

ESTUDO DA MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE SARGENTOS DA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

**STUDY OF THE CURRICULAR MATRIX OF THE COURSE FOR THE
IMPROVEMENT OF SERGEONS OF THE MILITARY POLICE OF GOIÁS**

JESUS, Carlos Fernandes de¹
VILARINHO, Tatiane Ferreira²

RESUMO

Este estudo tem como objetivo, analisar as matrizes curriculares do Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos da Polícia Militar do Estado de Goiás, que ocorreram entre os anos de 2015 a 2019. Especificamente, verificar a opinião dos sargentos egressos do CAS, deste período, sobre o que o curso lhes possibilitou para o exercício das funções de 1º Sargento e Subtenente; estudar os documentos curriculares do referido curso. Para atingirmos o objetivo deste trabalho fizemos uma análise das matrizes curriculares do CAS da Polícia Militar do Estado de Goiás, no período estudado; buscamos a opinião dos sargentos egressos do CAS deste período, sobre o quanto o curso lhes possibilitou melhores condições para o exercício das funções pertinentes às graduações de 1º Sargento e Subtenente. Para tanto, realizamos a pesquisa por meio de um questionário enviado para os endereços de e-mails dos participantes da pesquisa, que foram obtidos por meio de solicitação formal a Seção Técnica de Ensino do Comando da Academia. Questão financeira e familiar dificultam a realização do curso assim como a experiência profissional e os familiares ajudam. A maioria acredita que há necessidade de alteração na Matriz Curricular do curso alterando matérias existentes e inserindo outras relacionadas a psicologia e gestão financeira.

Palavras-chave: Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos. Matriz curricular. Análise. Disciplinas.

ABSTRACT

This study aims to analyze the curricular matrices of the Sergeant Improvement Course of the Military Police of the State of Goiás, which took place between the years 2015 to 2019. Specifically, to verify the opinion of the sergeants graduating from CAS, of this period, on the that the course enabled them to exercise the functions of 1st Sergeant and Warrant Officer; study the curriculum documents of that course. To achieve the objective of this work, we made an analysis of the curricular matrices of the CAS of the Military Police of the State of

¹ Aluno do Curso de Habilitação de Oficiais da PMGO – CHOA/PMGO, Tecnólogo Em Irrigação e Drenagem pelo Instituto Federal Goiano – Campus Urutaí; Pós Graduado em Docência do Ensino Superior.

² Doutora e Mestre em ciência da informação pela Universidade de Brasília, especialista em Docência Superior pela Fundação Educacional de Goiás, graduada em Biblioteconomia pela Universidade Federal de Goiás. Capitã da Polícia Militar de Goiás. Coordenadora da Escola Pós-Graduação e Extensão da PMGO. Editora da Revista brasileira de Estudos de Segurança Pública – REBESP. Membro Fundadora do Instituto Brasileiro de Segurança Pública.

Goiás, in the studied period; we sought the opinion of sergeants graduating from the CAS of this period, on how much the course provided them with better conditions for the exercise of the functions relevant to the degrees of 1st Sergeant and Deputy. To this end, we conducted the survey through a questionnaire sent to the email addresses of the survey participants, which were obtained through a formal request to the Technical Teaching Section of the Academy Command. Financial and family issues make it difficult to carry out the course, just as professional experience and family members help. Most believe that there is a need to change the Curricular Matrix of the course by changing existing subjects and inserting others related to psychology and financial management.

Keywords: Sergeant Improvement Course. Curriculum. Analyze. Subjects.

1 INTRODUÇÃO

A Polícia Militar do Estado de Goiás é força auxiliar e reserva do Exército Brasileiro, assim como essa a PM tem sua hierarquia estruturada por postos e graduações. Neste trabalho iremos tratar da graduação de sargento (SGT). Os sargentos estão entre os cabos e os subtenentes na pirâmide hierárquica. A sua ordenação se divide em terceiro, segundo e primeiro (3º, 2º e 1º) SGT.

Para que o 2º SGT ascenda a graduação de 1º SGT, um dos requisitos necessários é que o 2º SGT possua o Curso Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS) até a data da promoção. Esse curso, conforme Goiás (2019), de aperfeiçoamento é destinado a habilitar os sargentos “à ascensão funcional, através do aprimoramento e qualificação de suas habilidades para o desempenho das atribuições de sua nova posição hierárquica”. Já para o 3º SGT ascender a 2º SGT, esse deve ter o Estágios de Adaptação de Sargentos (EAS).

O CAS, segundo Goiás (2019), tem como objetivos: Habilitar o 2º Sargento da Polícia Militar ao exercício de funções pertinentes às graduações de 1º Sargento e Subtenente, capacitando-o a comandar frações e aplicar as técnicas policiais militares na atividade operacional; exercer atividades pertinentes a sua graduação nas diversas atividades da administração policial militar; relacionar-se harmoniosamente com o público interno e a sociedade em geral; orientar e fiscalizar os diferentes tipos e modalidades de policiamento ostensivo; habilitar o discente com o título de “Multiplicador do Procedimento Operacional Padrão (POP)”, com direito à certificação e demais prerrogativas.

Este estudo tem como objetivo, analisar as matrizes curriculares do CAS da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), que ocorreram entre os anos de 2015 a 2019. Especificamente, verificar a opinião dos sargentos egressos do CAS, deste período, sobre o

que o curso lhes possibilitou para o exercício das funções de 1º Sargento e Subtenente; estudar os documentos curriculares do referido curso.

Assim, o problema de pesquisa é como estão as matrizes curriculares do EAS e CAS? Qual a opinião dos sargentos egressos do CAS, deste período, sobre o que o curso lhes possibilitou para o exercício das funções de 1º Sargento e Subtenente? O que trazem os documentos curriculares do referido curso?

A importância deste artigo se dá devido a Polícia Militar do Estado de Goiás ter um efetivo total, segundo Goiás (2019), previsto de 660 Subtenentes, 1.468 (1º SGT) e 2.348 (2º SGT) e ao fato de que em muitas regiões ou municípios do Estado de Goiás esses profissionais assumirem a função de Comandante do Policiamento da Unidade (CPU), função essa que exige conhecimentos e habilidades para dirimir diversas situações/problemas. Para tanto, será realizado um estudo das matrizes curriculares do CAS da Polícia Militar do Estado de Goiás, entre os anos de 2015 a 2019; buscaremos a opinião dos sargentos egressos do CAS.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Segundo Goiás (2019), o CAS tem como objetivos habilitar o 2º Sargento da Polícia Militar ao exercício de funções pertinentes às graduações de 1º Sargento e Subtenente, capacitando e qualificando a comandar frações e aplicar as técnicas policiais militares na atividade operacional previstas no Procedimento Operacional Padrão (POP) da PMGO; exercer atividades pertinentes a sua graduação nas diversas atividades da administração policial militar; relacionar-se harmoniosamente com o público interno e a sociedade em geral; orientar e fiscalizar os diferentes tipos e modalidades de policiamento ostensivo; Habilitar o discente com o título de “Multiplicador do POP”, com direito à certificação e demais prerrogativas.

De acordo com arquivos da Seção Técnica de Ensino (STE), o CAS e o EAS são regulamentados e criados por leis e decretos, a Lei Estadual nº 15.704, de 20 de junho de 2006; o Decreto nº 2.464/85; e pela Portaria–GRH/3, que convoca os alunos para o EAS e CAS.

Consta nos arquivos da STE, que o CAS é ministrado nas instalações do Comando da Academia de Polícia Militar em Goiânia/GO, desde 1986; que tem uma duração média de 90 dias; que no ano de 2015 tinha uma carga de 598 (quinhentos e noventa e oito) horas

aulas presenciais 320 (trezentos e vinte) horas aulas a distância, totalizando 918 (novecentas e dezoito) horas/aula, logo o CAS de 2019 sua carga horária foi estipulada em 624 (seiscentos e vinte e quatro) horas aulas presenciais, 170 (cento e setenta) horas aulas pela plataforma de ensino a distância do CAPM. (788 horas aulas de curso). Havendo mais 240 (duzentos e quarenta) horas aulas pela plataforma de ensino a distância da SENASP que somadas ao Curso o discente do CAS efetiva o total de 1.034 (um mil e trinta e quatro) horas/aula.

Goiás (2019), estabelece que o policial que concluir o CAS terá o certificado como multiplicador do POP; que o desenvolver do curso se dá em período integral de aulas e que os alunos têm que participar de atividades, com locais e horários pré-determinados. Que durante o curso os alunos estarão sujeitos às escalas de serviços de conformidade com as necessidades das diversas frentes de serviço; que essas horas são contados como estágio supervisionado e as extraordinárias como remunerado conforme a lei vigente.

A matriz curricular é elaborada como uma estruturação referencial, dentro do processo de capacitação, cuja finalidade é a de definir a base de referência para a formação dos policiais, esta é instituída por uma comissão, do comando da academia de polícia militar

Para o desenvolvimento de uma formação profissional é necessária a definição do que deve ser estudado, ou seja, dos conteúdos e da metodologia necessária para desenvolver esses conteúdos, para que possam ser alcançados os objetivos de formação, dentro dos parâmetros estabelecidos por meio do mapeamento de competências (ESTRELA *et al.*, 2018).

Consta nos arquivos da STE que o CAS é ministrado, desde de o ano de 1986, no Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás (CAPM), unidade escola responsável pela formação, especialização e aperfeiçoamento do profissional de segurança pública; e como pode ser visto em atas de conclusão de cursos, subsidiariamente, realiza formação para outras unidades da Federação que lhe encaminham seus profissionais. Tem os cursos ministrados pela CAPM enfoques que vão além das disciplinas eminentemente policiais, apresentando conhecimentos e experiências em diversas áreas, tais como, psicologia, direito, sociologia, relações interpessoais, ética, gerenciamento de crises, primeiros socorros, entre outros. Atualmente, a formação, aperfeiçoamento e especialização são realizados, exclusivamente, no CAPM, denominado “Escola da Honra e da Lealdade”, através dos seus diversos cursos e estágios.

Segundo Goiás (2014), a Polícia Militar do Estado de Goiás conta com uma doutrina institucional consistente instituída pela portaria nº 000678/03 – PM/1, dentro do programa da qualidade, Procedimento Operacional Padrão (POP), elaborado através de um estudo técnico, científico e racional de cada um de seus procedimentos. O POP veio para padronizar o serviço policial militar e garantir à sociedade goiana a prestação de um serviço de qualidade, previsível, livre de inconstâncias e adaptações. O POP apesar de ser de fácil estudo e compreensão requer que cada policial militar faça dele uma constante fonte de estudos.

Conforme cópia da ata de Conclusão de CAS realizado na Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, verifica-se que a primeira turma se formou no dia primeiro de julho de um mil novecentos e oitenta e seis (01/07/1986), na cidade de Goiânia, na época a matriz curricular era composta das disciplinas:

Quadro 01. MATRIZ CURRICULAR DO CAS, JULHO DE 1986
01 ORGANIZAÇÃO SOCIAL DO BRASIL

02	Comunicação e Expressão
03	Assuntos Cíveis
04	Educação Física Militar
05	Instrução Geral
06	Ordem Unida
07	Informações e Contra-Informações
08	Comunicações
09	Guerra Revolucionária
10	Metodologia de Ensino
11	Administração
12	Defesa Civil
13	Noções de Direito
14	Técnica Policial Militar
15	Segurança Física de Instalações
16	Operações de Defesa Interna e Defesa Territorial
17	Armamento e Tiro

As médias dos alunos eram calculadas e computadas de acordo com art. 1º do Decreto nº 257, de 29-Out-73, que alterou o art. 56 do Decreto nº 145, de 11-Jun-71 (RCFA).

Segundo Goiás (2008), a polícia militar do Estado de Goiás, do ponto de vista do preparo intelectual, avançou quantitativamente quando passou a exigir formação superior para a inclusão em seus quadros. Tornando-se obrigatório ser bacharel em direito para a inclusão no quadro de Oficiais, tornando com isso, uma economia para o Estado de Goiás e mais facilidade para a capacitação técnica, pois os candidatos já passaram por uma formação humanística nas universidades.

Segundo Goiás (2008), o policial militar é um agente que atua na comunidade, não apenas como um defensor, mas também como promotor da cidadania. Para tanto é de suma importância que o policial receba investimentos em sua formação técnico-profissional e sociocultural, pois esses conhecimentos o levarão a refletir que ele é um elemento de integração. Uma formação que leve o policial a atuar além da prevenção, para que ele se sinta parte integrante da sociedade e busque participar de forma a promover o bem estar e segurança da comunidade, observando todos os fatores que se colocam como risco ao equilíbrio da paz e da qualidade de vida nas comunidades.

Segundo Gomes (2019) currículo pode ser entendido como o caminho e a forma para que se alcance o conhecimento. Afirmado que em sua origem significava é um território demarcado e regado do conhecimento, que o currículo a ensinar deve ser uma seleção dos conteúdos a serem aprendidos e que devem regular a didática pela qual se desenvolve. Cita que a matriz curricular manifesta-se de forma imprescindível para a construção dentro das competências necessárias ao trabalho a ser desenvolvido dentro de um processo de formação, sendo um dos seus principais norteadores. Que “quanto melhor elaborada a matriz curricular, alinhando-se a teoria e a prática, mais capacitado tornar-se-á o profissional formado”.

Segundo Brasil (2014) para as ações formativas dos profissionais de segurança pública, A Matriz Curricular Nacional (MCN) “possui como objetivo servir de base teórica e metodológica para a formação inicial e continuada das agentes de segurança pública, sendo eles o policial militar, o policial civil e o bombeiro militar”.

Segundo Estrela *et al.* (2018), traz uma explicação sobre o conceito de matriz como sendo algo mais amplo do que grade e que busca a integração entre as áreas de estudo, resultando no aprendizado multidisciplinar.

3 METODOLOGIA

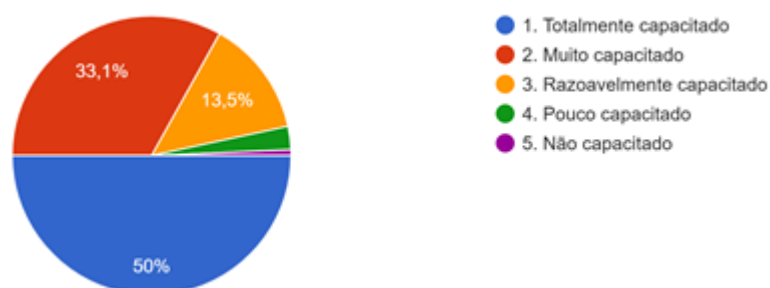
Para atingirmos o objetivo deste trabalho fizemos uma análise das matrizes curriculares do CAS da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), entre os anos de 2015 a 2019; buscamos a opinião dos sargentos egressos do CAS deste período, sobre o quanto o curso lhes possibilitou melhores condições para o exercício das funções pertinentes às graduações de 1º Sargento e Subtenente. Para tanto, realizamos uma pesquisa por meio de um questionário enviado para os endereços de e-mails dos sargentos egressos do CAS entre os anos de 2015 a 2019, obtemos os endereços de e-mails junto aos arquivos da STE do CAPM.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Analisando as matrizes curriculares do CAS e comparando-as com a matriz curricular do EAS percebemos que nas últimas matrizes, das vinte e duas (22) disciplinas ministradas para o CAS em 2019, dezesseis (16) delas já foram estudadas no EAS, ou seja, se repetem. Que a única mudança pontual percebida foi a implantação da disciplina de Termo Circunstanciado de Ocorrência (TCO), com carga horária total de cinquenta e sete (57) horas/aulas, sendo vinte e sete (27) na modalidade à distância e trinta (30) presenciais, nos anos de 2018 e 2019.

A cerca do ano em que o perguntado havia iniciado o curso a maioria dos respondentes disseram que iniciaram o CAS em 2018 e 2019. E acerca do tempo de serviço os respondentes disseram que tinha entre quinze (15) e vinte e cinco (25) anos de serviço.

Gráfico 1 – Comandar Guarnições Policiais Militares



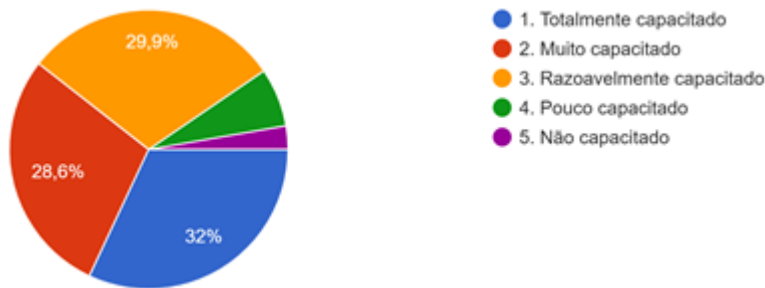
n = 149

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos respondentes disseram que se sentem totalmente capacitados para comandar guarnições policiais.

Para os gráficos das letras (b), (c) e (d) do questionário para realizar a “chamada pré-turno”, “coordenara o turno de serviço operacional”, quando necessário e “coordenar a sala de operações da unidade”, Tais tarefas foram as que apresentaram os melhores resultados na autoavaliação dos respondentes. Resultados semelhantes aos de Gomes (2019), que fez o mesmo questionamento com os sargentos do Curso de Formação de Sargentos (CFS) e do Curso Especial de Formação de Sargentos (CEFS) do Estado de Minas Gerais.

Gráfico 2 – Atuar como despachante do COPOM ou da sala de Operações da unidade.



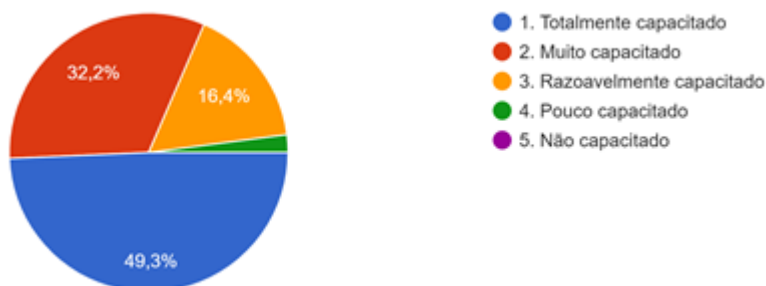
n = 149

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos respondentes demonstraram que não tem costume de atuarem como despachantes do COPOM ou da sala de Operações da unidade.

Para os gráficos das letras (f) “comandar frações destacadas” 44,2%, (g) “comandar guarda de quartéis” 45,2 % e (h) “comandar operações policiais militares, quando necessário” 43,8 % do questionário os resultados foram parecidos.

Gráfico 3 – Executar Operações Policiais Militares

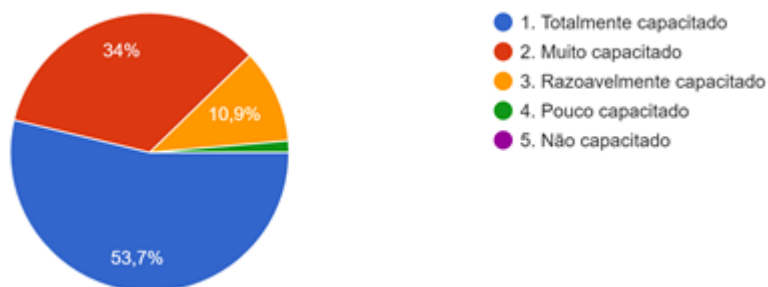


n = 149

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos respondentes disseram que se sentem totalmente capacitados para executar Operações Policiais Militares; estão mais receptivos para receber instrução relativa à operação, atuar ativamente na execução da operação, aguardar a ordem do coordenador para o encerramento da operação.

Gráfico 4 – Atender Ocorrências



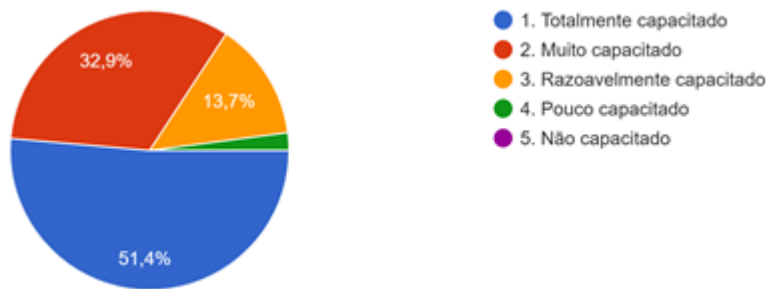
n = 149

Fonte: Dados da pesquisa.

Atender ocorrências foi o gráfico que teve o maior percentual, 53,7% dos respondentes os quais disseram que se sentem totalmente capacitados para receber os dados de ocorrências do COPOM, preparar-se para atender a ocorrência, deslocar-se para o local, contatar as partes envolvidas/solicitante, adotar técnicas e medidas cabíveis para o atendimento da ocorrência, conduzir os envolvidos aos órgãos competentes, redigir o Boletim de Ocorrência (BO) e apresentar os envolvidos à autoridade competente, ou seja, realizar a atividade fim da polícia militar.

Para os gráficos das letras (i) “auxiliar seções administrativas específica” 35,4%, (m) “atuar como escrivão de processo administrativo disciplinar” 28,1 %, (n) “promover reuniões comunitárias” 28,8 %, (o) “confeccionar documentos institucionais” 27,9 % e (p) “confeccionar escalas e ordens de serviços” 32,7% do questionário os resultados foram parecidos e percebemos que se sentem pouco capacitados.

Gráfico 5 – Zelar pela Hierarquia e Disciplina na Instituição



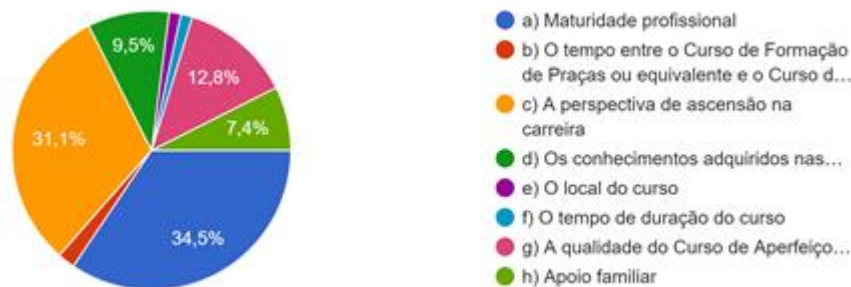
n = 149

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos respondentes disseram que se sentem totalmente capacitados para zelar pela hierarquia e disciplina na instituição.

Para os gráficos das letras (r) “ministrar instruções técnico-profissional” 29,1%, (s) “exercer a docência” 28,6 %, (t) “realizar treinamento ou palestras” 23 %, (u) “atuar como monitor em cursos internos” 28,4 % do questionário os resultados foram parecidos e percebemos que os respondentes estão com dificuldades.

Gráfico 6 – Item que foi o maior facilitador para a conclusão de seu curso:

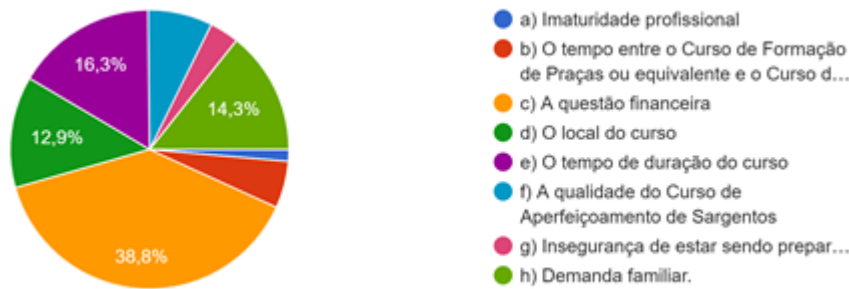


n = 149

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação aos facilitadores escolhidos pelos respondentes, observamos, por meio do Gráfico 6, que a opção de maior destaque é “A maturidade profissional” que apresentou o valor de 34,5% demonstrando o peso da experiência profissional. Também merece destaque as opções “A perspectiva de ascensão na carreira” valor de 31,1%, “os conhecimentos adquiridos nas graduações anteriores” valor de 9,5% e “Apoio familiar” valor de 7,4% que somados representaram 82,5% das opções escolhidas. Percebemos que os valores aqui aferidos coadunam com os valores verificados na pesquisa de Gomes (2019), feita aos sargentos do CFS e CEFS do Estado de Minas Gerais.

Gráfico 7 – Item que foi o maior dificultador para a conclusão do curso:

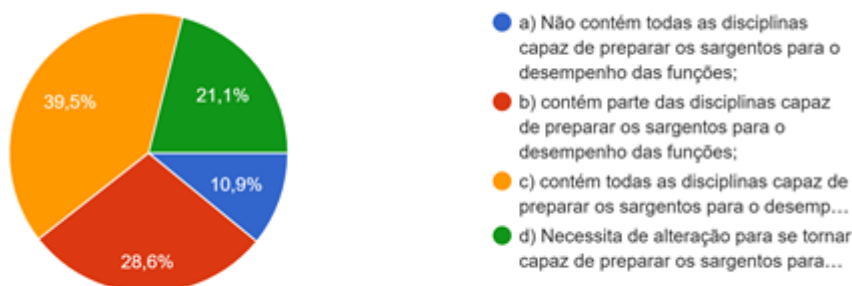


n = 149

Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 7 apresenta os dados relacionados ao item que foi o maior dificultador para a conclusão do curso, sendo verificado que a opção com maior porcentagem foi a “Questão financeira” com 38,8% das escolhas, ficando a “Demanda familiar” em segundo com (14,3%) salientando que somadas representaram 53,1% das alternativas referentes ao fator dificultador. Notamos que os valores encontrados neste gráfico fazem se assemelham com os valores encontrados na pesquisa de Gomes (2019), quando se refere ao curso de formação de sargentos do Estado de Minas Gerais.

Gráfico 8 – A atual matriz curricular



n = 149

Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 8 apresenta os dados relacionados a atual matriz curricular do CAS, sendo verificado que a opção (a) “não contém todas as disciplinas capaz de preparar os sargentos para o desempenho das funções” com 10,9%; a opção (b) “contém parte das disciplinas capaz de preparar os sargentos para o desempenho das funções com 28,6%”; a opção (c) “contém todas as disciplinas capaz de preparar os sargentos para o desempenho das funções” com 39,5% das escolhas; e a opção (d) “necessita de alteração para se tornar capaz

de preparar os sargentos para o desempenho das funções” com 21,1%, salientamos que somadas as opções que diz “não contém, contém parte e necessita de alteração” o valor representam 60,5% das alternativas.

A última pergunta era subjetiva onde os respondentes tinha que escrever qual disciplina sugeria além das existentes. Nesse quesito os respondentes estão pedindo para incluir na nova matriz curricular a disciplina: gestão financeira e palestras na área da Psicologia, por exemplo, inteligência emocional; que se aumente a carga horária das disciplinas “Direito Penal Militar e Processual Militar”, “Processos e Procedimentos Administrativos Disciplinares”, “Sistemas Informatizados da PMGO”, por acreditar serem as mais importantes e que a disciplina “Comando Chefia e Liderança” seja cobrada, também, na prática.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi analisar as matrizes curriculares do CAS da Polícia Militar do Estado de Goiás, entre os anos de 2015 a 2019. Especificamente, verificar a opinião dos sargentos egressos do CAS, deste período, sobre o que o curso lhes possibilitou para o exercício das funções de 1º Sargento e Subtenente.

A análise das matrizes permitiu verificar que o grupo em estudo está com dificuldades para “Auxiliar seções administrativas”, “Promover reuniões Comunitárias”, “Confeccionar escalas e ordens de serviço”, comandar e liderar frações de tropas; os respondentes ainda demonstra nas respostas necessidade de maior carga horária das disciplinas: “Direito Penal Militar e Processual Militar”, “Processos e Procedimentos Administrativos Disciplinares”, “Sistemas Informatizados da PMGO”, por julgar que são as mais importantes; e por fim, percebeu-se nas respostas que seria interessante incluir as disciplinas relacionadas a psicologia e gestão financeira, o que pode ser resultado da dificuldade que sentem dos familiares e também dos problemas financeiros advindos com o curso.

A necessidade de aumento de carga horária da disciplina de “Procedimentos Administrativos Disciplinares” se deve ao fato percebido de que, é uma das tarefas administrativas que estão com muitas dificuldades, e que com o advento do CEDIME, tornando-se obrigatória a figura do escrivão nos procedimentos administrativos disciplinares, não estão se sentindo capacitados para atuar como escrivão.

Outro ponto a ser destacado é em relação à tarefa “Zelar pela hierarquia e disciplina na instituição”, que obteve os melhores resultados na autoavaliação dos respondentes do CAS, dentro do grupo de atividades administrativas, sendo uma tarefa classificada quanto a sua frequência como executada diariamente. Em termo percentual, obteve mais da metade das respostas.

Com relação aos facilitadores para a conclusão do curso podemos destacar que a maturidade profissional, a perspectiva de ascensão na carreira, os conhecimentos adquiridos nas graduações anteriores e o apoio familiar. Percebemos que os valores aqui aferidos coadunam com os valores verificados na pesquisa de Gomes (2019), feita aos sargentos do Curso de Formação de Sargentos (CFS) e no Curso Especial de Formação de Sargentos (CEFS) do Estado de Minas Gerais.

Com relação ao item que foi o maior dificultador para a conclusão do curso, verificamos que foi a questão financeira e a demanda familiar. Podemos inferir que esse resultado advém do fato de grande parte dos respondentes morarem no interior, e vir para a capital para o curso, têm mais gastos e deixam a família. Resultados também identificados na PMMG por Gomes (2019), quando se refere ao Curso de Formação de Sargentos e Curso Especial de Formação de Sargentos do Estado de Minas Gerais.

Com relação a atual matriz curricular do CAS, foi verificado que 60,5% dos respondentes afirmam que contém parte das disciplinas e o restante dividido entre não contém as disciplinas ou contém todas as necessárias. Tal resultado pode sugerir a necessidade de alteração na Matriz Curricular.

Assim, sugere-se que seja alterada a Matriz curricular. Aqui não apresentamos uma nova Matriz Curricular, mas sim uma linha de raciocínio a ser aperfeiçoada pelos responsáveis pela formação dos Sargentos da PMGO.

Outro ensinamento é a necessidade de estudo e acompanhamento contínuo da Educação na PMGO, em especial nos estágios de adaptação e cursos de aperfeiçoamento para que se busque cada vez mais a melhoria na formação e, por conseguinte, profissionais mais bem preparados para servir nossa sociedade.

REFERÊNCIAS

ESTRELA, Carlos. org. **Metodologia científica**: ciência, ensino e pesquisa. 3. 3d. Porto Alegre: Artes médicas, 2018.

GOMES, Bruno Francisco da Cunha. **A padronização da matriz curricular do Curso de Formação de Sargentos e do Curso especial de Formação de Sargentos no âmbito da Polícia Militar**: análise da formação dos sargentos do quadro de praças da corporação de 2010 a 2018. 2019.237 f. Monografia (Especialização) – Curso de Especialização em Segurança Pública, Centro de Pesquisa e Pós-graduação da Academia da Polícia, Academia da polícia Militar, Belo Horizonte, 2019.

GOIÁS. Polícia Militar. **Procedimento operacional padrão**: POP. 3ª edição revista e ampliada Goiânia: PMGO, 2014.

Goiás. **A Polícia Militar de Goiás ao longo dos tempos**: uma história de conquistas e Aperfeiçoamento/Polícia Militar do Estado de Goiás – Goiânia, 2008.

Goiás. Polícia Militar. Comando da Academia de Polícia Militar. **Plano de curso**. Curso de aperfeiçoamento de sargentos. CAS/2019 4ª Turma. Goiás 2019.

APÊNDICE

Questionário aplicado aos Sargentos que fizeram o Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos entre 2015 a 2019

ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS CENTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

Questionário aplicado aos Sargentos que fizeram o Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos entre 2015 a 2019

Prezado Sargento egresso do Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos, sou aluno do Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares (CHOA/2019) da PMGO e para a conclusão do curso devo realizar um Trabalho de Conclusão de Curso na Instituição, intitulado: “Estudo da Matriz Curricular do Estágio de Adaptação de Sargentos e Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos no âmbito da Polícia Militar: análise do Aperfeiçoamento dos Sargentos da corporação de 2015 a 2019.”

Vale salientar que a identidade do respondente será preservada, pois tais levantamentos serão utilizados somente para fins acadêmicos.

Por fim, para responder o questionário basta clicar no link abaixo, sendo que a resposta será útil para a pesquisa até o dia 18 de janeiro de 2020.

Desde já agradeço pela colaboração

Goiânia, 26 de dezembro de 2019.

Carlos Fernandes de Jesus

Aluno CHOA/2019

IDENTIFICAÇÃO DO PERÍODO DO CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE SARGENTOS

1) Em qual ano se iniciou seu curso?

- a) 2015
- b) 2016
- c) 2017
- d) 2018
- e) 2019

PERFIL DE ENTRADA NO CURSO

2) Quanto tempo de serviço você tinha quando entrou no seu Curso de Aperfeiçoamento

de Sargentos?

- a) 10 a 14 anos
- b) 15 a 19 anos
- c) 20 a 24 anos
- e) acima de 25 anos

CAPACITAÇÃO PARA EXERCER AS TAREFAS DOS CARGOS DE 2º E 1º SARGENTOS E DE SUBTENENTE

Com relação às afirmativas a seguir, marque a alternativa que mais se aproxima à sua percepção sobre sua capacitação.

3) Para ser 2º e 1º Sargento ou Subtenente da PMGO é necessário saber:

a) COMANDAR GUARNIÇÕES POLICIAIS MILITARES: Tomar ciência do local/área de atuação, coordenar recursos humanos e logísticos disponíveis na guarnição, inteirar-se das condições físicas e psicológicas dos policiais militares, certificar-se de que a viatura policial foi armada e equipada, verificar se o condutor realizou a manutenção de primeiro escalão da viatura policial, inteirar-se da situação atual do turno de serviço, instruir os militares quanto ao serviço a ser executado, orientar os militares quanto à legalidade e legitimidade das ações, gerenciar o serviço a ser executado e confeccionar relatórios atinentes ao serviço, quando necessário.

- 1. Totalmente capacitado
- 2. Muito capacitado
- 3. Razoavelmente capacitado
- 4. Pouco capacitado
- 5. Não capacitado

b) REALIZAR A CHAMADA PRÉ-TURNO: Verificar a ocorrência de faltas e atrasos. Inspeccionar fardamento e apresentação pessoal, inteirar-se das condições físicas e psicológicas do efetivo, repassar as ordens de serviço do dia/turno ao efetivo, realizar adequações na escala de serviço, quando necessário, distribuir o policiamento nos respectivos setores, conforme descrito na escala e anunciar ao Coordenador do turno ou equivalente, se houve ou não alterações.

- 1. Totalmente capacitado
- 2. Muito capacitado
- 3. Razoavelmente capacitado
- 4. Pouco capacitado
- 5. Não capacitado

c) COORDENAR O TURNO DE SERVIÇO OPERACIONAL, QUANDO

NECESSÁRIO: Inteirar-se sobre a sua área de responsabilidade, tomar ciência sobre as ordens de serviço para o turno, gerir os recursos humanos e logísticos disponíveis, instruir o efetivo empregado no turno, manter a disciplina na rede de rádio, fiscalizar o andamento do turno de serviço, efetuar as adequações necessárias, quando for o caso, produzir relatórios/documentos e encaminhar os relatórios/documentos à autoridade competente.

1. Totalmente capacitado
2. Muito capacitado
3. Razoavelmente capacitado
4. Pouco capacitado
5. Não capacitado

d) COORDENAR A SALA DE OPERAÇÕES DA UNIDADE: Inteirar-se

das ocorrências policiais do turno, certificar-se do funcionamento dos sistemas informatizados, anunciar o serviço ao coordenador do turno, empregar os recursos humanos e logísticos disponíveis noturno, acompanhar o andamento do turno de serviço, auxiliar o coordenador do turno, confeccionar o relatório do serviço ao final do turno e encaminhar o relatório ao Comandante da Unidade.

1. Totalmente capacitado
2. Muito capacitado
3. Razoavelmente capacitado
4. Pouco capacitado
5. Não capacitado

e) ATUAR COMO DESPACHANTE DO COPOM OU DA SALA DE OPERAÇÕES

DA UNIDADE: Inteirar-se da demanda da cabine, assumir a cabine de despacho de viaturas policiais militares, operar os sistemas informatizados, operar o sistema de rádio comunicação, repassar as demandas de ocorrências ao Coordenador de Policiamento da Unidade - CPU ou equivalente, empregar as viaturas policiais militares, conforme as ordens do Comandante de Policiamento da Unidade (CPU) e as ocorrências geradas via telefone (190) e auxiliar os policiais militares nas necessidades apresentadas.

1. Totalmente capacitado
2. Muito capacitado
3. Razoavelmente capacitado
4. Pouco capacitado
5. Não capacitado

f) COMANDAR FRAÇÕES DESTACADAS: Inteirar-se da área de atuação, gerir os recursos humanos e materiais da Fração Destacada, identificar as necessidades de segurança pública da comunidade local, estabelecer contato com os órgãos e autoridades locais, adotar ações junto aos órgãos locais, elaborar escalas de serviços e plano de chamada do efetivo, manter a hierarquia e disciplina do efetivo sob seu comando, cumprir a contraprestação referente ao que foi pactuado em convênios firmados, relatar as ações/demandas da Fração ao Comando imediato, confeccionar documentos institucionais no âmbito de suas atribuições e encaminhar documentos confeccionados ao comandante imediato.

1. Totalmente capacitado
2. Muito capacitado
3. Razoavelmente capacitado
4. Pouco capacitado
5. Não capacitado

g) COMANDAR A GUARDA DE QUARTÉIS: Identificar os pontos sensíveis e vulneráveis, realizar a chamada, determinar os postos a serem ocupados, definir o horário de cada policial militar no referido posto, repassar o plano de alarme, definir o armamento que será utilizado em cada posto, fiscalizar o cumprimento das ordens emitidas, coordenar a troca de turnos, confeccionar relatório do serviço, comunicar fatos relevantes ao comandante da Unidade e efetuar a passagem do turno.

1. Totalmente capacitado
2. Muito capacitado
3. Razoavelmente capacitado
4. Pouco capacitado
5. Não capacitado

h) COMANDAR OPERAÇÕES POLICIAIS MILITARES, QUANDO NECESSÁRIO:

Inteirar-se sobre a ordem de serviço, verificar o tipo, duração e local da operação policial militar, selecionar os equipamentos necessários para a execução da operação, planejar o teatro de operações policiais militares, repassar previamente aos envolvidos informações detalhadas sobre a operação, deslocar-se para o local da operação, executar a operação, realizar análise pós empenho e produzir relatório.

1. Totalmente capacitado
2. Muito capacitado
3. Razoavelmente capacitado

4. Pouco capacitado

5. Não capacitado

i) EXECUTAR OPERAÇÕES POLICIAIS MILITARES: Receber a instrução relativa à operação, deslocar-se para o local da operação, atuar ativamente na execução da operação, coordenar equipes e grupos empenhados na operação, aguardar a ordem do coordenador para o encerramento da operação, confeccionar Boletim de Ocorrência, senecessário, confeccionar relatório.

1. Totalmente capacitado

2. Muito capacitado

3. Razoavelmente capacitado

4. Pouco capacitado

5. Não capacitado

j) ATENDER OCORRÊNCIAS: Receber os dados do COPOM ou da Sala de Operações da Unidade Policial, verificar o tipo de ocorrência, preparar-se para atender a ocorrência, deslocar-se para o local, contatar as partes envolvidas/solicitante, adotar técnicas e medidas cabíveis para o atendimento da ocorrência, conduzir os envolvidos aos órgãos competentes, se for o caso, providenciar a coleta dos dados da ocorrência, redigir o Boletim de Ocorrência (BO) e apresentar o Boletim de Ocorrência e os envolvidos à autoridade competente.

1. Totalmente capacitado

2. Muito capacitado

3. Razoavelmente capacitado

4. Pouco capacitado

5. Não capacitado

l) AUXILIAR SEÇÕES ADMINISTRATIVAS ESPECÍFICAS: Coordenar o fluxo de documentos relativos às seções, orientar seus auxiliares quanto ao destino dos documentos, fiscalizar seus auxiliares quanto ao cumprimento das ordens, manter o controle de materiais e equipamentos da seção, distribuir os materiais e equipamentos de acordo com a necessidade da Unidade, realizar reuniões periódicas com sua equipe, participar de reuniões com o Comando da Unidade, participar de treinamentos inerentes à função, quando necessário, relatar as ações/demandas da Seção ao Comando da Unidade, propor medidas para melhoria do serviço, confeccionar relatórios periódicos e encaminhar o relatório para o Subcomandante da Unidade.

1. Totalmente capacitado

2. Muito capacitado

3. Razoavelmente capacitado
4. Pouco capacitado
5. Não capacitado

m) ATUAR COMO ESCRIVÃO DE PROCESSOS E PROCEDIMENTOS

ADMINISTRATIVOS: Comparecer aos atos de audição e reuniões, digitar o conteúdo dos termos do processo/procedimento, organizar as peças do processo/procedimento administrativo de forma cronológica, manter a guarda dos autos sob seus cuidados, quando necessário, realizar diligências complementares, quando solicitado e repassar a documentação para o encarregado do processo/procedimento.

1. Totalmente capacitado
2. Muito capacitado
3. Razoavelmente capacitado
4. Pouco capacitado
5. Não capacitado

n) PROMOVER REUNIÕES COMUNITÁRIAS: Contatar as lideranças comunitárias, identificar a demanda da comunidade de sua área de atuação, definir os assuntos a serem discutidos com a comunidade, estabelecer local para a reunião, mobilizar a comunidade, realizar a reunião comunitária e propor as melhores estratégias para solução dos problemas identificados.

1. Totalmente capacitado
2. Muito capacitado
3. Razoavelmente capacitado
4. Pouco capacitado
5. Não capacitado

o) CONFECCIONAR DOCUMENTOS INSTITUCIONAIS: Identificar o assunto e o tipo de documento/relatório a ser elaborado, colher as informações necessárias para a confecção do documento/relatório, organizar os tópicos a serem abordados, redigir o texto, revisar o documento/relatório elaborado e fazer o devido encaminhamento.

1. Totalmente capacitado
2. Muito capacitado
3. Razoavelmente capacitado
4. Pouco capacitado
5. Não capacitado

p) CONFECCIONAR ESCALAS E ORDENS DE SERVIÇO: Inteirar-se dos recursos

humanos e logísticos disponíveis, alocar os referidos recursos, conforme as necessidades operacionais da Unidade, encaminhar a escala ou ordem de serviço para apreciação do Chefe/Comandante, revisar a escala produzida, imprimir a escala ou ordem de serviço para controle e arquivamento, armazenar as informações das escalas e ordens de serviço em mídias digitais e enviar a escala ou ordem de serviço via Painel Administrativo.

1. Totalmente capacitado
2. Muito capacitado
3. Razoavelmente capacitado
4. Pouco capacitado
5. Não capacitado

q) ZELAR PELA HIERARQUIA E DISCIPLINA NA INSTITUIÇÃO: Inteirar-se sobre os regulamentos internos da Instituição, manter-se atento às ações dos subordinados, instruir o subordinado quanto ao comportamento desejado pela Instituição, fiscalizar o cumprimento dos regulamentos, propor recompensas ou ações corretivas, quando necessário e comunicar, formalmente, ao Comandante comportamentos destacados, positivos ou negativos.

1. Totalmente capacitado
2. Muito capacitado
3. Razoavelmente capacitado
4. Pouco capacitado
5. Não capacitado

r) MINISTRAR INSTRUÇÕES TÉCNICO-PROFISSIONAIS: Inteirar-se sobre o conteúdo a ser instruído, escolher local apropriado para ministrar a instrução, preparar a instrução que será ministrada, aplicar o conteúdo programado, incentivar a participação dos instruídos, receber o feedback dos participantes e registrar o resumo no livro de instruções.

1. Totalmente capacitado
2. Muito capacitado
3. Razoavelmente capacitado
4. Pouco capacitado
5. Não capacitado

s) EXERCER A DOCÊNCIA: Inteirar-se do programa da disciplina, tomar ciência do público alvo, elaborar plano de aula, providenciar os recursos logísticos necessários, ministrar aulas e aplicar avaliações.

1. Totalmente capacitado
2. Muito capacitado

3. Razoavelmente capacitado
4. Pouco capacitado
5. Não capacitado

t) REALIZAR TREINAMENTOS OU PALESTRAS: Tomar ciência do tema a ser abordado, providenciar os recursos logísticos necessários, estabelecer um prévio planejamento sobre o tema, executar o treinamento e/ou palestra e dirimir dúvidas dos participantes.

1. Totalmente capacitado
2. Muito capacitado
3. Razoavelmente capacitado
4. Pouco capacitado
5. Não capacitado

u) ATUAR COMO MONITOR EM CURSOS INTERNOS: Tomar ciência do curso a ser monitorado, reunir-se com o Chefe/Coordenador do curso, inteirar-se sobre as diretrizes do curso, adotar as medidas administrativas pertinentes à formação da turma, exercer atividade de comando da turma na ausência do Chefe/Coordenador, fiscalizar as ações e condutas dos discentes, intermediar as necessidades da turma com o Chefe/Coordenador, instruir os discentes sobre a importância da hierarquia e disciplina, propor recompensas ou ações corretivas, quando necessário, aplicar instruções e avaliações.

1. Totalmente capacitado
2. Muito capacitado
3. Razoavelmente capacitado
4. Pouco capacitado
5. Não capacitado

FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

FACILITADORES E DIFICULTADORES NO DECORRER DO CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE SARGENTOS

4) Considerando seu Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos, de acordo com sua percepção, assinale o item que foi o maior facilitador para a conclusão de seu curso:

- a) Maturidade profissional
- b) O tempo entre o Curso de Formação de Praças ou equivalente e o Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos

- c) A perspectiva de ascensão na carreira
- d) Os conhecimentos adquiridos nas graduações anteriores
- e) O local do curso
- f) O tempo de duração do curso
- g) A qualidade do Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos
- h) Apoio familiar

5) Considerando seu Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos, de acordo com sua percepção, assinale o item que foi o maior dificultador para a conclusão de seu curso:

- a) Imaturidade profissional
- b) O tempo entre o Curso de Formação de Praças ou equivalente e o Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos
- c) A questão financeira
- d) O local do curso
- e) O tempo de duração do curso
- f) A qualidade do Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos
- g) Insegurança de estar sendo preparado para as novas funções da graduação
- h) Demanda familiar.

MATRIZ CURRICULAR DO CAS DEZEMBRO DE 2019

DISCIPLINAS

CARGA HORÁRIA

		EaD	Presencial
1	Comando Chefia e Liderança		20
2	Educação Física Militar		30
3	Defesa Pessoal Policial e Uso Seletivo da Força		15
4	Uso Seletivo da Força		35
5	Redação de documentos PM	30	3
6	Sistemas Informatizados da PMGO		30
7	Direitos Humanos		15
8	Direito Penal Militar e Processual Militar		30
9	Termo Circunstanciado de Ocorrências	30	3
10	Procedimentos Policiais em Local de Crime	30	5
11	Prática Policial - Procedimento Operacional Padrão (módulo presencial)		38
12	Ordem Unida		15
13	Metodologia e Técnicas de Ensino		20

14	Processos e Procedimentos Administrativos Disciplinares	40
15	Legislação Institucional	25
16	Policciamento de Eventos	20
17	Procedimento Operacional Padrão (módulo EaD)*	80 8
18	Técnicas Especiais de Direção Policial	15
19	Identificação de Fraudes Veiculares	20
20	Atividades de Inteligência	20
21	Atividades Complementares ao Ensino	30
22	ESTÁGIO SUPERVISIONADO	187
SOMATÓRIA DA CARGA HORÁRIA PRESENCIAL		624
ENSINO A DISTANCIA – EAD CAPM		170
CARGA HORÁRIA DO CURSO		794

06) Considerando a atual Matriz Curricular do Curso de Aperfeiçoamento de

Sargentos, você considera que ela:

- Não** contém todas as disciplinas capaz de preparar os sargentos para o desempenho das funções;
- contém **parte** das disciplinas capaz de preparar os sargentos para o desempenho das funções;
- contém **todas** as disciplinas capaz de preparar os sargentos para o desempenho das funções;
- Necessita de alteração para se tornar capaz de preparar os sargentos para o desempenho das funções?

7) Qual disciplina/tema você sugere?

R: _____