as regras de aposentadoria para policiais são consideradas especiais devido à natureza de risco da profissão. A Emenda Constitucional nº 103/2019 (Reforma da Previdência Federal) trouxe mudanças significativas que impactaram as legislações estaduais. Além disso, a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares (Lei nº 14.751/2023) estabeleceu diretrizes gerais para as carreiras militares estaduais, influenciando as leis de cada estado.

É provável que a Lei Complementar 06/2025 do Pará venha adequar a legislação local a essas normativas federais, buscando também modernizar as regras de progressão funcional.















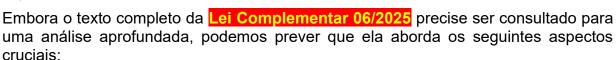












PRINCIPAIS PONTOS PARA POLICIAIS CIVIS E MILITARES





As novas regras de aposentadoria para policiais no Pará, tanto civis guanto militares, provavelmente visam:

- Tempo de Contribuição e Serviço Policial/Militar: A lei deve estabelecer novos requisitos de tempo mínimo de contribuição e tempo de efetivo exercício em atividade policial/militar. As tendências recentes mostram a exigência de 30 anos de contribuição para homens (com 20 anos na atividade policial) e 25 anos para mulheres (com 15 anos na atividade policial).
- Idade Mínima: A introdução ou alteração de idades mínimas para a aposentadoria é uma medida comum nas reformas previdenciárias. Para policiais civis, por exemplo, a idade mínima de 55 anos para ambos os sexos tem sido adotada em algumas regras de transição. Para militares, a Lei Orgânica Nacional pode influenciar a adoção de uma idade mínima de 55 anos para a reserva, com regras de transição.
- Integralidade e Paridade: A manutenção da integralidade (aposentadoria com o último salário da ativa) e da paridade (reajuste dos proventos de aposentadoria na mesma proporção dos que estão na ativa) é um tema sensível. Muitas legislações tentam preservar esses direitos para aqueles que ingressaram no serviço público até uma data específica ou sob certas condições.
- Regras de Transição: Para quem já está na ativa, é comum que a lei estabeleça regras de transição, que permitem a aposentadoria com requisitos menos rigorosos do que as regras definitivas, mediante o cumprimento de "pedágios" ou idades progressivas.













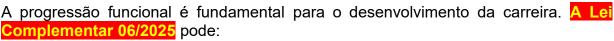












- Revisar a Estrutura de Carreiras: Pode haver uma atualização ou reestruturação das tabelas de classes, patentes e graus hierárquicos, tanto para a Polícia Civil quanto para a Polícia Militar.
- Critérios de Promoção: Os critérios para promoções por antiguidade, merecimento ou bravura podem ser modificados ou detalhados. Isso inclui a exigência de cursos, tempo de serviço em cada nível, avaliações de desempenho, entre outros.
- Impacto na Remuneração: A progressão funcional está diretamente ligada à evolução salarial. A lei pode prever novos regimes remuneratórios ou reajustes escalonados que acompanham o avanço na carreira.
- Condições para Promoção: É comum que leis como essa definam condições para que o policial possa concorrer à progressão, como não ter sido condenado criminalmente ou punido disciplinarmente.





















COM O OBTER A NTEGRA DA LEI

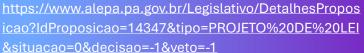
Para um estudo aprofundado e para conhecer todos os detalhes da Lei Complementar 06/2025, a fonte mais confiável é o Diário Oficial do Estado do Pará ou o site oficial da Assembleia Legislativa do Pará (ALEPA). Geralmente, esses órgãos disponibilizam o texto integral das leis em seus portais.

Tanto policiais civis quanto militares consultem a íntegra da lei e busquem orientação junto aos seus sindicatos, associações ou advogados especializados para entender como essas novas disposições afetam suas respectivas situações funcionais e previdenciárias.





LINK:





















O projeto de Lei Complementar (PLC) nº 6/2025, em tramitação na Assembleia Legislativa do Estado do Pará (ALEPA), propõe uma reforma significativa na progressão de carreira de policiais militares e civis paraenses. A iniciativa busca modernizar a gestão de recursos humanos na segurança pública, introduzindo critérios como avaliação de desempenho e participação em cursos de aperfeiçoamento, somados ao tradicional tempo de serviço. Embora a proposta tenha como objetivo a valorização profissional e a melhoria da segurança no estado, ela tem gerado preocupação entre as categorias, especialmente quanto ao impacto na classe especial e na previsibilidade da progressão funcional.



O PLC nº 6/2025 define a progressão funcional como a passagem de um padrão para outro dentro da mesma classe, e a promoção como a passagem para a classe superior.

- Os critérios propostos tempo de serviço, avaliação de desempenho e
- participação em cursos visam garantir um avanço mais justo e transparente, atrelado à eficiência e qualificação do policial.

Historicamente, a progressão na carreira policial, tanto no Pará quanto em outras esferas, tem sido fortemente baseada na antiguidade ou tempo de serviço. Esse modelo oferece previsibilidade e facilidade orçamentária para o Estado, pois a ascensão é linear e os aumentos salariais são graduais. No entanto, é frequentemente criticado por não valorizar o mérito individual ou a busca por aprimoramento profissional contínuo.

A inclusão da avaliação de desempenho e dos cursos de aperfeiçoamento na nova lei busca preencher essa lacuna. Em outras esferas, como no serviço público federal, a realização de cursos e a obtenção de titulações (especialização, mestrado, doutorado) podem resultar em Gratificações de Qualificação (AQs), que são percentuais adicionais sobre o salário, ou até mesmo acelerar a progressão de carreira. Tais percentuais podem variar de 7,5% para especialização a mais de 70% para doutorado, dependendo da carreira e legislação específica.













Apesar da aparente modernização, as categorias policiais manifestam preocupação por diversos motivos:



SUBJETIVIDADE DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO:

Há o receio de que os critérios de avaliação não sejam suficientemente objetivos e transparentes, abrindo margem para favoritismo, perseguição ou simplesmente inconsistência na aplicação. Isso poderia transformar a avaliação em um obstáculo arbitrário à progressão.



ACESSIBILIDADE E OBRIGATORIEDADE DOS CURSOS:

A exigência de participação em cursos levanta questões sobre a oferta e o acesso a essas capacitações. Se os cursos forem limitados, de difícil acesso (custo, localização, horários incompatíveis com a jornada de trabalho) ou não oferecidos de forma contínua pelo Estado, eles podem se tornar um gargalo, inviabilizando a progressão de muitos policiais.



DESVALORIZAÇÃO DA ANTIGUIDADE:

Para policiais com anos de dedicação e serviço, existe a preocupação de que o peso dos novos critérios, como avaliação de desempenho e cursos, diminua a relevância da experiência e do tempo de carreira, que antes eram pilares da progressão.



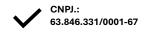
IMPACTO NA "CLASSE ESPECIAL":

Aqueles que estão próximos de alcançar o topo da carreira (a "classe especial") sob as regras atuais podem se sentir ameaçados. A introdução de novas exigências ou a alteração dos pesos dos critérios pode criar barreiras inesperadas para a ascensão ao nível mais alto da categoria.













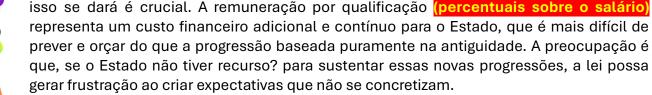




Embora o PLC mencione que a progressão pode levar a aumentos salariais, a forma como

IMPACTO FINANCEIRO PARA O ESTADO E POLICIAIS:













Diante dessas preocupações, as entidades representativas dos policiais buscam atuar na <mark>ALEPA</mark> para que o <mark>PLC nº 6/2025</mark> seja retirado de pauta ou aprimorado por meio de emendas.

As principais reivindicações incluem:



Critérios claros e objetivos para a avaliação de desempenho.



Garantias de acessibilidade e oferta de cursos, preferencialmente custeados pelo Estado.



Ponderação justa dos critérios, que valorize a experiência acumulada sem desconsiderar a qualificação.



Regras de transição adequadas, que protejam os direitos adquiridos e as expectativas dos policiais já em carreira.

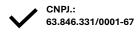


Análise aprofundada do impacto financeiro, para garantir a sustentabilidade das novas regras de progressão.

A modernização da carreira policial é essencial para a valorização da categoria e para a segurança pública do Pará. Contudo, essa modernização precisa ser construída com diálogo, transparência e garantia de que os novos critérios não criem mais incertezas do que benefícios para aqueles que dedicam suas vidas à proteção da sociedade paraense. O debate na ALEPA é fundamental para que o PLC nº 6/2025 se torne uma ferramenta de avanço real e justo para os policiais.









SINDPOL



Sindicato dos Servidores da Polícia Civil do Estado do Pará





O IMPACTO FINANCEIRO DAS NOVAS REGRAS

Sério problema reside no levantamento da questão do impacto financeiro para o Estado com a inclusão de cursos como critério de progressão, impacto que é grandiosíssimo e quase insustentável. Melhor ser, manter o critério de antiguidade como principal ou exclusivo. pois, tende a ter um impacto financeiro mais previsível e, muitas vezes, menor para o Estado no curto e médio prazo, comparação com um sistema remunera a qualificação com percentuais diretos. Devemos pensar na COP 30 e receber nossos visitantes e termos rendimento nas arrecadações estaduais, mantendo todo o nosso povo feliz!!!

















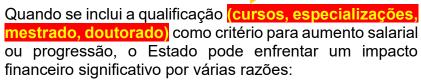














ADICIONAIS DE QUALIFICAÇÃO (AQS) **OU GRATIFICAÇÕES:**

Como vimos nos exemplos da esfera federal, muitos órgãos concedem percentuais sobre o vencimento básico para quem possui títulos ou conclui cursos de capacitação (ex: 7,5% para especialização, 10% para mestrado, etc.).

Se um grande número de policiais buscar e obtiver essas qualificações, o custo da folha de pagamento pode aumentar consideravelmente.



CUSTO CONTÍNUO:

Uma vez concedido, esse adicional se incorpora ao salário aposentadoria, dependendo da lei) e é um custo recorrente e crescente para o Estado, que se soma aos demais reajustes e progressões.



SINDPOL







AUMENTO DA VELOCIDADE DA PROGRESSÃO:

Se os cursos permitem que o policial avance mais rapidamente na carreira (atingindo padrões ou classes mais altas em menos tempo), isso significa que ele chegará a patamares salariais mais elevados antes do previsto em um modelo puramente por antiguidade. Os policiais mais antigos estarão descompensados.



EFEITO EM CASCATA:

Cada policial que avança significa um salário maior, e isso se multiplica por centenas ou milhares de servidores ao longo do tempo.



INVESTIMENTO EM CAPACITAÇÃO (SE O ESTADO BANCAR):

Além dos aumentos salariais diretos, se o Estado se comprometer a oferecer ou custear os cursos para seus policiais, há um custo adicional de infraestrutura, professores, material, etc., para as Academias de Polícia ou instituições parceiras.



IMPREVISIBILIDADE DO NÚMERO DE QUALIFICADOS:

Diferente do tempo de serviço, que é uma contagem linear, o número de policiais que buscarão e obterão qualificações é mais difícil de prever com exatidão, tornando o planejamento orçamentário mais complexo e sujeito a surpresas.

















<u>O IMPACTO FINANCEIRO DE MANTER O CRITÉRIO DE </u> ANTIGUIDADE

Manter o critério de antiguidade como o principal ou exclusivo para progressão funcional tem as seguintes características financeiras:



PREVISIBILIDADE ORÇAMENTÁRIA:

É o critério mais fácil de orçar. O Estado sabe exatamente quantos policiais estarão aptos a progredir a cada ano, com base em seu tempo de serviço. Isso permite um planejamento orçamentário mais preciso.



AUMENTO GRADUAL E CONTIDO:

Os aumentos salariais decorrentes da progressão por antiguidade ocorrem de forma mais linear e gradual. Não há picos de despesa gerados por uma "onda" de qualificações que se traduzem em aumentos percentuais significativos de uma vez.



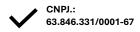
MENOR INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO (MAS TAMBÉM MENOR CUSTO):

A desvantagem é que um sistema puramente por antiguidade pode não incentivar a busca por qualificação e aperfeiçoamento profissional, o que pode impactar a qualidade do serviço. Mas, do ponto de vista financeiro, é "mais barato".











SINDPOL



Sindicato dos Servidores da Polícia Civil do Estado do Pará







A Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) exige que qualquer projeto de lei que crie ou aumente despesa obrigatória de caráter continuado (como aumentos salariais e progressões) seja acompanhado de uma estimativa do impacto orçamentário e financeiro.

Se o PL nº 6/2025 está sendo discutido na **ALEPA** e inclui a qualificação como critério, os deputados precisam ter em mãos essa análise.

É provável que as preocupações dos seus colegas surjam justamente da percepção de que:

- O impacto financeiro pode ser maior do que o inicialmente previsto pelo governo.
- O Estado pode não ter orçamento para sustentar essa progressão baseada em cursos, levando a atrasos ou impedimentos na concessão dos direitos (como acontece em alguns casos onde o servidor cumpre os requisitos, mas a progressão não é implementada por falta de verba).
- Os recursos destinados à valorização via qualificação poderiam ser utilizados de outra forma (ex: reajuste geral) ou o critério de antiguidade, que é mais fácil de ser implementado e orçado, seria mais seguro para a progressão.







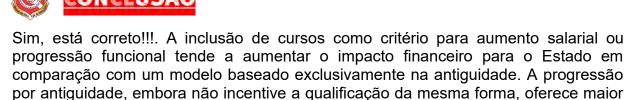












previsibilidade e controle orçamentário.

A discussão na ALEPA deve focar em encontrar um equilíbrio:

valorizar a qualificação e o mérito, mas de uma forma que seja financeiramente sustentável para o Estado do Pará e que não gere frustração ou insegurança para os policiais ao longo de suas carreiras.

É fundamental que as reivindicações de seus colegas incluam a exigência de uma análise detalhada do impacto financeiro e propostas de regras claras e orçamentariamente viáveis para a implementação dos novos critérios.

GRATIDÃO!!!!!!

Autor: O Populista



























