

REFLEXOS DA GESTÃO DOS ESTÁGIOS DE ADAPTAÇÃO E DAS EXIGÊNCIAS PARA PROGRESSÃO NA CARREIRA DAS PRAÇAS NA PMGO

REFLECTIONS OF THE MANAGEMENT OF THE ADAPTATION STAGES
AND THE REQUIREMENTS FOR PROGRESSION IN THE CAREER OF THE
SQUARES IN THE PMGO

VIEIRA, Antonisio Nunes¹
BORGES, Carlos Antônio²

RESUMO

Atualmente têm-se presenciado uma maior preocupação com a gestão de pessoas, principalmente pelo enfoque da satisfação e da preparação dos colaboradores de uma instituição. Neste intento, a presente pesquisa buscou observar os aspectos de gestão dos estágios de adaptação da carreira de praças no Estado de Goiás, verificando a opinião dos policiais que estão passando pelos referidos cursos, bem como dos gestores da instituição. O objetivo foi descobrir as dificuldades que encontram devido à gestão atual e quais melhorias entendem necessárias. A pesquisa é apresentada de modo predominantemente quantitativo, baseada principalmente em questionários aplicados a policiais que estavam matriculados nos estágios entre os meses de agosto e setembro de 2018. Outrossim, após a coleta dos dados, valendo-se da revisão literária e do método comparativo, confrontou-se a gestão realizada em Goiás com as polícias militares de outros estados a fim de conceber-se uma discussão ampla sobre os dados obtidos. Ao final, tal discussão resultou em várias críticas e principalmente várias dúvidas, porém concluiu-se que embora a capacitação do policial militar seja fundamental, ela não está sendo realizada da melhor forma possível, nem está de acordo com os anseios da tropa.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Polícia Militar. Estágios de adaptação policial militar.

ABSTRACT

There has been a great deal of concern over people management, mainly because of the satisfaction and preparation approach of an institution's employees. In this attempt, the present research sought to unravel the aspects of management of the stages of adaptation of the squares career in the State of Goiás, in order to verify the opinion of the policemen who are passing through said courses, and managers. The objective was to discover the difficulties they encounter and what improvements they deem necessary. The research is presented in a predominantly quantitative way, based mainly on questionnaires carried out with police officers who were conducting the courses, in august and september of 2018. Also, some qualitative aspects were analyzed, mainly from the accomplishment of some interviews. Also, after the data collection, using the literary review and the comparative method, the management carried out in Goiás was compared with the military police of other states in order to devise a broad discussion about the data obtained. In the end, this discussion resulted in several criticisms, some compliments and several doubts, but it was concluded that although the training of the military police is fundamental, it is not being performed in the best possible way, nor is it in accordance with the military's wishes.

Keywords: People management. Military police. Stages of adaptation.

1 INTRODUÇÃO

¹ Aluno do Curso de Formação de Oficiais do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás (CAPM), bacharel em direito pela UFG, especialista em Direito Penal pela Faculdade Damásio; e-mail: antonisio.nunes@hotmail.com, novembro de 2018.

² Orientador: Coronel Carlos Antônio Borges, Superintendente da Academia Estadual de Segurança Pública, bacharel em Direito pela UFG, especialista em Educação pela APM/GO, mestrando em Ciências da Saúde pela UFG, novembro de 2018.

Têm-se cobrado cada vez mais que as instituições públicas consigam aproximar ou até mesmo equiparar sua eficiência e produtividade às instituições de natureza privada. Neste intento, é fundamental que pensemos na motivação dos colaboradores das instituições públicas, afinal, parte da eficiência existente no setor privado advém, por certo, da motivação que é sempre estimulada em seus funcionários.

A motivação dos colaboradores, seja em âmbito público ou privado, perpassa por uma gestão da carreira destes que se mostre satisfatória. Para tanto, é preciso que haja uma preocupação da gestão com a carreira daqueles que laboram pela instituição.

Na Polícia Militar de Goiás (PMGO) a maior parte dos “colaboradores” encontra-se na carreira de “praças”. Desta feita, considerando tamanha amplitude do quadro, deve-se buscar entender alguns dos principais aspectos da progressão da carreira das praças. Realizando a pesquisa que ora se propõe, poder-se-á entender e analisar várias características dos estágios de adaptação existentes na PMGO; estágios estes pelos quais passam a maior parte de todo o efetivo da instituição.

Justifica-se, portanto, o presente trabalho, pela necessidade evidente de que a instituição se preocupe com a criação de um ambiente cada vez mais agradável para aqueles que a compõe, com uma progressão adequada na carreira e, principalmente, com o esmero na preparação e aperfeiçoamento do policial militar para que seja fornecido à sociedade um trabalho de qualidade e excelência.

O presente artigo visa investigar o seguinte problema: A gestão atual dos estágios, tendo em vista sua obrigatoriedade para a progressão na carreira e, portanto, o fato de que praticamente todas as praças passarão por ele, tem sido a mais adequada? Essa adequação perpassa por questionamentos quanto à preparação da tropa, a satisfação desta quanto à matriz curricular, os efeitos para a gestão dos batalhões dos quais a praça tem que sair por determinado tempo, entre outros.

Ante tais questionamentos, o objetivo desta pesquisa é analisar quais os reflexos que a gestão atual dos estágios de adaptação tem criado tanto para as praças como um todo (dificuldades que criam e melhoras que necessitam), bem como as consequências para a promoção.

Para lograr êxito em tal objetivo será preciso verificar a base legal da situação atual; ou seja, analisar a Lei nº. 15.704, de 20 de junho de 2006; que “Institui o Plano de Carreira de Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás e dá outras providências” (GOIÁS, 2006, p. 01). Também é importante que se tenha um feedback desses

trabalhadores, e que suas opiniões sejam conhecidas, para que, a partir delas, melhoremos a instituição.

Assim sendo, a pesquisa será dividida em uma parte de caráter bibliográfico, na qual será feita uma comparação da gestão destes estágios com a gestão realizada pelas polícias militares de outros estados bem como uma “pesquisa de campo”, onde serão feitos questionários objetivos e possivelmente entrevistas, afim de que se tenha ciência da visão da tropa quanto ao problema a ser discutido.

A partir deste feedback, bem como da pesquisa bibliográfica, será possível sugerir melhorias da gestão e, portanto, contribuir para a instituição como um todo.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 PESSOAS COMO RECURSOS HUMANOS

O estudo dos estágios de adaptação da Polícia Militar de Goiás passa inevitavelmente pela necessidade de uma mínima sapiência quanto aos recursos humanos como um todo, afinal, para qualquer instituição o recurso humano é o mais importante e determinante que se tem.

Para Chiavenato (2008), dentro de uma organização, pode-se estudar as pessoas propriamente como pessoas ou vê-las como recursos. O citado autor, em sua obra, prefere vê-las como recurso.

É imperioso que se explique, a fim de que se evite más interpretações, que esse entendimento não implica em “coisificar” pessoas; não se está desprezando as características pessoais, mas sim deixando em enfoque as habilidades, capacidades, destrezas e conhecimentos específicos que as pessoas têm e/ou desenvolvem.

Ainda segundo Chiavenato (1989), é justamente por não podermos descartar totalmente as características individuais de cada pessoa que devemos nos preocupar com os fatores internos e externos que sempre irão influenciar o comportamento das pessoas em uma organização.

Entre os vários fatores externos, o autor destaca os programas de treinamento e desenvolvimento empregados pela organização.

Assim, a preocupação com os programas, cursos ou estágios que servem para aperfeiçoar o colaborador não é uma novidade, mas sim uma metodologia interessante, bastante aplicada e que deve ser observada, ou ao menos analisada/discutida também no serviço público.

Vale lembrar que o aspecto das contribuições dos recursos humanos fornecendo à instituição suas habilidades não é um ideal ultrapassado; basta observar a obra do mesmo autor em suas edições mais atualizadas. Chiavenato (2008) destaca que “os empregados contribuem com seus conhecimentos, capacidades e habilidades, proporcionando decisões e ações que dinamizam a organização.”

O que tem mudado é a visão cada vez mais ampla de todo o espectro da organização; hoje se vislumbra a relação existente também da organização e dos colaboradores para com a sociedade e os fornecedores, relação esta não discutida aqui por não ser o enfoque do trabalho.

2.2 FEEDBACK DOS COLABORADORES

Segundo Goodnight (2012), em sua obra “O Valor de Criar o Melhor Lugar para Trabalhar”, Levering e Moskowitz realizaram uma interessante pesquisa (posteriormente publicada em forma de livro), intitulada “The 100 Best Companies to Work for in America”, na qual avaliam empresas a partir das dimensões de credibilidade, respeito, justiça, orgulho e camaradagem.

Chiavenato (2008) discute profundamente o âmbito da credibilidade como dimensão fundamental para o desenvolvimento positivo da organização, destacando, por exemplo, que “os melhores locais de trabalho possuem mecanismos de retroação (feedback) para que todas as pessoas tenham oportunidade de fazer perguntas diretamente à direção”.

Rego, Moreira, Felício e Souto (2003), em artigo sobre a aplicação do trabalho de Levering e Moskowitz às proposições do Livro Verde³, reafirmam a importância de as organizações se preocuparem com a estabilidade e “felicidade” de seus recursos humanos.

Jim Goodnight⁴, em artigo sobre “a melhor empresa para trabalhar”, destaca como pontos cruciais para o sucesso de uma empresa que o seu colaborador esteja sempre se especializando profissionalmente e sempre possa contribuir para o melhoramento de gestão da empresa. Colaciono duas de suas valiosas frases:

³ O Livro Verde é um trabalho realizado pela Comissão das Comunidades Europeias que propõe orientações acerca da responsabilidade social das empresas para vários países europeus. O livro está disponível online no link: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020416/doc05a_pt.pdf

⁴ CEO e fundador da SAS, empresa americana eleita como a melhor empresa para trabalhar.

O alto desempenho depende de ter altas expectativas e de criar um ambiente rico em feedback, de reconhecer e celebrar conquistas, de inspirar objetivos e significados e de investir em desenvolvimento. Noventa e cinco por cento dos meus ativos saem pela porta da frente todas as tardes. Meu trabalho é trazê-los de volta no dia seguinte. (GOODNIGHT, 2012, p. 18)

Como qualquer outra instituição, a PMGO precisa se preocupar com o aperfeiçoamento de seus profissionais. É imperioso que se busque, simultaneamente, o melhoramento do profissional, bem como sua satisfação em pertencer à instituição.

2.3 INSTITUIÇÃO POLÍCIA MILITAR

Obviamente, a gestão dentro da Polícia Militar não poderá ocorrer exatamente da mesma forma que em uma empresa particular. O meio público tem suas especificidades, e o fato de ser uma instituição militar e essencial para a sociedade só aumenta as especificidades com as quais temos que trabalhar ao tratar desta instituição. Sua importância é bem retratada na célebre frase de Balsac (apud OLIVEIRA, 1996) que assevera que “os governos passam, as sociedades morrem, a polícia é eterna”.

2.3.1 A Polícia Militar do Estado de Goiás

Falando especificamente da PMGO (a instituição que de fato ora se estuda), cabe ressaltar sua história bastante recente. O primeiro “sinal” da PMGO, surge com a resolução nº. 13, assinada em 28 de julho de 1858, pelo então presidente da “Província de Goyaz”, Doutor Januário da Gama Cerqueira.

No início, o efetivo da Polícia Militar de Goiás era muito menor e menos profissionalizado do que atualmente. Para se ter uma ideia da precariedade daqueles tempos, não havia o uso de armas de fogo no início, mas tão somente de cassetetes. A situação começa a melhorar com a criação da Academia da Polícia Militar do Estado de Goiás, sediada em Goiânia.

Para falar brevemente da Academia de Polícia Militar de Goiás, podemos citar Pereira, que em seu artigo intitulado A Criação da Academia de Polícia Militar de Goiás (1970-2000), assim nos ensina:

Criada no ano de 1940, tinha como objetivo inicial a atualização dos conhecimentos profissionais dos oficiais mediante um simples curso. Atualmente, segundo o PGE – 2003, artigo 6º, são várias as modalidades de ensino a serem executadas na APM, como: Formação Superior, Pós-Graduação Latu- Sensu, Administração Pública, Gerenciamento em Administração Pública, Direitos Humanos, adaptação ministrado ao Oficial

recém-incluído, Especialização, atualização profissional e habilitação (PEREIRA, 2013, p. 07).

Inicialmente a Academia só ministrava cursos de formação. Demorou vários anos para que fossem iniciados os cursos e/ou estágios de aperfeiçoamento.

2.3.2 Os estágios de adaptação

Antes de sugerir mudanças no formato de gestão atual, é preciso estudar qual a base legal do sistema vigente, como ocorre a promoção de praças na Polícia Militar de Goiás nos dias atuais, e qual a importância dos estágios de adaptação para essas promoções. No caso da PMGO, a lei que regula a supracitada promoção é a Lei nº. 15.704, de 20 de junho de 2006.

Para ingressar na carreira de praças desta instituição, o indivíduo deverá, em um primeiro momento, passar por um concurso público; conforme a Lei nº. 15.705/2006, o ingresso dá-se “(...) mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos (...)” (GOIÁS, 2006, p. 01). Nesse aspecto não há qualquer discussão a ser mencionada, tendo em vista que a exigência do concurso advém da própria Constituição Federal e, portanto, não existem leis estaduais que estabeleçam um procedimento.

No capítulo II da Lei Estadual nº. 15.704/2006, adentra-se especificamente no assunto das promoções. O art. 4º prevê que “A promoção de Praças tem como finalidade o preenchimento das vagas existentes através dos melhores processos de escolha e o crescimento profissional” (GOIÁS, 2006, p.02).

Os requisitos para que seja possível à praça ascender ao próximo posto estão previstos no art. 14-A da lei em tela. Colacionamos um trecho do dito artigo:

Art. 14-A. Constituem requisitos indispensáveis para a inclusão de nomes de militares em quaisquer dos Quadros de Acesso:

(...)

a) Estágio de Adaptação de Cabos (EAC) ou equivalente, para promoção à graduação de 3º Sargento

b) Estágio de Adaptação de Sargentos (EAS) ou equivalente, para promoção a 2º Sargento.

§ 1º Para promoção à graduação de 1º Sargento do Quadro de Praças Policiais Militares (QPPM) e do Quadro de Praças Combatentes do Corpo de Bombeiros Militar (QP/Comb), será exigida, ainda, a conclusão do Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS), com aproveitamento, até a data da promoção. (GOIÁS, 2006, p. 06)

Perceba-se, portanto, que os estágios de adaptação são fundamentais para a progressão de carreira das praças. Dada essa importância é incontestável que esses estágios

serão visados pela maior parte da tropa e, diante da mencionada importância, precisa-se pensar também na gestão da qualidade do ensino que se proporciona nesses estágios.

Essa qualidade está ligada às matérias que são ministradas na Academia da Polícia Militar, a como a praça se sente por estar realizando o estágio, principalmente pelo fato de que sua realização se dá totalmente na capital do Estado, o que proporciona um distanciamento de seus alunos em relação às suas famílias e ao seu próprio batalhão.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa busca analisar a gestão que está sendo realizada na APM e como esta poderia ser melhorada quanto aos estágios de adaptação, que constituem requisito para as promoções de praças na Polícia Militar de Goiás, bem como a opinião destas praças quanto ao atual cenário em que os estágios estão sendo desenvolvidos.

Primeiramente, foi realizada uma pesquisa eminentemente bibliográfica, analisando as leis e os modos de gestão já existentes quanto aos cursos de aperfeiçoamento das praças em outras unidades da Federação. No caso de Minas Gerais foi analisada a Lei Estadual nº. 5.940/1969 e quanto a Tocantins o Plano de Curso do CEHS (Curso Especial de Habilitação de Sargentos). Foram colacionadas ao trabalho tabelas detalhando a carga horária dos cursos de Minas e de Tocantins. Com isto, foi feita a discussão sobre algumas semelhanças e diferenças nelas existentes, em relação a Goiás.

Em seguida foi desenvolvido o estudo de forma majoritariamente quantitativa, através de questionários objetivos, produzidos através do “Google Forms”, um aplicativo do Google Drive que facilita a aplicação de questionários em diversas pesquisas. O questionário foi composto de 15 perguntas, sendo que, da forma que foi feito, o respondente não poderia avançar sem que respondesse a cada uma das perguntas anteriores.

O mencionado mecanismo de pesquisa foi aplicado aos policiais que estavam cursando o EAC e o EAS no período de 01/09/2018 a 25/09/2018, sendo que o link do questionário foi disponibilizado durante as aulas de “Inclusão Digital”.

Apesar da aplicação de questionários (modelo em apêndice), foram feitas, de igual forma, algumas entrevistas, tendo em vista que algumas peculiaridades dos cursos exigem opiniões mais aprofundadas, inviáveis de serem apresentadas exclusivamente por questionários. Tais entrevistas dão um caráter de pesquisa qualitativa no trabalho, afinal, “nessa abordagem

valoriza-se o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo estudada” (GODOY, 1995, p. 57).

Foram realizadas mais especificamente três entrevistas, duas com policiais militares que realizaram o antigo Curso de Formação de Sargentos (CFS), para que se tenha a opinião sobre as diferenças do antigo sistema de formação de sargentos para o atual; bem como uma entrevista com um Comandante de Batalhão que já tenha comandado tanto policiais formados pelo CFS quanto policiais que passaram pelo EAC e o EAS, de forma que se tenha uma visão sobre as diferenças que cada “sistema de formação” implica no dia a dia do serviço operacional.

Os policiais entrevistados que realizaram o CFS hoje são oficiais da Polícia Militar. Quando, neste trabalho, for mencionado algo extraído das entrevistas realizadas com eles, serão chamados de “Tenente 01” e “Tenente 02”. Quando for mencionado o “Comandante 01” estar-se-á sendo colocada em tela alguma opinião mencionada pelo Comandante de Batalhão.

Por fim, foi feita uma discussão acerca dos dados qualitativos, bem como dos dados quantitativos, destacando-se a organização através de gráficos destes últimos.

4 COMPARATIVO LEGAL

Antes de sugerir mudanças no formato de gestão atual, é preciso estudar qual a base legal do sistema vigente, e comparar com aquele existente em outros Estados da Federação.

Na revisão de literatura foi demonstrada a lei que rege a situação da promoção de praças no Estado de Goiás, bem como algumas especificidades dessa lei e relações entre os estágios de adaptação e as promoções.

Agora cabe questionar: Este modelo seria único e ideal? Os outros Estados têm uma forma semelhante a esta? Pesquisando outras unidades da federação, mais especificamente Minas Gerais e Tocantins percebemos existirem modelos em grande parte semelhantes, mas que sempre guardam algumas peculiaridades.

4.1 MINAS GERAIS

Analisando primeiramente a Lei Estadual nº. 5.301 de 10 de outubro de 1969, que “estabelece os princípios, requisitos e processamento, para promoções de Praças da Polícia Militar do Estado” (MINAS GERAIS, 1969, p. 01) observamos a predominância de pontos semelhantes na referida instituição. De início, para que se tenha um panorama geral, deve ser

destacado que a promoção das praças, assim como no Estado de Goiás, ocorre apenas uma vez por ano (excetuado bravura e post mortem), sendo também de competência do Comandante Geral, diferenciando-se o dia desta promoção (em Minas Gerais é dia 25 de dezembro).

Contudo, na lei anteriormente mencionada, também existem várias diferenças quando comparamos com a lei de promoções do Estado de Goiás. No Estado de Minas Gerais há uma grande diferença entre a promoção a cabo e as promoções para sargento. Segundo o §1º do art. 207 da Lei Estadual nº. 5.301, de 10 de outubro de 1969 “A promoção por tempo de serviço é exclusiva de cabos e soldados da ativa”. (MINAS GERAIS, 1969, p.45)

A partir do retro mencionado percebe-se que não existem, portanto, estágios de adaptação para o soldado que se torna cabo. Já quanto à promoção a 3º Sargento, podemos destacar o §3º do artigo colacionado no parágrafo anterior. Dito parágrafo assevera que “(...) A promoção à graduação de 3º Sargento será realizada de acordo com a ordem de classificação intelectual, obtida ao final do Curso de Formação de Sargentos” (MINAS GERAIS, 1969, p. 46).

Esse arcabouço legislativo é necessário para que se demonstre a dificuldade de comparar de forma exata a carga horária dos estágios de adaptação da PMGO com os “cursos análogos” existentes na PMMG. De qualquer forma, para que se tenha uma ideia, colaciono tabela referente à carga horária do CFS realizado em Minas Gerais:

Aspectos	CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS – CFS CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM SEGURANÇA PÚBLICA
Embasamento Legal	Art. 214, §1º da Lei nº5.301/69-EMEMG
Titulação	Tecnólogo em Segurança Pública (parecer nº 1014/2011-CEE)
Objetivos	Formar sargentos, mediante aquisição de conhecimentos necessários ao desempenho dos respectivos cargos, próprios de cada quadro ou categoria, cuja seleção será feita entre soldados de primeira classe e cabos integrantes da PMMG
Público Alvo	Cabos e soldados de primeira classe do QPPM/QPE
Duração	12 meses
Vagas	230 (duzentos e trinta) vagas para o CFS/CSTSP QPPM e 10 (dez) vagas para o CFS/CSTSP QPE
Carga-horária	2030 h/a

(MG, 2015, p.11)

Embora este modelo de gestão pareça, ao menos em um primeiro momento, não qualificar adequadamente o policial militar para suas novas funções após a promoção, vale ressaltar que em Minas Gerais todos os policiais são convocados a cada biênio para realizarem o TPB (Treinamento Policial Básico), no qual o policial passa por uma espécie de “reciclagem” que inclui treino de tiro e atualização policial de uma forma geral; ou seja, por mais que não haja estágios de adaptação, os policiais estão se aperfeiçoando continuamente.

4.2 POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE TOCANTINS

Já no caso da Polícia Militar de Tocantins temos uma situação bem diferente no que diz respeito à gestão dos cursos, ainda que o próprio plano de curso cite que para o curso serão “(...) observadas as estruturas curriculares do CEHS disponibilizadas pelas coirmãs da Bahia, Ceará, Goiás e Minas Gerais”. (TO, 2016, p.02).

Observando-se o plano de curso⁵ (referenciado no rodapé desta página) observamos uma duração de curso bastante reduzida e uma especificidade muito particular: o curso é praticamente todo ministrado através de ensino a distância, em um sistema no qual o aluno praticamente é autodidata. Explicando melhor, o curso é dividido em duas etapas, sendo que na primeira o aluno tem acesso aos materiais para que possa estudar em sua unidade, sem que precise se deslocar para a Academia da Polícia, que fica na capital do Estado. Na segunda etapa, o discente terá que se deslocar de cidade apenas para realizar as provas.

A carga horária do referido curso é expressa na seguinte tabela:

Nº	Disciplinas	CH
01	Gestão de Pessoas e Tópicos de Chefia e Liderança	30
02	Redação Policial Militar	30
03	Direitos Humanos e Atuação Policial Frente aos Grupos Vulneráveis	20
04	Tópicos de Legislação Especial	30
05	Legislação Institucional	15
06	Legislação e Fiscalização de Trânsito Urbano e Rodoviário	30
07	Técnica Policial Militar	30
CARGA HORÁRIA TOTAL		185

(TO, 2016, p. 03).

Para que se tenha uma ideia da diferença de carga horária, destaca-se que, em Goiás, a carga horária do EAC, por exemplo, é de 396 (trezentas e noventa e seis) horas, como apregoa o §2º do artigo 1º da Portaria nº. 009588:

§ 2º - O Estágio de Adaptação tem carga horária de 396 (trezentas e noventa e seis) horas/aula assim distribuídas: módulo à distância 170 (cento e setenta) h/a e módulo presencial 226 (duzentos e vinte e seis) h/a, conforme quadro abaixo (PMGO, 2017, p. 01)

⁵ Plano de Curso – Curso Especial de Habilitação de Sargentos (CEHS). Disponível em: <https://central3.to.gov.br/arquivo/296760/>. Acesso em 24/06/2018.

Fácil perceber que a carga horária em Tocantins é bastante inferior à existente nos estágios de Goiás. Já em comparação com o CFS de Minas Gerais a carga horária do EAC e EAS se mostram inferiores.

Não se pode, contudo, afirmar que a carga horária possa indicar incontestavelmente a maior qualidade do ensino em um ou em outro estado. Principalmente para se fazer uma comparação com o Estado de Minas Gerais, deve-se ter em mente que naquele Estado é realizado um Curso, e não um estágio.

Outrossim, para que se verificasse a qualidade de um em comparação com outro, seriam necessários estudos quanto às matérias ministradas em cada um desses entes federativos, bem como a divisão pormenorizada da carga horária.

5 DISCUSSÕES E RESULTADOS

Realizadas então a aplicação do questionário e da entrevista é preciso que se discuta os resultados, indicando, sempre que possível, novos caminhos para a Gestão dos estágios de adaptação realizados pela PMGO.

5.1 ENTENDIMENTO DAS PRAÇAS

Como foi visto na revisão bibliográfica, uma das principais preocupações que qualquer instituição deve ter para alcançar a excelência e a melhor prestação de serviço é a satisfação dos seus colaboradores com ela mesma e com os vários fatores e características de seu trabalho.

A mencionada preocupação foi trazida tanto por Chiavenato (2008), quanto por Jim Goodnight, que chega a dizer que “(...)noventa e cinco por cento dos meus ativos saem pela porta da frente todas as tardes. Meu trabalho é trazê-los de volta no dia seguinte” (GOODNIGHT, 2012, p. 18).

Essa satisfação deve se referir desde o salário até preocupações de cunho “menos comercial”, como, por exemplo, o quanto a empresa/instituição se preocupa com o bem-estar e a facilidade do trabalho para cada colaborador.

Conforme demonstram a revisão bibliográfica e a metodologia, foi realizado um questionário com os alunos dos estágios de adaptação ministrados no CAPM, que buscou obter suas opiniões e impressões acerca da gestão do ensino atual.

A aplicação deste questionário, aliás, deveria se tornar, para além de uma forma de pesquisa, uma prática rotineira da instituição. Como bem pontuado por Levering e Moskowitz, citados tanto por Rego, Moreira Felício e Souto (2003), quanto por Chiavenato (2008), a instituição deve oferecer mecanismos de feedback, para que seus colaboradores tenham a possibilidade/oportunidade de expor seus problemas/anseios, bem como os reflexos que a gestão tem na vida profissional e até mesmo pessoal de cada um deles.

Adentrando propriamente na aplicação do questionário, foi feito, em primeiro lugar, um perfil social dos respondentes.

Sobre estes dados relativos a qualificação destaca-se a predominância de pesquisados do sexo masculino (92,9%); com idade entre 41 e 50 anos (69%); grau de escolaridade superior completo (38,1%); quantidade de filhos de 1 a 2 (56%) e lotados no interior (53,6%).

Quanto a esses primeiros dados pouco podem responder quanto às questões de gestão dos cursos. O maior percentual de homens, por exemplo, é apenas um reflexo da constituição de gênero da tropa como um todo.

O grau de escolaridade demonstra um percentual ainda preocupante quanto à quantidade de policiais que ainda não têm o ensino superior completo; fácil perceber que mais da metade dos pesquisados não completaram tal grau. Provavelmente este dado mudará em alguns anos devido às novas exigências nos concursos públicos da Polícia Militar de Goiás.

O fato de a maioria ser lotada no interior é um dado ao qual devemos nos atentar e pontuar, pois devemos considerá-lo ao analisar outros dados, como, por exemplo, a opinião das praças quanto ao fato de os estágios serem ministrados exclusivamente na capital do estado. De qualquer forma, merece também ressalva a considerável porcentagem de policiais que já são lotados na capital (mais de 40% dos que responderam o questionário).

Seguindo a análise na mesma ordem do questionário, devemos verificar as respostas nas afirmações em que os pesquisados deveriam colocar “1” para “discordo totalmente” e “5” para “concordo totalmente”. A primeira afirmação a ser analisada era “Os estágios de adaptação (EAC e EAS) são fundamentais para a vida profissional da praça.

Infelizmente pouco mais de 50% dos pesquisados escolheram as alternativas “4” ou “5”, ou seja, um pouco mais da maioria das praças entendem que os estágios de adaptação são fundamentais para a vida profissional da praça. Isso indica, com toda certeza, que há uma

discordância, ao menos razoável, quanto à forma em que os estágios estão sendo realizados/geridos. Com os outros dados pode-se analisar os motivos pelos quais há essa insatisfação por parte dos policiais.

Quanto à afirmação de que a gestão atual dos estágios seria a mais adequada as respostas foram bem próximas às da alternativa anterior e os comentários feitos anteriormente se encaixam também a este dado.

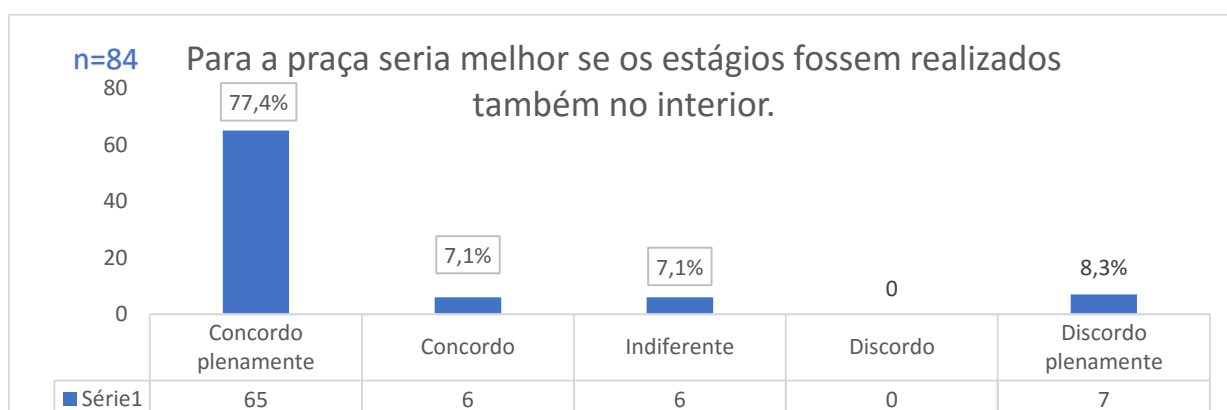
No que diz respeito à duração dos estágios, têm-se uma maior polarização das respostas, ou seja, os pesquisados escolheram as respostas extremas muito mais do que nas afirmações anteriores; 17,9% disseram discordar totalmente da duração dos estágios, ao passo que 35,7% disseram concordar plenamente. Este é um dado que será melhor discutido a frente.

Quanto à afirmativa “as matérias ministradas estão de acordo com as necessidades do dia a dia do policial”, 32,1% responderam “1” ou “2”. Isso demonstra que a maioria ainda aprova as matérias ministradas. Como será demonstrado mais a frente, quando forem discutidas as sugestões que foram dadas, perceber-se-á que há algumas matérias específicas que são muito criticadas pelos policiais. Esse fato pode sugerir que, no geral, o que há não é um descontentamento com as matérias como um todo, mas apenas com algumas específicas.

Depois foram feitas algumas afirmações relativas ao fato de os estágios serem realizados apenas na capital, sendo que estas analisaremos de forma conjunta.

Estes dados precisam ser analisados com o devido cuidado, afinal, como já visto, a maioria dos pesquisados são lotados no interior (53,6%) e, portanto, precisam se deslocar para capital durante o estágio. Pode-se esperar, desta feita, que muitos sejam influenciados pelas suas vontades pessoais ao responder sobre a localização dos estágios.

Apesar deste cuidado, deve-se destacar que é bastante interessante que, embora mais de 50% dos pesquisados sejam lotados no interior, quase 80% responderam que, para as praças, seria melhor que os estágios fossem realizados também no interior. Vejamos o gráfico:



Obviamente que as respostas podem ter sido influenciadas por uma certa “solidariedade” daqueles que são lotados na capital para com aqueles que são no interior. Contudo, não se pode descartar a possibilidade de que realmente deve-se discutir possíveis vantagens da aplicação destes estágios também no interior.

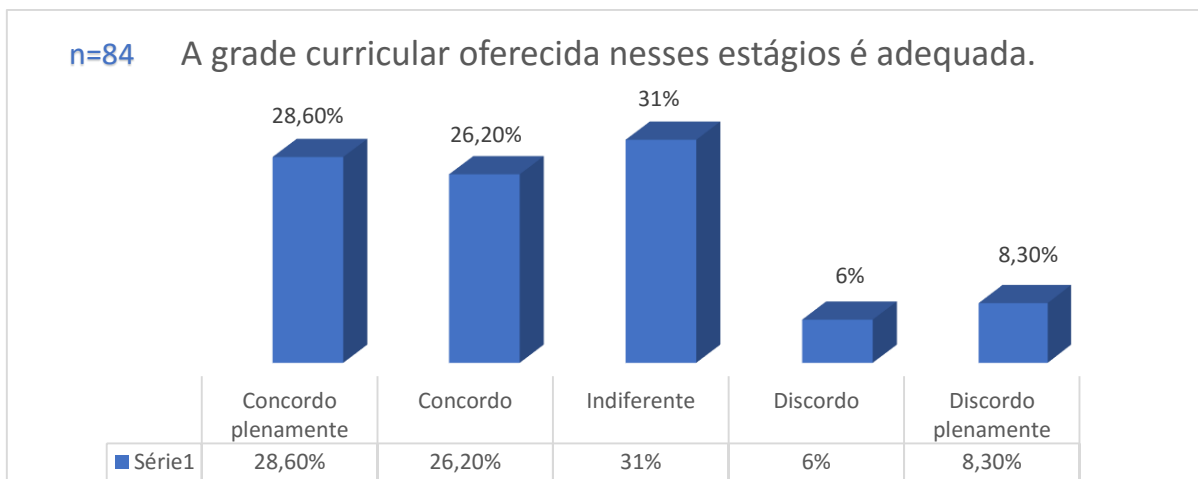
Esta preocupação com os reflexos da gestão atual do EAC e do EAS, mais amplamente até mesmo da gestão da capacitação e aperfeiçoamento do policial como um todo, foi ainda mais visível nas entrevistas realizadas com aqueles que realizaram o antigo CFS (Curso de Formação de Sargentos) e têm conhecimento dos estágios que são ministrados hodiernamente.

Foi bastante destacado, em ambas as entrevistas, que o formato atual dos estágios de aperfeiçoamento não permite que seja ministrado o devido conhecimento e capacidade de comando aos sargentos; que, segundo os entrevistados, não conseguem, cumprir de forma adequada as novas responsabilidades que a patente de sargento traz para a praça.

Outro ponto em que há uma semelhança entre as respostas dos questionários e das entrevistas é quanto a necessidade da alteração de algumas matérias aplicadas ao EAC e ao EAS. Estranhamente, mas também interessante, é que os entrevistados que passaram pelo CFS lembraram-se da necessidade de matérias voltadas para a liderança, ao passo que no questionário, na parte em que se permitia a realização de sugestões, muitos dos pesquisados sugeriram que deveria ocorrer a prática de tiros, ou seja, um anseio de maior capacitação em uma área que é mais característica do executor.

O Comandante 01 também destacou em sua entrevista que sempre notou uma maior liderança e aptidão para corrigir os erros da tropa por parte dos sargentos formados no antigo CFS em relação àqueles que apenas passaram pelos estágios.

Essas discussões (quanto à matriz curricular), demonstram ser, de qualquer forma, pontuais; ou seja, não há um descontentamento quanto a todas as matérias, mas com algumas em específico; tanto é que, na afirmação “A grade curricular oferecida nesses estágios é adequada” mais de 50% responderam que concordam. Colaciono o gráfico:



Por outro lado, houve uma grande incidência de praças que questionaram a necessidade de algumas matérias, sendo que as mais questionadas foram defesa pessoal e ordem unida.

Merece ser colacionado a resposta à parte de sugestões, de um dos pesquisados (como o questionário é anônimo não é possível saber quem foi o autor do comentário):

“Em primeiro lugar não deveria haver esses estágios, mas apenas o CAS. Quanto a gestão quero citar algo que na minha opinião não é relevante aos estágios, ex: aulas de defesa pessoal, 90 % ou mais tem acima de 40 anos de idade, nunca praticou artes marciais, com três a cinco aulas de defesa pessoal nunca terá habilidade suficiente, porque sabemos que tal habilidade só pode ser adquirida com anos de treinamento, com frequência e extrema disciplinada (sic); já as aulas de tiros que desde o ingresso do policial militar a instituição deixa a desejar não tem, e quando tem também são deficientes de tempo, quantidade e qualidade por falta de material, apesar de termos excelentes instrutores. Se a instituição acha que os policiais precisam reciclar tudo bem, mas as reciclagem poderia ser nas próprias unidades após levantamento prévio das deficiências e focar nos policiais que tenha no mínimo mais cinco anos para servir a instituição, pois qual a relevância fazer um policial aposentando receber instruções quando ele está preste a se tornar inativo?”

Pela pesquisa realizada, tomando em conta, por enquanto, majoritariamente os questionários, já se percebe que, os reflexos da gestão atual, ao menos do ponto de vista das praças (e precisamos lembrar da grande importância já vista na revisão de literatura quanto à satisfação dos colaboradores e mecanismos de feedback) apontam várias questões a serem melhoradas. O comentário colacionado certamente é bastante positivo do ponto de vista do gestor, pois realmente a instituição precisa pensar o que é mais importante ensinar para cada policial, considerando sempre sua idade, situação funcional e quanto tempo esteve ou ainda estará na instituição.

Também a questão apontada nas entrevistas, no que diz respeito à falta de capacitação de liderança dos sargentos “formados” no sistema atual deve representar uma necessidade de que a instituição passe a repensar sua gestão dos estágios de adaptação, principalmente se questionando quais são as competências específicas que se espera de cada patente dentro da organização militar.

De qualquer forma ainda há outros reflexos que se a discutir.

Alguns problemas de uma possível gestão na qual os estágios fossem realizados no interior são revelados nas entrevistas com comandantes e com aqueles que realizaram o CFS (extinto Curso de Formação de Sargentos), como ainda discutiremos.

5.2 COMANDANTES E POLICIAIS QUE REALIZARAM O CFS

Interessantemente, as opiniões expressas nas entrevistas foram razoavelmente no mesmo sentido. Tanto o Comandante 01, quanto os Tenentes 01 e 02, que já realizaram o CFS quando praças, consideraram que a instituição foi prejudicada com a extinção do CFS e criação do EAC e do EAS.

Os principais pontos citados nas entrevistas se referem à redução da capacitação das praças, tanto no sentido do tempo (O CFS era mais extenso), quanto no sentido da qualidade das aulas ministradas.

Muito foi falado sobre a confusão que hoje parece existir quanto à função hierárquica de cada graduação. Os entrevistados manifestaram a impressão de que os estágios de adaptação, principalmente o EAS, não preparam os sargentos para todas as atividades inerentes a tal graduação, afinal, a graduação de sargento é o elo entre praças e oficiais, exigindo que o policial já tenha uma certa capacidade de comando de oratória e de gestão, aspectos estes que não estão legalmente previstos e/ou exigidos dos soldados e cabos.

Os entrevistados demonstraram uma grande preocupação com um possível choque existente entre os interesses da praça, como indivíduo, e da instituição Polícia Militar de Goiás, afinal, é perceptível que muitas das praças são contrárias ao fato de os estágios serem fornecidos somente na cidade de Goiânia (capital). Contudo, a partir do “olhar” do gestor, é preciso considerar que o curso na capital é que permite várias vantagens, como por exemplo, a maior facilidade para contratar instrutores que possam ministrar as aulas com qualidade.

Essa visão sobre o anterior curso (CFS) é importante para que os atuais gestores possam, por exemplo, observar características da antiga gestão e buscar nela alternativas para melhorar a atual. Pelas entrevistas realizadas percebe-se que muitas boas práticas foram perdidas na transição do CFS para os estágios atualmente existentes.

5.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Pode-se perceber, portanto, que os resultados obtidos respondem a grande parte das perguntas aqui propostas, embora ainda não possam dar uma solução exata e precisa. Tanto os resultados obtidos nos questionários, quanto nas entrevistas, apontam para o fato de que, embora a capacitação do policial militar seja fundamental, ela não está sendo realizada da melhor forma possível, nem está de acordo com os anseios da tropa.

Obviamente, o anseio da tropa não pode ser levado como uma verdade pronta sem qualquer ponderação. De qualquer forma, os resultados apontam para o descontentamento dos colaboradores, o que não é de forma alguma positivo para a instituição, como destaca Chiavenato em seus ensinamentos.

Também baseados nos resultados objetivos, podemos afirmar que não há grandes objeções quanto ao tempo dos estágios supervisionados, ou seja, o que mais se questiona pelo feedback dos policiais não é a duração em si, mas sim o que se tem feito com o tempo dos estágios; como se tem gerido esse tempo.

Devemos perceber que também houve respostas no sentido de que a instituição deveria se preocupar mais com os policiais que estão nos estágios, principalmente quanto ao fato de que já não são mais jovens e essa particularidade deve ser levada em consideração. Tal resultado acompanha totalmente a teoria de Chiavenato (2008), para quem uma das principais preocupações de qualquer instituição deve ser com a especificidade de cada um de seus colaboradores para fazer com que o trabalho deles seja realizado de forma com que eles se sintam bem por trabalhar naquela instituição. Nessa mesma linha foram os ensinamentos de Goodnight (2012). Essa especificidade de cada trabalhador pode ser vista, na PM, como especificidade de cada graduação.

A pesquisa foi importante para observar que, em alguns pontos, a opinião inicial se confirmou, mas em outros se alterou. Por um lado, não se pode ignorar a insatisfação das praças com vários pontos da gestão dos estágios de adaptação, mas se deve ter cuidado ao analisar essa insatisfação. Não se pode olvidar que com o cuidado devido pode-se filtrar essas insatisfações

e perceber quais delas são apenas individuais e quais delas estão de acordo com as necessidades da instituição.

Juntamente com essa “filtragem”, devemos observar as entrevistas realizadas, principalmente com o Comandante 01 e então poderemos obter uma opinião que se preocupa tanto com os colaboradores, quanto com o futuro da instituição. Esta opinião, aliás, é no sentido de que deve-se, sim, buscar atender aos anseios da tropa, mas, mais importante que isso, é iniciar uma discussão mais ampla sobre alterações no sistema atual; não necessariamente com uma volta ao sistema anterior, mas uma forma na qual se discutam as especificidades e responsabilidades das novas patentes que são ocupadas pelas praças que passam pelo EAC e EAS.

6. CONCLUSÃO

O trabalho buscou avaliar os reflexos da gestão atual dos estágios de aperfeiçoamento (EAC e EAS) nos anseios da tropa e na preparação que é fornecida a esta por tais estágios, tanto do ponto de vista das próprias praças, quanto do ponto de vista dos gestores da instituição, realizando sempre um contraponto dos mencionados pontos de vista.

Através da pesquisa bibliográfica foi constatado que os cursos (ou estágios) para aperfeiçoamento do policial durante sua carreira, de forma genérica, são uma unanimidade no país. Pontua-se que essa preocupação também tem sido acompanhada de uma preocupação com a gestão destes cursos, pois o âmbito público tem “aberto os olhos” para uma necessidade já vislumbrada na iniciativa privada, qual seja, a da preocupação com a satisfação do colaborador.

Foi verificado que a atual sistemática de gestão dos estágios de adaptação tem suas vantagens em relação ao modelo anterior, podendo ser citada, como uma das principais vantagens, a redução do tempo para o aperfeiçoamento, o que faz com que o efetivo que se desloca do interior para a capital em razão do estágio não tenha que ficar tanto tempo longe de sua família e de suas atividades normais.

Por outro lado, encontrou-se problemas, tanto do ponto de vista da instituição, quanto do ponto de vista dos policiais militares que realizam o curso. O principal problema para a instituição, tomando como base entrevistas realizadas com comandantes foi a falta de capacitação no sentido de liderança para aqueles que passam pelos estágios. Já do ponto de vista dos policiais, os principais problemas se dão quanto à grade.

Através da comparação com outros estados percebeu-se a disparidade de quantidade de horas na carga horária. Dada essa diferença tão significativa, são necessários

maiores estudos para que se discuta se ela resulta em uma preparação melhor ou pior dos policiais a depender de cada Estado.

Analisando as respostas dos questionários têm-se que a matéria de defesa pessoal foi bastante criticada no sentido de não se poder aprendê-la adequadamente com a quantidade de horas aula atualmente existente. Analisando, as entrevistas, percebe-se que, na opinião dos Tenentes 01 e 02, bem como do Comandante 01 há uma necessidade de que os estágios de adaptação incluam em sua grade matérias voltadas para a liderança. Assim, parece haver o indicativo da necessidade do aumento da carga horária, ou, ao menos, de uma reestruturação na grade curricular.

De fato, há uma contradição nas respostas dos questionários, pois as praças criticam a baixa carga horária da disciplina de defesa pessoal e, em outras respostas, apontam que a carga horária do estágio é exacerbada. A princípio, esta contradição sugere que a vontade de que a carga horária seja reduzida advém do interesse pessoal das praças e não de uma verdadeira preocupação para com a instituição e o ensino.

Também fora constatada uma razoável insatisfação por parte das praças quanto ao local dos estágios e a necessidade de deslocamento. Obviamente é preciso se ter em mente que a escolha do local tem como base questões logísticas e de capacidades da instituição que fogem aos limites da presente pesquisa.

O trabalho não conseguiu atingir respostas objetivas de como seriam as mudanças necessárias, mas atinge a certeza de que a discussão e as mudanças na gestão são fundamentais, tanto para uma melhor capacitação do policial, quanto para a maior satisfação dos colaboradores. Só assim poder-se-á atingir resultados satisfatórios quanto à gestão estudada.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. São Paulo: Elsevier, 2008. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=5XUALBIDdQwC&oi=fnd&pg=PA1&dq=gestao+de+pessoas&ots=5wKW0hgSMI&sig=q9ErTpYK7inYtLc-w6O2x3u1fRQ#v=onepage&q=gestao+de+pessoas&f=false>. Acesso em: 03 jun. 2018.
- GODOY, Arilda Schmidt. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n. 2, p.57-63, abr. 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a08v35n2.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2018.

GOIÁS (Estado). **Lei nº 15.704, de 20 de junho de 2006.** Goiânia, GO, Disponível em: http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2006/lei_15704.htm. Acesso em: 03 jun. 2018.

_____. Polícia Militar de Goiás. Comando Geral. **Portaria nº. 009588, de 15 de agosto de 2017.** Goiânia, Goiás. Disponível em: <http://www.pm.go.gov.br/2017/Portal/uploads/PORTARIA%20EAC%20VIII%20-%202017%20.pdf>. Acesso em 05/10/2018.

GOODNIGHT, Jim. **O valor de criar o melhor lugar para trabalhar;** 2012. Disponível em: http://srvd.grupoa.com.br/uploads/imagensExtra/legado/B/BURCHELL_Michael/A_Melhor_Empresa_Trabalhar/Liberado/Cap_01.pdf. Acesso em 13/07/2018.

MINAS GERAIS. **Resolução nº. 3836/2006.** Belo Horizonte, MG, Disponível em: < https://www.policiamilitar.mg.gov.br/conteudoportal/uploadFCK/crs/File/documentos_normativos/res_3836.pdf. Acesso em: 13 ago. 2018.

MINAS GERAIS. **Catálogo de Cursos do Sistema de Educação Profissional.** Belo Horizonte, MG, Disponível em: < <https://www.policiamilitar.mg.gov.br/conteudoportal/uploadFCK/apm/13042015170023181.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2018.

_____. **Lei nº. 5.301/1969.** Belo Horizonte, MG, Disponível em: https://informativopolicialurgente.webnode.com/_files/200000009-40df7415cb/EPPM.pdf. Acesso em: 02 jun. 2018.

_____. **Lei nº. 5.940/1969.** Belo Horizonte, MG, Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAto.do?action=exibir&codAto=10187&indice=3&anoSpan=1970&anoSelecionado=1969&isPaginado=true>. Acesso em: 06 jun. 2018.

MOREIRA, J. F. et al. **As melhores organizações para trabalhar: um domínio específico de aplicação da responsabilidade social das empresas.** “Papeles de Ética, Economía, y Dirección, n. 8, 2003. Disponível em: <http://www.eticaed.org/18.Rego.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2018.

PEREIRA, Élio Gomes. **A Criação da Academia de Polícia Militar de Goiás.** Disponível em: https://pos.historia.ufg.br/up/113/o/03_A_Criacao_da_Academia_da_Policia_Militar_de_Goiás_-_Elio_Gomes_Pereira.pdf. Acesso em: 22/07/2018.

PMET. **Plano de Curso - Curso Especial de Habilitação de Sargentos – CEHS.** Disponível em: <https://central3.to.gov.br/arquivo/296760/>. Acesso em 24/06/2018.

APÊNDICE

ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO

Primeiramente, assinale uma das alternativas abaixo.

1. Sexo?
 - a) Masculino b) Feminino
2. Idade?
 - a) 20-30 b) 31-40 c) 41-50 d) Mais de 50

3. Qual seu grau de escolaridade?

- a) Ensino fundamental incompleto b) Ensino fundamental completo c) Ensino Médio completo d) Ensino superior completo e) Pós graduação, mestrado e/ou doutorado.

4. Quantos filhos possui?

- a) Nenhum b) 1 ou 2 c) 3 ou 4 d) Mais que 4

5. Não considerando o período do curso, é lotado na capital ou no interior?

A partir das afirmativas abaixo relacionadas, exponha sua opinião com um número de 0 a 5, considerando 0 como “discordo totalmente” e 5 como “concordo totalmente”.

1. Os cursos de aperfeiçoamento de praças (EAC; EAS e CAS) são fundamentais para a vida profissional da praça;
2. A gestão atual dos cursos é a mais adequada.
3. A duração destes cursos é a recomendada.
4. As matérias ministradas estão de acordo com as necessidades do dia a dia do policial.
5. A localização na qual ocorrem os cursos (Goiânia – APM) não deve ser alterada.
6. A APM apresenta todas as condições estruturais e didáticas para a realização dos estágios.
7. Para a praça seria melhor se os cursos fossem realizados também no interior.
8. Para a instituição Polícia Militar seria preferível que os cursos fossem realizados também no interior.
9. A grade curricular oferecida nestes cursos é adequada.
10. O fato destes cursos constituírem requisitos para a promoção é positivo.

Entrevista 1 (Destinada a policiais que já realizaram o CFS)

1. O senhor autoriza a gravação desta entrevista e sua posterior transcrição, bem como sua utilização em pesquisa acadêmica?
2. Primeiramente, gostaria que o senhor fizesse uma pequena apresentação, dizendo nome, posto/graduação e há quanto tempo está na Polícia Militar de Goiás.

3. Em que ano o senhor realizou o CFS?
4. Quanto à duração do antigo CFS, em comparação com os atuais estágios (EAC e EAS) qual o senhor considera mais proveitoso para a instituição? Por quê?
5. O senhor tem conhecimento da grade curricular atual dos estágios? Se sim, vê vantagens e/ou desvantagens em relação à matriz curricular do antigo CFS?
6. Entende que a alteração da lei que alterou a forma de promoção das praças, principalmente no que diz respeito ao modelo de cursos/estágios de aperfeiçoamento foi positiva ou negativa? Por quê?
7. Acredita que haja algum conflito de interesses entre aquilo que a praça anseia em relação aos estágios e aquilo que realmente será proveitoso para instituição? Se sim, quais seriam estes conflitos? Como resolvê-los?
8. A partir de uma visão do gestor da Polícia Militar, que sugestões e/ou alterações o senhor poderia propor para a melhora da gestão dos estágios de aperfeiçoamento?

Entrevista 2 (Destinada a comandante de unidade)

1. O senhor autoriza a gravação desta entrevista e sua posterior transcrição, bem como sua utilização em pesquisa acadêmica?
2. Primeiramente, gostaria que o senhor fizesse uma pequena apresentação, dizendo nome, posto/graduação e há quanto tempo está na Polícia Militar de Goiás.
3. O senhor já comandou praças que foram formadas no CFS e não passaram por EAC ou EAS?

4. Percebeu alguma diferença no preparo policial e/ou na capacidade de trabalho destes policiais em relação àqueles que realizaram o EAC e/ou EAS após a extinção do CFS?
5. Quais foram as principais diferenças?
6. Observa alguma deficiência, no que diz respeito à capacitação, nos policiais que realizaram os estágios de aperfeiçoamento?
7. Observa alguma melhoria do atual EAC e EAS em relação ao CFS?
8. Para as praças, qual dos sistemas discutidos nessa entrevista o senhor considera mais proveitoso? E para a instituição? Por quê?
9. Se fosse uma escolha do senhor, voltaria do sistema vigente (EAC e EAS) para o sistema anterior (CFS)?
10. Dentro do sistema atual de gestão dos estágios de adaptação, sem considerar a possibilidade de sua extinção, o que o senhor considera que poderia ser modificado?
11. O atual sistema de gestão dos estágios de adaptação gera mais reflexos positivos ou negativos no serviço operacional da PMGO? Justifique seu posicionamento.
12. Tem algo mais a acrescentar sobre a atual gestão dos estágios de adaptação na PMGO?