

GERENCIAMENTO DA CAPACITAÇÃO DE AGENTES DE INTELIGÊNCIA PARA A CONFEÇÃO DO RELATÓRIO DE INVESTIGAÇÃO SOCIAL

MANAGEMENT OF INTELLIGENCE AGENTS QUALIFICATION FOR THE CREATION OF THE SOCIAL INVESTIGATION REPORT

ARANTES, Bárbara Sheise da Silva¹
NASCIMENTO, Anderson Antunes do²

RESUMO

O Relatório de Investigação Social (RIS) é o documento produzido por agentes de inteligência em conformidade com o levantamento de dados biográficos para subsidiar o ingresso de candidatos no cargo de Policial Militar em Goiás, bem como em outras instituições coirmãs de todo o país. Por meio desta pesquisa, buscou-se descobrir quais são as principais dificuldades enfrentadas e as inconformidades cometidas pelos agentes no processo de elaboração desse relatório, bem como quais seriam os efeitos positivos da complementação da qualificação específica dos policiais no desenvolvimento dessa tarefa. Os métodos utilizados para a elaboração deste trabalho foram pesquisa na literatura pertinente ao tema, análise e coleta de dados constantes dos arquivos da seção de Levantamento de Dados Biográficos da Polícia Militar de Goiás (LDB), questionário e entrevistas com as pessoas diretamente envolvidas no processo de investigação social. Verificou-se, por meio dos resultados obtidos, que há uma carência de qualificação específica nessa área por parte dos agentes e que a falta de padronização e de zelo com esse documento são falhas que prejudicam a imagem da corporação perante as instituições externas. Constatou-se ainda que, tanto os gestores, quanto os operadores de inteligência entendem que instruções direcionadas nesse sentido teriam o condão de melhorar a qualidade do RIS. Esta pesquisa ampara a padronização do Relatório de Investigação Social, assim como a revisão da carga horária do Curso de Operações de Inteligência Policial Militar (COIPM) no que tange à avaliação da vida pregressa e à investigação social.

Palavras-chave: Inteligência. Biográficos. Qualificação.

ABSTRACT

The Social investigation Report (RIS) is the document produced by intelligence agents in accordance with the survey of biographical data, to subsidize the entry of candidates for the position of Military Police in Goiás, as well as other sister institutions throughout the country. Through this research, we sought to find out the main difficulties and nonconformities faced by the agents in the process of preparing this report, as well as what would be the positive effects of complementing the specific qualification of the police in the development of this task. The methods used for the elaboration of this work, were research in the pertinent theme, analysis and collection of data contained in the archives of the Biographical Data Collection section of the Military Police of Goiás

¹ Aluna do Curso de formação de Oficiais do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás (CAPM), barbaraclaesbar@gmail.com; Goiânia – GO, novembro de 2018

² Professor orientador: MBA em Inteligência de Segurança Pública pela UEG 2018, Chefe da Seção de Análise da 2ª Seção do Estado Maior, tenentenascimento@gmail.com, Goiânia – GO, novembro de 2018

(LDB), questionnaire and interviews with people directly involved in the process of social research. It was verified through the results obtained, that there is a lack of specific qualification in this area for the agents, a lack of standard and zeal with this document damage the image of the corporation before the external institutions. It was also observed that both managers and intelligence operators, understand that direct instructions in this sense, would have the effect of potential to improve the quality of RIS. This research supports the standardization of the Social Investigation Report, as well as a time load review of the Military Police Intelligence Operations Course (COIPM) regarding the evaluation of previous life and social research.

Keywords: Intelligence. Biographical. Qualification.

1 INTRODUÇÃO

O cargo policial militar exige condições especiais de quem o exerça, uma vez que se trata de prestação de serviço público de segurança. Dessa forma, em tese, o agente público deve ter condições intelectual, física, psicológica e moral satisfatórias, o que é avaliado durante todo o certame de preenchimento de vagas para as instituições policiais militares.

A condição moral – modo de proceder – do candidato é constatada por meio do Levantamento de Dados Biográfico (LDB). Este processo está inserido no contexto de segurança orgânica¹ e de segurança de pessoal² da Polícia Militar de Goiás (PMGO). O Relatório de Investigação Social (RIS), documento produzido pelos agentes de Inteligência ao final do Levantamento de Dados Biográficos, subsidia o ingresso de candidatos na própria PM de Goiás e em instituições coirmãs de todo o país.

Levando-se em conta a importância do Relatório de Investigação Social, justifica-se a relevância da necessidade de compreensão e de pesquisa acerca da gestão da qualidade da produção desse conhecimento, uma vez que, identificando as não conformidades existentes, torna-se possível extirpá-las com mais facilidade, proporcionando assim uma melhor prestação de serviço público.

A inteligência policial militar de Goiás não conta, atualmente, com uma carga horária adequada para a capacitação específica de seus agentes para a

¹ Segurança orgânica: segmento da contrainteligência que se destina à proteção de pessoal, de instalações, de materiais, de informação (GOIÁS, 2017).

² Segurança de pessoal: conjunto de medidas e de procedimentos de segurança na seleção e no ingresso de membros na PMGO (GOIÁS, 2017).

produção do RIS, o que pode, em tese, refletir em incoerências quanto ao seu objetivo precípuo e quanto à eficiência – princípio constitucional basilar da administração pública. Este estudo almeja averiguar os seguintes problemas: quais são as principais dificuldades enfrentadas e inconformidades cometidas pelos agentes no processo de elaboração do Relatório de Investigação Social e quais seriam os efeitos positivos da complementação da qualificação específica dos policiais no desenvolvimento desse trabalho.

Este estudo visa investigar quais são as não conformidades que ocorrem durante a confecção do RIS na PMGO e as principais dificuldades enfrentadas pelos agentes nesse processo. Como objetivo específico, busca-se, por meio da pesquisa, entender os benefícios da qualificação dos policiais de forma direcionada, mediante cursos e outros meios que abordem os equívocos existentes na elaboração do relatório, bem como a importância e as maneiras de se elevar o padrão desse instrumento de informação, tanto em nível de execução, quanto em nível de gestão.

Os métodos que subsidiaram a elaboração deste trabalho foram pesquisa na literatura pertinente ao tema, análise e coleta de dados constantes dos arquivos da seção de Levantamento de Dados Biográficos da Polícia Militar de Goiás (LDB), subseção da PM/2, questionário e entrevistas com as pessoas diretamente envolvidas no processo de investigação social.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 CONCEITOS

Agentes de inteligência tomam decisões arriscadas e carregadas de uma imensa responsabilidade todos os dias, são julgamentos que podem acarretar consequências sérias para a segurança dos indivíduos que estão sob a égide de um tomador de decisões (VALERIE et al, 2013).

Entende-se por Inteligência Policial Militar o exercício permanente e sistemático de ações especializadas que identificam, avaliam e acompanham as ameaças reais ou potenciais na esfera da segurança pública. São ações voltadas para a produção e a salvaguarda de conhecimentos que assessoram e subsidiam o processo decisório em nível estratégico (GOIÁS, 2017).

Integram o Sistema de Inteligência da Polícia Militar do Estado de Goiás (SIPOM) a 2ª Seção do Estado Maior Estratégico (PM/2) como Agência Central de Inteligência (ACI); as 2ª Seções dos Comandos Regionais de Polícia Militar (R2) como Agências Regionais de Inteligência (ARI) e as 2ª Seções das Organizações Policiais Militares (P2) como Agências Locais de Inteligência (ALI), dentre outros órgãos (GOIÁS, 2017).

A contrainteligência consiste na proteção da atividade de inteligência e das instituições por meio da produção do conhecimento e da implementação de ações voltadas a salvaguardar os dados e os conhecimentos sigilosos, além de identificar e de neutralizar as ações adversas de qualquer natureza (BRASIL, 2014). Esse ramo da atividade de inteligência norteia o processo de seleção de pessoal da PM, sendo fases do concurso público a avaliação da vida pregressa e a investigação social, conforme Diário Oficial do Estado de Goiás de 04 de setembro de 2016:

9. DA AVALIAÇÃO DA VIDA PREGRESSA E INVESTIGAÇÃO SOCIAL

9.1 A Avaliação da vida pregressa e investigação social, de caráter eliminatório, é de responsabilidade da Polícia Militar.

9.8.3 Na Avaliação serão examinados os atos da vida civil dos candidatos, podendo ser eliminados do concurso quando constatada conduta desabonadora em sua vida pública ou particular, desde que incompatível com a natureza da função policial.

9.9 A Avaliação deverá considerar os assentamentos funcionais dos candidatos, no caso de funcionário público.

9.10 São fatos que afetam o procedimento irrepreensível e a idoneidade moral do candidato:

9.10.1 Habitualidade em descumprir obrigações legítimas;

9.10.2 Relacionamento ou exibição em público com pessoas de notórios e desabonadores antecedentes criminais;

9.10.3 Vício de embriaguez;

9.10.4 Uso de droga ilícita;

9.10.5 Prostituição;

9.10.7 respondendo ou indiciado em inquérito policial, envolvido como autor em termo circunstanciado de ocorrência, ou respondendo a ação penal ou a procedimento administrativo-disciplinar;

9.10.8 respondendo ação por improbidade administrativa;

9.10.9 Demitido de cargo público ou destituído de cargo em comissão, no exercício da função pública, em qualquer órgão da administração direta e indireta, nas esferas federal, estadual, distrital e municipal, mesmo que com base em legislação especial;

9.10.10 demitido por justa causa nos termos da legislação trabalhista;

9.10.11 Existência de registros criminais;

9.10.12 Declaração falsa ou omissão de registro relevante sobre sua vida pregressa e social.

9.11 os candidatos cuja conduta estiver enquadrada em qualquer dos itens anteriores serão passíveis de eliminação do concurso (GOIÁS, 2016, p.13).

O Relatório de Investigação Social (RIS) é o documento substanciado produzido por agentes de inteligência em conformidade com o levantamento de dados biográficos inerentes aos candidatos ao ingresso na PMGO e em outras instituições da federação. É o relatório que subsidia o processo seletivo da corporação e que traça o perfil dos pretendentes ao cargo policial militar.

Em meio às diversas atribuições da ACI, a portaria N.º 009629/17, que reorganiza o SIPOM, estabelece que a PM/2 é responsável por promover o desenvolvimento de recursos humanos, por realizar estudos e pesquisas que propiciem o aprimoramento da atividade de inteligência, por padronizar e elaborar os documentos de Inteligência Policial Militar, por promover e conduzir as instruções e cursos de inteligência e por realizar os levantamentos sociais atinentes aos candidatos ao ingresso na corporação, dividindo essa última tarefa com as ARI's e ALI's. Sendo assim, torna-se evidente que à PM/2 incumbe a capacitação dos seus agentes. (GOIÁS, 2017).

2.2 GESTÃO DO CONHECIMENTO

A Inteligência policial militar de Goiás não conta com uma carga horária satisfatória para a qualificação específica dos agentes que confeccionam o RIS e nem com a estabilidade do policial nessa função, o que corrobora as não conformidades nos relatórios.

É comum se encontrar no Relatório de Investigação Social erros crassos na escrita, falta de zelo com o documento, falta de empenho na coleta de dados referentes aos candidatos, falta dos levantamentos básicos da vida pregressa – como dados referentes às escolas em que o candidato estudou ou aos empregos em que tenha trabalhado – não identificação de quem declara as informações, falta de declarações oficiais dos estabelecimentos escolares e funcionais. Há ainda, por vezes, a falta de conferência por parte dos gestores (chefes de seções), o que dificulta a responsabilização dos agentes pelo serviço mal prestado.

Segundo Reis (2007), o conhecimento como um processo gerencial estratégico é capaz de alavancar o desempenho das empresas e de destacar o papel do indivíduo como o principal ator no desenvolvimento das atividades das

organizações modernas. Fato é que, uma vez orientado e capacitado o agente, não se pode mais admitir erros grosseiros na execução de um trabalho.

A Segunda Seção ministra, atualmente, o Curso de Operações de Inteligência Policial Militar (COIPM). Dentro da disciplina de produção do conhecimento, são empenhadas cinco horas-aula para se tratar do assunto de Levantamento de Dados Biográficos, contudo, essa abordagem de forma menos abrangente e específica, para quem atua diretamente nessa área, torna-se pouco expressiva. Nesse contexto, Pesquisas desenvolvidas pelo Centro Canadense para o Desenvolvimento da Gestão demonstraram que um bom governo dentro de um sistema econômico complexo se engendra por meio de um serviço público altamente profissional, o que explicita, mais uma vez, a real necessidade de capacitação dos agentes por meio das gestões do conhecimento e de qualidade (REIS, 2007).

Uma hipótese para a minimização de erros é a complementação do conteúdo ministrado no COIPM, aumentando a carga horária e inserindo os temas pertinentes que não estejam na ementa. Além disso, pode-se pensar na construção de um manual de padronização desse relatório, bem como evitar-se, sobremaneira, a rotatividade de agentes que desempenham essa função. Partindo-se desse pressuposto, depreende-se que essas decisões gerenciais acarretariam a melhora do padrão do RIS, da imagem da instituição e do conhecimento produzido.

Uma vez habituado ao serviço e confeccionando os documentos com a devida qualidade, o agente seria capaz de desenvolver sua própria experiência funcional, de prestar um serviço público eficiente, de elevar o nome da corporação junto das instituições coirmãs que recebem os documentos enviados pela PMGO e de contribuir para o processo de gerenciamento dessa seara da inteligência.

De acordo com Estevez (2012), o profissionalismo do funcionário público deve ser prioritariamente observado pela administração pública por meio de programas intra e interinstitucionais. Os servidores são os responsáveis por promoverem as mudanças necessárias por meio de seu trabalho, cabendo aos gestores proporcionarem as condições essenciais para esse processo.

Pode-se observar, ainda, no viés da interinstitucionalidade, que a capacitação e o treinamento são técnicas imprescindíveis para impulsionar uma cultura de colaboração. Ao ser solicitado um RIS de outra instituição à PMGO, nada mais se espera que não uma resposta que atenda ao interesse público e que subsidie com precisão o processo seletivo (VALERIE et al, 2013).

A relevância do processo de capacitação dentro de um ambiente de colaboração se torna evidente ao se pensar que a imagem da corporação está, em parte, vinculada ao serviço que é prestado às demais corporações, de forma que, se os relatórios solicitados à PMGO não atenderem a um padrão de qualidade, subentender-se-á que a instituição Polícia Militar de Goiás não possui capacidade técnica para atender aos serviços demandados por outros Estados. Corroborando a ideia do processo de colaboração, diz Tural (2014):

A Seção de Contrainteligência do CEINT participa efetivamente do processo de investigação social e de vida pregressa dos candidatos aprovados em concurso público para o ingresso na Corporação. Os procedimentos aplicados têm o objetivo de detectar fraudes, utilizando-se de metodologias específicas, a imediata contraindicação e até mesmo o desligamento dos candidatos que apresentem algum tipo de risco, ameaça ou vulnerabilidade à corporação. **Trata-se de um procedimento muito meticuloso, sendo que o apoio de outras Agências de Inteligência é fundamental para o sucesso do objetivo a ser concretizado.** (TURAL, 2014, p. 25, grifo nosso).

Para que sejam aumentados os desempenhos humano e organizacional, faz-se necessário que ocorra um gerenciamento do conhecimento, de forma que este esteja disponível e acessível para todos sempre que for necessário. As tendências atuais de gestão pública estão aliadas às transformações sociais, logo, percebe-se cada vez mais a necessidade de se investir não apenas em tecnologia e inovação, mas também no capital humano, de forma que se unam os conhecimentos individual e coletivo em busca de novos valores (TERRA, 2005).

Pensando-se em um cenário de modernização do serviço público, é necessário que se provoque os agentes a abandonarem o comodismo arraigado na própria estrutura da administração pública, que foi construída ao longo de séculos. As gestões do conhecimento e de qualidade surgem como fatores propulsores desse avanço, o que implica diretamente em uma imagem positiva do funcionalismo público perante a sociedade, fazendo com que os cidadãos tenham a percepção de que os princípios da moralidade, da eficiência e do interesse público foram atendidos em sua essência.

O gestor público, ao aderir os modelos contemporâneos de gestão, como a do conhecimento, por exemplo, deve empreender uma estratégia de combate à alguns aspectos da administração arcaica, tais como a falta de valorização e de admiração aos servidores públicos, a falta de padronização de procedimentos

administrativos, desvios morais, descontinuidade de gestões e de metas, inadequação de efetivo, de capacitação e de fatores motivacionais. Modelos de gestão antagônicos a essa visão estão aquém do que é aceito pela sociedade moderna, que exige cada vez mais eficiência na aplicação do recurso público (ESTEVEZ, 2012).

Outro desafio que vai de encontro ao processo de capacitação administrativa é a falha na gestão de pessoas. Líderes são instrumentos indispensáveis para a evolução do serviço público, já que o processo de liderança envolve a percepção das dificuldades e das necessidades de cada colaborador, de seus perfis operacionais, bem como da importância da qualificação profissional por meio de estudos e de instruções contínuas.

Para exercer uma gestão satisfatória, o líder precisa acompanhar de perto o desempenho e o progresso de seus subordinados, buscando sempre o fim precípua da administração pública, que é o interesse público. Dentro da gestão do conhecimento, deve haver um processo de simbiose entre os administradores e os seus administrados – comandantes e subordinados (ESTEVEZ, 2012).

No Brasil, a sociedade e a administração pública – esta advinda daquela – de forma geral, não estão inseridas em uma cultura voltada para a aprendizagem organizacional e, normalmente, não fomentam um sistema de educação continuado. No entanto, conforme preceitua Turial (2014), percebe-se que o investimento estratégico no capital intelectual engendra reflexos significativos nas corporações, elevando a performance dos servidores e, conseqüentemente, construindo instituições fortes e respeitadas.

2.3 GESTÃO DO CONHECIMENTO NA ATIVIDADE DE INTELIGÊNCIA DA PMGO

Em um contexto de gerenciamento de conhecimento, de pessoas e de qualidade dentro da Inteligência Policial Militar de Goiás, faz-se necessário que o desempenho funcional esteja alinhado com os valores que regem a corporação, dentre eles, a honestidade, a dedicação, a disciplina, o aprendizado e o melhoramento constantes, afinal, o Relatório de Investigação Social interfere completamente no nível de pessoal que compõe a Polícia Militar e que prestará um serviço essencial de segurança pública aos cidadãos goianos, de forma que até mesmo crimes contra a própria administração pública podem ser evitados por meio de relatórios bem desenvolvidos (GOIÁS, 2017).

Expõe Coimbra (2013, p. 27) que “a segurança orgânica, quando corretamente implementada, permite a redução e a prevenção de oportunidades de improbidade administrativa e da corrupção”.

A gestão que se preocupa não só em falar, mas também em ouvir é salutar para o sucesso operacional, uma vez que, dessa forma, não se despreza os conhecimentos e as avaliações dos agentes, que são os que aplicam todo o planejamento dos gestores, além dos conhecimentos adquiridos por meio de cursos e ao longo de suas carreiras profissionais.

O *feedback* dos agentes que atuam em campo, além de ser um indicador de qualidade para os gestores, torna-se um fator motivacional para os policiais, pois eles percebem que sua avaliação intervirá no processo de gerenciamento, interferindo na melhoria do serviço como um todo (SOUZA, 2014).

Contíguo a um olhar lançado ao futuro, à modernidade, deve-se buscar a sintonização com o gerenciamento voltado para a satisfação dos interesses públicos e para a eficiência, o que só será alcançado mediante o estudo, a pesquisa e a ciência aliados à prática e aos conhecimentos individuais de cada policial militar.

3 METODOLOGIA

A inteligência policial militar de Goiás não dispõe de uma carga horária satisfatória para a capacitação específica dos agentes que produzem o Relatório de Investigação Social (RIS), o que pode gerar incoerências quanto ao seu objetivo principal, que é subsidiar o processo de ingresso na instituição com a maior segurança, credibilidade e responsabilidade possível. Este estudo buscou investigar quais são as principais dificuldades enfrentadas e inconformidades cometidas pelos agentes no processo de elaboração do RIS e quais seriam os efeitos positivos da reavaliação da ementa do Curso de Operações de Inteligência Policial Militar no que tange ao Levantamento de Dados Biográficos.

Esta pesquisa se amparou em obras bibliográficas, bem como em questionário, em entrevistas e em levantamento de dados em campo. Foi desenvolvido questionário direcionado aos agentes de inteligência que confeccionam o Relatório de Investigação Social, sendo respondido pelo efetivo das Agências Locais

(ALI's), das Agências Regionais (ARI's) e da Agência Central de Inteligência (ACI) dos diversos Comandos Regionais de Polícia Militar (CRPM).

Foi realizada entrevista com o Chefe da ALI da 23ª CIPM (3º CRPM) e com o Chefe da ARI do 2º CRPM, a fim de se compreender a visão gerencial dos fiscais dos relatórios. Foi entrevistado também o Ex Chefe da Seção de Levantamento de Dados Biográficos para que se compreendesse melhor as dificuldades e as necessidades dessa seção.

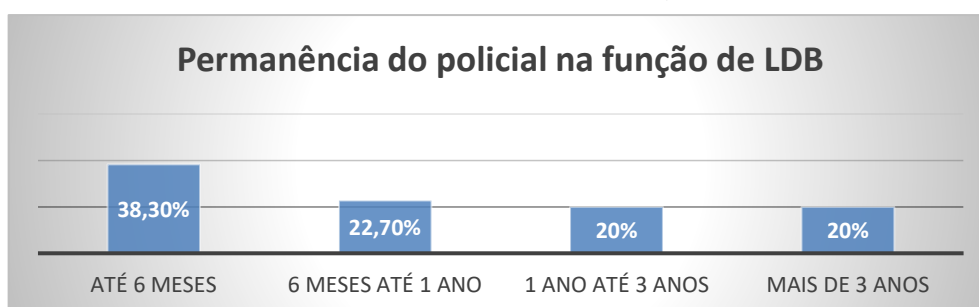
Na Segunda Seção do Estado Maior Estratégico, foram coletados dados relativos à quantidade e à qualidade dos RIS's produzidos tanto para a PMGO, quanto para as instituições coirmãs.

Foi realizada ainda entrevista com o Comandante da PM/2, buscando-se entender sobre a viabilidade de uma futura complementação da ementa do Curso de Operações de Inteligência Policial Militar (COIPM), dentro da matéria de Documentos internos, e também sobre a implementação de um manual de padronização do RIS, o que poderá implicar de forma decisiva na qualidade dos documentos produzidos, na imagem positiva da instituição, bem como na segurança da corporação.

4 DISCUSSÃO E RESULTADO

Foi aplicado um questionário para sessenta e três agentes de Inteligência que desenvolvem o Relatório de Investigação Social (RIS). Conforme demonstrado no Gráfico 1, apenas doze policiais atuam há mais de três anos de forma ininterrupta nessa atividade, quase quarenta por cento exerce a função há no máximo seis meses, o que demonstra que existe uma rotatividade de agentes considerável. Esse é um fator que prejudica a continuidade de gestão e do aprendizado do policial.

Gráfico 1: tempo de permanência do policial na função de forma ininterrupta.

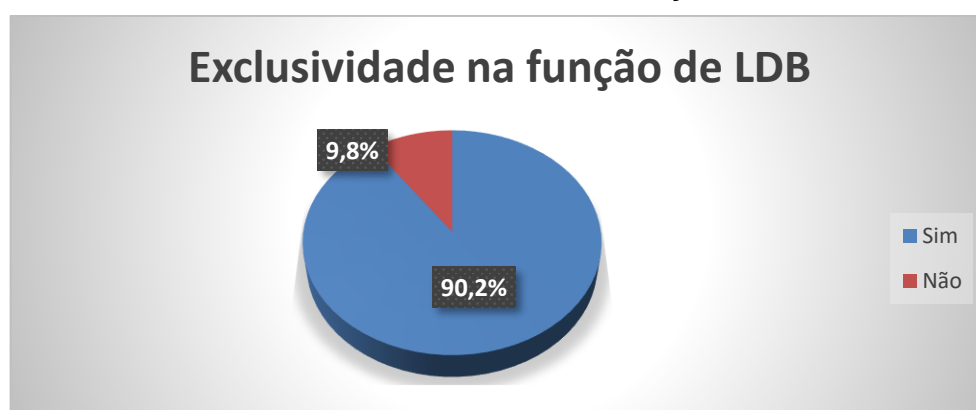


Fonte: A autora (2018)

Para Terra (2005), é preciso investir no capital humano por meio de sua qualificação e, além disso, deve-se agregar a experiência do colaborador ao conhecimento transmitido a ele. Corroborando essa ideia, é interessante se pensar na qualificação dos agentes e na manutenção deles na função para que o conhecimento e o trabalho possam ser cada vez mais aprimorados. A experiência só será adquirida com o tempo de serviço, daí a importância de se evitar a rotatividade sempre que possível, desde que o policial atenda às necessidades do serviço.

Outro dado interessante inferido por meio do questionário foi a quantidade ínfima de agentes que trabalha exclusivamente com o Levantamento de Dados Biográficos (LDB), sendo que a maioria acumula essa função. Conforme retratado no Gráfico 2, cinquenta e oito de sessenta e três policiais disseram que não desempenham apenas essa tarefa. O efetivo atual da Polícia Militar de Goiás é pequeno e, conseqüentemente, o das Agências de Inteligência também. Isso faz com que o mesmo agente tenha de desempenhar diversas atividades dentro de sua unidade. Em decorrência da escassez de recursos humanos, muitas vezes os Oficiais são responsáveis por fiscalizar os RIS's e também por confeccioná-los.

Gráfico 2: Exclusividade no desenvolvimento da função de LDB



Fonte: A Autora (2018)

Turial (2014) afirma que investir no capital intelectual gera resultados significativos nas corporações, aumentando o desempenho dos colaboradores e fortalecendo as instituições. Ficou evidente que os agentes também compactuam com essa ideia, uma vez que mais de noventa e oito por cento dos sessenta e três policiais interrogados acredita que o estudo constante, aliado às experiências individuais, tem o condão de elevar o nível do serviço prestado pelas Agências de Inteligência. No

mesmo sentido, mais de noventa e cinco por cento disse que instruções direcionadas à produção do RIS lhes agregariam conhecimentos úteis para o desenvolvimento de seu trabalho.

4.1 INFERÊNCIA DAS ENTREVISTAS

Um tema tratado de forma superficial neste trabalho, mas que merece grande atenção é o Levantamento de Dados Biográficos como fase do concurso. Há uma quantidade elevada de relatórios a serem confeccionados e o edital do certame estabelece um prazo que não condiz com a realização dessa atribuição.

O LDB é um procedimento demorando e criterioso, que demanda uma quantidade maior de tempo para o seu desenvolvimento. Atualmente, na fase de avaliação da vida pregressa e investigação social do concurso, é feito apenas um levantamento preliminar, pois não há efetivo e tempo hábil para que seja feita uma busca completa, restando os levantamentos mais aprofundados para depois que o candidato já houver ingressado na corporação.

A metodologia adotada atualmente é prejudicial à segurança da instituição, pois, se nada de irregular for constatado contra o candidato nessa fase inicial superficial de levantamentos e ele for considerado apto, posteriormente, caso sejam encontradas irregularidades contra o indivíduo outrora aprovado, a dificuldade de exclusão da corporação será imensamente maior. Caso ocorra essa situação, o candidato poderá ainda recorrer ao poder judiciário, alegando que já fora considerado apto pela própria PMGO a exercer o cargo.

Foi sugerido por um dos entrevistados que os editais de novos concursos sejam revistos para que a fase de investigação social não seja considerada encerrada antes do final dos levantamentos, pois, assim, em qualquer tempo, o candidato poderia ser eliminado quando constatadas condutas inadequadas – ilícitas ou que confrontem diretamente a corporação, contudo, tal pedido ainda não foi atendido e sequer analisado.

Em entrevista com o Chefe da Agência local de Inteligência (ALI) da 3ª CIPM, onde o efetivo é muito reduzido, confirmou-se que são inúmeras as dificuldades enfrentadas com relação à falta de instruções específicas e direcionadas para a produção do Relatório de Investigação Social. O entrevistado disse ainda que, até cerca de um ano atrás, havia uma maior rotatividade dos agentes, o que ele entende

atrapalhar a continuidade do serviço. Informou também que, com a chegada de um novo comandante, a Inteligência da unidade se tornou foco de maior atenção e, a partir daí, diminui-se a troca de agentes.

Tanto o Chefe da ALI da 23^a CIPM, quanto o Chefe da ARI do 2º CRPM afirmaram que os erros mais comuns que observam nos relatórios são a inserção de informações pessoais irrelevantes sobre o investigado e a falta de declarações oficiais fornecidas por empresas em que o candidato trabalhou e por instituições de ensino em que tenha estudado, o que faz com que o relatório tenha a sua credibilidade questionada.

Segundo os entrevistados, existem outros equívocos mais pontuais, como a falta de zelo com o relatório. O Ex Chefe da Seção de Levantamento de Dados Biográficos (LDB) afirmou inclusive que já recebeu documentos preenchidos à lápis. Outro ponto é a falta da busca de informações pelo fato de o candidato ser “conhecido” ou ter parentesco com pessoas influentes.

A inserção de constatações irrelevantes no RIS deve-se, também, ao fato do próprio modelo de relatório solicitar algumas informações desnecessárias. Há falta de objetividade em diversas perguntas, o que faz com que o agente perca tempo buscando dados inúteis.

Em pesquisa de campo, levantou-se que o modelo de RIS vigente conta com as seguintes perguntas, dentre outras:

- O candidato reside com a família? Em caso positivo, emitir conceito sobre familiares (verificar conduta moral, social e financeira). Em caso negativo, explique o motivo e há quanto tempo.

- O candidato é amasiado? Há algum impedimento legal que o impeça de regularizar sua situação conjugal?

- O candidato é separado? Motivo da separação.

- O candidato possui filhos? Provê o sustento deles?

- Costuma passar as horas de folga em bares?

- Perdeu os sentidos alguma vez? Em caso positivo, forneça detalhes.

- Já foi visto em estado de embriaguez alcoólica?

- É correto em seus compromissos financeiros?

Os questionamentos supracitados são de cunho estritamente particular e em nada contribuem para o trabalho das Agências de Inteligência, inclusive, podem

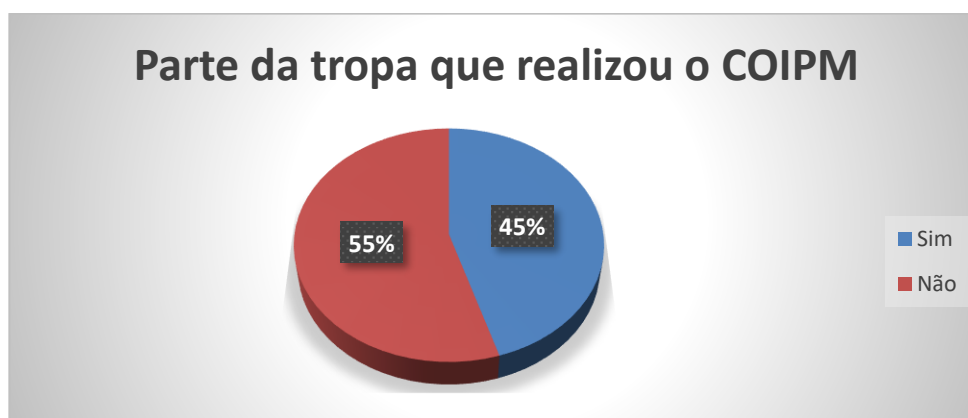
atrapalhar, uma vez que demandam o tempo do agente e em nada poderiam prejudicar o candidato.

A demanda desse segmento da Inteligência é muito grande, uma vez que os concursos públicos atuais admitem uma quantidade considerável de candidatos de uma só vez (um mil em 2010, um mil e quinhentos em 2014, dois mil e quinhentos em 2017). Em contrapartida, o efetivo é reduzido. Buscando-se o equilíbrio dessa situação antagônica, deve-se primar pela rapidez sem abandonar a qualidade. A objetividade do relatório é um fator crucial nesse aspecto, uma vez que inibe a busca de dados sem importância.

O Ex Chefe da Seção de LDB afirmou que, em seus treze anos de Levantamento de Dados Biográficos, viu inúmeras vezes os relatórios comporem processos cíveis de candidatos que recorreram da decisão administrativa que os eliminou do certame. Percebe-se o tamanho da importância desse documento, uma vez que até mesmo juízes podem vir a manuseá-lo. As informações ali prestadas devem ser extremamente confiáveis, visando a preservação dos agentes e da instituição.

Conforme o Gráfico 3, cinquenta e cinco por cento dos policiais que contribuíram com esta pesquisa ainda não realizaram o Curso de Operações de Inteligência Policial Militar (COIPM). Um dos Oficiais estava cursando o COIPM à época da entrevista. Ao ser questionado sobre a qualidade dos relatórios produzidos em sua unidade, respondeu que muitas inconformidades ocorriam devido à falta de orientação e de instrução, mas que, com certeza, isso melhoraria após o curso. Essa informação corrobora a ideia de Reis (2007) de que um Estado forte se desenvolve por meio de um funcionalismo público capacitado.

Gráfico 3: Porcentagem de policiais que realizaram o COIPM



Fonte: A Autora (2018)

O Chefe da Agência local disse que ocorriam alguns vícios para os quais ainda não havia se atentado e que percebeu esses equívocos no momento em que foram citados no decorrer das perguntas que lhe foram dirigidas na entrevista. Isso ratifica a carência de instruções e de aperfeiçoamento nessa seara tão importante da inteligência.

A ementa atual do COIPM estipula 5h/aula para conhecimento e elaboração de Relatório de Investigação Social, o que não corresponde à demanda dos agentes, uma vez que essa parte da Contraineligência é essencial para a proteção da instituição e para a preservação da imagem institucional.

O Chefe da 2ª Seção do Estado Maior estratégico (PM/2) entende que, como primeira iniciativa institucional de se padronizar procedimentos do efetivo de Inteligência da PMGO, o COIPM foi um grande avanço para começar a formação dos agentes. O entrevistado disse ainda que seria um contrassenso doutrinário, científico e humano afirmar que o curso formará operadores de Inteligência em todas as especificidades de atuação, o que valida a ideia de que deve-se aprimorar tanto as instruções de Levantamento de Dados Biográficos, quanto a implementação de um manual de padronização desse documento para que haja um suporte futuro ao policial que atua nessa área.

Após análise das informações obtidas, percebeu-se que boa parte do efetivo tem pouco ou nenhum conhecimento sobre o Levantamento de Dados Biográficos (LDB), mas que, provavelmente, em determinado momento de sua carreira na inteligência, terá de confeccionar um Relatório de Investigação Social.

O LDB é abordado no COIPM dentro da matéria de Documentos Internos em apenas 5h/aula. Seria válido estender a carga horária dessa disciplina e inserir questões como pesquisas estratégicas sobre o candidato (como forma de filtrar os que merecem maior atenção), análise da relevância das informações angariadas nas pesquisas de campo, técnicas básicas de redação, relatórios para o público externo, zelo com os documentos, importância das declarações comprobatórias oficiais.

Outra questão vital para os discentes é a produção de relatórios durante atividades práticas, momento em que poderiam ter um contato mais próximo com o documento, além de testarem os conhecimentos apreendidos no curso.

Ao final do COIPM, faz-se uma prova prática em que se afere os conhecimentos operacionais que foram ministrados. Da mesma forma, as atividades

práticas relacionadas ao Relatório de Investigação Social seriam uma ótima oportunidade para se avaliar os conhecimentos sobre Contraineligência, parte fundamental da atividade de Inteligência, e para preparar melhor os agentes para essa função.

O modelo de RIS utilizado na PMGO está ultrapassado e deve ser reformulado, primando-se pela praticidade, pela objetividade, pela eficiência e pela qualidade dos relatórios. Alguns questionamentos constantes desse documento não estão em consonância sequer com a Constituição Federal de 1988.

Encontra-se no apêndice 3 uma sugestão de modelo de Relatório de Investigação Social, bem como no apêndice 4 a de um manual de padronização, ambos construídos com base neste estudo.

O profissional de Inteligência precisa de líderes que se preocupem com o acuramento do serviço e de seus recursos humanos. Para tanto, faz-se necessário uma busca infundada pela qualificação dos agentes e pelo aprimoramento próprio, é preciso acompanhar de perto o progresso dos subordinados e estabelecer vínculos de confiança entre comandantes e comandados, conforme estabelecido por Estevez (2012).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Relatório de Investigação Social é um documento de extrema importância para garantir a segurança interna da PMGO, bem como a segurança da própria população, pois seleciona os indivíduos que serão os futuros prestadores de segurança pública.

Este estudo investigou quais são as não conformidades que ocorrem durante a confecção do RIS na PMGO e as principais dificuldades enfrentadas pelos agentes nesse processo. Como objetivo específico, buscou-se, por meio da pesquisa, entender os benefícios da qualificação dos policiais de forma direcionada, mediante cursos e outros meios que abordem os equívocos existentes na elaboração do relatório, bem como a importância e as maneiras de se elevar o padrão desse instrumento de informação, tanto em nível de execução, quanto em nível de gestão.

Esta pesquisa buscou, ainda, aferir a viabilidade de se aumentar a carga horária da disciplina de Documentos internos do Curso de Operações de Inteligência

Policial Militar (COIPM), visando um foco maior na qualificação direcionada para a produção do Relatório de Investigação Social. Tal possibilidade foi ratificada pelos gestores de inteligência entrevistados, sendo essa opção uma alternativa à pouca instrução existente nesse campo da contrainteligência.

Dentre as principais dificuldades encontradas pelos agentes de inteligência que confeccionam o RIS, estão a falta de efetivo, a falta de instruções técnicas, de orientações e de direcionamentos, dificuldades com a língua portuguesa e até mesmo o apego aos padrões antigos de administração pública, em que se nota um comodismo por parte dos servidores.

A falta de consciência por parte de alguns agentes do quão importante é o Relatório de Investigação Social e no que ele implica também é fator prejudicial ao processo de levantamento de dados biográficos, uma vez que os agentes que não atuam apenas nessa função a enxergam como menos importante do que as demais.

O efetivo de inteligência, quase em sua totalidade, entende que a qualificação específica nesse campo de atuação seria capaz de melhorar a qualidade dos Relatórios de Investigação Social e de lhe agregar conhecimentos úteis para o desenvolvimento de seu trabalho.

É importante que se pesquise, futuramente, principalmente no interior do Estado, os impactos que a implementação do Curso de Operações de Inteligência Policial Militar (COIPM) gerou na produtividade e na qualidade do serviço prestado pelos agentes de inteligência. Da mesma forma, é crucial que se estude os efeitos da reestruturação da grade curricular do curso no que tange à disciplina de Documentos internos, caso essa mudança se concretize de fato.

A imagem institucional da PMGO perante as demais corporações, como polícias de outros Estados da Federação, por exemplo, está vinculada ao serviço que é prestado à essas coirmãs, daí a relevância de se investir na qualificação de pessoal com fim de se elevar o nível de conhecimento e de empenho da tropa.

Ao longo deste trabalho, ficou evidente que a administração pública moderna está intimamente ligada ao conhecimento adquirido por seus servidores. A Polícia Militar de Goiás já evoluiu muito ao longo de sua existência, contudo, ainda deve galgar a excelência administrativa, que só será alcançada por meio da qualificação contínua e exaustiva de sua tropa, seja em nível estratégico ou em nível operacional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de segurança Pública. **Doutrina Nacional de Inteligência de Segurança Pública – DNISP**. 4. ed. ver. e atual. – Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2014.

COIMBRA, M. R. M. **Contrainteligência na prevenção da improbidade administrativa e da corrupção**. Brasília, 2013.

ESTEVEZ, S. C. A. **A Capacitação dos agentes públicos e o uso de ferramentas como estratégia de gestão pública**. Paraná, 2012.

GOIÁS. **Edital n. 005 de 6 de setembro de 2016 – Concurso Público – Polícia Militar PM/GO**. Diário Oficial do Estado de Goiás, ano 180, n 22.402, 2016.

_____. **Portaria nº 009629, introduz o Sistema de Inteligência da Polícia Militar do Estado de Goiás – SIPOM e dá outras providências**, 2017.

REIS, V. G. **Gestão do conhecimento e cultura organizacional: um estudo de caso na Fiocruz-Bahia**. Recife, 2007.

TERRA, J.C.C. **Gestão do conhecimento: o grande desafio empresarial: uma abordagem baseada no aprendizado e na criatividade**. 5. ed. Rio de Janeiro, Elsevier, 2005.

TURIAL, A. B. **A atividade de inteligência do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal: perspectivas**. Brasília, 2014.

VALERIE, F. R; CRISTINA, F. C; JONATHAN, C. C; and ANDREW, N. H. **Developmental Reservoirs in Risky Decision Making: Intelligence Agents Show Larger Decision Biases Than College Students**. *Psychological Science*, vol. 25, n1, p. 76-84, 2013.

APÊNDICE 1 – Questionário

- 1- Qual é o seu nível de escolaridade?
 - a) Nível fundamental
 - b) Nível médio
 - c) Curso Sequencial
 - d) Graduação

- 2- Você trabalha há quanto tempo, de forma ininterrupta, com LDB?
 - a) Até 6 meses
 - b) De 6 meses até 1 ano
 - c) De 1 ano até 3 anos
 - d) Mais de 3 anos

- 3- Dentro de sua Agência de Inteligência, você trabalha apenas com LDB?
 - a) Sim
 - b) Não

- 4- Você já realizou o Curso de Operações de Inteligência Policial Militar (COIPM)?
 - a) Sim
 - b) Não

- 5 - Você acredita que o conteúdo relativo ao LDB ministrado no Curso de Operações de Inteligência Policial Militar aborda todos os aspectos necessários para o bom desenvolvimento de um Relatório de investigação Social?
 - c) Sim
 - d) Não
 - e) Não sei responder

- 6- Você acredita que a implementação de um curso específico direcionado ao Levantamento de Dados Biográficos poderia influenciar na qualidade dos relatórios?
 - a) Sim

b) Não

7- O seu Chefe imediato costuma conferir os seus relatórios e apontar as possíveis não conformidades existentes?

a) Sim

b) Não

8- Você já recebeu algum *feedback* positivo de seu Chefe imediato sobre os seus relatórios?

a) Sim

b) Não

9- Você já recebeu algum *feedback* negativo de seu Chefe imediato sobre os seus relatórios?

c) Sim

d) Não

10- Você acredita que a qualificação e o estudo constantes, aliados à experiência individual, são capazes de elevar o nível do serviço prestado pelas ARI's e ALI's?

a) Sim

b) Não

c) Não sei responder

11- Você acredita que um curso direcionado à produção do Relatório de Investigação Social lhe agregará conhecimentos úteis para serem empregados ou aprimorados no seu trabalho?

a) Sim

b) Não

c) Não sei responder

APÊNDICE 2 - Entrevista

Entrevista semiestruturada direcionada aos Chefes de Agências Locais, Regionais e da Agência Central de Inteligência:

- 1 – Você trabalha há quanto tempo com inteligência?
- 2 – Você já realizou algum curso na área de inteligência?
- 3 – Você costuma dar feedback positivo e negativo aos seus subordinados?
- 4 – Você acredita que um curso direcionado ao levantamento de Dados Biográficos teria o condão de influenciar na melhoria do trabalho dos agentes de inteligência?
- 5 – Você costuma conferir os Relatórios de Investigação Social (RIS) de seus comandados?
- 6 – Destaque quais são os erros mais comuns nos RIS's de seus subordinados.
- 7 – Quais são os aspectos que você entende que deveriam ser abordados em um curso de Levantamento de Dados Biográficos?
- 8- Qual é o efetivo sob seu comando?
- 9- Qual é a avaliação que você faz da qualidade do RIS na sua unidade?
- 10- Quanto você acha que a qualidade dos RIS's pode melhorar?
- 11- O que você acha da imagem da PM/2 diante das Coirmãs quando são devolvidos RIS's com não conformidades em resposta à pedidos de busca?

Outras perguntas poderão ser formuladas no decorrer da entrevista a depender das respostas que forem dadas e da particularidade de cada Chefe.

APÊNDICE 3 – Sugestão de modelo de Relatório de Investigação Social

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS ESTADO MAIOR ESTRATÉGICO 2ª SEÇÃO – PM/2
<u>RELATÓRIO DE INVESTIGAÇÃO SOCIAL – RIS</u>
<p>1 – Nome do candidato: _____</p> <p>2 – Endereço atual: _____</p> <p>_____</p>
<p><u>CONSULTAS:</u></p> <p>INFOSEG</p> <p><input type="checkbox"/> Certidão negativa <input type="checkbox"/> Certidão positiva</p> <p>MPORTAL</p> <p><input type="checkbox"/> Certidão negativa <input type="checkbox"/> Certidão positiva</p> <p>TJGO/TJ dos outros estados e/ou locais de residência temporária do candidato</p> <p><input type="checkbox"/> Certidão negativa <input type="checkbox"/> Certidão positiva</p> <p>OBSERVAÇÃO: informar acerca de pesquisas em demais sistemas informatizados e anexar as certidões negativas, se for o caso.</p> <p>3 – Conceito no local em que o candidato residiu:</p> <p>a- O (a) Sr. (Sra.): _____ Profissão: _____</p> <p>Endereço: _____</p> <p>Informou: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>b- O (a) Sr. (Sra.): _____ Profissão: _____</p> <p>Endereço: _____</p> <p>Informou: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

c- O (a) Sr. (Sra.): _____ Profissão: _____

Endereço: _____

Informou: _____

OSERVAÇÃO: As pessoas informadas pelo candidato no formulário não devem ser entrevistadas.

4- Conceito nos locais em que trabalhou:

a- Empresa: _____

Endereço: _____

O (a) Sr. (Sra.): _____ Função: _____

Informou: _____

b- Empresa: _____

Endereço: _____

O (a) Sr. (Sra.): _____ Função: _____

Informou: _____

c- Empresa: _____

Endereço: _____

O (a) Sr. (Sra.): _____ Função: _____

Informou: _____

OBSERVAÇÃO: Anexar a declaração oficial respectiva a cada local de trabalho.

5- Conceito nas instituições de ensino:

a- Escola: _____

Endereço: _____

O (a) Sr. (Sra.): _____ Função: _____

Informou: _____

b- Escola: _____

Endereço: _____

O (a) Sr. (Sra.): _____ Função: _____

Informou: _____

c- Escola: _____

Endereço: _____

O (a) Sr. (Sra.): _____ Função: _____

Informou: _____

DIPLOMA

Reconhecido Não reconhecido

OBSERVAÇÃO: Anexar a declaração oficial respectiva a cada instituição de ensino.

6- Conceito na Organização Militar em que o candidato serviu:

a- Punições sofridas e motivos: _____

b- Comportamento em que foi liberado: _____

c- Respondeu a sindicância ou a IPM (detalhar): _____

OBSERVAÇÃO: Anexar a declaração oficial da Organização Militar.

7 – Informações sobre o candidato em órgãos de segurança pública, Delegacias, Juizado de menores e Fórum (detalhar): _____

OBSERVAÇÃO: Questão destinada às informações que não constam do sistema informatizado.

8 – Foram confirmadas as declarações prestadas pelo candidato no formulário de Ingresso na corporação?

9 – Parecer e conclusão do encarregado (pequeno histórico dos locais de residência, empresas, escolas e instituições judiciais, policiais, além de outros dados que julgar úteis para a análise de aptidão do candidato).

PARECER DO ENCARREGADO:

Recomendado Não recomendado

_____, ____ de _____ de _____.

NOME- POSTO/GRADUAÇÃO

RG

ASSINATURA

10 – Conclusão do Chefe da Seção de Levantamento de Dados Biográficos – CHEFE ARI/ALI/ PM/2:

APÊNCICE 4 – Sugestão de manual de padronização de Relatório de Investigação Social



ESTADO DE GOIÁS

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS



COMANDO DA ACADEMIA DA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS

PROPOSTA DE MANUAL

Propõe Manual de Padronização dos Relatórios de Investigação Social da Polícia Militar de Goiás (PMGO).

Institui-se esta proposta com fulcro na necessidade de padronização do Relatório de Investigação Social (RIS), buscando-se a melhoria da confecção deste documento crucial para a contrainteligência da PMGO, ficando a cargo das autoridades interessadas a complementação e a adequação deste documento para a sua possível implementação.

APRESENTAÇÃO

A contrainteligência desenvolve ações voltadas para a prevenção, detecção e neutralização de ameaças de diversas naturezas. Realiza ainda a salvaguarda dos conhecimentos produzidos na atividade de inteligência e a proteção das instituições.

Esse ramo da inteligência norteia o processo de seleção de pessoal da Polícia Militar de Goiás, sendo fases do concurso público a avaliação da vida pregressa e a investigação social. A condição moral do candidato é constatada por meio do Levantamento de Dados Biográfico (LDB).

O Relatório de Investigação Social (RIS) – documento produzido pelos agentes de inteligência da PMGO ao final do Levantamento de Dados Biográficos – constata a aptidão do candidato para o ingresso na corporação e, ainda, o ingresso de candidatos em instituições coirmãs de todo o país.

O modelo arcaico de administração pública não atende mais aos padrões exigidos pela sociedade contemporânea. Exige-se cada vez mais competência e presteza dos servidores públicos, visando a excelência dos serviços prestados. Nesse sentido, esta sugestão de manual traz a proposta de padronizar a confecção do RIS de forma satisfatória, buscando ainda a manutenção da imagem positiva da instituição dentro e fora do Estado

Goiânia-GO, 18 de outubro de 2018.

Bárbara Sheise da Silva Arantes – Cadete PM

1. OBJETIVOS

Dentre as pretensões desta proposta de manual de padronização, encontram-se as seguintes:

- I. Melhorar o desempenho institucional;
- II. Auxiliar o processo de tomada de decisão;
- III. Promover a uniformidade dos Relatórios de Investigação Social (RIS);
- IV. Melhorar a imagem institucional dentro e fora da corporação;

- V. Orientar os agentes de inteligência na confecção do RIS;
- VI. Minimizar a ocorrência de equívocos no RIS.
- VII. Conscientizar o agente de inteligência sobre a importância do zelo com o Relatório de Investigação Social e demais documentos associados;

2. CONCEITOS

Integram o Sistema de Inteligência da Polícia Militar do Estado de Goiás (SIPOM) a 2ª Seção do Estado Maior Estratégico (PM/2) como Agência Central de Inteligência (ACI); as 2ª Seções dos Comandos Regionais de Polícia Militar (R2) como Agências Regionais de Inteligência (ARI) e as 2ª Seções das Organizações Policiais Militares (P2) como Agências Locais de Inteligência (ALI), dentre outros órgãos.

2.1 INTELIGÊNCIA POLICIAL MILITAR

Entende-se por Inteligência Policial Militar o exercício permanente e sistemático de ações especializadas que identificam, avaliam e acompanham as ameaças reais ou potenciais na esfera da segurança pública. São ações voltadas para a produção e a salvaguarda de conhecimentos que assessoram e subsidiam o processo decisório em nível estratégico.

2.2 CONTRAINTELIGÊNCIA

A contrainteligência consiste na proteção da atividade de inteligência e das instituições por meio da produção do conhecimento e da implementação de ações voltadas a salvaguardar os dados e os conhecimentos sigilosos, além de identificar e de neutralizar as ações adversas de qualquer natureza.

2.3 LEVANTAMENTOS DE DADOS BIOGRÁFICOS

É a pesquisa investigativa acerca de determinado indivíduo, por meio da qual busca-se dados sobre seu histórico individual e social ao longo de sua vida. O levantamento de dados biográficos é utilizado dentro da Polícia Militar de Goiás (PMGO) para buscar dados referentes aos candidatos ao ingresso na corporação.

2.4 RELATÓRIO DE INVESTIGAÇÃO SOCIAL

É o documento substanciado produzido por agentes de inteligência em conformidade com o levantamento de dados biográficos inerentes aos candidatos ao ingresso na PMGO e em outras instituições da federação, quando solicitado oficialmente. É o relatório que subsidia o processo seletivo da corporação e que traça o perfil dos pretendentes ao cargo policial militar.

2.5 PROCESSO DECISÓRIO

É um conjunto de atividades de planejamento e de execução que norteia a condução da corporação a um objetivo comum uniforme, previamente definido pela sua missão institucional e desdobrado diante de um fato concreto. Sua finalidade é orientar os comandantes dos diversos níveis nas atividades operacionais e administrativas para as tarefas de gestão.

2.6 SISTEMA INFORMATIZADO

Consiste em um sistema por meio da integração entre computadores (hardware), programas (software) e seres humanos (peopleware). Os sistemas utilizados para a pesquisa de levantamentos de dados biográficos são, dentre outros, MPortal, Infoseg, Site do Tribunal de Justiça de Goiás, Infopen, GoiásPen, Instituto de Identificação, RAI. Nessa seara, pode-se utilizar ainda as fontes abertas, como as redes sociais (facebook, Instagram) e sites de pesquisa.

2.7 PEDIDO DE BUSCA

É o documento utilizado entre órgãos de inteligência para a solicitação de conhecimentos. Todo Pedido de Busca, seja interno ou externo, deverá ser respondido dentro de um prazo previamente estipulado. As solicitações tratadas nesse documento, por intermédio da 2ª Seção do Estado Maior (PM/2), são demandas do próprio Comandante Geral e do Chefe de Estado Maior da corporação.

2.8 FORMULÁRIO DE INCLUSÃO NA CORPORACÃO

Formulário de Ingresso na Corporação (FIC) é o documento que o candidato ao ingresso na instituição Polícia Militar de Goiás preenche durante a etapa do concurso público de Avaliação da vida pregressa e investigação social. Esse formulário fornece ao agente de inteligência as informações necessárias para o levantamento de dados biográficos do candidato. O FIC já teve outras nomenclaturas durante as várias gestões da corporação e poderá ainda mudar novamente, contudo, a sua função não se modifica.

3. ETAPAS A SEREM SEGUIDAS PARA A PRODUÇÃO DO RIS

Ao iniciar o processo de Levantamento de Dados Biográficos, o agente de inteligência e o seu Chefe deverão se atentar para as seguintes situações:

- I. Entrega do formulário do candidato (ou cópia) e do RIS ao agente;
- II. Controle dos formulários entregues ao agente;
- III. Checagem de dados criminais no sistema informatizado;

- IV. Busca de dados nos endereços constantes do formulário;
- V. Checagem das instituições funcionais em que o candidato tenha trabalhado;
- VI. Checagem das instituições escolares (ensino médio e superior) informadas pelo candidato;
- VII. Verificação do conceito do candidato junto à instituição militar em que serviu;
- VIII. Confecção de relatório substanciado pelo agente responsável com as observações pertinentes;
- IX. Conferência do RIS pelo chefe responsável;
- X. Devolução do documento.

3.1 ENTREGA DO FORMULÁRIO DO CANDIDATO E DO RIS AO AGENTE

O Chefe da Seção deverá selecionar os formulários, ou suas cópias, bem como juntar as respectivas folhas de Relatório de Investigação Social e entregá-los ao agente, estipulando prazo máximo para conclusão dos levantamentos e entrega do documento.

3.2 CONTROLE DOS FORMULÁRIOS ENTREGUES AO AGENTE

O Chefe da Seção deverá fazer o controle dos formulários que forem entregues por meio de protocolo assinado pelo agente. O protocolo deverá conter a data de entrega dos documentos ao agente.

O encarregado poderá implementar também planilhas informatizadas, a fim de otimizar o controle e de prestar informações sobre o destino dos documentos com maior rapidez.

3.3 CHECAGEM NO SISTEMA INFORMATIZADO

As informações disponíveis no sistema informatizado são verificadas na fase eliminatória de avaliação da vida pregressa do certame, contudo, há um decurso de tempo até que seja feito o levantamento completo sobre o candidato, fase em que este já será aluno no curso de formação.

Durante esse intervalo, é possível que novos fatos sejam inseridos no sistema ou que o candidato venha a cometer infrações. Faz-se necessário que o agente consulte novamente os sistemas disponíveis para que seja traçado o perfil do aluno e, assim, empenhado o devido nível de cautela na busca das informações.

Além disso, os dados verificados deverão ser confrontados com os informados pelo candidato na ocasião do preenchimento do formulário.

Caso seja constatada alguma irregularidade no sistema, deverá ser impresso e anexado ao relatório o extrato correspondente, bem como anotado no campo respectivo do RIS.

O agente deverá se atentar para a ocorrência de homônimos (indivíduos com o mesmo nome) durante a pesquisa, evitando, sobremaneira, equívocos nas informações prestadas sobre o candidato.

3.4 BUSCA DE DADOS NOS ENDEREÇOS

O agente deverá buscar informações sobre a conduta do candidato, entrevistando no mínimo três pessoas nos locais vizinhos (residências, comércios) aos que aquele resida ou tenha residido. A quantidade mínima de entrevistados deve ser observada em cada endereço checado. Não deverão ser entrevistadas as pessoas citadas no formulário pelo candidato.

3.4.1 Candidatos com restrições

Em caso de candidatos com restrições no sistema informatizado, ou contra os quais haja denúncias ou suspeitas de não conformidades, deverá ser feita a checagem criteriosa de todos os endereços citados no formulário.

3.5 CHECAGEM NOS LOCAIS DE TRABALHO

Deverão ser colhidas informações nos locais em que o candidato tenha trabalhado, devendo ser anexadas, impreterivelmente, as declarações oficiais fornecidas nos estabelecimentos, devendo estas conterem o conceito do candidato.

Em caso de a empresa ou o empregador não terem condições de fornecer declaração, o agente deverá anexar um documento manuscrito e assinado, ou solicitar que o responsável assine no próprio relatório no campo pertinente à informação fornecida.

3.6 CHECAGEM NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO

As informações referentes à vida acadêmica do candidato deverão ser buscadas nas instituições de ensino médio, bem como nas de ensino superior, devendo ser anexadas as respectivas declarações oficiais dos estabelecimentos, confirmando, ou não, se o indivíduo estudou no local e se concluiu os cursos mencionados no formulário.

As declarações das escolas que já não estão mais em funcionamento deverão ser solicitadas junto ao Acervo das Escolas Extintas local.

3.7 CONCEITO NA INSTITUIÇÃO MILITAR EM QUE SERVIU

Caso o candidato tenha servido em alguma instituição militar, deverá ser anexada a respectiva declaração oficial da unidade, contendo as informações pertinentes sobre seu conceito. Tal declaração auxiliará na verificação do perfil do candidato, bem como de possíveis infrações penais e administrativas militares.

3.8 BREVE RELATÓRIO COM AS OBSERVAÇÕES PERTINENTES

Nesta etapa, o agente deverá fazer um relatório substanciado sobre as informações angariadas, acrescentando outras que entender serem pertinentes. É imprescindível a assinatura do agente responsável pela coleta dos dados ao final do documento.

3.9 CONFERÊNCIA DO RIS PELO RESPONSÁVEL

Os Chefes responsáveis pelo levantamento de dados biográficos das agências de inteligência deverão conferir minuciosamente os relatórios confeccionados por seus subordinados, inclusive se as respectivas declarações oficiais constam do RIS, solicitando a correção de vícios, caso ocorram, e verificando se todas as solicitações constantes do pedido de busca foram respondidas.

Ao ser devolvido um relatório que não atenda às solicitações do pedido de busca, ou que contenha erros previstos neste manual, dentre outros, ocorrerá a tramitação desnecessária de documentos entre as agências de inteligência, uma vez que será reenviado para que seja corrigido, aumentando o tempo de conclusão do levantamento de dados biográficos, importando em prejuízos à administração pública.

Visando a eficiência, a fim de eliminar o desperdício de tempo e de trabalho, os relatórios jamais deverão ser devolvidos ao emitente sem que sejam criteriosamente analisados pelo chefe da seção responsável pela elaboração do RIS.

3.10 DEVOLUÇÃO DO DOCUMENTO

Após concluído e revisado pelo Chefe da agência de inteligência, o Relatório de Investigação Social deverá ser enviado ao destino original, acompanhado de todas as declarações e demais documentos pertinentes que foram coletados no decorrer dos levantamentos.

Recomenda-se que a agência de inteligência archive cópias dos Relatórios de Investigação Social produzidos e de seus anexos para que se resguardem em caso de extravio durante o trânsito desses documentos no processo de devolução e de demais questionamentos.

4 DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

A padronização do Relatório de Investigação Social implicará na melhoria da qualidade do serviço e da seleção de pessoal da PMGO. Para tanto, faz-se necessário que os agentes observem questões essenciais durante a confecção desse documento. Deve-se:

I- Redigir o RIS com caneta azul ou preta, ou digitaliza-lo. Esse documento jamais deverá ser preenchido à lápis.

II- Observar as normas gramaticais e as técnicas de redação de documentos oficiais;

III- Zelar pela integridade do documento, evitando que seja amassado, sujo, rasgado, dobrado, extraviado.

IV- Anexar todas as declarações pertinentes;

V- Assinar o documento;

VI- Cumprir rigorosamente todas as solicitações constantes do pedido de busca;

VII- Proceder ao correto levantamento de dados, independente de o candidato ser pessoa influente ou conhecido de pessoa influente na sociedade ou na corporação;

VIII- Observar as sugestões contidas neste manual;

A comunicação entre as agências de inteligência e também entre as demais instituições contribui para o bom andamento do levantamento de dados biográficos. A segurança dos policiais militares, bem como a segurança do cidadão

comum dependem, também, da seleção de pessoas que virão a integrar a PMGO. A padronização do RIS e a orientação para a sua confecção contribuirão de forma vital para a sua elaboração, culminando em mais segurança e na manutenção da imagem positiva da instituição.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Presidência da República. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de segurança Pública. **Doutrina Nacional de Inteligência de Segurança Pública – DNISP**. 4. ed. ver. e atual. – Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2014.

COIMBRA, M. R. M. **Contraineligência na prevenção da improbidade administrativa e da corrupção**. Brasília, 2013.

ESTEVEZ, S. C. A. **A Capacitação dos agentes públicos e o uso de ferramentas como estratégia de gestão pública**. Paraná, 2012.

FERNANDEZ, J. V. Histórias de vida. IN: GORDO, A.; SERRANO, A. **Estrategias y prácticas cualitativas de investigación social**. Madrid: Pearson Prentice Hall, 2008.

GOIÁS. **Edital n. 005 de 6 de setembro de 2016 – Concurso Público – Polícia Militar PM/GO**. Diário Oficial do Estado de Goiás, ano 180, n 22.402, 2016.

GOIÁS. **Portaria nº 009629, introduz o Sistema de Inteligência da Polícia Militar do Estado de Goiás – SIPOM e dá outras providências**, 2017.

MEIRELES, Hely Lopes, **Direito Administrativo Brasileiro**, 36. ed. São Paulo, Malheiros, página 204, 2010.

STEPHEN, M. **Training and Educating U.S. Intelligence Analysts**, International Journal of Intelligence and Counterintelligence, vol. 2, n1, p. 131-146, 2009.

TURIAL, A. B. **A atividade de inteligência do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal: perspectivas**. Brasília, 2014.

VALERIE, F. R; CRISTINA, F. C; JONATHAN, C. C; and ANDREW, N. H. **Developmental Reservations in Risky Decision Making: Intelligence Agents Show Larger Decision Biases Than College Students**. *Psychological Science*, vol. 25, n1, p. 76-84, 2013.