



**POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS
COMANDO DA ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
DIRETORIA DE ENSINO E PESQUISA
MBA EM GESTÃO DE POLÍCIA OSTENSIVA**



WEMERSON DIAS PINHEIRO DE LIMA

**ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS DESENVOLVIDAS EM
CURSOS ESPECIALIZADOS DA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS**

GOIÂNIA-GO

2024

WEMERSON DIAS PINHEIRO DE LIMA

**ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS DESENVOLVIDAS EM
CURSOS ESPECIALIZADOS DA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS**

Artigo Científico apresentado como exigência para conclusão da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso do MBA em Gestão de Polícia Ostensiva do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás, sob a orientação do Prof. Me Tenente-Coronel PM Leon Denis da Costa.

GOIÂNIA-GO

2024

ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS DESENVOLVIDAS EM CURSOS ESPECIALIZADOS DA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

THE EFFECTIVENESS OF SPECIALIZED COURSES AND THEIR ROLE IN THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL SKILLS OF MILITARY POLICE OFFICERS

Wemerson Dias Pinheiro de Lima¹

Leon Denis da Costa²

Resumo

A formação e capacitação contínua dos policiais são essenciais para garantir a eficiência e eficácia das operações. Este estudo teve como objetivo geral avaliar as competências organizacionais desenvolvidas em cursos especializados da PMGO e o impacto desses cursos na execução de missões específicas com qualidade e eficiência operacional. A metodologia adotada foi de abordagem exploratória e descritiva, combinando ferramentas de coleta de dados quantitativa e qualitativa. Questionários foram aplicados para obter dados quantitativos, enquanto entrevistas com profissionais selecionados forneceram uma compreensão mais aprofundada do fenômeno estudado. Os resultados indicam que os cursos especializados são eficazes no desenvolvimento de uma ampla gama de competências essenciais. As habilidades técnicas específicas e o conhecimento operacional destacaram-se como pontos fortes, com os respondentes mencionando a importância da aplicação prática dos conhecimentos adquiridos. O trabalho em equipe, a resiliência e a capacidade de superar adversidades foram frequentemente citados, refletindo a ênfase dos cursos em construir equipes coesas e preparadas para enfrentar situações de estresse. A maioria dos participantes avaliou os cursos como "muito eficazes" e "extremamente relevantes", indicando que os programas de treinamento estão bem alinhados com as necessidades operacionais da PMGO. O estudo conclui que os cursos são fundamentais para o desenvolvimento das competências organizacionais e recomenda a continuidade e aprimoramento desses programas, incluindo um maior foco em habilidades de liderança e comunicação.

Palavras-chaves: Resiliência; Liderança; Gestão de competências

Abstract

Continuous training and capacity building for police officers are essential to ensure the efficiency and effectiveness of operations. This study aimed to evaluate the organizational competencies developed in specialized PMGO courses and the impact of these courses on the execution of specific missions with quality and operational efficiency. The adopted methodology was exploratory and descriptive, combining quantitative and qualitative data collection tools. Questionnaires were administered to obtain quantitative data, while interviews with selected professionals provided a deeper understanding of the studied phenomenon. The results indicate that specialized courses are effective in developing a wide range of essential competencies. Specific technical skills and operational knowledge stood out as strengths, with respondents highlighting the importance of the practical application of acquired knowledge. Teamwork, resilience, and the ability to overcome adversities were frequently cited, reflecting

¹Aluno do Curso de Formação de Oficiais – 47ª Turma, MBA em Gestão de Polícia Ostensiva do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás, e-mail: wem.pinheiro@icloud.com; Telefone: (62)99152-6478.

² Professor e Orientador: Mestre em Sociologia pela Universidade Federal de Goiás (2016). Especialista em Gerenciamento de Segurança Pública (2013) e Especialização em Docência do Ensino Superior (2013) e Especialização em Polícia Judiciária Militar pela FAI (2018). Leondenis1978@gmail.com. Telefone: (62)993219005

the courses' emphasis on building cohesive teams prepared to face stressful situations. Most participants evaluated the courses as "very effective" and "extremely relevant," indicating that the training programs are well aligned with PMGO's operational needs. The study concludes that the courses are fundamental for developing organizational competencies and recommends the continuity and enhancement of these programs, including a greater focus on leadership and communication skills.

Keywords: Resilience; Leadership; Competency Management.

1 INTRODUÇÃO

A carreira na Polícia Militar inicia-se com o curso de formação, seja para praças ou oficiais, mas ambos com a finalidade de capacitar os candidatos ou os novos policiais militares com habilidades e conhecimentos para o desempenho de suas funções, preparando-o para o exercício profissional em atividades de polícia ostensiva e preservação da ordem pública. Durante o curso, o candidato recebe treinamentos de defesa pessoal, uso de armas de fogo, legislação aplicada à atividade policial e muitas outras disciplinas que visam proporcionar à atuação policial militar.

Após a formação profissional, esses profissionais podem buscar a especialização funcional em cursos que visam desenvolver competências organizacionais específicas, logo os cursos de especialização operacional são ferramentas fundamentais para moldar os profissionais para lidar com desafios específicos e complexos que exigem uma preparação de elevado grau de exigência física e psicológica. Os cursos especializados são a única forma de policiais militares receberem a capacitação específica para atuar em unidades policiais militares especializados como o Batalhão de Polícia Militar de Choque, o Batalhão de Polícia Militar de Rotam, o Batalhão de Polícia Militar de Divisas, entre outros.

A especialização funcional depende da voluntariedade dos policiais militares para passar pelo curso especializado, e a maior parte dos policiais militares atuam em atividades de policiamento ostensivo geral. Deste modo, busca-se compreender no âmbito da gestão de pessoas na Corporação, quais competências organizacionais são desenvolvidas em cursos especializados na Polícia Militar de Goiás? Quais são as lacunas de conhecimento e habilidades que são preenchidas para que o policial militar tenha que passar por um rigoroso processo de treinamento e capacitação?

Estudar o impacto dos cursos especializados no desenvolvimento de competências organizacionais dos policiais militares é essencial para otimizar as estratégias de treinamento e melhorar o desempenho global das forças de segurança. Esses cursos, não apenas aprimoram as habilidades técnicas dos policiais, mas também assume uma importância significativa no

contexto social contemporâneo, já que em uma sociedade marcada por desafios complexos de segurança, compreender como esses cursos impactam a capacidade da Polícia Militar de lidar com diferentes situações é crucial para garantir a segurança e o bem-estar da comunidade. Ao compreender como os cursos especializados moldam as competências dos policiais, a instituição pode ajustar suas estratégias de treinamento em resposta às novas ameaças emergentes, como crimes cibernéticos, terrorismo e desafios sociopolíticos. A capacidade de antecipar e se adaptar a essas mudanças contribui para uma abordagem mais proativa na gestão da segurança pública. A adaptação contínua implica uma avaliação constante das demandas da sociedade em relação aos serviços policiais.

Sabendo disso, este artigo tem como objetivo geral avaliar as competências organizacionais desenvolvidas em cursos especializados da PMGO e o impacto desses cursos para a execução de missões específicas com qualidade e eficiência operacional. Como objetivos específicos tem-se: abordar sobre as competências organizacionais e a exigência de qualificação profissional para atuar em unidades policiais especializadas; identificar as características e as principais habilidades desenvolvidas em cada um dos três cursos selecionados para esta pesquisa.

A metodologia usada foi a de abordagem exploratória e descritiva, com emprego de ferramentas de coleta de dados quantitativa mediante o uso de questionários, somada à qualitativa com a seleção de profissionais a serem entrevistados para uma compreensão mais aprofundada do fenômeno.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 GESTÃO ORGANIZACIONAL E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

A gestão organizacional e o desenvolvimento de competências formam um binômio fundamental no panorama corporativo atual, refletindo uma interdependência que molda as estratégias empresariais para a sustentabilidade e o crescimento. Fayol (1989), em sua obra seminal "Administração Industrial e Geral", já apontava a importância da previsão, organização, comando, coordenação e controle dentro das organizações. Fayol enfatizava a necessidade de desenvolver competências gerenciais como elemento crucial para a eficácia administrativa, sugerindo que a gestão eficiente de recursos humanos era essencial para o sucesso organizacional. Essa visão pioneira lançou as bases para o entendimento moderno de

gestão organizacional, sublinhando a relevância de uma liderança capaz de cultivar e aprimorar habilidades dentro de sua equipe.

Peter Drucker (2012) destacou que o desenvolvimento de competências é uma necessidade estratégica para organizações que buscam excelência e inovação. Ele introduziu o conceito de objetivos gerenciais centrados no desempenho, afirmando que a capacidade de uma organização atingir seus objetivos depende das habilidades e do conhecimento de sua força de trabalho. Drucker defendia que a gestão eficaz requer um compromisso contínuo com o desenvolvimento de competências, com a educação e o treinamento como pilares para construir uma equipe altamente qualificada e adaptável às mudanças do mercado.

Mintzberg (1973) também contribuiu significativamente ao explorar as diversas facetas do trabalho gerencial, enfatizando a importância de habilidades interpessoais, de comunicação e de solução de problemas. Ele argumentava que a gestão eficaz vai além do planejamento e controle, envolvendo um entendimento profundo das dinâmicas humanas e organizacionais. Mintzberg sugeria que o desenvolvimento de competências deve ser abrangente, incluindo aspectos técnicos, habilidades socioemocionais e de liderança, essenciais para liderar equipes e navegar na complexidade das organizações modernas.

No contexto da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), a interseção entre gestão organizacional e desenvolvimento de competências se revela crucial para o cumprimento de suas missões. A natureza dinâmica e desafiadora do trabalho policial exige não só uma gestão eficiente, mas também um contínuo aperfeiçoamento das habilidades técnicas, táticas e interpessoais dos seus membros. A adoção de estratégias de gestão inspiradas nos ensinamentos de Fayol, Drucker e Mintzberg pode facilitar a implementação de práticas que promovam o desenvolvimento profissional contínuo, a adaptabilidade e a eficácia operacional. Nesse sentido, a capacitação e o treinamento se tornam elementos centrais na preparação dos policiais para enfrentar os desafios contemporâneos, demonstrando a aplicabilidade desses conceitos clássicos da gestão à realidade específica da PMGO.

A gestão do conhecimento é outro aspecto fundamental na promoção do desenvolvimento de competências dentro das organizações. Nonaka e Takeuchi (2009), argumentam que a inovação organizacional surge da capacitação contínua e da transformação do conhecimento tácito em explícito. Essa visão ressalta a importância de criar ambientes que favoreçam a partilha de conhecimento e a aprendizagem coletiva, aspectos essenciais para o desenvolvimento de competências. Ao aplicar esses princípios, as organizações podem cultivar uma cultura de inovação e aprendizado contínuo, elementos chave para a adaptação e o sucesso em um mercado cada vez mais volátil e competitivo.

Dessa forma, Chiavenato (2008) compreende que a gestão organizacional se concentra na otimização dos processos, estruturas e recursos de uma organização para alcançar seus objetivos de forma eficaz. Dentro desse contexto, o desenvolvimento de competências surge como uma estratégia para identificar, cultivar e administrar as habilidades e conhecimentos necessários para o bom funcionamento da organização. Esta abordagem visa alinhar as capacidades individuais dos colaboradores com as demandas da organização, garantindo que as habilidades estejam adequadas em todos os níveis hierárquicos.

Na Polícia Militar de Goiás (PMGO), a gestão de competências desempenha um papel crucial na preparação e capacitação dos policiais militares. Os cursos especializados oferecidos pela instituição são desenvolvidos para aprimorar competências específicas necessárias para atuar em unidades policiais especializadas, como o Batalhão de Polícia Militar de Choque, Rotam e Divisas.

Begnami e Zorzo (2013) apontam que o desenvolvimento de competências está intrinsecamente ligado à qualificação do pessoal, representando um pilar fundamental para o aprimoramento da eficiência e eficácia organizacional. A literatura científica em administração e gestão de recursos humanos destaca que a capacitação contínua dos colaboradores não apenas aumenta sua habilidade em executar tarefas específicas, mas também promove uma maior adaptabilidade às mudanças do mercado e às inovações tecnológicas.

Este processo de desenvolvimento contínuo é crucial para manter a organização competitiva, conforme evidenciado por estudos que correlacionam diretamente o investimento em formação e desenvolvimento com o desempenho organizacional (Becker, 1964). Portanto, a qualificação do pessoal, através de programas de treinamento e educação, é um investimento estratégico que contribui significativamente para a acumulação de capital humano, potencializando a capacidade organizacional de inovar e competir.

Ademais, o desenvolvimento de competências ultrapassa a simples aquisição de conhecimento técnico, abarcando habilidades socioemocionais, criatividade e capacidade de liderança. Estas competências interpessoais são essenciais para a colaboração efetiva dentro das equipes, a gestão de conflitos e a liderança inspiradora, aspectos que são cada vez mais valorizados no ambiente de trabalho moderno.

Pesquisas indicam que organizações que investem no desenvolvimento de habilidades em seus colaboradores experimentam melhorias na comunicação interna, no clima organizacional e na satisfação no trabalho, resultando em menores taxas de turnover e maior lealdade organizacional (Barney, 1991). O desenvolvimento de competências é vital para a

qualificação do pessoal, equipando-os com habilidades técnicas e interpessoais essenciais para o sucesso em um mercado de trabalho cada vez mais complexo.

O investimento no desenvolvimento de competências reflete diretamente na capacidade de inovação das organizações. À medida que os colaboradores se tornam mais qualificados e versáteis, aumenta a capacidade de gerar novas ideias, produtos e soluções. A diversidade de habilidades e perspectivas é crucial para o processo criativo e inovador dentro das empresas (Amabile, 1988). A qualificação contínua do pessoal alimenta o ecossistema de inovação, proporcionando uma vantagem competitiva sustentável e fortalecendo a capacidade organizacional de adaptar-se e prosperar em um ambiente de negócios em constante evolução.

Portanto, os programas de formação oferecidos pela (PMGO) têm como objetivo cultivar competências comportamentais e cognitivas cruciais, tais como liderança, capacidade de tomada de decisão em condições de alta pressão, resolução de conflitos e eficiência no trabalho coletivo. Os cursos especializados incluem simulações detalhadas de situações reais e desafios operacionais, equipando os policiais com as ferramentas necessárias para navegar por cenários complexos e imprevistos no terreno.

Dessa forma, a estratégia de gestão de competências adotada pela PMGO transcende a simples identificação e aprimoramento de habilidades técnicas. Ela se estende para incorporar aspectos comportamentais e cognitivos vitais para a execução eficiente das funções policiais. Essa abordagem holística assegura que os policiais não só estejam bem preparados tecnicamente, mas também sejam capazes de responder de maneira eficaz aos variados e exigentes desafios enfrentados na segurança pública atual.

2.2 GESTÃO DE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS

A administração de habilidades dentro das organizações é uma abordagem que vem ganhando destaque por sua eficácia em explorar e maximizar as capacidades técnicas e comportamentais dos funcionários. A colaboração intensiva entre o departamento de recursos humanos e os líderes das equipes é essencial para que essa estratégia funcione efetivamente. Isso permite não apenas o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, mas também a melhoria de suas performances individuais e coletivas, o que, por sua vez, contribui para o cumprimento dos objetivos organizacionais (Almeida et al., 2015).

. Ao adentrar neste tema, os gestores e equipes de RH poderão encontrar soluções práticas e estratégias detalhadas que ajudam a alinhar as expectativas da empresa com as

capacidades de seus colaboradores, garantindo uma sinergia entre metas pessoais e institucionais (Amorim; Silva, 2011).

A gestão de habilidades é definida como o processo de identificação, análise e desenvolvimento das competências dos colaboradores, tanto no âmbito técnico quanto no comportamental. Essa gestão inclui hard skills, como competências específicas de cada área de atuação, e soft skills, como liderança e comunicação. Através deste processo, é possível realizar um mapeamento preciso das habilidades existentes e das que necessitam ser desenvolvidas, permitindo uma ação direcionada para a evolução contínua dos funcionários (Zago; Retour, 2013).

A sigla CHA, que representa Conhecimento, Habilidade e Atitude, é um conceito central na gestão de competências. Esta abordagem busca avaliar e desenvolver essas três áreas cruciais, sendo que cada uma delas desempenha um papel fundamental no desempenho individual e coletivo dentro da empresa. O conhecimento se refere ao entendimento teórico e prático; a habilidade diz respeito à capacidade de aplicar esse conhecimento na prática; e a atitude engloba a proatividade e a motivação para alcançar resultados (Kuzma; Doliveira; Silva, 2017).

Os objetivos da gestão de habilidades são multifacetados, abrangendo desde o aprimoramento das competências dos colaboradores até a maximização de sua produtividade e satisfação no trabalho. Essa gestão permite que os líderes tenham uma visão clara das capacidades de cada membro de sua equipe, o que facilita a implementação de estratégias personalizadas que promovem o crescimento profissional e o alcance dos objetivos empresariais. Através deste alinhamento, as empresas podem melhorar seus processos e resultados, fortalecendo sua posição no mercado (Brandão; Bahry, 2005).

Ainda de acordo com Brandão e Bahry, (2005), os benefícios de implementar uma gestão de competências são vastos e impactam positivamente tanto os funcionários quanto a organização. Além de otimizar o processo de recrutamento, essa prática promove um ambiente de trabalho mais motivador e colaborativo, reduz a rotatividade de pessoal e aumenta a retenção de talentos. Outras vantagens incluem a melhoria contínua do desempenho individual e coletivo, uma comunicação mais eficaz entre os diferentes níveis da empresa e um aumento significativo na qualidade das entregas realizadas pelos times (Almeida et al., 2015).

A integração da gestão de desempenho com a gestão de competências forma uma estratégia completa que não só visa a alcançar metas específicas, mas também se preocupa em desenvolver as competências individuais de cada colaborador. Avaliar tanto o desempenho quanto as habilidades permite criar planos de ação mais eficazes e personalizados, que levam

em conta as necessidades e potenciais de cada indivíduo, garantindo que todos estejam alinhados e contribuam para o sucesso da empresa (Ubeda; Santos, 2008).

A implementação eficaz da gestão de competências começa com um planejamento estratégico alinhado aos objetivos da organização. Este planejamento deve enfatizar o entendimento das necessidades do negócio e como as habilidades dos colaboradores podem ser desenvolvidas para maximizar a vantagem competitiva da empresa. Este alinhamento estratégico é crucial para assegurar que as ações de desenvolvimento de competências estejam sincronizadas com as metas e a cultura da empresa (Kuzma; Doliveira; Silva, 2017.).

A primeira fase no processo de implementação é o diagnóstico, que envolve o mapeamento das competências necessárias. Este passo inclui a identificação das habilidades técnicas e comportamentais que são essenciais para o sucesso de cada função dentro da organização. A prática de benchmarking com empresas do mesmo setor pode ser útil para entender as melhores práticas e definir padrões de competência desejáveis. Com esse mapeamento, a empresa não só identifica as competências atuais de seus colaboradores, mas também as lacunas que precisam ser preenchidas para alcançar um desempenho superior (Zago; Retour, 2013).

Após o mapeamento, é fundamental identificar os GAPs de competências, ou seja, as discrepâncias entre as habilidades atuais dos colaboradores e aquelas que a organização necessita para atingir seus objetivos. Ferramentas como a Matriz 9Box podem ser utilizadas para cruzar informações de desempenho com as competências, facilitando a visualização das áreas que necessitam de desenvolvimento. Esta análise ajuda a estabelecer prioridades e a direcionar recursos para as áreas mais críticas (Carbone et al., 2016).

Com base no diagnóstico e na identificação dos GAPs, o próximo passo é a elaboração de Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs). Esses planos são personalizados para cada colaborador com o objetivo de orientar o desenvolvimento das competências específicas que cada um necessita para melhorar sua performance e contribuir efetivamente para os objetivos da empresa. O PDI é uma ferramenta poderosa que define claramente as expectativas da organização em relação ao desenvolvimento de cada funcionário, estabelecendo metas claras e ações específicas (Carbone et al., 2016).

Logo, nota-se que a fase de acompanhamento é vital para medir o sucesso das iniciativas de desenvolvimento de competências. Esta etapa envolve a análise regular dos indicadores de desempenho para verificar se os investimentos em desenvolvimento estão gerando os resultados esperados. O monitoramento contínuo permite ajustes rápidos nas estratégias de desenvolvimento e ajuda a garantir que o programa de gestão de competências

esteja sempre alinhado com as necessidades dinâmicas da empresa e do mercado. Além disso, práticas como avaliações por competências e feedback contínuo são essenciais para manter o foco no desenvolvimento constante e na melhoria contínua das equipes.

2.3 CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO DE PESSOAS

A capacitação e o treinamento de pessoas nas organizações contemporâneas emergem como elementos fundamentais para alcançar a excelência operacional e a inovação constante. Em um mundo marcado pela volatilidade e pela complexidade dos mercados, a necessidade de adaptabilidade e de desenvolvimento contínuo de competências se torna ainda mais premente. Rahn e Weber (2019) relatam que as organizações líderes reconhecem que o investimento em treinamento não é apenas um custo, mas, sim, um investimento estratégico que pode gerar retornos significativos em termos de produtividade, qualidade e inovação. Este entendimento reflete uma mudança paradigmática na gestão de recursos humanos, valorizando o capital humano como ativo principal que diferencia as organizações no mercado.

Peter Senge, no livro "A Quinta Disciplina" (1990), destaca a importância das organizações que aprendem, apontando para a necessidade de se cultivar um ambiente que promova o aprendizado contínuo e a capacitação de seus membros. Nesse contexto, a capacitação e o treinamento não se limitam a ações pontuais, mas são entendidos como processos contínuos que se integram à cultura organizacional. Tal abordagem promove uma maior flexibilidade e capacidade de adaptação às mudanças, essenciais para a sustentabilidade e crescimento no longo prazo.

A eficácia da capacitação e do treinamento depende substancialmente do alinhamento com as estratégias e objetivos organizacionais. Isso significa que as atividades de desenvolvimento devem ser cuidadosamente planejadas e implementadas com o objetivo de fechar as lacunas de competências identificadas, preparando os colaboradores para enfrentar os desafios atuais e futuros. Uma análise precisa das necessidades de treinamento permite que a organização invista em programas que maximizem o impacto sobre a performance individual e coletiva, traduzindo-se em melhorias tangíveis para a organização como um todo (Correia; Almeida, 2021).

Na Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), a capacitação e o treinamento assumem uma dimensão crítica, dada a natureza desafiadora e de alto risco de suas atividades. A preparação técnica e comportamental dos policiais é fundamental para garantir não apenas a segurança pública, mas também a integridade física e psicológica dos profissionais envolvidos.

O foco engloba também treinamentos em ética, direitos humanos, gestão de estresse e saúde mental, aspectos que são cruciais para o desempenho efetivo e responsável de suas funções.

Venturi, Konell e Giovanella (2021) discutem que quando uma organização oferece programas de capacitação, o objetivo principal é atender às demandas existentes e antecipar as futuras necessidades empresariais. Esta estratégia visa não apenas aprimorar o conjunto de habilidades dos colaboradores, mas também alinhar essas competências com os objetivos estratégicos da empresa.

Ao identificar lacunas de competência através de uma análise metódica das operações e objetivos organizacionais, a empresa pode desenvolver programas de treinamento específicos que preparam sua força de trabalho para enfrentar desafios iminentes e aproveitar novas oportunidades. Essa abordagem proativa garante que a organização mantenha uma vantagem competitiva no mercado, promovendo a inovação e a excelência operacional por meio do aperfeiçoamento contínuo de seu capital humano (Cecconello et al., 2022).

A capacitação focada nas demandas específicas da empresa contribui significativamente para a satisfação e motivação dos colaboradores. Quando os profissionais percebem que a organização investe em seu desenvolvimento pessoal e profissional de maneira alinhada às necessidades e desafios reais enfrentados, há um aumento no engajamento e na lealdade à empresa (Chiavenato, 2008). Isso se traduz em maior retenção de talentos, redução de custos com turnover e construção de uma cultura organizacional forte, baseada na aprendizagem e no crescimento contínuo.

Nessa linha, outro aspecto refere-se à implementação de tecnologias educacionais modernas, como plataformas de aprendizado online, simulações virtuais e realidade aumentada, pode enriquecer significativamente os programas de treinamento. Essas tecnologias oferecem oportunidades para experiências de aprendizado mais imersivas e personalizadas, permitindo que os participantes desenvolvam habilidades em contextos que mimetizam desafios reais de forma segura. Para a PMGO, o uso dessas ferramentas pode representar um avanço significativo na preparação dos policiais, permitindo simulações de alta fidelidade de situações críticas.

O envolvimento e o compromisso da liderança são componentes essenciais para o sucesso dos programas de capacitação e treinamento. Líderes que demonstram um compromisso genuíno com o desenvolvimento de suas equipes servem como modelos, incentivando a participação ativa e o engajamento no processo de aprendizado (Correia; Almeida, 2021). Para além disso, a liderança tem a responsabilidade de garantir que o aprendizado seja aplicado na prática, criando oportunidades para que os colaboradores coloquem em prática as competências adquiridas em situações reais de trabalho.

A avaliação contínua dos programas de treinamento é vital para assegurar sua eficácia e relevância. Métodos de avaliação devem ser implementados para medir o impacto do treinamento no desempenho individual e organizacional, permitindo ajustes e melhorias contínuas. Para a PMGO, isso significa não apenas avaliar as habilidades técnicas, mas também as competências comportamentais e cognitivas desenvolvidas, assegurando que os treinamentos contribuam efetivamente para a missão da

2.4 CAPACITAÇÃO POLICIAL MILITAR – ENSINO PROFISISONAL NA PM E CURSO ESPECIALIZADO NESSAS UNIDADES

A capacitação policial militar ocupa uma posição central nas discussões sobre eficácia e ética nas operações de segurança pública. Em um mundo cada vez mais complexo e desafiador, a necessidade de uma formação que vá além do treinamento técnico e tático torna-se evidente. A preparação dos policiais militares, portanto, deve abranger um leque amplo de competências, incluindo habilidades interpessoais, conhecimento legal e compreensão dos direitos humanos, visando a uma atuação que seja ao mesmo tempo eficiente e respeitosa com a comunidade (Oliveira. Sousa, 2017).

De acordo com júnior, Langhi e Peterossi (2021), a evolução da sociedade demanda uma reavaliação constante dos métodos de capacitação utilizados nas academias policiais militares. As mudanças sociais, tecnológicas e culturais influenciam diretamente no perfil das ameaças à segurança pública, requerendo uma adaptação ágil e bem fundamentada dos currículos de treinamento. Esta necessidade de adaptação não se refere apenas ao domínio de novas tecnologias ou técnicas, mas também à capacidade de entender e interagir com uma sociedade cada vez mais diversificada.

Um aspecto crítico da capacitação policial militar é a gestão de situações de alto estresse e a tomada de decisões sob pressão. A habilidade de manter a calma e tomar decisões racionais em momentos críticos é essencial para a segurança do policial e da população. Portanto, simulações realistas e treinamentos específicos para o manejo do estresse são componentes indispensáveis do currículo de formação, preparando o policial para enfrentar situações adversas com discernimento e eficácia (Tasca; Ensslin; Ensslin, 2012).

A ética e os direitos humanos representam pilares fundamentais na formação do policial militar. Uma compreensão profunda destes temas é crucial para garantir que a força seja usada de maneira proporcional e justa, respeitando os direitos individuais e mantendo a confiança da comunidade (Botelho; Maduro, 2018). Assim, a capacitação deve incorporar

discussões éticas e legais, promovendo uma cultura de respeito e integridade dentro da corporação.

Setúbal (2014) destaca que a interação com a comunidade é outro elemento chave na capacitação policial militar. O desenvolvimento de habilidades de comunicação e a capacidade de construir relações positivas com os cidadãos são essenciais para uma polícia mais próxima e efetiva. Treinamentos focados na mediação de conflitos e no trabalho comunitário fortalecem a capacidade do policial de atuar como um agente de segurança e um facilitador da paz social.

A abordagem de temas como saúde mental e gestão de estresse pessoal também se faz necessária. Reconhecendo os desafios e pressões enfrentados no dia a dia policial, a capacitação deve oferecer ferramentas para que os policiais cuidem de sua saúde mental, promovendo o bem-estar e prevenindo o desgaste profissional. Isso implica em uma formação que olhe para o policial de maneira holística, considerando suas necessidades físicas, emocionais e psicológicas (Rocha, 2017).

O treinamento em técnicas de defesa pessoal e uso proporcional da força é, sem dúvida, um componente crítico da capacitação policial militar. Entretanto, é fundamental que este treinamento seja acompanhado de diretrizes claras e uma sólida formação ética, assegurando que o uso da força seja sempre o último recurso, aplicado de maneira consciente e responsável (Cruz, 2022).

Segundo oliveira e Sousa (2017), o desenvolvimento de liderança é outro aspecto crítico da capacitação policial militar. A formação de líderes dentro da corporação, capazes de inspirar suas equipes e tomar decisões estratégicas, é essencial para o sucesso das operações e para a promoção de uma cultura organizacional positiva. Portanto, programas de desenvolvimento de liderança devem ser uma constante, buscando cultivar habilidades de gestão, comunicação eficaz e resolução de conflitos entre os oficiais. Estes líderes atuarão como catalisadores de mudança, promovendo práticas inovadoras e éticas dentro da corporação, e desempenhando um papel crucial na orientação de suas equipes através dos desafios do serviço policial.

Além disso, com base em Botelho e Maduro (2018), a capacitação contínua é fundamental para acompanhar as evoluções legais e procedimentais, assegurando que a atuação policial esteja sempre em consonância com as leis e normativas vigentes. A atualização regular em legislação, procedimentos de segurança e técnicas de investigação é vital para manter a eficácia operacional e jurídica das ações policiais. Esse aspecto da capacitação não apenas reforça o compromisso da corporação com a legalidade e a justiça, mas também fortalece a posição do policial militar como um profissional respeitado e capacitado dentro da sociedade.

Logo, com base no exposto, pode-se perceber que a capacitação policial militar abrange uma ampla gama de competências que são essenciais para o exercício da profissão em um ambiente cada vez mais complexo e exigente. O foco não está apenas no aprimoramento das habilidades técnicas e táticas, mas também na formação ética, no respeito aos direitos humanos, na gestão de estresse e na saúde mental, na comunicação eficaz e na liderança.

3 METODOLOGIA

Especificamente nos Batalhões de Rotam, Choque e Divisas, a metodologia adotada envolveu a realização de entrevistas com os coordenadores de cada curso, complementada por um questionário aplicado aos discentes. As entrevistas foram conduzidas digitalmente, por meio de um ofício enviado aos coordenadores, e as respostas foram encaminhadas ao autor do estudo por e-mail. Este método proporcionou uma compreensão aprofundada das dinâmicas de formação e desenvolvimento de competências na PMGO.

Paralelamente, foi aplicado um questionário contendo 10 questões aos discentes, enviado através do Google Forms. Este questionário foi desenhado para captar a perspectiva dos alunos sobre os cursos, complementando as informações obtidas através das entrevistas com os coordenadores.

As entrevistas com os coordenadores foram estruturadas em torno de sete perguntas essenciais, projetadas para coletar informações detalhadas sobre os aspectos operacionais e pedagógicos dos cursos:

1. Quais são as justificativas relevantes, necessárias e eficazes para que um policial militar seja submetido a um curso especializado para atuar em sua Unidade?
2. Quais são os objetivos principais do curso especializado em relação aos alunos?
3. Durante o curso especializado, quais competências são mais enfatizadas nos alunos: as conceituais ou cognitivas (saber), as procedimentais ou operativas (saber fazer), ou as atitudinais (saber ser/saber conviver)?
4. Quais características relativas ao caráter e à moral são mais valorizadas no curso e se espera que sejam desenvolvidas nos alunos para integrar a unidade especializada?
5. As competências são desenvolvidas nos alunos durante o curso especializado?
6. Quais resultados são percebidos nos alunos após completarem o curso especializado?

7. Quais competências precisam ser mais desenvolvidas nos alunos que passam pela especialização visando atuar na Unidade?

Os coordenadores responderam ao ofício por meio de um processo formal, garantindo que as informações coletadas fossem precisas e detalhadas. A análise das respostas se deu através de técnicas de análise de conteúdo, permitindo identificar padrões, temas emergentes e oferecendo uma visão detalhada e holística dos impactos dos cursos de formação especializada na eficácia e competência dos policiais militares da PMGO.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados são apresentados inicialmente pelas entrevistas feitas aos coordenadores de curso, e na sequência apresentam-se os resultados das entrevistas aos discentes dos cursos de formação. Quando possível, as respostas foram apresentadas de forma gráfica ou em quadros.

4.1 ENTREVISTAS COM OS COORDENADORES DOS CURSOS

Neste segmento do estudo, explorou-se as percepções dos coordenadores dos cursos especializados através de entrevistas detalhadas. Estas entrevistas são boas para entender como os líderes dos programas veem a eficácia, os desafios e os impactos dos cursos que coordenam. O Quadro 1 apresenta as respostas obtidas da ROTAM, ilustrando as expectativas e avaliações do curso por parte de seus coordenadores. Esta análise nos ajuda a compreender não apenas o conteúdo e a estrutura dos cursos, mas também a visão estratégica por trás de seu desenvolvimento e implementação.

Quadro 1 – Respostas da ROTAM.

Pergunta	Resposta
Pergunta 1	A atividade principal do Batalhão de Choque exige conhecimentos técnicos específicos que ultrapassam o treinamento convencional. Isso inclui o manejo de agentes químicos e armamentos letais, necessários para operações como policiamento em eventos, reintegrações de posse, manifestações e intervenções prisionais.
Pergunta 2	O curso visa desenvolver resiliência e equilíbrio emocional para que os policiais possam atuar de forma eficaz e segura sob alta pressão e estresse.
Pergunta 3	- Conceituais: Conhecimento sobre instrumentos de menor potencial ofensivo e suas especificidades. - Procedimentais: Prática no emprego de agentes químicos e equipamentos de controle de distúrbios civis. - Atitudinais: Desenvolvimento de resiliência, postura e controle emocional.

Pergunta 4	Características valorizadas incluem união, espírito de corpo e compromisso, essenciais para a eficácia e segurança das operações em equipe.
Pergunta 5	O curso foca intensamente no desenvolvimento das competências necessárias, o que pode levar ao desligamento de alunos por insuficiência técnica ou voluntariamente, reforçando o rigor e a seriedade do treinamento.
Pergunta 6	Os alunos tornam-se mais resilientes, solícitos, proativos e disciplinados, equipados para enfrentar as adversidades e desafios do serviço no pelotão de choque.
Pergunta 7	É necessário um maior foco no emprego de instrumentos de menor potencial ofensivo e nas táticas de formação de choque para controle de distúrbios civis, priorizando o uso seletivo da força.

Fonte: Autor (2024).

As respostas fornecidas pelo coordenador da ROTAM traz um olhar de treinamento que enfatiza tanto as habilidades técnicas especializadas quanto o desenvolvimento pessoal para enfrentar operações de alta intensidade. A necessidade de conhecimentos técnicos que ultrapassam o treinamento convencional é clara, especialmente em habilidades relacionadas ao manejo de agentes químicos e armamentos letais. Tais habilidades são essenciais para situações críticas como policiamento em eventos e reintegrações de posse, destacando a especialização e responsabilidade das funções desempenhadas por membros da ROTAM.

Além das habilidades técnicas, há um forte foco no desenvolvimento de competências atitudinais, como resiliência e equilíbrio emocional. Estas são cruciais para a atuação eficaz sob condições de alta pressão e estresse, características frequentes nas operações realizadas pela ROTAM. O treinamento também se concentra em valores morais e de caráter, como união, espírito de corpo e compromisso, fundamentais para a segurança e eficácia das operações, reforçando a coesão e a identidade coletiva dentro da unidade.

O rigor do processo de treinamento é evidenciado pelo desligamento de alunos que não atendem aos padrões exigidos, o que reforça a seriedade e a exigência do programa. Isso garante que apenas os indivíduos mais preparados e comprometidos permaneçam na unidade. Após a conclusão do curso, os policiais apresentam aumento na proatividade, disciplina e resiliência, indicando o sucesso do treinamento em prepará-los para os desafios das suas funções.

AS respostas da ROTAM indicam a necessidade de maior ênfase no emprego de instrumentos de menor potencial ofensivo e nas táticas de formação para controle de distúrbios civis, priorizando o uso seletivo da força. Isso sugere uma preocupação contínua com a responsabilidade e a eficácia na gestão de conflitos, sublinhando a importância de uma abordagem equilibrada e ética nas operações policiais. As informações coletadas revelam um

treinamento robusto e multifacetado, preparando a ROTAM para responder de maneira competente e ética nas diversas situações que enfrenta.

Em seguida foram analisadas as repostas obtidas pelo Batalhão de Polícia Militar de CHOQUE, onde as mesmas estão apresentadas no Quadro 2. Lembrando que são as mesmas perguntas para as 3 instituições.

Quadro 2 – Respostas obtidas através do Batalhão de Polícia Militar de CHOQUE.

Pergunta	Resposta
Pergunta 1	A atividade principal do Batalhão de Choque exige do policial militar conhecimentos técnicos e específicos que vão além do treinamento convencional, incluindo o manejo de agentes químicos e armamentos letais, necessários para operações como policiamento em praças desportivas, reintegrações de posse, manifestações, intervenções em estabelecimentos prisionais, além do patrulhamento tático especial de choque.
Pergunta 2	O objetivo do curso é desenvolver a resiliência e o equilíbrio emocional diante de impropérios e dificuldades inerentes às ações específicas de CHOQUE, garantindo que os policiais possam responder de maneira eficaz e segura em situações de alta pressão e estresse.
Pergunta 3	Conceituais: Instrumentos de Menor Potencial Ofensivo; especificidades de cada um, distância de segurança, justificativas, contraindicações, métodos de descontaminação. Procedimentais: Emprego de agentes químicos, formações e utilização de equipamentos de Controle de Distúrbios Cíveis nas mais diversas situações. Atitudinais: Resiliência, postura e compostura, adaptação aos efeitos dos agentes químicos, controle emocional para lidar com impropérios e desgastes inerentes à atividade.
Pergunta 4	As características mais valorizadas são a união, o espírito de corpo e o compromisso. O pelotão de choque atua como uma unidade; não existem ações isoladas. A atuação é em conjunto, não havendo espaço para individualidades, o que é fundamental para garantir a eficácia e a segurança das operações de choque.
Pergunta 5	O curso tem o objetivo de desenvolver no aluno competências imprescindíveis para servir à unidade. Isso muitas vezes leva ao desligamento do discente, que pode ser voluntário ou por insuficiência técnica, reforçando a importância e o rigor do treinamento.
Pergunta 6	Ao término do curso, é possível notar um policial mais resiliente, solícito, proativo, com disciplina consciente que não se entrega às dificuldades do serviço. Este rigoroso processo de treinamento garante que os policiais estejam preparados para enfrentar os desafios inerentes ao serviço no pelotão de choque.
Pergunta 7	É necessário um maior foco no emprego de instrumentos de menor potencial ofensivo associado a prioridade de emprego de meios/uso seletivo da força, bem como formações de Choque para controle de distúrbios cíveis.

Fonte: Autor (2024).

As respostas do Batalhão de Polícia Militar de CHOQUE revelam um quadro robusto e especializado de treinamento que é crucial para operações de alta intensidade e risco. No entanto, uma análise crítica das respostas em relação aos objetivos de formação organizacional na PMGO destaca tanto pontos fortes quanto áreas potenciais para aprimoramento.

Primeiramente, as justificativas para a necessidade de um curso especializado são bem fundamentadas, destacando a demanda por habilidades técnicas avançadas que superam o escopo do treinamento convencional. Esta necessidade é particularmente evidente nas operações que envolvem riscos elevados, como o uso de armamentos letais e agentes químicos. Ainda assim, essas justificativas sugerem que o treinamento regular poderia ser melhorado para incorporar uma base mais ampla de habilidades técnicas essenciais no contexto atual de operações policiais.

Em relação aos objetivos do curso, o desenvolvimento de resiliência e equilíbrio emocional é adequado, dada a natureza estressante do trabalho. Esses elementos são essenciais para manter a eficácia operacional sob pressão. Contudo, ampliar esses objetivos para incluir capacidades de liderança e tomada de decisão estratégica poderia proporcionar benefícios adicionais, preparando os policiais para uma gama mais ampla de desafios em contextos críticos.

As competências trabalhadas durante o curso são descritas de maneira tríplice, cobrindo aspectos conceituais, procedimentais e atitudinais. Esse enfoque é louvável, pois aborda as necessidades multidimensionais dos policiais em ação. No entanto, a aplicação prática dessas competências e a avaliação de seu impacto direto nas operações diárias e na eficiência das missões poderiam ser mais detalhadamente exploradas para garantir que os treinamentos estejam efetivamente traduzindo-se em melhorias palpáveis na atuação policial.

Quanto às características valorizadas de caráter e moral, como união e compromisso, é claro que o treinamento visa fortalecer o espírito de corpo, crucial para a integridade das operações em equipe. No entanto, explorar como esses valores são integrados ao ethos mais amplo da PMGO poderia oferecer insights sobre como o treinamento especializado impacta a cultura organizacional geral.

O rigor e a seriedade do treinamento são evidentes, especialmente com a alta taxa de desligamento por insuficiência técnica ou voluntária. Isso reflete uma busca pela excelência, mas também levanta questões sobre a eficiência e a humanidade do processo de treinamento. Uma análise mais profunda sobre como esse rigor afeta o bem-estar dos policiais e a sustentabilidade do treinamento no longo prazo seria benéfica.

Os resultados após a conclusão do curso indicam um desenvolvimento significativo da resiliência e proatividade. No entanto, documentar de forma mais concreta como essas habilidades melhoram a performance operacional nas missões reais poderia reforçar a compreensão do impacto real dos cursos. A ênfase crescente no emprego de técnicas menos ofensivas e na priorização do uso seletivo da força reflete uma evolução positiva em direção a práticas mais responsáveis e éticas. Continuar a adaptar o treinamento para enfatizar essas práticas é essencial para alinhar as operações do CHOQUE com os padrões contemporâneos de direitos humanos e segurança pública.

Em seguida analisamos também as repostas obtidas pela Comando de Operações Cerrado. Estas, estão apresentadas no Quadro 3, respectivamente.

Quadro 3 – Respostas do Comando de Operações Cerrado

Pergunta	Resposta
Pergunta 1	O Comando de Operações de Divisas/COD, tropa especializada da Polícia Militar do Estado de Goiás, tem como função principal a proteção das divisas territoriais do Estado de Goiás com outros estados. O COD combate crimes transfronteiriços como tráfico internacional de drogas, tráfico de armas, contrabando e descaminho, e enfrentamento a organizações criminosas. Para atuar no COD, é necessário passar pelo curso específico de “Operações de Divisas”, que abrange competências técnicas como análise de rotas e mapas, técnicas de busca veicular especializada, identificação de fraudes veiculares, entre outras não ensinadas em planos regulares de formação policial.
Pergunta 2	O curso de Operações de Divisas tem objetivos claros como conhecer a Doutrina de Operações de Divisas nos aspectos táticos, técnicos e legais, compreender os princípios que regem a atividade, desenvolver as funções previstas para o emprego do policial como especialista, empregar equipamentos e armamentos de acordo com a legalidade, desempenhar atividades do BPMDIVISAS, e agir de forma padronizada nas missões inerentes à tropa.
Pergunta 3	Durante o Curso de Operações de Divisas, todas as competências são trabalhadas de acordo com as necessidades individuais dos alunos. A competência principal esperada é a “Capacidade de aprendizado”, que é vital para absorver os conhecimentos repassados. Após o período básico, os alunos são avaliados em um estágio prático profissional onde suas competências de conhecimento, habilidade e atitude são testadas.
Pergunta 4	Durante o curso, são valorizadas características como honestidade, trabalho em grupo, humildade, dedicação, inteligência emocional e interesse no aprendizado constante.
Pergunta 5	As competências são desenvolvidas ao longo do curso, como evidenciado nas respostas às perguntas 4 e 7, com um foco específico em adaptar o policial às exigências e características das operações de divisas.
Pergunta 6	Após a conclusão do curso, os policiais desenvolvem uma perspectiva diferenciada para o enfrentamento aos crimes transfronteiriços, aplicando técnicas ensinadas durante o curso. Eles ficam aptos a realizar buscas

	veiculares especializadas e a identificar veículos adulterados, entre outras habilidades.
Pergunta 7	As competências que precisam ser mais trabalhadas incluem a capacidade de aprendizado constante, capacidades físicas e mentais para enfrentar as características específicas das operações de divisas, inteligência emocional, honestidade, trabalho em equipe e procedimentos de combate aos crimes transfronteiriços.

Fonte: Autor (2024).

As respostas fornecidas pelo Comando de Operações de Divisas (COD) da Polícia Militar do Estado de Goiás oferecem uma visão detalhada sobre um programa de treinamento altamente especializado e essencial para enfrentar os desafios das operações de divisas e crimes transfronteiriços. A análise dessas respostas destaca a complexidade e a especialização exigidas para a atuação eficaz nas divisas estaduais, refletindo a necessidade de habilidades que ultrapassam a formação policial convencional.

O treinamento específico para o COD aborda competências técnicas avançadas, como análise de rotas, identificação de fraudes veiculares e técnicas de busca veicular especializada, além de exigir um preparo físico e mental adaptado a condições extremas, frequentemente em locais remotos e sem infraestrutura básica. Estes elementos são vitais, dada a diversidade e a complexidade das ameaças enfrentadas, como tráfico internacional de drogas, tráfico de armas, contrabando e descaminho, além do combate a organizações criminosas.

Os objetivos do curso são claros e abrangentes, cobrindo desde o conhecimento detalhado da Doutrina de Operações de Divisas nos aspectos táticos, técnicos e legais, até o desenvolvimento de habilidades para o emprego de equipamentos e armamentos dentro da legalidade. A ênfase na padronização das operações sugere uma estrutura curricular robusta que prepara os policiais não apenas para executar suas funções com eficácia, mas também para garantir a uniformidade e a legalidade das operações.

Interessante notar é a abordagem personalizada no desenvolvimento de competências, que reconhece as diferenças individuais entre os alunos. A capacidade de aprendizado é apontada como uma competência chave, refletindo a necessidade de adaptação contínua às exigências operacionais e evolução das ameaças. Este enfoque é complementado por uma avaliação prática que testa os conhecimentos, habilidades e atitudes dos alunos em cenários que simulam as condições reais de trabalho.

Além das competências técnicas, o curso valoriza características como honestidade, trabalho em grupo, humildade, dedicação e inteligência emocional. Essas qualidades são fundamentais para a integridade operacional e para a construção de uma força policial coesa e

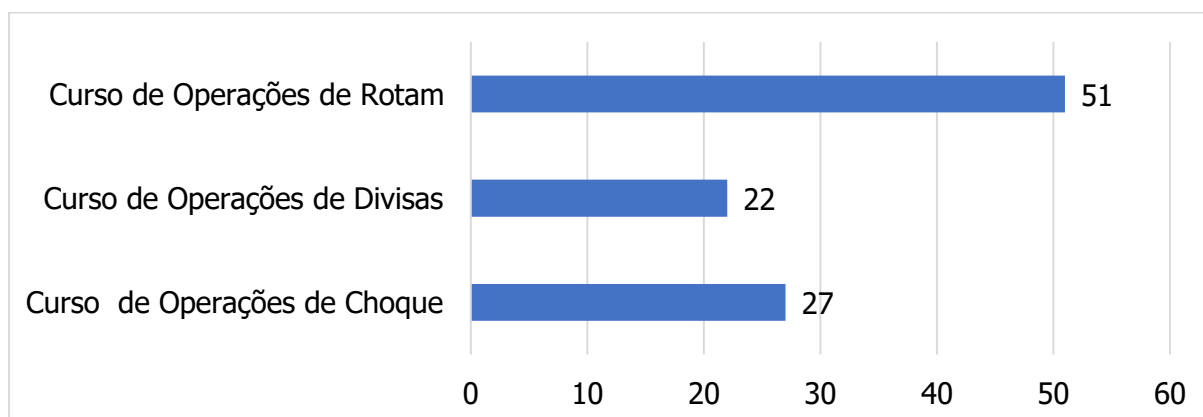
respeitada pela comunidade. A formação também se mostra eficaz em desenvolver uma nova perspectiva nos policiais para o enfrentamento dos crimes transfronteiriços, capacitando-os a aplicar as técnicas aprendidas em situações complexas e a desenvolver habilidades continuamente através da experiência prática.

Apesar dos pontos fortes, as respostas também sugerem áreas para desenvolvimento contínuo, incluindo o aprimoramento das capacidades físicas, mentais e emocionais, bem como a necessidade de atualizações constantes do currículo para manter-se alinhado às dinâmicas criminais e às exigências operacionais em evolução. A contínua adaptação e melhoria do curso são essenciais para garantir que o treinamento permaneça relevante e eficaz no combate aos desafios enfrentados pelo COD.

4.2 ENTREVISTA COM O POLICIAIS

Além das entrevistas com os coordenadores, foi realizado um questionário dirigido aos discentes da PMGO que estão participando de um dos cursos especializados. Esse questionário teve como objetivo capturar as impressões e avaliações dos alunos sobre a relevância e eficácia do treinamento recebido, complementando as perspectivas obtidas das lideranças dos cursos. O Gráfico 1 apresenta uma visão geral das respostas coletadas, oferecendo uma análise quantitativa sobre como os cursos estão sendo percebidos e quais impactos eles têm na preparação e capacitação dos policiais em formação.

Gráfico 1 – Qual curso você realizou (n=100).



Fonte: Autor (2024).

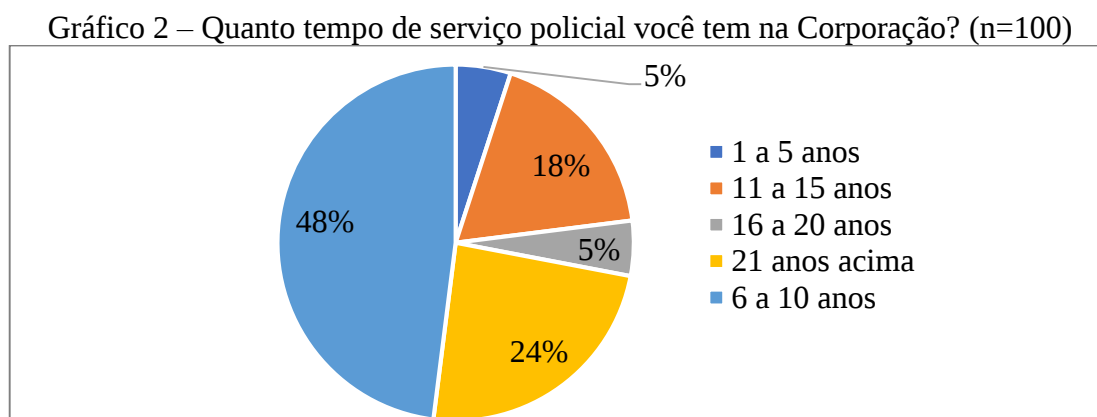
Com base nos dados fornecidos na imagem, o Curso de Operações de Rotam lidera em números, com 51 participantes, indicando uma forte demanda por habilidades relacionadas a

operações de alta intensidade em ambientes urbanos, que exigem táticas especializadas e respostas rápidas. Esse interesse pode ser atribuído à necessidade constante de enfrentar desafios críticos em áreas metropolitanas densamente povoadas.

Por outro lado, o Curso de Operações de Divisas, completado por 22 policiais, ressalta a importância do controle e monitoramento das fronteiras estaduais. Goiás, fazendo divisa com vários estados, exige uma atenção rigorosa às suas fronteiras para combater eficazmente crimes transfronteiriços como tráfico de drogas e armas. Este curso foca em preparar os policiais para lidar com a complexidade das ameaças que atravessam as fronteiras estaduais.

Com 27 policiais, o Curso de Operações de Choque teve um número significativo de participantes, sugerindo uma demanda considerável por essa especialização. Este curso é essencial para preparar os policiais para manejar situações que exigem controle de distúrbios e segurança em eventos de grande escala, indicando uma necessidade contínua de especialização neste tipo de operação dentro da PMGO.

Para fornecer uma análise do Gráfico 2 referente ao tempo de serviço dos policiais entrevistados na corporação, é necessário que você me forneça os dados específicos desse gráfico. Por favor, compartilhe os detalhes como os intervalos de tempo e a quantidade de policiais em cada intervalo para que eu possa realizar uma análise detalhada e contextualizada.



Fonte: Autor (2024).

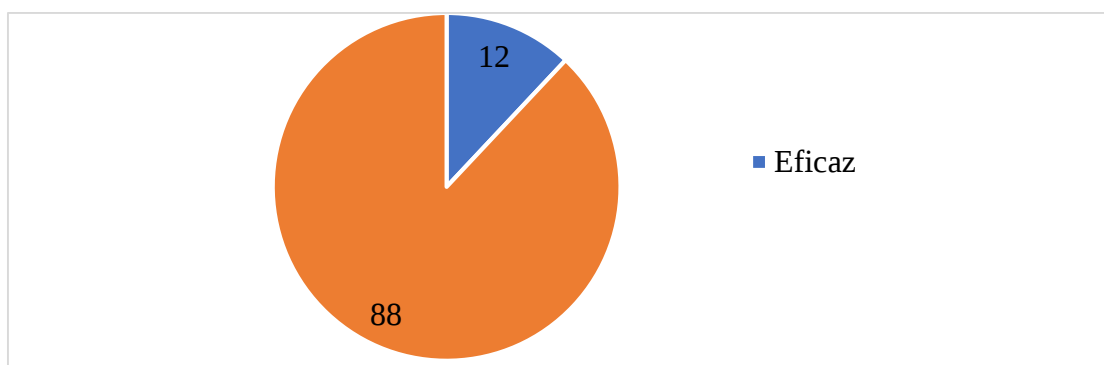
O Gráfico 2 revela que a maior parte dos policiais entrevistados, especificamente 48%, tem entre 21 anos ou mais de serviço, indicando que muitos estão em um estágio avançado de suas carreiras, com experiência significativa para influenciar e beneficiar consideravelmente de treinamentos especializados. Outros grupos notáveis incluem 24% dos policiais com 6 a 10 anos de experiência, mostrando uma forte presença de profissionais em fase intermediária de carreira que ainda estão desenvolvendo suas habilidades e conhecimentos.

Enquanto isso, 18% dos policiais têm entre 11 a 15 anos de serviço, representando um grupo de lideranças maduras e tecnicamente especializadas. Os policiais com 1 a 5 anos de serviço e aqueles com 16 a 20 anos de serviço têm a menor representatividade, ambos com 5%, sugerindo uma abordagem mais seletiva na inclusão de novatos em treinamentos avançados e destacando a necessidade de preparar substituições para os veteranos.

Essa distribuição sugere que a PMGO tem um corpo policial majoritariamente experiente e pronto para engajar-se ativamente em operações complexas e cursos de especialização, garantindo a continuidade de um alto nível de competência e profissionalismo dentro da corporação.

O Gráfico 3 traz outra análise, que consiste em examinar a percepção dos policiais sobre o impacto dos cursos especializados em sua qualificação profissional, revelando uma visão sobre a eficácia desses programas de treinamento. Este gráfico categoriza as avaliações “Eficaz” e “Muito eficaz”.

Gráfico 3 – Como você avalia o impacto do curso especializado na sua qualificação profissional? (n=100)



Fonte: Autor (2024).

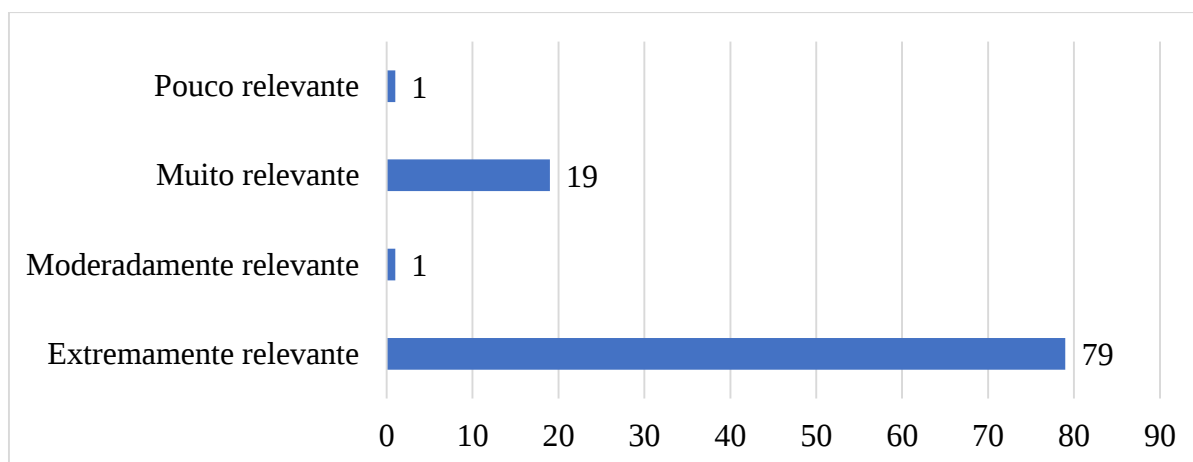
O Gráfico 3 revela que 88% dos respondentes classificaram o impacto do curso especializado como "Muito eficaz", enquanto 12% avaliaram como "Eficaz". Essa forte inclinação para avaliações altamente positivas indica que a grande maioria dos policiais percebe um benefício significativo desses cursos em sua capacitação e desenvolvimento profissional.

Esta forte percepção de eficácia sugere que os cursos estão bem alinhados com as necessidades operacionais e de carreira dos policiais, fornecendo-lhes habilidades e conhecimentos práticos que são diretamente aplicáveis e valiosos em suas funções diárias. A predominância de respostas positivas destaca a importância desses treinamentos na melhoria do desempenho e na preparação dos policiais para enfrentar os desafios diários de suas funções.

Segundo Carbone et al. (2016), a gestão por competências envolve identificar, desenvolver e aplicar habilidades e conhecimentos críticos para o sucesso organizacional. O alto nível de eficácia percebido nos cursos especializados da PMGO sugere que esses programas estão alinhados com as necessidades operacionais da corporação, promovendo tanto o conhecimento técnico quanto competências comportamentais essenciais, como resiliência e trabalho em equipe. Botelho e Maduro (2018) reforçam essa visão ao destacar que a capacitação continuada é crucial para o desenvolvimento e atualização das competências dos policiais. No entanto, para garantir a sustentabilidade desses benefícios, é essencial investir em programas de formação continuada que adaptem e atualizem continuamente as competências dos policiais, conforme as demandas emergentes e as mudanças no ambiente operacional.

Indo para a análise seguinte, o Gráfico 4 busca levantar a percepção dos policiais sobre a relevância dos cursos especializados para suas funções atuais.

Gráfico 4 – Como você classificaria a relevância do curso especializado para sua função atual? (n=100)



Fonte: Autor (2024).

O Gráfico 4 revela que 79 policiais classificaram os cursos especializados como "Extremamente relevante", enquanto 19 os avaliaram como "Muito relevante". Apenas um policial considerou o curso "Pouco relevante" e outro como "Moderadamente relevante". Esses dados indicam que os treinamentos oferecidos são amplamente percebidos como altamente pertinentes e benéficos para o desempenho das responsabilidades diárias dos policiais.

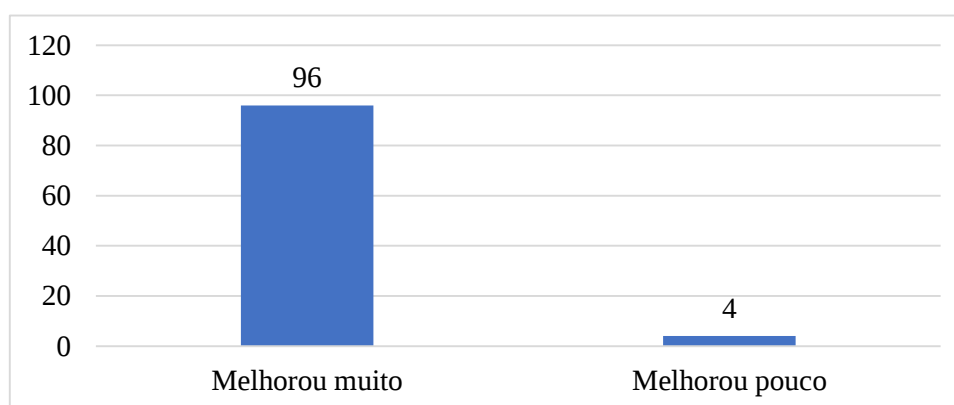
Esses resultados mostram que os cursos estão efetivamente alinhados com as exigências operacionais e estratégicas da corporação, proporcionando habilidades e conhecimentos diretamente aplicáveis no trabalho dos policiais. A predominância de respostas

indicando alta relevância sugere que os cursos são bem projetados para atender às necessidades específicas dos policiais em suas áreas de especialização. Isso reforça a importância de continuar investindo em programas de treinamento que são tanto pertinentes quanto adaptados às funções policiais, contribuindo para uma força de trabalho mais eficaz e bem preparada.

De acordo com Almeida et al. (2015), a certificação de competências organizacionais é crucial para garantir que as habilidades e conhecimentos adquiridos sejam aplicados de maneira eficaz no ambiente de trabalho. A predominância de respostas indicando alta relevância sugere que os cursos são bem projetados para atender às necessidades específicas dos policiais em suas áreas de especialização. Além disso, a gestão por competências, conforme discutida por Amorim e Silva (2011), destaca a importância de investir continuamente em programas de treinamento que sejam tanto pertinentes quanto adaptados às funções policiais. Isso contribui para uma força de trabalho mais eficaz e bem preparada, garantindo que os policiais estejam equipados para enfrentar os desafios operacionais com competência e confiança.

Prosseguindo na análise, o Gráfico 6 investiga a percepção dos policiais sobre o impacto dos cursos especializados em seu desempenho profissional na Polícia Militar. Através das respostas, é possível medir diretamente o valor prático dos cursos, determinando se eles contribuem positivamente para o aprimoramento das competências dos oficiais em suas funções cotidianas dentro da corporação.

Gráfico 6 – Os cursos especializados ajudaram a melhorar ou piorar o seu desempenho como policial militar? (n=100).



Fonte: Autor (2024).

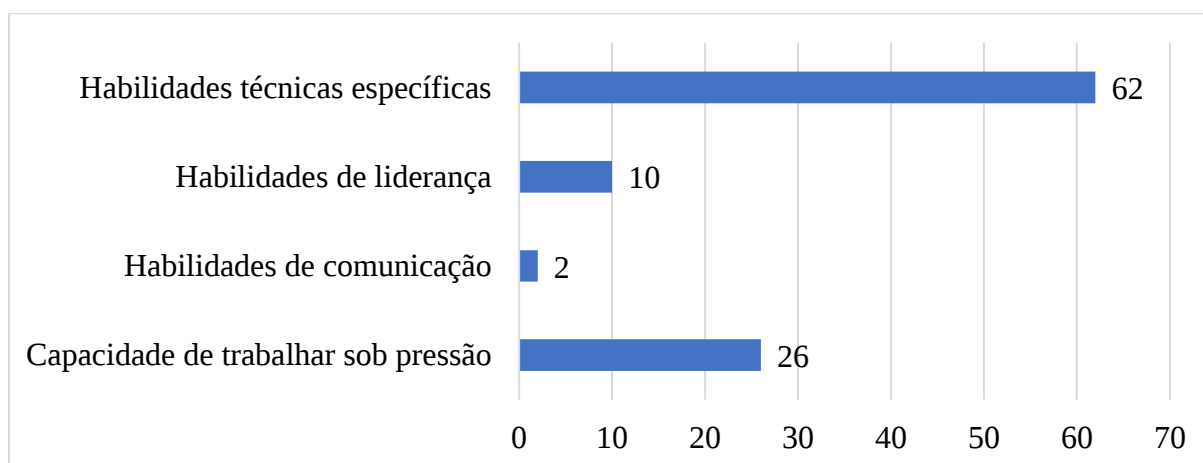
O Gráfico 6 traz uma resposta claramente positiva dos policiais, uma vez que a esmagadora maioria de 96 policiais afirmou que o curso "Melhorou muito" seu desempenho e apenas 4 indicaram que "Melhorou pouco". É evidente que os cursos são altamente eficazes em aprimorar as habilidades e capacidades necessárias para suas funções na corporação.

Este resultado sublinha o valor dos programas de treinamento especializado, não apenas em termos de aquisição de conhecimento, mas também como uma contribuição prática que eleva significativamente a competência e a eficiência dos policiais no campo. A predominância de respostas positivas também reforça a importância de continuar investindo em tais treinamentos, assegurando que eles permaneçam relevantes e alinhados com as necessidades operacionais da polícia.

A forte aprovação dos cursos sugere que os programas estão bem estruturados e adaptados às demandas reais enfrentadas pelos policiais, promovendo um aprimoramento contínuo e uma aplicação eficaz das habilidades adquiridas no cotidiano das operações policiais.

O Gráfico 7 foca em identificar qual tipo de habilidade os policiais sentem que foi mais desenvolvido após participarem dos cursos especializados. Ao analisar as respostas, podemos avaliar a efetividade dos cursos em termos de desenvolvimento de habilidades técnicas, táticas, de liderança, entre outras, proporcionando uma visão detalhada de como os cursos estão moldando as competências essenciais necessárias para o desempenho eficaz.

Gráfico 7 – Qual tipo de habilidade você sente que foi mais desenvolvido após participar do curso especializado? (n=100).



O Gráfico 7 indica que a maior parte dos entrevistados, especificamente 62, percebe um aumento significativo em "Habilidades técnicas específicas" após participarem dos cursos especializados, indicando que estes programas são altamente eficazes em aprimorar competências práticas diretamente aplicáveis às suas funções.

Em contraste, 26 policiais destacaram a "Capacidade de trabalhar sob pressão", 10 mencionaram um aumento nas "Habilidades de liderança", e apenas 2 observaram melhorias

A nuvem de palavras na Figura 1 revela aspectos centrais do contexto policial, destacando conceitos fundamentais expressos pelos entrevistados. Termos como "lidar", "técnico", "saber" e "equipe" refletem a complexidade das situações enfrentadas pelos policiais, enfatizando a necessidade de habilidades técnicas, conhecimento e colaboração em equipe para lidar eficazmente com desafios diversos. Além disso, a presença de palavras como "trabalho", "aprendizado" e "resolução" evidencia a natureza dedicada e em constante evolução da profissão policial, destacando a importância do aprendizado contínuo, resolução de problemas e comprometimento em todas as circunstâncias.

Esses termos essenciais refletem não apenas as demandas operacionais do trabalho policial, mas também a mentalidade resiliente e adaptável necessária para enfrentar as adversidades do dia a dia. A ênfase na persistência, aprendizado e resolução eficaz de problemas destaca a importância de uma abordagem multifacetada e proativa para a aplicação da lei, visando sempre à segurança e bem-estar da comunidade.

Muitos respondentes destacaram a aquisição de conhecimentos técnicos específicos e doutrinários que são fundamentais para a atuação especializada. Exemplos incluem a "capacidade de ler cenários e agir de forma técnica e imparcial", "conhecimento técnico sobre os procedimentos doutrinários da unidade especializada" e "técnicas de busca veicular". A aplicação prática e operacional, como aprender técnicas de sobrevivência, identificar veículos adulterados e entender as rotas clandestinas, foi amplamente mencionada, indicando a eficácia dos cursos em fornecer habilidades diretamente aplicáveis ao serviço policial.

O trabalho em equipe é uma competência frequentemente citada, indicando a importância da coesão e colaboração entre os policiais. Respostas como "trabalho em equipe", "camaradagem" e "espírito de corpo" refletem a ênfase dos cursos em construir equipes fortes e integradas. A "união e lealdade" e a capacidade de delegar e confiar nos colegas de equipe também são aspectos destacados, mostrando a relevância de uma cultura organizacional que valoriza a coletividade e o suporte mútuo.

A resiliência emerge como um tema central, com várias menções à capacidade de suportar pressão, lidar com adversidades e manter a calma em situações de estresse. Exemplos incluem "resiliência e adaptabilidade a qualquer situação encontrada no cenário profissional", "resistência ao desconforto da fadiga" e "capacidade de superar as adversidades e manter foco na missão". A "resistência a psicofadiga" e a habilidade de agir com equilíbrio em situações críticas são aprendizados valiosos que refletem a importância de preparar os policiais para enfrentar os desafios psicológicos da profissão.

A disciplina é outro ponto forte, com menções à "disciplina consciente", "persistência, disciplina e táticas e técnicas específicas" e "a compreensão que independentemente da missão, esta deve ser desempenhada da melhor maneira possível". O desenvolvimento pessoal, incluindo a humildade, o controle emocional e o relacionamento interpessoal, também são valorizados, como mostrado nas respostas "primeiramente conhecer o seu limite, controlar suas emoções e ter humildade controlada" e "humildade para sempre estar aprendendo algo novo".

A visão estratégica e o comprometimento para com o serviço policial são frequentemente mencionados, destacando a importância de uma abordagem estratégica e a dedicação contínua. Exemplos incluem "adquirir conhecimento e visão estratégica de diversos tipos de ocorrência" e "a compreensão que independentemente da missão, esta deve ser desempenhada da melhor maneira possível".

Este conjunto de respostas ilustra a abrangência e a profundidade dos cursos especializados, ressaltando a eficácia em diversas áreas cruciais para a atuação policial. A incorporação de técnicas operacionais avançadas, a construção de um forte espírito de equipe e a preparação para desafios psicológicos e emocionais são aspectos que refletem a complexidade e a exigência da profissão. Com base nestes insights, há uma oportunidade de aprimorar ainda mais os programas, talvez incorporando elementos adicionais de liderança e comunicação, alinhando-se às tendências observadas em outras áreas de treinamento e desenvolvimento profissional.

5 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo geral avaliar as competências organizacionais desenvolvidas em cursos especializados da PMGO e o impacto desses cursos na execução de missões específicas com qualidade e eficiência operacional. Além disso, os objetivos específicos incluíam abordar as competências organizacionais e a exigência de qualificação profissional para atuar em unidades policiais especializadas, bem como identificar as características e as principais habilidades desenvolvidas em cada um dos três cursos selecionados para esta pesquisa.

Os resultados obtidos indicam que os cursos especializados da PMGO são amplamente eficazes em desenvolver uma gama diversificada de competências cruciais para a atuação policial. Entre as competências mais destacadas estão as habilidades técnicas específicas, a capacidade de trabalho em equipe, a resiliência e a capacidade de superar adversidades. Essas

habilidades são essenciais para garantir que os policiais estejam bem preparados para enfrentar os desafios operacionais diários com eficiência e profissionalismo.

O desenvolvimento de habilidades técnicas e conhecimento operacional foi um ponto forte, com muitos respondentes ressaltando a importância de aprender técnicas específicas, como leitura de cenários e procedimentos doutrinários. A ênfase na aplicação prática dessas habilidades demonstra que os cursos são bem estruturados para fornecer conhecimentos diretamente aplicáveis no campo.

Outro aspecto identificado foi o fortalecimento do trabalho em equipe e do espírito de corpo. A coesão e colaboração entre os policiais são fundamentais para o sucesso das operações, e os cursos especializados parecem ter um papel significativo na construção dessas qualidades. A resiliência, a capacidade de manter a calma sob pressão e a adaptabilidade a diversas situações são competências altamente valorizadas e frequentemente mencionadas pelos participantes do estudo.

Além disso, a disciplina e o desenvolvimento pessoal foram áreas destacadas, com ênfase na importância de manter um comportamento disciplinado, persistente e tecnicamente habilidoso. A visão estratégica e o comprometimento com o serviço policial também foram identificados como resultados importantes dos cursos, refletindo a preparação contínua dos policiais para enfrentar missões complexas com uma abordagem estratégica.

Em termos de impacto geral, os cursos especializados são percebidos como altamente relevantes e benéficos para o desempenho profissional dos policiais. A maioria dos participantes avaliou os cursos como "muito eficazes" e "extremamente relevantes" para suas funções, sugerindo que os programas de treinamento estão bem alinhados com as necessidades operacionais da PMGO.

Portanto, conclui-se que os cursos especializados da PMGO são fundamentais para o desenvolvimento das competências organizacionais necessárias para a atuação eficiente e eficaz dos policiais. A continuidade e o aprimoramento desses programas são essenciais para manter a alta qualidade e a eficiência operacional das unidades policiais especializadas. Recomenda-se, ainda, que os cursos incorporem um maior foco em habilidades de liderança e comunicação, para complementar o já robusto desenvolvimento técnico e pessoal proporcionado aos policiais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luis Fernando et al. Certificação de competências organizacionais: protótipo de modelo de gestão por competências. **Revista brasileira de gestão e desenvolvimento regional**, v. 11, n. 1, 2015.

AMABILE, Teresa M. et al. A model of creativity and innovation in organizations. **Research in organizational behavior**, v. 10, n. 1, p. 123-167, 1988.

AMORIM, Tânia Nobre Gonçalves Ferreira; SILVA, Ladjane. Gestão por competências: nuances e peculiaridades. **Revista Reuna**, v. 16, n. 1, 2011.

BARNEY, Jay. Firm resources and sustained competitive advantage. **Journal of management**, v. 17, n. 1, p. 99-120, 1991.

BECKER, Gary S. **Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education**. University of Chicago press, 2009.

BEGNAMI, Maria Luiza Vechetin; ZORZO, Adalberto. Clima organizacional: percepções e aplicabilidade. **Revista Científica da FHO| Uniararas**, v. 1, n. 2, p. 38-47, 2013.

BOTELHO, Alisson; MADURO, Márcia Ribeiro. A capacitação continuada como fator de desenvolvimento, atualização e assimilação de competências dos policiais militares do comando de policiamento metropolitano. **Nova Hileia| Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**. ISSN: 2525-4537, v. 3, n. 2, 2018.

BRANDÃO, Hugo Pena; BAHRY, Carla Patricia. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. **Revista do Serviço Público**, v. 56, n. 2, p. 179-194, 2005.

CARBONE, Pedro Paulo et al. **Gestão por competências**. Editora FGV, 2016.

CECCONELLO, William Weber et al. Capacitar profissionais, proteger provas, evitar injustiças: treinamento de reconhecimento de pessoas para a polícia civil. In: **Reflexões Sobre o Reconhecimento de Pessoas: Caminhos Para o Aprimoramento do Sistema de Justiça Criminal**. Brazilian National Council of Justice, 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Elsevier Brasil, 2008.

CORREIA, Thaynara; ALMEIDA, Emerson. Treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações. **Enciclopedia Biosfera**, v. 18, n. 37, 2021.

CRUZ, Raffael Piontkievicz. Policiamento de proximidade: nova perspectiva para a formação policial militar a partir da política de educação em segurança pública. **Brazilian Journal of Development, Curitiba**, v. 8, n. 4, p. 27296-27314, 2022.

DRUCKER, Peter. **The practice of management**. Routledge, 2012.

FAYOL, Henri; DORES, João Alberto Myre. **Administração industrial e geral: previsão, organização, comando, coordenação, controle**. 1989.

JÚNIOR, José Roberto Rosas; LANGHI, Celi; PETEROSS, Helena Gemignani. Capacitação profissional na polícia militar do estado de São Paulo. **REVISTA ELETRÔNICA PESQUISEDUCA**, v. 13, n. 29, p. 325-339, 2021.

KUZMA, Edson Luis; DOLIVEIRA, Sérgio Luis Dias; SILVA, Adriana Queiroz. Competências para a sustentabilidade organizacional: uma revisão sistemática. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 15, p. 428-444, 2017.

MINTZBERG, Henry. **Nature of managerial work**. 1973.

MONTEIRO, Fabiano Dias; ARAUJO, Jonas Pereira. Entre a repressão, a prevenção e a “assistência”: uma análise de um curso de capacitação de policiais atuantes nas Unidades de Polícia Pacificadora do Rio de Janeiro. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 12, n. 1, p. 72-90, 2018.

NONAKA, Ikujiro. The knowledge-creating company. In: **The economic impact of knowledge**. Routledge, 2009. p. 175-187.

OLIVEIRA, Gerson Barbosa; SOUSA, Sônia Maria Moreira. A importância da capacitação continuada para o desenvolvimento e determinação das competências dos policiais militares do estado do Tocantins. **Humanidades & Inovação**, v. 4, n. 2, 2017.

RAHN, Martha; WEBER, Lilian. Gestão de Pessoas: Experiências no Setor Público. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v. 12, n. 3, 2019.

ROCHA, Moniky Lyan Santos. Indicadores de violência e capacitação humanista e técnica: uma análise dos cursos de capacitação da polícia militar nos estados brasileiros. **SEMPESq-Semana de Pesquisa da Unit-Alagoas**, n. 5, 2017.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem**. Best Seller, 1990.

SETÚBAL, Rhaygino Sarly Rodrigues. O papel do instrutor policial militar na formação, aperfeiçoamento e capacitação continuada na Polícia Militar do Estado de Mato Grosso. **Homens do Mato-Revista Científica de Pesquisa em Segurança Pública**, v. 1, n. 1, 2014.

TASCA, Jorge Eduardo; ENSSLIN, Leonardo; ENSSLIN, Sandra Rolim. A avaliação de programas de capacitação: um estudo de caso na administração pública. **Revista de Administração Pública**, v. 46, p. 647-675, 2012.

UBEDA, Cristina Lourenço; SANTOS, Fernando César Almada. Os principais desafios da gestão de competências humanas em um instituto público de pesquisa. **Gestão & Produção**, v. 15, p. 189-199, 2008.

VENTURI, Daniela; KONELL, André Eduardo; GIOVANELA, Adriana. Treinamento: importância e benefícios da disponibilização de treinamento nas organizações. **REVISTA CIENTÍFICA FAMAP**, v. 1, n. 01, 2021.

ZAGO, Célia Cristina; RETOUR, Didier. Cultura organizacional: nível coletivo constitutivo da gestão por competências. **Gestão & Produção**, v. 20, p. 180-191, 2013.

APÊNDICE I

PROPOSTA DE QUESTIONÁRIO PARA OS COORDENADORES DA PMGO

1. Qual curso você realizou?
Curso de Operações de Rotam
Curso de Operações de Divisas
Curso de Operações de Choque
2. Quanto tempo de serviço policial você tem na Corporação?
1 a 5 anos
6 a 10 anos
11 a 15 anos
16 a 20 anos
21 anos ou mais
3. Como você avalia o impacto do curso especializado na sua qualificação profissional?
Eficaz
Muito eficaz
4. Como você classificaria a relevância do curso especializado para sua função atual?
Pouco relevante
Moderadamente relevante
Muito relevante
Extremamente relevante
5. Os cursos especializados ajudaram a melhorar ou piorar o seu desempenho como policial militar?
Melhorou pouco
Melhorou muito
6. Qual tipo de habilidade você sente que foi mais desenvolvido após participar do curso especializado?
Habilidades técnicas específicas
Habilidades de liderança
Habilidades de comunicação
Capacidade de trabalhar sob pressão
7. Escreva qual foi o maior aprendizado/conhecimento agregado para você ao passar pelo curso especializado:

APÊNCICE 2 – RESPOSTAS PARA A QUESTÃO 7

Questão 7 - Escreva qual foi o maior aprendizado/ conhecimento agregado para você ao passar pelo curso especializado?
Resiliência
Adquirir conhecimento e visão estratégica de diversos tipos de ocorrência.
Aumentou minha capacidade para oferecer um melhor serviço à sociedade, sempre procurando resolver o mais rápido possível os problemas apresentados.
Capacidade de ler cenários e agir de forma técnica e imparcial.
O conhecimento técnico sobre os procedimentos doutrinários da unidade especializada. Resolver e manter se tranquilo a frente das adversidades, sendo esse, resolver se e manter se na experiência.
Humildade para sempre estar aprendendo um algo novo
Trabalho em equipe e condicionar raciocínio sobre algumas situações e tomada de decisão
Vontade de querer... ter querencia.
Além das técnicas, comprometimento
Conhecimento técnico.
Trabalho em equipe, disciplina e conhecimento de vários instrumentos/armamentos a serem utilizados em diversas tipos de atuação, desde o patrulhamento até a resolução de situações mais complexas como atuação em controle de distúrbios civis.
Saber lidar com as diversas ocorrências complexas que a atividade especializada proporciona ao decorrer da carreira.
Lidar com qualquer situação
Técnicas específicas regidas através de uma doutrina.
Trabalhar em equipe sempre!
Espírito de corpo
União e lealdade
Ter equilíbrio em momentos de grande estresse, e entender que a equipe é responsabilidade do comandante de equipe,
Persistência, disciplina e táticas e técnicas específicas.
Camaradagem
Aprender que a disciplina vence o talento
Trabalho em equipe
Técnicas e profissionalismo, postura e liderança
Técnicas de Busca Veicular, analisar e saber como são as possíveis rotas clandestinas (modus operante do crime de tráfico), identificar veículos adulterados ou com sinais de Adulteração, técnicas de sobrevivência.
Camaradagem e espírito de corpo
Trabalhar em equipe
Trabalhar em Equipe
O conhecimento prático e operacional de forma voluntária e constante.
Suportar os momentos de dificuldade e fazer o que precisa ser feito mesmo diante de uma situação muito ruim
Saber dos meus limites e saber que esgotando todos limites que tenho posso fazer um pouco mais
União e disciplina
Resistência ao desconforto da fadiga

A rotina te faz te cobrar diariamente pra sua melhor e assim o policial não entra na zona de conforto
União
Resiliência e adaptabilidade a qualquer situação encontrada no cenário profissional.
atuação em equipe e alta performance em patrulhamento tático
Trabalho em Equipe e aprender a delegar
Capacidade de superar as adversidades e manter foco na missão.
O sentimento de pertencimento. E o comprometimento para com o serviço policial militar.
Conhecimento técnico específico.
Já fiz inúmeros cursos operacionais que não constam na relação, inclusive em outros estados e países e depois de mais de 25 anos de serviço, avalio que a capacidade de resistência a psicofadiga, suportar pressão e agir com equilíbrio em qualquer situação, mesmo as mais críticas, como aprendizados que podem se acumular ao longo dos anos, como os mais importantes.
A compreensão que independentemente da missão, esta dever ser desempenhada da melhor maneira possível, tendo em vista que isso influencia diretamente nos resultados apresentados pela instituição.
Disciplina consciente, capacidade de trabalhar em equipe.
Primeiramente conhecer o seu limite, controlar suas emoções, e ter humildade controlada e melhoria no relacionamento interpessoal.
Conhecimento especializado e técnico, profissionalismo e perfil doutrinado.
Dedicação, Resiliência, persistência e irmandade!
Na parte operacional no desempenho das atividades profissionais
Manter a calma na hora da pressão.
Espírito de corpo.
Maior aprendizado foi saber lidar com as diversidades que um policial encontrará em seu dia a dia.
Proatividade
Saber atuar em ambiente rural e rodovias mesmo com as adversidades como : Sol, chuvas, frios da madrugada , etc.
Conhecimento.
Irmandade
Agir de acordo com o aprendizado, ter resiliência em situações complexas e seguir comandos para as ações às quais não exijam a liberdade de ação.
Conhecimento técnico militar
Independente de posto ou graduação, todos na barca tem voz ativa e devem expressar sua opinião na ocorrência, equipe unida trabalha unida.
Aprendizagem de técnicas e táticas policiais específicas para serviço policial especializado.
Espírito de corpo, união, responsabilidade profissional
A missão sempre deverá ser cumprida, respeitando a legislação vigente.