

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO
CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO E ESTUDO SUPERIORES
CURSO DE SUPERIOR DE POLÍCIA

Perfil Profissiográfico do Sargento da Polícia Militar
de Goiás e Conseqüente Revisão do Currículo do Curso
de Formação de Sargentos-CFS

Equipe de Baseamento Lina-YEN CEL PMGO

Maio/1994

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO
CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO E ESTUDOS SUPERIORES
CURSO SUPERIOR DE POLÍCIA

PERFIL PROFISSIOGRÁFICO DO SARGENTO DA POLÍCIA MILITAR
DE GOIÁS E CONSEQÜENTE REVISÃO DO CURRÍCULO DO CURSO
DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - CFS

EURIPEDES BARSANULFO LIMA - TEN CEL PMGO

Orientador: OMILDO ANANIAS NETO - CEL PMGO

CSP - I

MAIO/1994

ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR

MAIO/1994

Dedicatória

*Aos meus pais, Ubirany (in memorian) e Nadir, que
conceberam-me como fruto do seu amor;*

*À minha querida e amada Maria, esposa e companheira de
todas as horas;*

*Aos meus filhos: Karla Danielle, Giuliano (digitador deste
trabalho) e Bruna Rúbia, grandes incentivadores de todos os
dias.*

“O responsável por qualquer modificação é a própria mente que se adapta às necessidades circunstanciais para aproveitar ao máximo a colheita de dados para o progresso. O grande fator de aproveitamento é a aceitação do que ocorre, com atenção alerta, para evitar desperdícios ou abusos. Se a caminhada é longa e os passos são curtos, as vantagens devem ser colecionados com usura, para delas se recolherem avanços maiores.”

Carlos Torres Pastorino

AGRADECIMENTOS

A Deus, nosso criador, que constituiu-se na verdadeira luz a orientar-me nesta tarefa.

Aos componentes da Polícia Militar de Goiás e demais segmentos da sociedade goiana, pela participação emprestada na pesquisa de campo que deu sustentação a este trabalho monográfico.

Ao ilustríssimo Cel PM Omildo Ananias Neto, nosso orientador, pela maneira segura e serena com que nos guiou na elaboração desta tese.

Ao amigo Joaquim Neves de Carvalho Filho, pela colaboração emprestada na edição final desta obra.

Finalmente, a todos, que de forma direta ou indireta, colaboraram conosco nesta caminhada, o meu muitíssimo obrigado.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	08
CAPÍTULO I - ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	12
1.1 - O Ensino Policial Militar em Goiás.....	12
1.2 - A Criação do CFAP.....	14
1.3 - Importância do Sargento na Polícia Militar.....	15
CAPÍTULO II - REVISÃO DE LITERATURA.....	17
2.1 - O Perfil Profissiográfico utilizado na PMGO.....	17
2.2 - O Processo de Elaboração e Revisão Curricular.....	18
2.3 - Conceito de Currículo.....	20
CAPÍTULO III - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO: SUA APLICAÇÃO NO PROCESSO EDUCACIONAL.....	22
3.1 - Generalidades.....	22
3.2 - Perfil Profissiográfico como Instrumento Básico para Elaboração e Revisão Curricular.....	23
3.3 - Seleção do Corpo Docente e Discente.....	24
CAPÍTULO IV - O CURRÍCULO DO CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - CFS.....	26
4.1 - O Currículo do CFS.....	26
4.2 - Quadro Comparativo de Currículos.....	27
4.3 - Análise do Quadro Comparativo de Currículos.....	29
CAPÍTULO V - DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA.....	31
5.1 - Considerações Gerais.....	31

5.2 - População Alvo e Amostra.....	31
5.3 - Instrumentos da Pesquisa.....	32
5.4 - Procedimentos para Coleta de Dados.....	34
5.5 - Determinação do Ponto de Corte para Construção do Perfil Profissiográfico do Sargento PM.....	35
CAPÍTULO VI - ANÁLISE DE RESULTADOS.....	36
6.1 - Análise e Interpretação do Traçado do Perfil Profissiográfico do Sargento PM.....	36
6.2 - Análise e Interpretação dos Questionários.....	37
CONCLUSÃO E PROPOSTA.....	57

APÊNDICES E ANEXOS

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ACATE
MILITAR

PREFÁCIO

As Polícias Militares do Brasil no transcorrer dos últimos trinta anos, passaram por profundas mudanças institucionais, saindo da imagem de polícia como sendo um Exército Estadual, aquartelada e defensora dos interesses do Estado, para uma Polícia presente nas ruas em contato direto com o povo, retratada como a força defensora dos direitos sociais, da cidadania e amparo à população.

Caminho longo e percorrido em tão pouco tempo; existem ainda no serviço ativo, profissionais que viveram as duas épocas. O que impulsionou estas mudanças foi o próprio perfil da população brasileira, que deixou o campo e foi para cidade, formando grandes aglomerados urbanos, surgindo em conseqüência condutas contrárias à ordem social e legal. Os fatos foram agravando e a segurança pública constitui hoje um dos principais itens de necessidades de toda a população do país.

Portanto é normal que as Polícias Militares estejam ainda na busca do perfil profissiográfico do PM, buscando caracterizar os atributos que devem possuir o agente de segurança pública, de polícia comunitária, caminho para onde seguimos. Tudo aconteceu muito rápido em termo de história e não podemos justificar nossa incompetência, baseados num currículo inadequado para a nossa formação.

A apresentação e defesa de monografia no Curso Superior de Polícia, tornou-se uma tradição positiva e pré-requisito para conclusão do curso. Para o Ten Cel PMGO Eurípedes Barsanulfo Lima, esta exigência foi aproveitada como oportunidade para que o mesmo realizasse uma pesquisa séria, cujo resultado indica o seu aproveitamento na administração do ensino em nossa Corporação. O referido oficial, com esta atitude, dá demonstração inequívoca de que realiza o seu trabalho com a intenção de ser útil, fugindo

assim, da vala comum da maioria das monografias que estão empilhando as bibliotecas das Academias.

O autor está credenciado a desenvolver um trabalho desta natureza, pela sua origem, sendo filho de um Subtenente PM, pela sua formação humanística, sendo detentor dos cursos regulares do oficialato, Bacharel em Direito e Curso de Psicotécnica Militar, pela sua vida profissional, servindo na Academia de Polícia Militar e finalmente, por ser o fundador do Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças, exercendo a função de Comandante desta escola até sua indicação para frequentar o CSP. Por tudo isto, se explica o seu comprometimento e a sua dedicação à causa Policial Militar e a escolha tão feliz do título da monografia, na área temática do ensino.

Na área da tecnologia, não há espaço para improvisação e compilação, a cobrança de resultados imediatos impede que as instituições realizem experimentações a médio e longo prazo. Os dados já conhecidos devem ser trabalhados dentro da nova realidade e exigência na prestação do serviço. Os instrumentos de pesquisa bibliográfica e de campo, ofereceram ao autor dados técnicos e seguros que fundamentaram o desenvolvimento do trabalho. Vale ressaltar que o universo pesquisado, público interno e externo, é representativo e suficiente para equilibrar os indicadores que compõem o Perfil Profissiográfico do Sargento PM.

O investimento na formação do homem deve ser priorizado, pois é ele nosso principal instrumento de trabalho, é quem operacionaliza todo o sistema e age diariamente dirimindo conflitos interpessoais.

A pesquisa de campo, quando realizada com critérios científicos e respaldada por uma análise estatística criteriosa, traz a lume dados importantes, às vezes desconhecidos ou tratados de forma indiferente. No caso específico, a escala de atributos revelou que os três caracteres mais importantes do Perfil Profissiográfico do Sargento PM da PMGO seriam os seguintes: Previsão, Controle Emocional e Responsabilidade.

São atributos desejáveis em qualquer profissional, e como os profissionais de segurança pública são 100% formados pelas suas próprias instituições, nada nos impede de montar um currículo que propicie a formação desse profissional retratado na pesquisa.

Pelo trabalho apresentado, a Corporação se sente satisfeita pela sua oportunidade,

forma e conteúdo, com a plena convicção de seu aproveitamento, antecipando que os componentes da colenda banca examinadora terão a mesma compreensão desta obra.

Agradeço o convite para prefaciá-la; fui premiado pela oportunidade de manuzé-la em primeira mão. Que o resultado ora obtido, sirva de estímulo a que produza outros trabalhos deste nível, o caminho foi descoberto, aceite o desafio para buscar o perfil profissiográfico dos outros segmentos da Polícia Militar de Goiás.

Goiânia, GO, 06 de maio de 1994.

Omildo Ananias Neto - Cel PM

Diretor de Ensino

INTRODUÇÃO

Atravessa o Brasil, na atualidade, profunda crise social, cujos fatores determinantes se apresentam bastante diversificados.

Como reflexo desta crise social, a violência e a criminalidade têm colocado a população brasileira em verdadeiro pânico, exigindo cada vez mais dos componentes das Polícias Militares, um aperfeiçoamento técnico-profissional compatível com o grau de sofisticação, ousadia e agressividade apresentado pelos marginais, principalmente pelas quadrilhas organizadas.

O que nos parece é que as Polícias Militares, em sua grande maioria, não encontravam-se preparadas para o enfrentamento dessa grande crise nas proporções que têm apresentado, gerando, como tem ocorrido em Goiás, protestos por parte da população. Estes protestos se mostram ainda mais veementes quando a ação ou modus operandi de qualquer policial militar é incorreto, inadequado, violento etc., mesmo de forma isolada.

Nesse sentido, apesar dos esforços dos Comando da Polícia Militar de Goiás, visando a boa formação e aperfeiçoamento dos profissionais daquela Corporação, a comunidade goiana, representada por segmentos políticos, grupos organizados, notadamente de defesa dos direitos humanos etc, têm questionado a forma de agir dos componentes desta milícia, inclusive o perfil do PM e os currículos dos cursos de formação, alegando principalmente que eles direcionam a formação desse profissional para a guerra e não para o trabalho de polícia.

Particularmente, acreditamos que a solução é investir bem mais no homem, na sua formação e aprimoramento técnico-profissional, além, é óbvio, de dotá-lo dos meios materiais adequados, suficientes e tecnologicamente atualizados, para podermos enfrentar essa marginalidade, no mínimo, em condições de igualdade, já que a experiência atual, tem sido muitas vezes, desastrosa e até humilhante.

Não temos a tola pretensão de neste estudo esgotar toda discussão que o tema, evidentemente, impõe. De igual forma, não pretendemos nos iludir, buscando no mesmo, um trabalho revolucionário, pleno de idéias novas e originais. Nossa proposta reside na sistematização e breve abordagem de determinados aspectos desta crise, aspectos estes ligados à área da formação do policial militar, visando prepará-lo para enfrentar os novos desafios, que certamente se ampliarão com a chegada do terceiro milênio.

Dentro desta temática, aportamos nossos estudos, especificamente, propondo-nos a estabelecer o perfil profissiográfico que a Instituição necessita do concludente do Curso de Formação de Sargentos (CFS - curso regular do quadro de praças policiais militares - QPPM), adequando o respectivo currículo do curso em questão, ao traçado desse novo perfil.

No tocante à proposta de currículo em tela, nos restringimos à duração, objetivos gerais e grade curricular do curso, visto que os outros aspectos: objetivos particulares de cada matéria e grade de avaliação, devem ser objeto de um grupo de estudo, composto pelos diversos professores e instrutores do mesmo, conforme doutrina dominante, já que adentram em particularidades e especialidades, de conhecimento técnico e restrito à cada matéria.

Evidentemente, os currículos dos diversos cursos da Corporação, recebem revisões programadas por parte da administração das respectivas escolas. Todavia, nessas condições rotineiras, observamos que não tem havido uma preocupação maior, bem como ambiente adequado para que se efetuassem revisões destes currículos, com base em uma análise científica da questão, ou seja, a partir do estudo amplo da análise ocupacional das atividades inerentes ao profissional de segurança pública, que permita estabelecer-se de forma mais objetiva e abrangente, o currículo adequado, objeto deste estudo.

➡ Nossa proposta certamente oferecerá algumas opções viáveis, veiculando idéias surgidas dentro desta posição de busca incessante da verdade, mesmo que implique em

quebra de paradigmas. Neste contexto, buscamos discutir da forma mais ampla possível o Perfil Profissiográfico do Sargento da PMGO e respectivo currículo do curso de formação, ouvindo todos os segmentos envolvidos, a fim de que tenhamos uma proposta de currículo mais fidedigno, ou seja, que possa oferecer novas opções, visando preparar o futuro sargento para enfrentar todas as situações de sua responsabilidade, com as respostas que a sociedade e a Corporação esperam de um profissional que ocupa esta graduação.

Em resumo, objetivamos atingir às seguintes metas, com o presente trabalho:

a. analisar o momento social que vivemos, visando oferecer novos subsídios para que a Corporação possa enfrentar os problemas que se vislumbram com a proximidade do terceiro milênio;

b. atualizar e melhorar qualitativamente o currículo do Curso de Formação de Sargentos, a partir da definição do perfil profissiográfico do futuro Sargento PM, comprometido com essas realidades, oferecendo este estudo como opção válida ao Comando da PMGO, para superar os óbices atuais;

c. viabilizar a possibilidade da formação de graduados mais competentes, caso nossa proposta seja adotada;

d. finalmente, analisar toda questão objeto deste trabalho, de forma mais científica e menos corporativa, inclusive permitindo o envolvimento de segmentos representativos da sociedade goiana em nossa pesquisa de campo, a fim de que, o resultado esteja comprometido com essas expectativas, bem como que a sociedade tenha um maior conhecimento da complexidade da missão atribuída à Polícia Militar e do interesse da Corporação em desincumbir-se desta missão, da melhor forma possível.

→ Visando atingir esses objetivos, nossa monografia será desenvolvida amparada em algumas pesquisas de campo e bibliográfica, visando esgotar o assunto proposto, da forma mais exaustiva possível, como foi frizado anteriormente.

→ Com relação ao estudo do perfil profissiográfico do Sargento da PMGO, desenvolvemos duas pesquisas de campo, utilizando questionários e escalas de valoração dirigidas aos Sargentos da Corporação e à sociedade goiana, visando o estudo do cargo e/ou função do Sargento PM, através da análise dos atributos necessários ao referido profissional (Apêndice I e II).

No tocante ao estudo do currículo do CFS, a pesquisa de campo foi dirigida aos ex-alunos do Curso de Formação de Sargentos da Corporação; aos Comandantes e/ou Chefes imediatos dos Sargentos formados na PMGO; e aos professores e/ou instrutores do curso em tela (Corpo docente do CFAP/PMGO), com a finalidade de efetuarmos uma reflexão do conteúdo programático do citado curso (Apêndices III, IV e V).

Continuando o nosso estudo, também realizamos uma pesquisa comparando o currículo do Curso de Formação de Sargentos da PMGO, com os similares das PMSP, PMMG, PMPR, BMRS e PMPE, que reputamos ser bastante representativo da realidade brasileira, além de uma pesquisa bibliográfica abrangente ao tema.

No desenvolvimento desse estudo, efetuou-se de forma sintética, no Capítulo I, uma abordagem sobre os Antecedentes Históricos do assunto em epígrafe.

Em seguida, no Capítulo II, desenvolveu-se a Revisão de Literatura do tema, abordando o atual perfil profissiográfico da Corporação, as normas vigentes com relação à revisão curricular e alguns Conceitos de Currículo.

No Capítulo III, daremos ênfase ao conceito de perfil profissiográfico, sua aplicação no processo educacional, bem como ao processo de análise ocupacional.

Posteriormente, no Capítulo IV, levantamos a realidade da atual formação do Sargento em Goiás, inclusive traçando um quadro comparativo com outras coirmãs.

Abordou-se, no Capítulo V, o processo de desenvolvimento da pesquisa de campo, a fim de que tenhamos uma noção exata de sua amplitude e critérios.

Culminamos o desenvolvimento deste estudo, no Capítulo VI, com a análise dos resultados da pesquisa, que nos permitiu desenvolver as reflexões e propostas deste trabalho monográfico, confirmando a hipótese inicial, ou seja, necessidade de atualização do currículo do Curso de Formação de Sargentos da PMGO.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1 O Ensino Policial Militar em Goiás

Embora a Polícia Militar de Goiás tenha sido criada através da Resolução Provincial nº 13, de 28 de julho de 1858, no governo do Dr Francisco Januário da Gama Cerqueira - Presidente da Província de Goiás, a história do ensino nesta Corporação não data da mesma época, muito pelo contrário, pois iniciou seu processo de estruturação já neste século.

Durante várias décadas, a milícia goiana cumpriu sua tarefa de prestação de serviço na área da segurança pública, sem a existência de qualquer sistema de ensino. Nesse período, o recrutamento era aleatório e sem qualquer critério, tanto para formação da Praça, quanto do Oficial, motivado pela carência absoluta de recursos humanos e materiais. Assim, o homem era admitido e empregado na atividade fim sem qualquer formação ou preparo profissional.

Esta prática perdurou até meados de 1914, quando por força da Lei Estadual nº 497, de 30 de julho daquele ano, introduziu-se a primeira exigência em termos de escolaridade. Referido dispositivo, estabelecia que nenhuma “praça” poderia ser promovida sem que soubesse ler e escrever.

Mas, somente na década de 30, que efetivamente a Polícia Militar de Goiás foi pressionada a dar o seu primeiro passo em direção a um processo de ensino, embora

totalmente rudimentar. O “Aviso Ministerial nº 102, de 17 de julho de 1933”, foi o responsável por esta façanha e dizia o seguinte:

“...b) Instrução:

A instrução militar nas forças auxiliares conformar-se-á com os preceitos em vigor no Exército, quer se trate da aplicação dos regulamentos de combate, quer nas normas instituídas para elaboração e execução dos programas de ensino “.(01)

Em razão dessa exigência, criou-se um pequeno estágio de adaptação para seus soldados, ministrando-lhes de forma bastante empírica, ensinamentos elementares no campo profissional, dando prioridade à formação militar.

Somente em meados de 1940 é que surgiu a primeira estrutura de ensino, com a criação do Departamento de Instrução Militar - DIM e a instalação do primeiro curso regular de Soldados. Para o comando desse órgão recém-criado, foi designado o então Maj PM Cícero Bueno Brandão, pertencente à Força Pública do Estado de São Paulo, que fora colocado à disposição do Estado de Goiás.

Inegavelmente, o DIM foi um marco para o ensino na Corporação, pois a partir de sua criação iniciou-se uma nova era, proporcionando um desenvolvimento acentuado nas suas fileiras.

Preliminarmente, foi criado um curso de emergência para Oficiais, com duração de um ano e seu objetivo era atualizar os conhecimentos profissionais dos oficiais que atingiram o oficialato mediante simples concurso. Em seguida, através do Decreto-Lei Estadual nº 3.287/40, foram oficialmente criados os cursos de formação de Oficiais, Sargentos e Cabos.

Apesar de algumas dificuldades ocorridas entre 1955 e 1965, quando o funcionamento do CFO foi interrompido, o DIM continuou dedicando-se ao aperfeiçoamento e formação de Praças.

Em 1966, com a nova denominação de Departamento de Instrução - DI, reativou o funcionamento do CFO, com duração de três anos, reinaugurando uma fase bem próspera a nível de ensino na PMGO, inclusive fazendo funcionar em 1968, a primeira turma

do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais - CAO.

A estrutura da escola foi melhorando, e no ano de 1971 passou a denominar-se Centro de Formação e Aperfeiçoamento - CFA.. Em consequência da equiparação do Curso de Formação de Oficiais ao nível de 3º Grau, pelo Parecer nº 93, de 09/03/83 do Conselho Federal de Educação, a mesma passou a adotar sua denominação atual, Academia de Polícia Militar - APM.

A partir desse momento, a aspiração principal passou a ser a criação de uma nova escola, com o objetivo de cuidar, especificamente, das Praças.

1.2 A Criação do C F A P

Perseguindo o anseio de contínua evolução e a necessidade de melhorar a formação profissional das Praças da Corporação, foi ativado e instalado pela Portaria nº 77-PM/001/PM1, de 07/02/91, firmada pelo Cel PM Luiz Carlos Valadares Veras, Comandante Geral da PMGO, na época, o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças - CFAP, com o objetivo único de formar, aperfeiçoar e especializar os Quadros de Praças, tendo como seu primeiro Comandante, o então Maj PM Eurípedes Barsanulfo Lima.

As condições em que o CFAP foi instalado eram precárias, já que permanecia na APM, dividindo suas instalações. Tal situação perdurou por três meses, quando a referida Unidade-Escola passou a ocupar parte do aquartelamento do 1º BPM - Batalhão Anhanguera.

Em novembro de 1992, o Cel PM Joneval Gomes de Carvalho, atual Comandante Geral da Corporação, determinou ao Comando do CFAP, a ocupação das instalações da extinta Escola de Formação de Operadores de Máquinas Agrícolas e Rodoviárias de Goiás -EFOMARGO, situada às margens da Rodovia GO-403 KM 9 (Goiânia/Senador Canedo, município do entorno da Capital).

As instalações em tela foram devidamente adaptadas às necessidades de uma Unidade-Escola, possui uma área aproximada de 14 alqueires goianos e constitui, hoje, o aquartelamento próprio do CFAP, o qual acreditamos estar em condições de cumprir a sua destinação legal.

Acredita-se que o processo de formação ali implantado, procura acompanhar a filosofia de ensino praticada pelas mais tradicionais Corporações Policiais Militares do país.

Nos seus três anos de existência, o CFAP fez funcionar os seguintes cursos e estágios:

- a) Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos - CAS;
- b) Curso de Monitor de Educação Física - CMEF;
- c) Curso de Técnica de Ensino para Sargentos - CTE;
- d) Curso de Polícia Militar Judiciária - CPMJ;
- e) Curso de Formação de Sargentos - CFS;
- f) Curso Especial de Formação de Sargentos - CEFS;
- g) Curso de Formação de Cabos - CFC;
- h) Curso Especial de Formação de Cabos - CEFC;
- i) Curso de Formação de Soldados - CFSd;
- j) Estágio de Sargento Músico - ESM;
- k) Estágio de Cabo Músico - ECM.

1.3 Importância do Sargento na Polícia Militar

A Lei nº 8.125 , de 18 de junho de 1975, dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar de Goiás, deixando bastante evidenciado a importância do Sargento na organização, conforme se vê:

“ Art 41 - A organização e o efetivo de cada OPM operacional serão correspondentes às necessidades das características físico-gráficas, psico-sociais, políticas e econômicas das áreas, sub-áreas ou setores de responsabilidade, de modo que um BPM terá de 2 a 6 Companhias PM e os elementos de comando e serviços; uma companhia PM tenha de 2 a 6 Pelotões PM e elementos de co-

mando e serviço; um Pelotão PM tenha de 2 a 6 Grupos PM; um Grupo PM seja constituído de um 2º ou 3º Sargento e de três Soldado PM, no mínimo“ (02).

Na atual conjuntura , a multiplicidade de diferentes funções exercidas efetivamente pelo Sargento (administrativas e operacionais), bem demonstra sua versatilidade no desempenho das atividades de Polícia Militar e sua importância como elemento que compõe o escalão hierárquico da Corporação.

O modelo adotado pela Polícia Militar, na prestação de seus serviços, notadamente o policiamento ostensivo preventivo, sua principal atividade, mantém o PM quase isolado ou em dupla “Cosme-Damião”. Desta forma, o Sargento é o comandante de fração mais próximo e exerce essa função no corpo-a-corpo. Ele ainda é o auxiliar direto do Oficial, inclusive o seu substituto eventual, além de ocupar o comando da maioria dos Destacamentos PM das cidades e distritos, e comando de guarnições e grupos.

Por tudo isto, não há como negar sua importância no contexto da Organização, o que torna ainda mais veemente, se considerarmos que o Sargento permanece muito mais tempo à frente das diversas atividades que exerce, do que os próprios Oficiais, que têm uma rotatividade funcional acentuada, fazendo com que eles (os Sargentos) tenham, pelo menos, mais vivência nas mencionadas atividades.

Assim, a formação do Sargento na Polícia Militar, obedece a um currículo que visa habilitá-lo a desempenhar as diversas funções que lhe são atribuídas, e que reafirmamos tratar-se de suma importância, já que elas ligam o Comando à tropa.

CAPÍTULO II

REVISÃO DE LITERATURA

2.1 O Perfil Profissiográfico utilizado na PMGO

O Perfil Profissiográfico adotado na Corporação foi obtido com base na literatura existente, ou seja, partindo de uma pesquisa bibliográfica.

Nesse sentido, a sua definição levou em conta o conjunto das características físicas, psicológicas e intelectuais, necessárias para um melhor desempenho das diversas funções da Instituição.

Todavia, apesar do referido estudo não estar respaldado numa pesquisa de campo, procurou-se levantar os atributos que apresentaram-se como mais relevantes à função policial militar, chegando-se às seguintes conclusões:

"Tabela do Perfil Profissiográfico - Características do Sargento

Características Gerais	SGT
Apresentação	03
Ação Concentrada	02
Atenção Difusa	02
Autocontrole	03
Autocrítica	02

Coerência de Pensamento	02
Cortesia/Colaboração e Simpatia	03
Disciplina	03
Discrição	02
Equilíbrio Emocional	03
Fluência Verbal	02
Habilidade Numérica	03
Honestidade	03
Iniciativa	02
Inteligência Geral	02
Justiça/Ponderação/Sensatez	02
Lealdade	03
Liderança	02
Memória Auditiva	02
Memória Visual	02
Organização	02
Persuasão	02
Planejamento	02
Sociabilidade	02

Legenda:

Grau	Conceito
01 _____	Pequena necessidade
02 _____	Moderada necessidade
03 _____	Elevada necessidade" (03)

2.2 O Processo de Elaboração e Revisão Curricular

Certamente que não é objetivo deste trabalho, efetuar uma abordagem específica do processo de elaboração e revisão curricular, esgotando o referido assunto em

03 - A Tabela do Perfil Profissiográfico da PMGO, foi aprovada e publicada no Boletim Geral nº110 de 15/06/93 da Polícia Militar de Goiás, conforme Anexo I.

profundidade. Portanto, iremos tratar desta temática, tão-somente como um suporte ou fundamentação teórica, para que possamos acompanhar e compreender, em toda a sua extensão, as propostas objeto deste estudo monográfico.

Dentro desta visão, não nos preocupamos em avaliar os processos e normas que regem a elaboração e revisão curricular na Corporação goiana, muito menos em compará-la com outros processos existentes, principalmente aqueles adotados nos estabelecimentos de ensino particular.

Desta maneira, aqui procuramos, de forma sintética, fazer um esboço do processo em si, sem nenhum questionamento do conteúdo ou forma das normas adotadas pela Polícia Militar de Goiás, as quais foram baixadas pelo comando da Corporação, com base nas Normas para Elaboração e Revisão de Currículos para as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, expedida pelo Ministério do Exército, através da Inspeção-Geral das Polícias Militares - IGPM.

A elaboração de um currículo, segundo as normas reguladoras deste processo, desenvolve-se em fases interdependentes que permitem estabelecer objetivos, definir matérias e assuntos, selecionar os processos de ensino e meios auxiliares que atendam à orientação metodológica prescrita e especificar os procedimentos de verificação da aprendizagem.

Já a revisão curricular pressupõe várias operações que antecedem ao próprio ato da modificação do currículo. Esse trabalho gradativo é fundamental para que se concretize qualquer alteração do mencionado currículo, pois essa metodologia revisional engloba não só operações preliminares, como também o próprio ato em questão e desenvolve-se nas seguintes etapas:

- a) coleta de dados;
- b) organização e interpretação dos dados;
- c) modificação curricular.

Convém salientar que com relação às operações preliminares, deve-se atentar de forma prioritária, para o levantamento do perfil profissiográfico, considerado pelas normas reguladoras deste processo, como o instrumento básico para elaboração e revisão de currículos.

A coleta de dados é feita mediante a obtenção de informações sobre a execução

do currículo, bem como dos resultados apresentados para atender a dois critérios de revisão: o da avaliação e o da validação.

Depois de completada essa fase, ou seja, após completarmos a coleta de dados, é necessário organizá-los e interpretá-los* Mas, os dados coletados devem ser organizados por curso e turmas, dentro de cada ano letivo.

A organização dos dados provenientes de questionários é feita em duas etapas: apuração e cálculo de índices.

Em seguida, dá-se início à interpretação dos dados, que é um trabalho de análise dos dados coletados, no qual procura-se diagnosticar os aspectos deficientes do currículo em vigor.

Ao final, chega-se à fase da modificação curricular, sendo que a decisão de fazer alterações no currículo deve ser tomada a partir da interpretação racional destes dados, os quais podem referir-se ao todo ou à partes dos elementos integrantes do documento em tela, conforme nos indicar a análise global dos dados.

2.3 Conceito de Currículo

Dentro do processo educacional, o conceito de currículo muito tem variado através do tempo, uma vez que tem procurado acompanhar as transformações sociais, técnicas e as reformulações dos objetivos do ensino.

Embora o conceito em questão tenha evoluído, mesmo assim a sua origem etimológica é bastante significativa. Do latim, “Curriculum” significa “corrida, caminhada, jornada”, com o sentido amplo de continuidade e seqüência. É justamente dentro desta idéia de caminhada em busca da concepção dos objetivos do processo ensino-aprendizagem, que ressalta-se a importância do papel do educador no contexto educacional. Nesse sentido, a professora Dalila Sperb, faz a seguinte citação:

“O professor de nossos dias não pode ser apenas o obreiro que executa o programa de ensino que uma autoridade lhe coloca nas mãos. O professor moderno deve ser um líder de consciência, sensível e de alto grau de responsabilidade pela obra que se propôs

realizar. Deve, antes de mais nada, saber o que está fazendo. Problemas de currículos, por isso, são também seus problemas e não somente de autoridades educacionais”(04).

Diante destas colocações, depreende-se que o currículo é um dos aspectos da área de ensino onde a responsabilidade do educador se faz sentir.

Por outro lado, o Departamento de Ensino e Pesquisa do Exército, efetuou a seguinte conceituação:

“Currículo pode ser compreendido como todas as experiências organizadas e supervisionadas pela escola, tendo em vista o desenvolvimento integral do educando enquanto indivíduo e membro da sociedade”(05).

O entendimento de currículo como mera lista de matérias a estudar, de simples relação de assuntos e programas a serem ministrados e passivamente recebido pelo aluno, evoluiu para algo bem mais amplo e abrangente, interessando até a ambiência em que se desenvolve o processo educacional.

Modernamente, currículo é interpretado de outra forma, pois conforme as afirmações de Jerone Bruner, o mesmo é visto como sendo:

“Todas as atividades, experiências, matérias, métodos de ensino e outros meios empregados pelo professor ou considerados por ele, no sentido de alcançar os fins da educação”. (06)

Conforme se verifica, o sentido atual de currículo, além de finalístico, tem um compromisso com o instrumental. Procura integrar todos os meios disponíveis para atingir seu fim maior: a Educação.

04 - SPERB, Dalila G. *Problemas Gerais de Currículo*. IN COSTA, Antônio Fernando G. da. *Anuário do Conselho de Ensino*. Rio de Janeiro: AMAN, 1988, pag. 78.

05 - Ministério do Exército - *Metodologia para Elaboração e Revisão de Currículos*. Departamento de Ensino e Pesquisa. Brasília, 1987, pag. 3.

06 - BRUNER, Jerone W. *Princípios Básicos de Currículo e Ensino*. IN COSTA, Antônio Fernando G. da. *Anuário do Conselho de Ensino*. Rio de Janeiro: AMAN, 1988, pag. 79.

CAPÍTULO III

PERFIL PROFISSIOGRÁFICO: SUA APLICAÇÃO NO PROCESSO EDUCACIONAL

3.1 Generalidades

Todo desempenho de uma atividade profissional presuppõe conhecimento da função, ocupação ou ofício com o qual se vincula ou lida.

Este estudo das ocupações e das condições sob as quais se realiza, encontra-se alicerçada no campo da Análise Ocupacional.

Didaticamente, Fingermann, fez um estudo sobre Análise Ocupacional, que procura situar seu campo de atuação, vinculando-a a Ergologia, Profissiologia e Profissiografia, respectivamente, conforme conceituações abaixo:

“Ergologia - ciência que trata do trabalho em geral e tem como objetivo, o conhecimento da profissão.

Profissiologia - subdivisão da Ergologia e tem como finalidade estudar as profissões, tanto subjetivamente (estudo da personalidade profissional em relação às suas aptidões), quanto objetivamente (estudo das formas e classes das profissões e aptidões específicas requeridas para o trabalho).

Profissiografia - subdivisão da Profissiologia que estuda descritivamente a estrutura da profissão, baseando-se na análise do trabalho (Profissiografia Seletiva), assim como faz o estudo

das aptidões do homem em relação ao trabalho (Profissiografia Orientativa)”(07).

Como resultado de todo este estudo, a partir da avaliação crítica das operações, tarefas e relações interpessoais exigidas para o exercício de um atividade ou ocupação, obtem-se a configuração de um perfil profissiográfico.

Neste estudo, nos deteremos a abordar a aplicação do perfil profissiográfico como instrumento de aprimoramento do processo educacional, particularmente, no tocante ao sistema de elaboração e revisão curricular, tema central do trabalho. Entretanto, para se ter uma visão completa do perfil profissiográfico neste setor, ampliaremos sua área de atuação, uma vez que pode ser utilizado, com previsão de sucessos na seleção do corpo docente e discente, além de outras áreas.

3.2 Perfil Profissiográfico como Instrumento Básico para Elaboração e Revisão Curricular

Os diversos cursos ministrados na Polícia Militar de Goiás, têm por finalidade propiciar a formação, o aperfeiçoamento, a especialização ou o aprofundamento dos estudos ao pessoal que integra os seus quadros, fornecendo-lhe subsídios para que venha desempenhar suas funções da melhor forma possível.

Neste contexto, torna-se essencial que o currículo em estudo, caracterize-se pela potencialidade de capacitar os futuros sargentos para o adequado desempenho funcional. Assim, o planejamento curricular respectivo não pode prescindir do conhecimento atualizado da natureza e das condições de atuação profissional referentes ao cargo e funções para as quais o curso habilita.

A caracterização do cargo e funções é obtida com a elaboração do perfil profissiográfico, que é o resultado da análise ocupacional daquela atividade.

Mas o que vem a ser Análise Ocupacional?

Segundo Ralf Davis, “Análise Ocupacional é a definição e o estudo de uma ocupação e das condições sob as quais ela se realiza, com

o objetivo de determinar seus requisitos do ponto de vista da organização”(08).

Já a National Personnel Assciation, conceitua Análise Ocupacional afirmando:

“É um processo que resulta do estabelecimento dos elementos componentes de um trabalho, determinando as características necessárias ao empregado para seu exercício adequado”(09).

Na realização da análise ocupacional de um determinado cargo ou função, pode-se empregar diversos processos, sendo que os mais utilizados são: a observação direta, a entrevista, os formulários do tipo questionário e a escala de valoração de atributos, a serem preenchidos pelos profissionais.

Juntado-se os dados coletados na pesquisa com outras características do cargo, conseguimos obter o perfil profissiográfico objeto deste estudo. Esse é o modelo de perfil profissiográfico a ser adotado na PMGO, em razão de seguirmos a legislação pertinente (Normas para Elaboração e Revisão de Currículos - NERC/PMCB - IGPM), basicamente, é semelhante ao adotado no Exército brasileiro.

3.3 Seleção do Corpo Docente e Discente

➤ Possivelmente foi Platão, em sua República, quem primeiro proporcionou exemplos explícitos das chamadas “diferenças individuais”. Ao tratar do estado ideal, atribui a indivíduos tarefas especiais, de modo a possibilitar um melhor ajustamento.

Posteriormente, no livro II da República, ele afirma que “...nenhuma pessoa nasce idêntica a outra, mas cada uma difere da outra em dotes naturais, sendo uma mais indicada para uma ocupação, outra para outra”. Apesar do tempo decorrido desta constatação, assim como o enfoque técnico-científico moderno, as estratégias educacionais em inúmeras instituições de ensino ainda mantêm métodos e programas como se os educandos não fossem seres individuais, com características, capacidades e habilidades próprias.

08 - DAVIS, Ralf. A Análise Ocupacional. IN COSTA, Antônio fernandes G. da . *Anuário do Conselho de Ensino Rio de Janeiro: AMAN, 1988, pag. 75.*

09 - AZEVEDO, Meira Dias da Cruz. Análise Ocupacional - Um Instrumento para Elaboração de Currículo. IN *idem, pag. 74.*

A sociedade discrimina as pessoas, rotulando-as como “inteligentes, talentosas, limitadas, com pendores diversos etc.”. Evidentemente essas colocações são intuitivas, pois resultam de observações práticas do cotidiano, mais refletem uma realidade pertinente. Todavia, também verifica-se uma distinção quantitativa, uma vez que as diferenças entre as pessoas são medidas em termo de grau, numa suposição um tanto absurda, já que é impossível medir indivíduos ao longo de uma escala contínua, pois não há como considerar as peculiaridades de cada um de per si.

A avaliação das diferenças individuais, por qualquer critério (qualitativo ou quantitativo) é uma questão de difícil abordagem. Contudo, a aplicação de técnicas e métodos validados do ponto de vista científico, são as opções mais coerentes para solucionar, ou pelo menos, minimizar os problemas decorrentes do desajuste do homem em seu ambiente de trabalho. Desta forma, a seleção do corpo docente e discente das unidades de ensino podem-se respaldar na Profissiologia, que conforme conceituação anterior, é uma subdivisão da Ergologia, que estuda as profissões com duas abordagens: subjetivamente, quando associa a personalidade profissional com as aptidões; e objetivamente, ao estabelecer as formas e classes das profissões e aptidões específicas requeridas para o trabalho.

Como resultado destas observações, verifica-se que a forma mais eficaz de assegurar melhores níveis de excelência profissional ou de rendimento do processo de ensino é através da seleção, oportunidade em que se avaliam as características, capacidades e habilidades requeridas para o desempenho profissional, apoiado na Psicometria e fundamentado no Perfil Profissiográfico.

CAPÍTULO IV

O CURRÍCULO DO CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - CFS

4.1 O Currículo do CFS

A realidade brasileira não é idêntica em todos os rincões do país, pois peculiaridades regionais acabam por desenhar algumas diferenças localizadas, motivadas pela dimensão continental do território pátrio.

Entretando, essas diferenças regionais não são bastante para desfazer as unidades de doutrina das Polícias Militares brasileiras, que, aliás, recebem uma coordenação legal única, levada a efeito pelo Ministério do Exército, através da IGPM.

Dentro desse propósito, efetuou-se um estudo comparativo do atual currículo do Curso de Formação de Sargentos da milícia goiana, com cinco outros currículos do referido curso de outras coirmãs. As Corporações pesquisadas foram: Polícia Militar de São Paulo, Polícia Militar de Minas Gerais, Polícia Militar do Paraná, Brigada Militar do Rio Grande de Sul e Polícia Militar de Pernambuco, que constitui-se numa amostra bastante significativa.

Este estudo comparativo foi buscado para que o mesmo servisse como mais um parâmetro, dentro desse processo de escolha, desenvolvido no trabalho.

Na pesquisa realizada na Polícia Militar de São Paulo, encontrou-se uma preocupação semelhante, com relação à sistematização da formação técnico-profissional do futuro Sargento de Polícia Militar. Referida Corporação vem desenvolvendo desde

1991, seminários onde se discutem essa problemática. O primeiro seminário foi sobre “Recrutamento, Seleção, Alistamento e Educação do Policial Militar”. Em junho de 1993, foi desenvolvido o “I Seminário sobre a Formação do Sargento PM”.

No mencionado fórum de debates, foram relacionados por todos os participantes as atividades que o sargento PM desempenha na PMSP, seguida de uma seleção de prioridades e descrição das funções listadas, conforme Anexo II.

Infelizmente, não se pode fazer ainda qualquer inferência científica a respeito das conclusões do mencionado seminário, pois as modificações sugeridas não foram colocadas em vigor, razão pela qual este estudo carece de validação.

Porém, a preocupação de se revisar os currículos dos diversos cursos da carreira policial militar é unânime em todas as coirmãs pesquisadas, pois o entendimento de seus respectivos comandos é que a solução dos graves problemas que envolvem as Corporações milicianas, passa obrigatoriamente pelo melhor investimento no homem, na sua formação e aprimoramento técnico-profissional.

Nesse particular, sempre encontramos como meta ou princípios de ação de comando, a preocupação com o ensino e instrução, através do desenvolvimento de uma formação de alto nível e de uma reciclagem permanente, sustentada nos princípios legais e na aprovação social.

4.2 Quadro Comparativo de Currículos

Polícias Militares Pesquisadas :

- a) Polícia Militar de Goiás
 - b) Polícia Militar de São Paulo
 - c) Polícia Militar de Minas Gerais
 - d) Polícia Militar do Paraná
 - e) Brigada Militar do Rio Grande do Sul
 - f) Polícia Militar do Pernambuco
-

DISCIPLINA	Carga Horária					
	GO	SP	MG	PR	RS	PE
01. Comunicação e Expressão	60	28	60	60	100	44
02. Higiene e Socorros de Urgência	30	40	30	50	40	28
03. Higiene e Segurança do Trabalho	--	--	--	--	--	34
04. Assuntos Cíveis	30	--	30	--	60	28
05. Relações Públicas	40	--	--	35	--	--
06. Relações Comunitárias	--	50	--	--	--	--
07. Legislação e Regulamento	60	--	90	60	160	88
08. Legislação de Polícia Preventiva	--	28	--	--	--	--
09. Comunicações	20	--	30	20	40	100
10. Metodologia de Ensino	40	30	45	29	40	46
11. Chefia e Liderança	20	--	30	15	--	--
12. Técnica de Supervisão	--	--	--	--	--	44
13. Psicologia	30	36	--	--	30	24
14. Sociologia	--	--	--	--	40	--
15. Administração PM	40	90	60	75	100	54
16. Ordem Unida	40	--	45	40	60	122
17. Educação Física Militar	80	95	90	52	100	132
18. Armamento e Equipamento	20	*A	45	30	30	36
19. Tiro Policial	40	40	70	30	30	44
20. Informações de Segurança Pública	20	*A	30	40	40	32
21. Noções de Direito/Direito Aplicado	80	118	105	50	*C	56
22. Estatuto da Criança e do Adolescente	30	*B	16	*B	*B	16
23. Técnica Pol Mil/Tec Pol Preventiva	130	195	165	205	350	186
24. Tática de Polícia Preventiva	--	40	--	--	--	--
25. Distúrbios Cíveis	30	--	--	--	--	--
26. Defesa Pessoal	80	60	45	--	60	56
27. Processos e Procedimentos PM	--	30	--	--	--	--
28. Planos e Ordens	--	--	--	21	--	22
29. Estágio Operacional ou Prático	60	360	80	*C	*C	80
30. Criminologia	--	--	30	--	30	--
31. Criminalística	20	--	30	--	--	--
32. Estatística	--	--	45	--	--	--
33. Informática	--	--	--	--	--	44
34. História PMMG/PMPE	--	--	15	--	--	40
35. OSPB/Educação Moral e Cívica	--	--	15	20	--	32
36. Etiqueta Social	--	--	15	--	--	--
37. Defesa Civil/ Defesa Social	--	--	15	20	--	36
38. Técnica de Redação de Documentos	20	--	45	--	--	--
39. Conhecimento Básico e Proteção a Incêndio	--	--	30	--	--	--
40. Operação de Defesa Interna e Territorial	--	--	30	97	100	30
41. Maneabilidade de Polícia Preventiva	--	20	--	--	--	--
42. Orientação Educacional	--	--	30	--	--	--
43. À Disposição do Comando / DE	80	--	50	31	--	150
TOTAL GERAL	1100	1260	1416	980	1410	1604

- Legenda : *A - Faz parte da matéria Técnica da Polícia Preventiva
 * B - Incluído na disciplina Noções de Direito
 * C - Incluído na disciplina Técnica Policial Militar

4.3 Análise do Quadro Comparativo de Currículos

É evidente que os currículos ora analisados, não retratam os programas de ensino desenvolvidos nas Corporações em tela, na plenitude da extensão do processo de formação ali desenvolvidos, pois a forma e as condições como isto se processa, também é muito importante e contribui, efetivamente, para o resultado final obtido.

O referido quadro permite algumas inferências, que julgamos oportunas para que se possa comparar com os resultados obtidos na pesquisa de campo, cujo desenvolvimento e análise serão objeto de apreciação nos capítulos seguintes.

A análise que se fará a seguir, foi procedida partindo da comparação do currículo da PMGO, com os currículos das coirmãs levantadas, não constituindo-se preocupação desse estudo, a comparação entre os documentos curriculares das referidas coirmãs.

Assim, os aspectos mais importantes observados são os seguintes:

a) as disciplinas Técnica Policial Militar e Estágio Operacional ou Prático, que trazem em seu conteúdo programático a essência da atividade policial militar, estão com uma carga horária pouco expressiva na PMGO, principalmente, se comparado aos da PMSP e BMRS, respectivamente;

b) a disciplina Técnica Policial Militar, na maioria dos currículos pesquisados, recebe um fracionamento em módulos, constituindo-se na prática, várias disciplinas dentro desta cadeira, inclusive com instrutores diversos, especializados em cada atividade estudada. Este fracionamento também deve-se à extensão da carga horária da disciplina, e na prática, mostra-se mais produtivo o aprendizado, o que não ocorre de forma abrangente no currículo da PMGO;

c) o rol de matérias da área de ensino fundamental (complementação curricular) dos currículos das PMMG e PMPE, são em número maior, o que demonstra uma preocupação de transmitir aos alunos do curso, um conhecimento mais amplo e

diversificado, tais como: Criminologia, Criminalística, Estatística, História da Corporação, Informática etc;

d) existe uma diferença gritante na carga horária da disciplina Assuntos Cíveis entre os currículos da PMGO e BMRS, o que reflete a preocupação dessa coirmã em valorizar o tratamento que o policial militar deve dispensar ao público, que é a razão do existir das Corporações Policiais Militares;

e) nas disciplinas: Legislação/Regulamento e Comunicações, também há uma grande diferença de carga horária entre os currículos da PMGO, BMRS e PMPE, respectivamente;

f) o currículo da PMGO, PMMG e PMPE aborda o Estatuto da Criança, Adolescente e Cidadão com maior abrangência, demonstrando a preocupação que essas Corporações têm para com o relacionamento PM X Crianças/Adolescente. As outras coirmãs não abordam este assunto numa matéria específica, o fazendo nas disciplinas: Noções de Direito ou Direito Aplicado;

g) no currículo da BMRS foi criada a disciplina Prática Policial, integrando a área de Técnica Policial Militar, constituindo-se num verdadeiro laboratório de ações práticas, antecedendo o estágio operacional e preparando o aluno para tirar melhor proveito do mesmo;

h) os currículos da PMSP e PMPE, são divididos em partes, sendo que o primeiro divide-se em parte básica e específica, e o último, procurou dividir o curso de forma didática, em três períodos distintos. Tal divisão permite um estágio diferenciado, proporcionando a cada grupo, a experiência que necessita para exercer a sua atividade profissional;

i) a carga horária do currículo da PMGO é uma das menores do quadro comparativo ora analisado, superando apenas o currículo da PMPR que apresenta o CFS realizado no menor espaço de tempo;

j) Finalmente, salienta-se que os sargentos das PMSP, PMMG e

BMRS, via de regra estão complementando seus conhecimentos curriculares com cursos e/ou estágios de especialização, como: Curso de Condutor e Operador de Viatura, Curso de Monitor de Motomecanização, Curso de Monitor de Armamento etc., linha que também tem sido adotada pela PMGO, com os cursos de: Técnica de Ensino para Sargentos, Monitor de Educação Física e Polícia Judiciária Militar para Sargentos.

CAPÍTULO V

DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

5.1 Considerações Gerais

No presente capítulo procurou-se abordar os aspectos observados na condução da pesquisa de campo levada a efeito neste trabalho monográfico, pois as outras pesquisas das quais nos recorreremos (bibliográfica e a desenvolvida nas coirmãs), já foram observadas anteriormente.

Esta pesquisa foi desenvolvida utilizando-se as normas vigentes na PMGO, que regulam os trabalhos de descrição de Perfil Profissiográfico e Revisão Curricular. Isto ocorreu, porque não é objetivo deste estudo questionar a forma ou o método adotado pela PMGO, mas tão-somente, efetuar o levantamento do Perfil Profissiográfico do Sargento da Corporação, utilizando-se as Normas Regulamentares que a Instituição dispõe, as quais inclusive já sofreram processo de validação. A partir do traçado obtido, efetuar uma revisão curricular no respectivo Curso de Formação.

Nesse sentido, foi utilizado na pesquisa em epígrafe, o método hipotético dedutivo, com tratamento estatístico, do tipo "ex-post-facto" documental e de campo.

5.2 População Alvo e Amostra

A população alvo constituiu-se em dois públicos: interno e externo.

Internamente, pesquisou-se os oficiais, principalmente, oficiais intermediários e subalternos, que geralmente são os comandante diretos dos sargentos, o próprio ciclo dos Subtenentes e Sargentos e o corpo docente do CFS.

O público externo foi a população goiana, representada por entidades classistas, seguimentos políticos, órgãos de defesa dos Direitos Humanos, além de Associações de Moradores e outros.

A amostra pesquisada é constituída do seguinte universo de pessoas:

- a) 110 (cento e dez) oficiais da PMGO;
- b) 228 (duzentos e vinte e oito) subtenentes e sargentos da Corporação em tela;
- c) 240 (duzentos e quarenta) cidadãos goianos, residentes na capital e interior do Estado de Goiás;
- d) 15 (quinze) professores e/ou instrutores, que fazem parte do corpo docente do CFS da milícia goiana.

O total geral desta amostra é de 593 (quinhentos e noventa e três) pessoas. O Apêndice VII, fornece com maiores detalhes, as informações com relação ao controle e distribuição da pesquisa de campo, demonstrando sua abrangência e representatividade, inclusive o universo total e percentual de abstenção da mesma.

5.3 Instrumentos da Pesquisa

Como já foi mencionado anteriormente, os instrumentos utilizados nesta pesquisa de campo, compreendendo os questionários, escalas de atributos definidos operacionalmente e roteiro de entrevistas, foram retirados das “Normas para Elaboração e Revisão de Currículos”, preconizadas pela IGPM e adotadas na PMGO, através da Nota de Ensino nº 004/89 da Diretoria de Ensino da Corporação.

Em síntese, os instrumentos da pesquisa foram distribuídos através de 05 (cinco) questionários, os dois primeiros acompanhados de escalas de valores, visando coletar as seguintes informações:

- a) Apêndice I - Questionário endereçado aos sargentos das diversas OPM da Corporação, para estudo do cargo e/ou função do sargento QPPM (Quadro de Praças

Corporação, para estudo do cargo e/ou função do sargento QPPM (Quadro de Praças Policiais Militares - Curso Regular), acompanhado de uma escalas de atributos do sargento, para a obtenção do Perfil Profissiográfico. Neste questionário, procurou-se levantar, além dos dados gerais dos pesquisados, os dados ambientais, psicosociais, funcionais e profissionais do mesmo, para que se tenha um visão global do cargo e/ou função que ele desempenha;

b) Apêndice II - Questionário dirigido à sociedade goiana, visando o estudo do emprego e/ou função do sargento PM, também acompanhado de escala de atributos do sargento, devidamente definidos operacionalmente, para encontrar-se o Perfil Profissiográfico ideal do mesmo. O referido instrumento, objetivou levantar junto à sociedade civil, a sua expectativa com relação à função em tela, através de informações específicas que evidenciam o seu pensamento, idéia e aspirações;

c) Apêndice III - Questionário enviado aos sargentos ex-alunos do CFS, que teve como objeto obter deste profissional, um retorno ou reavaliação do sistema de formação, através do estudo comparativo entre as informações recebidas durante o curso e os conhecimentos, efetivamente utilizados no desempenho das atribuições que lhe são afetas;

d) Apêndice IV - Questionário apresentado aos oficiais comandantes e/ou chefes imediatos dos sargentos em questão, visando também obter a validação e avaliação do mencionado processo de formação, bem como colher subsídios dos aspectos a serem reforçados ou reformulados, a partir do desempenho dos mesmos na atividade profissional;

e) Apêndice V - Questionário destinado ao Corpo docente do CFS, com objetivos idênticos aos dois questionários anteriores, mas vinculados à experiência e especialidade de cada professor ou instrutor de disciplina do curso em pauta, no tocante à sua participação e de sua matéria no contexto global do processo de formação ora avaliado, incluindo as condições em que a mesma está sendo ministrada.

Ao finalizar, ressalta-se que apenas o questionário constante do Apêndice II, dirigido à comunidade goiana como um todo, não faz parte do conjunto de normas vigentes na Corporação, todavia foi acrescentado, justamente para permitir o envolvimento desses segmentos sociais no estudo, a fim de que esta mesma sociedade tenha um maior conhecimento sobre a complexidade da função policial militar, e possa, através dessa

amostra, manifestar sua opinião a respeito.

5.4 Procedimentos para Coleta de Dados

Foram enviados à todas unidades operacionais da Polícia Militar de Goiás, além das unidades-escola, os questionários correspondentes à pesquisa de campo.

Deste modo, atingimos o Estado como um todo, já que todas unidades da área da capital e interior estão incluídas neste universo.

Em todos os questionários foram anexados uma carta explicativa, onde o autor deste estudo expõe de forma objetiva, o tema deste trabalho, seus objetivos e as informações complementares para o preenchimento correto do mesmo.

Com exceção do último questionário, destinado somente ao corpo docente do CFS (Apêndice V) os demais foram enviados às OPM acima mencionadas, obedecendo à seguinte distribuição, a saber:

- a) Questionário constante do Apêndice I:
 - 05 (cinco) formulários por OPM;
- b) Questionário constante do Apêndice II:
 - 10 (dez) formulários por OPM;
- c) Questionário constante do Apêndice III:
 - 05 (cinco) formulários por OPM;
- d) Questionário constante do Apêndice IV:
 - 05 (cinco) formulários por OPM.

Todos os questionários foram respondidos sob a coordenação dos Comandantes de OPM, os quais atenderam à solicitação desse autor, efetuada através de correspondência, conforme Apêndice VI. A relação completa das 27 (vinte e sete) unidades que participaram desta pesquisa, também encontra-se discriminada e anexada as este trabalho, conforme Apêndice VII.

A pesquisa realizada junto ao corpo docente do CFS, foi coordenada pela divisão de ensino do CFAP.

5.5 Determinação do Ponto de Corte para Construção do Perfil Profissiográfico do Sargento PM

O ponto de corte na construção do Perfil Profissiográfico é o tratamento estatístico aplicado à escala de atributos, onde se estabelece que somente fazem parte do traçado do perfil em tela, apenas os atributos que receberam, na pesquisa, avaliação acima da média.

Portanto, o ponto de corte será igual a média, ou seja, não serão considerados os atributos com valor menor do que o da própria média para traçar o perfil, em razão da avaliação recebida não ter sido significativa.

Todo este tratamento estatístico, acompanhado da respectiva construção do traçado do Perfil Profissiográfico, encontra-se discriminado no Apêndice VIII.

CAPÍTULO VI

ANÁLISE DE RESULTADOS

6.1 Análise e Interpretação do Traçado do Perfil Profissiográfico do Sargento PM

Referência: Apêndice VIII

Após efetuar-se o levantamento da escala de atributos, através do tratamento estatístico aplicável a este tipo de estudo, foi definido o ponto de corte do respectivo traçado, que é a média da escala de valoração dos atributos considerados na pesquisa em questão.

Assim, no traçado do Perfil Profissiográfico em epígrafe, permaneceram apenas 22 (vinte e dois) dos 45 (quarenta e cinco) atributos pesquisados, os quais são os mais significativos do ponto de vista estatístico, conforme evidenciou a pesquisa de campo.

O sentido maior deste traçado é exatamente orientar a seleção, sinalizando quais os principais atributos devem possuir os candidatos, bem como a revisão curricular, buscando-se estabelecer os objetivos gerais e particulares do curso, já que estes comportamentos devem ser moldados e reforçados durante a formação.

O resultado final do levantamento da escala de atributos revelou que os três caracteres psicológicos mais importantes do traçado desse Perfil Profissiográfico, são na ordem: “previsão, controle emocional e responsabilidade”. Esses atributos foram

definidos operacionalmente na pesquisa de campo, da seguinte forma:

- a) Previsão: “antecipar-se a dificuldade ou problemas e levantar alternativas viáveis para solucioná-los”;
- b) Controle Emocional: “dominar suas próprias reações, mantendo a eficiência para agir e decidir”;
- c) Responsabilidade: “aceitar, assumir e enfrentar as consequências de suas atitudes, decisões e ações”.

Desta forma, este resultado nos sinaliza que busca-se, sobretudo, um profissional que saiba se antecipar aos problemas, mas caso eles ocorram, esse mesmo profissional deve saber administrar essas crises, apresentando soluções viáveis, não permitindo que aquela situação se agrave em razão da inabilidade profissional ou de decisões baseadas na emoção. Portanto, o trabalho do “profissional em tela” deve ser responsável e eficiente, resultados que sempre se espera da ação daqueles que se apresentam como titular de uma determinada atividade ou função.

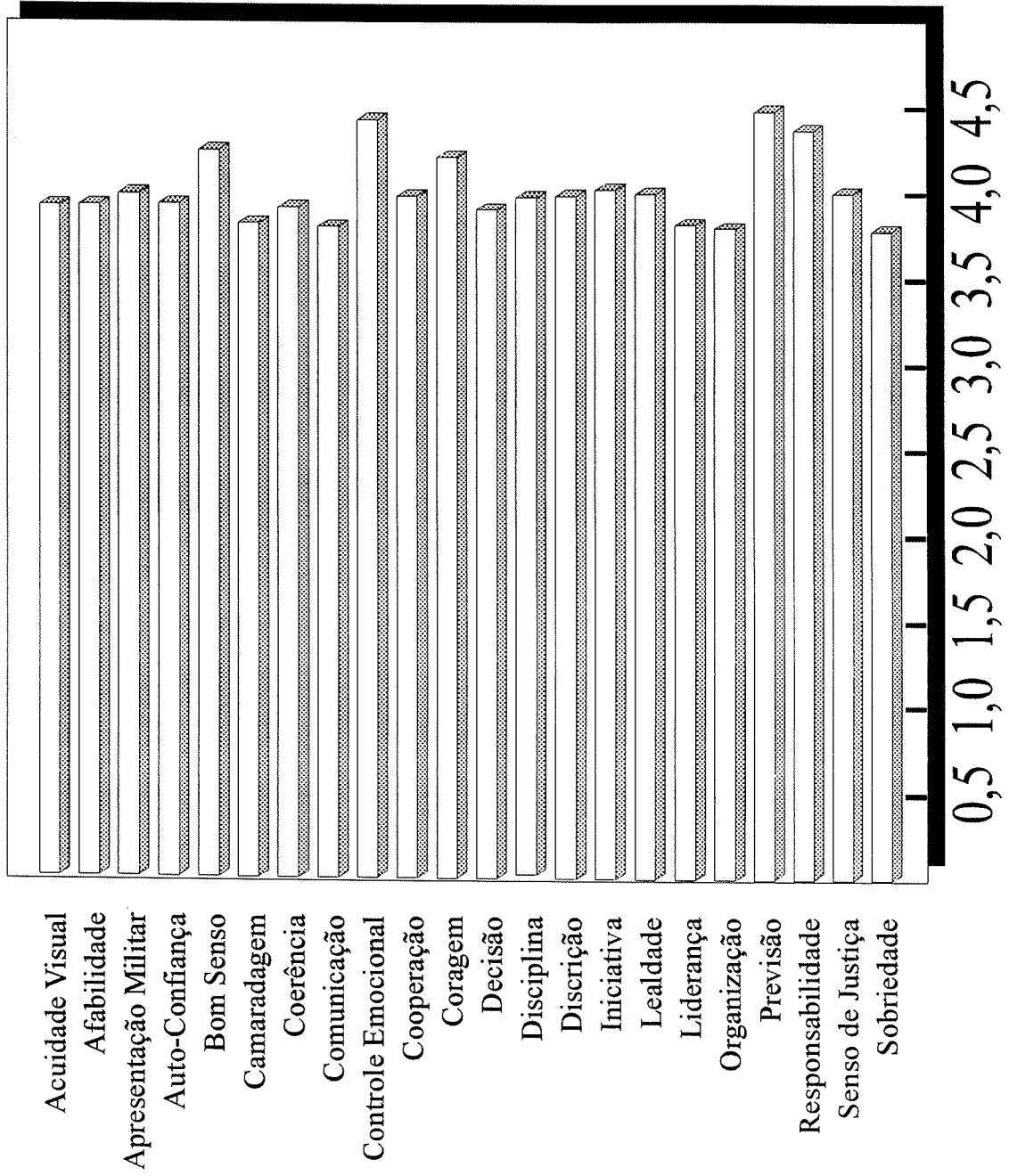
Através desse traçado de Perfil Profissiográfico, não objetivou-se buscar o sargento perfeito, já que isto seria muita pretensão e utopia. O que ele nos permite é estabelecer parâmetros objetivos de que o profissional possuidor desses atributos, certamente terá condições de desempenhar esse papel com melhores possibilidades de acerto, ou seja, espera-se dele uma atuação profissional qualitativa.

Visando demonstrar o traçado do Perfil Profissiográfico do Sargento PM, de uma outra forma alternativa (além da constante no Apêndice VIII), construiu-se o Gráfico nº 1, que também pode revelar o grau de significância de cada atributo do mencionado traçado.

6.2 Análise e Interpretação dos Questionários

6.2.1 - Respostas dos Subtenentes e Sargentos ao questionário para estudo do emprego e/ou função do Sargento QPPM

Gráfico nº1



Referência: Apêndice IX

a) Dados Gerais:

A origem da amostra (116 ST/SGT) é de 63,79% do interior e 36,21% da capital.

O tempo de serviço está assim distribuído:

- 13,79% tem até 05 (cinco) anos;
- 56,90% tem de 05 (cinco) a 10 (dez) anos;
- 22,41% tem de 11 (onze) a 20 (vinte) anos;
- 6,90% tem mais de 20 (vinte) anos.

A função atualmente é desempenhada 56,90% na área operacional e 43,10% no setor administrativo ou de apoio.

b) Dados Ambientais:

O ambiente típico de trabalho é 60,53% ao ar livre e 39,47% em Gabinete/Restrito. Os demais itens relacionados na pesquisa refletem apenas as circunstâncias em que o sargento se vincula, conforme estiver trabalhando, em uma das situações acima.

A posição típica do trabalho é 16,67% de pé, 39,39% sentado, 36,36% andando/circulando e 7,58% em outras situações.

O melhor horário de trabalho é o diurno com 57,38% das preferências, seguido do variado (regime de escalas) com 27,87% da preferência. Os horários noturno, contínuo e misto são preferidos por apenas 14,75% dos sargentos. O horário de trabalho “monótono/ repetitivo” obteve uma rejeição total, motivo pelo qual foi totalmente desaconselhado.

Portanto, o ambiente que mais agrada é ao ar livre, de pé e/ou andando/circulando, no turno diurno, conforme deduz-se no cruzamento das informações.

c) Dados Psicossociais:

As características sociais que possuem maior importância para o sargento são: tolerância, cooperação, discrição, simpatia e sobriedade, que juntos refletem 84,14% desses caracteres psicológicos.

Os problemas mais comuns na vida do sargento são basicamente: remuneração

incompatível, dificuldades de moradia e constantes transferências, os quais juntos representam 86% desta problemática, sendo que apenas o primeiro item (remuneração incompatível) ocupa 53% do total geral das dificuldades apresentadas, constituindo-se no principal óbice deste item.

d) Dados Funcionais:

As funções mais exercidas pelos sargentos são: operacionais, administrativas e mistas, que representam, 37,33%, 36% e 21,33%, respectivamente, totalizando 94,66% deste universo pesquisado.

Os sargentos classificam sua responsabilidade no contexto policial militar, como: “muito elevada” e “elevada”, o que corresponde a 89,47% desse total.

As principais tarefas que os mesmos devem estar em condições de realizar são: operacionais (50,36%), administrativas (34,75%) e no apoio do ensino (14,89%).

Dessas tarefas, as que o sargento mais realiza frequentemente, são operacionais, administrativas e de apoio ao ensino, praticamente nos mesmos percentuais acima citados. Periódica e eventualmente, a situação se repete, com a diminuição gradativa das atividades administrativas.

Com relação as tarefas que os sargentos nunca realizaram, a pesquisa ficou prejudicada, pois 53,45% das respostas afirmaram que exerceram todas as funções ou não opinaram sobre este quesito.

Da mesma forma, o resultado com relação à pesquisa sobre as funções exercidas pelos sargentos, que deveriam ser transferidas para um setor especializado ou para funcionários civis ficou “mascada”, pois 57,14% dos pesquisados afirmaram que não deve-se transferir nenhuma função ou deixaram de responder este quesito, restando uma amostra pouco significativa. Entretanto, ela sinaliza para uma transferência de atividades administrativas e de serviços gerais (obras, limpeza, provisionamento etc), com 33,33% do total da pesquisa dentre o universo de 44,68% (amostra que manifestou sua opinião a respeito).

e) Dados Profissionais:

Dentre os atributos físicos considerados imprescindíveis aos sargentos, os três

que mais se destacaram foram: coordenação motora, vigor físico e acuidade visual, com 71,14% das opiniões. O Gráfico nº2 visualiza melhor esta pesquisa, apresentando-a de forma mais objetiva e compreensível.

Perguntado se o sargento deve receber algum tipo de treinamento especial, além dos curriculares, para o exercício de suas funções normais, as respostas foram:

- Sim: 82 (70,69%)
- Não: 30 (25,86%)
- Não opinaram: 4 (3,45%)

Veja no Gráfico nº3, a visualização desse resultado.

Os principais motivos revelados pela amostra, para respaldar a pergunta acima, e que sinalizaram para a necessidade de aprimoramento do atual currículo, foram:

- necessidade de revisão curricular para o aumento da carga horária de várias disciplinas;
- melhor treinamento técnico (especialização), inclusive com introdução de conhecimentos na área de Informática;
- maior treinamento prático operacional, administrativo etc.

6.2.2 - Resposta dos Cidadãos Civis ao Questionário para Estudo do Emprego e/ou Função do Sargento QPPM

Referência: Apêndice X

a) Dados Gerais:

A origem da amostra (240 pessoas) é de 55% do interior e 45% da capital.

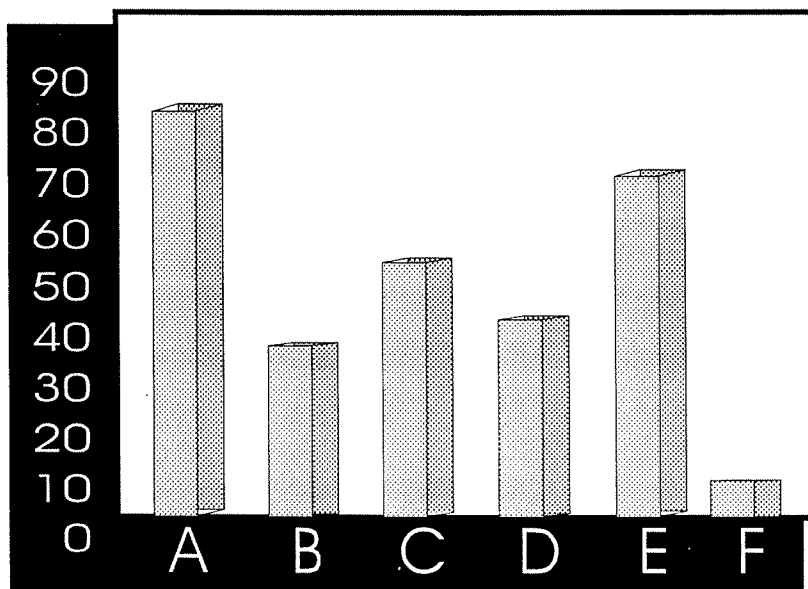
O Percentual do nível de escolaridade dos mesmos é:

- 1º Grau: 33,33%
- 2º Grau: 43,33%
- 3º Grau: 23,34%

Desse total, 66,67% é do sexo masculino e 33,33% feminino. A idade desta amostra apresenta o seguinte quadro:

ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BALNEÁRIO MARIPÓLIS

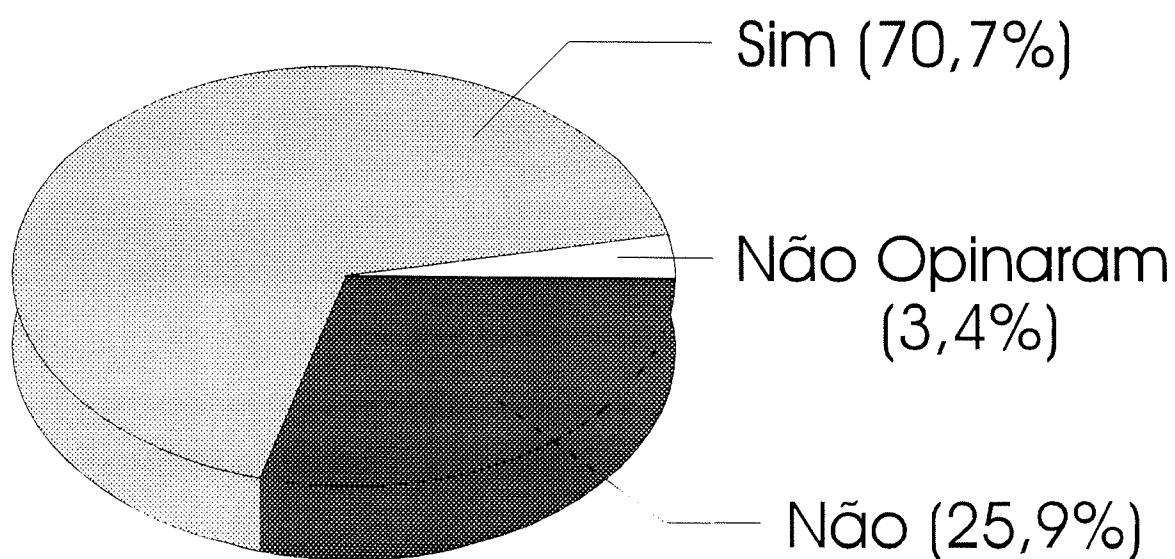
Gráfico nº2



Legenda:

- A - Coordenação Motora
- B - Resistência à fadiga
- C - Acuidade Visual
- D - Vigor Físico
- E - Outros Atributos

Gráfico nº3



- Até 18 anos: 8,33%
- De 19 a 29 anos: 41,67%
- De 30 a 39 anos: 31,67%
- Acima de 40 anos: 18,33%

b) Informações Específicas:

O processo de formação do PM é conhecido, pelo menos em parte, por 70% da amostra, que classifica a mesma da seguinte forma:

- Ótima/Boa: 56,67%
- Regular/Insuficiente: 43,33%

Todavia, a maioria absoluta, 82,08%, respondeu que essa formação necessita de mudanças, no mínimo em parte, conforme nos mostra o Gráfico nº4.

As principais necessidades de mudanças alistadas foram:

- Currículo mais longo, com ênfase na formação em Direitos Humanos e Relações Públicas;
- Maior conhecimento técnico-profissional;
- Formação mais policial e menos militar;
- Revisão Curricular com maior exigência intelectual na formação;
- Adequação do currículo à realidade atual, com maior exigência no que tange à responsabilidade profissional;
- Melhorar o processo seletivo, exigindo dos candidatos maior maturidade.

Com a finalidade de reforçar a autenticidade da resposta anterior, foi perguntado se o cidadão conhece a ordem hierárquica da Polícia Militar, sendo que também a maioria absoluta, 83,33%, respondeu afirmativamente ou em parte, de forma coerente com a mencionada resposta.

No outro questionamento realizado, indagou-se o público pesquisado, se já haviam sido atendido por algum PM, obtendo a resposta seguinte:

- Sim: 65%
- Não: 35%

Continuando, perguntou-se como foi esse atendimento, cuja resposta foi:

- Ótimo/Bom: 36,67%
-

Gráfico nº4

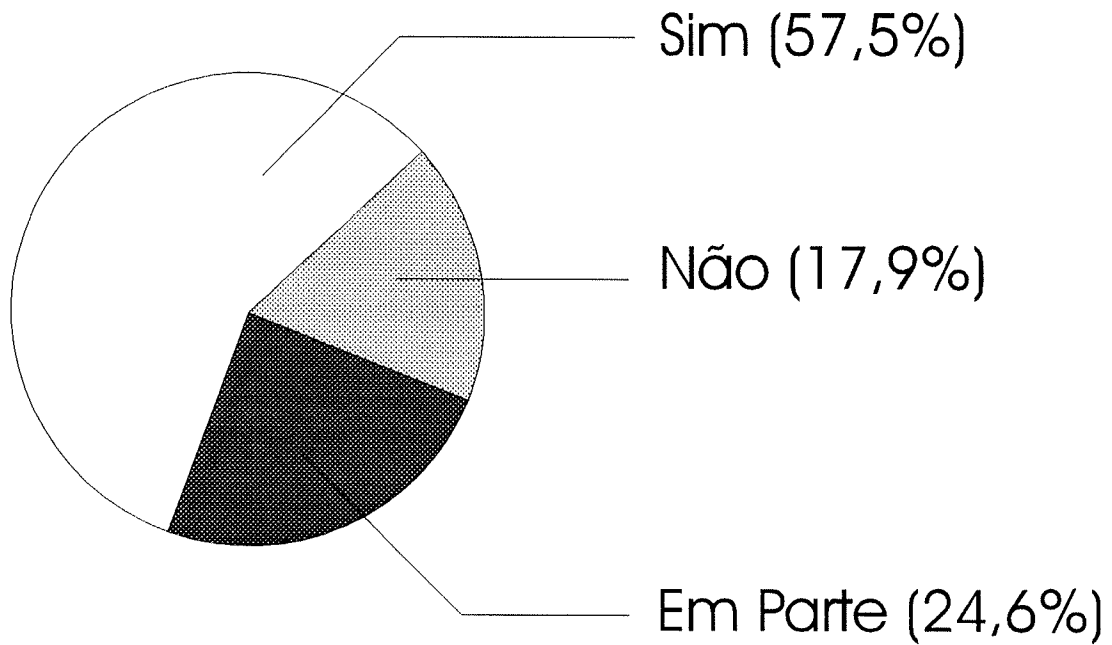
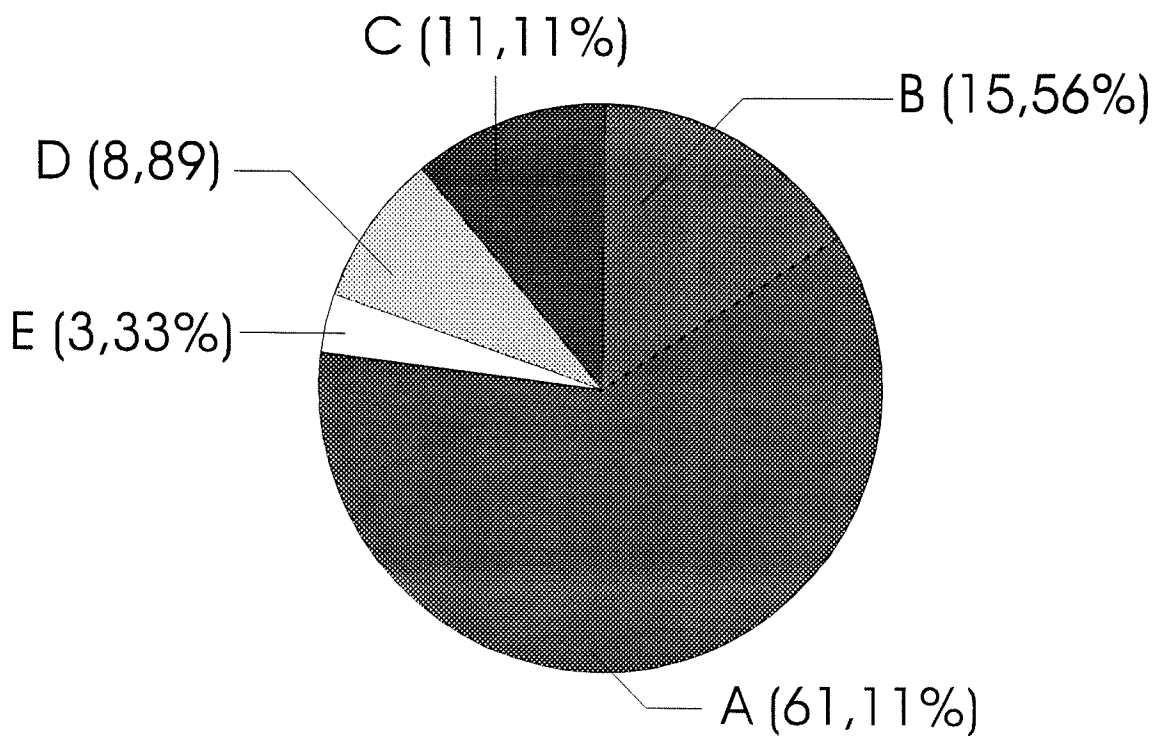


Gráfico nº5



Legenda:

- A - Com cordialidade / atenção / educação / respeito
- B - Por um profissional capaz / eficiente / preciso
- C - Com menos: agressividade / estupidez / violência
- D - Com agilidade / rapidez / imparcialidade
- E - Da forma prevista na legislação

- Regular/Insuficiente: 28,33%
- Prejudicado: 35%

Em seguida, foi perguntado como o cidadão deseja ser atendido, sendo que a maioria do público respondeu que deseja ser atendido “com cordialidade, atenção, educação e respeito”. A resposta desse questionamento encontra-se desmonstrada no Gráfico nº5.

Finalmente, os cidadãos pesquisados apresentaram as suas sugestões para melhoria dos serviços prestados pelos Sargentos, as quais resumem-se nas seguintes proposições:

- Maior formação humanística e jurídica;
- Oferecer melhores salários aos Policiais Militares;
- Aprimorar a seleção/aptidão e nível intelectual;
- Formação mais prática e profissional;
- Mais verbas para equipamentos e veículos para Corporação;
- Maior intercâmbio com a comunidade;
- Transmitir mais segurança ao povo e modernização dos serviços;
- Informatização dos serviços.

6.2.3 - Respostas dos Subtenentes e Sargentos ao Questionário para ex-alunos do CFS/PMGO, visando a Revisão Curricular

Referência: Apêndice XI

a) Perguntou-se à amostra (112 ST/SGT), quais foram as funções exercidas após o término do curso, obtendo-se as seguintes respostas:

- Administrativas: 19,64%
- Operacionais: 23,22%
- Mistas: 57,14%

b) Indagou-se a existência de alguma disciplina estudada no CFS, que não tenha havido aplicação prática, obtendo-se a resposta seguinte:

- Sim: 33,93%
- Não: 66,07%

As disciplinas Organização de Defesa Interna e Defesa Territorial - ODIDT, com 32% e Ordem Unida, com 12%, foram as que apresentaram maiores índices de rejeição já que as dez outras matérias citadas ficaram com o percentual entre 8 e 4%, bastante disperso e pouco representativo, em razão da pesquisa como um todo.

c) Questionado sobre as áreas de conhecimento muito necessárias, e que deveriam ser mais desenvolvidas no curso, 14 (quatorze) disciplinas foram citadas, mas 05 (cinco) delas: Direito Aplicado à PM, Administração PM - Prática, Estágio Operacional, Técnica Policial Militar e Tiro Policial, somaram 82,92% das opiniões. Veja melhor os resultados desta pesquisa, no Gráfico nº6.

d) Os aspectos que a formação técnico-profissional do sargento foi considerada mais deficiente, estão demonstrados no Gráfico nº7, todavia, a maioria aponta como principal dificuldade, “a excessiva carga teórica do curso”.

e) Tomando por base a experiência profissional da amostra, foi pesquisado se os objetivos estabelecidos para o CFS estão adequados, sendo que a maioria respondeu de forma positiva, à saber:

- Sim: 62,50%
- Não: 37,50%

A maioria dos discordantes apontam como principais falhas, os seguintes aspectos:

- Estágio Prático Operacional de pequena duração;
 - Pequena carga horária das disciplinas: TPM, Direito Aplicado à PM e Psicologia, necessitam de ampliação;
 - O ensino da disciplina Administração PM é deficitário e teórico;
 - O ensino em geral precisa ser mais especializado.
-

Gráfico nº6

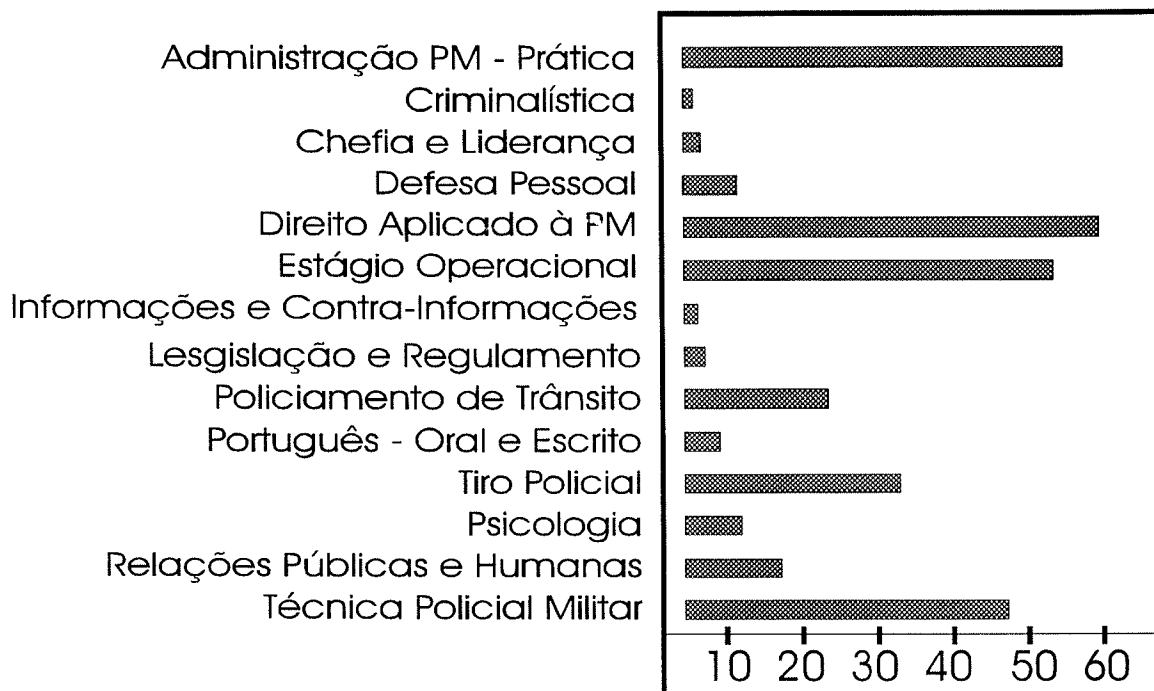
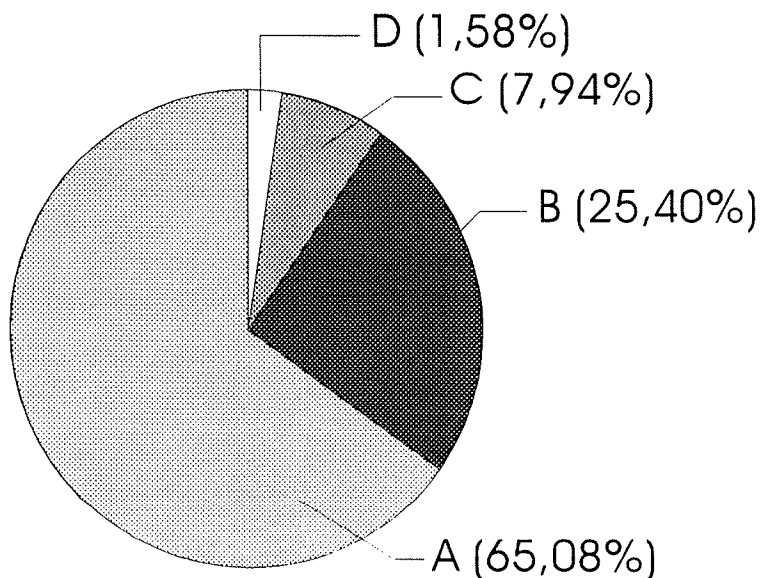


Gráfico nº7



Legenda:

- A - Com cordialidade / atenção / educação / respeito
- B - Por um profissional capaz / eficiente / preciso
- C - Com menos: agressividade / estupidez / violência
- D - Com agilidade / rapidez / imparcialidade
- E - Da forma prevista na Legislação

f) Em seguida, pesquisou-se a possibilidade do sargento encontrar dificuldades no início ou no decorrer da função, em razão de assuntos não abordados no CFS, obtendo um empate técnico.

Dentre as principais dificuldades sentidas no exercício da função em tela, mencionou-se o seguinte:

- distância entre teoria e prática;
- dificuldade para exercer funções administrativas, em razão do aprendizado restrito e teórico;
- conhecimento genérico e superficial da atividade.

g) Os aspectos positivos do curso, mencionados com predominância foram:

- aprimoramento, confiança e realização profissional;
- capacitação, boa vontade e interesse do corpo docente;
- amizade, espírito de corpo, respeito e ambiente de camaradagem reinante durante o curso;
- currículo abrangente com farto conhecimento teórico;
- e despertar para a conscientização, desinibição, disciplina e liderança forjados no curso.

h) Dentre os aspectos negativos do CFS, os mais aventados foram:

- ensino teórico com estágio profissional limitado;
- deficiência de material didático, falta de meios e recursos administrativos;
- escalas de serviço excessiva e tratamento inadequado por parte dos superiores hierárquicos;
- instalação de apoio e alimentação deficientes;
- superficialidade dos assuntos ministrados.

i) O ajustamento à função, em decorrência do curso, foi considerado “bom” pela maioria absoluta da amostra (74,21%).

j) A maioria também considerou bastante válido o estágio profissional no CFS,

afirmando que o mesmo contribuiu para uma melhor adaptação à realidade, proporcionando-lhes novos conhecimentos. Dentre os motivos contrários ou negativos do estágio profissional, foram citados:

- estágio profissional curto e sem acompanhamento adequado;
- estágio profissional restrito e escala de serviço apertada.

k) Principais sugestões apresentadas para melhoria do CFS:

- não desviar o aluno da formação e dar maior estímulo ao mesmo;
- carrear mais verba para formação, melhorando as suas condições, com maior autonomia funcional;
- estimular o ensino prático nas disciplinas como um todo;
- valorização do profissional e acompanhamento do mesmo;
- aumentar a exigência de escolaridade.

6.2.4 - Respostas dos Oficiais Comandantes e/ou Chefes imediatos de Sargentos oriundos do CFS/PMGO, visando à Revisão de Curricular

Referência: Apêndice XII

a) Dados Gerais (amostra: 110 oficiais)

Esta pesquisa foi baseada em observações realizadas na conduta profissional de todo o universo de sargentos da Corporação, todavia a maioria (52,73%), refere-se à graduados formados a partir de 1991 (últimos três anos).

A observação sobre o desempenho técnico-profissional do ex-aluno considerado, via de regra (61,82%), é fruto de um período superior a seis meses.

b) Os resultados desta pesquisa nos revelam inicialmente o seguinte:

- 80% dos Oficiais consultados deram aos ex-alunos o conceito de “bom” profissional;
 - o interesse pela função de 74,54% foi considerado “muito”;
 - o rendimento do setor onde atua, após chegar na OPM, de um modo geral
-

“melhorou”, afirmam 60% dos pesquisados;

- 63,64% afirmam que a chegada deles trouxe uma nova contribuição para o trabalho, dentre as quais destacaram: a capacidade profissional, interesse e dinamismo, criatividade e vontade de servir bem;

- a capacidade de relacionamento funcional demonstrada pelo ex-aluno é “muito boa” e “normal”, conforme afirmaram 89,09% dos entrevistados.

c) Formação Técnica-Profissional

A pesquisa revelou que 60% dos entrevistados acreditam que a formação técnica-profissional do sargento não apresenta nenhum aspecto que deixa a desejar. Entretanto, o restante (40%), acredita o contrário, e embora não seja a maioria, trata-se de um percentual significativo, que deve ser investigado.

Os aspectos citados como negativos, também já foram citados em outras partes da pesquisa, os quais estão demonstrados no Gráfico nº8.

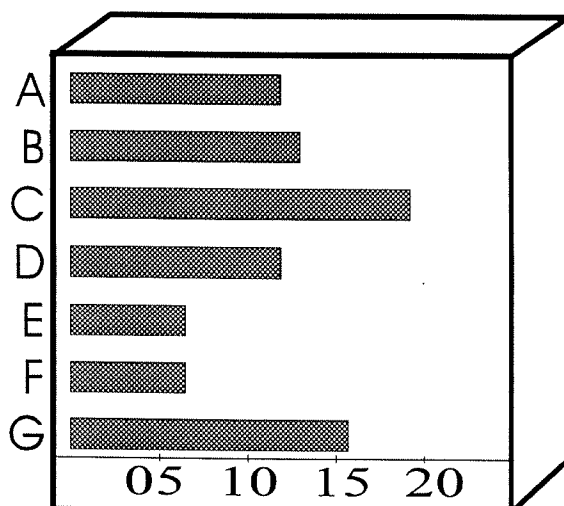
De outro lado, também foram salientados os aspectos altamente positivos da formação técnico profissional do sargento, referendado por 56,36% dos entrevistados, o que é bastante compatível com a pesquisa anterior, pois 43,63% da amostra mantém o mesmo posicionamento ali demonstrado, ou seja, continua sinalizando deficiência na formação. O Gráfico nº 9 procura ilustrar os aspectos altamente positivos desta formação.

d) Conduta Social

Sua conduta social, foi considerada boa por 89,09% dos oficiais pesquisados, os quais responderam, que com relação à correção nos compromissos e o procedimento em público, eles não apresentam aspecto que deixa a desejar. A minoria discordante (10,91%), alega como aspectos principais que os sargentos deixam a desejar, os seguintes pontos: dificuldade e modo de expressar-se em público; desinteresse em servir ou atender o público; uso de bebidas alcoólicas e frequentar locais incompatíveis; descumprimentos de compromissos financeiros e desentendimentos familiares.

Quanto ao trato com os subordinados, 78,18% da amostra respondeu que o observado não apresenta nenhum aspectos indesejável. Os discordantes (21,82%) motivam sua posição alegando alguns aspectos, tais como: promiscuidade e falta de

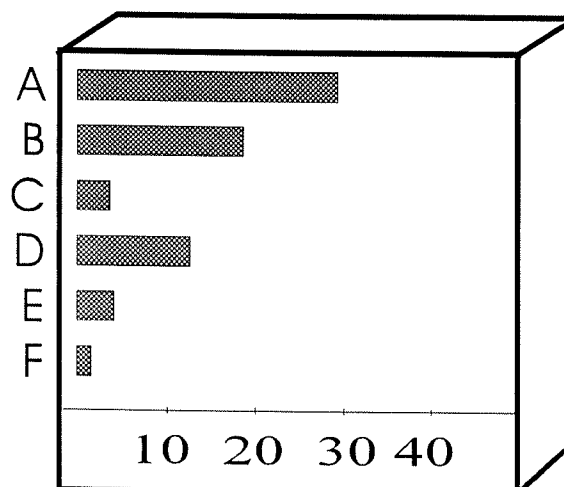
Gráfico nº8



Legenda:

- A - Necessidade de um estágio profissional mais longo (imaturidade);
- B - Falta de iniciativa / liderança / aptidão profissional;
- C - Falta de interesse / comando / motivação;
- D - Falta de conhecimento técnico e controle emocional;
- E - Falta de responsabilidade / formação disciplinar deficiente;
- F - Falta de conhecimento na área de administração e datilografia;
- G - Baixo nível intelectual / dificuldade de comunicação.

Gráfico nº9



Legenda:

- A - Interesse / dedicação / pontualidade no serviço;
- B - Rapidez / competência profissional;
- C - Bom relacionamento com superiores e subordinados;
- D - Responsabilidade / conduta profissional adequada;
- E - Convívio com companheiros de outras atividades;
- F - Capacidade de comandamento e controle de tropa.

imposição ao subordinado; medo/receio de advertí-lo; tratamento inadequado/arrogante com o subordinado; e conivência com seus erros.

e) Estágios Pós-Curso

Perguntado aos comandantes ou chefes dos sargentos se foi realizado algum estágio com o ex-aluno antes de colocá-lo nas frentes de serviço, a exemplo do que ocorre com os Aspirantes a Oficial, que aliás tem uma formação muito mais extensa, a maioria (62,27%) respondeu de forma negativa, justificando, basicamente, ora a experiência profissional anterior do graduado, ora a cultura e prática da OPM nesta situação, além da necessidade premente do serviço.

f) Principais Sugestões

Visando aprimorar a formação dos sargentos, foram apresentadas as sugestões abaixo, que coincidem com outras já mencionadas nesta pesquisa, destacando-se como principais, as seguintes:

- aumentar o estágio profissional com maior acompanhamento;
- revisar o currículo do curso, aumentando a carga horária das disciplinas: Tiro Policial, Direito Aplicado e Administração PM, além de introduzir datilografia como matéria curricular;
- estimular a Comunicação oral/escrita, Relações Públicas/Humanas, Chefia/liderança e Psicologia Social, bem como a melhoria dos meios materiais etc.

6.2.5 - Resposta do Corpo Docente do CFS/PMGO, ao Questionário de Pesquisa,

Visando a Revisão Curricular

Referência: Apêndice XIII

a) Dados Gerais (amostra: 15 docentes)

Inicialmente, procurou-se pesquisar a situação geral do curso, através da análise de cada disciplina, obtendo-se as seguintes respostas:

- 40% dos docentes é de opinião que os objetivos da disciplina que ministra “não”
-

enquadra-se nos propósitos do curso, ou enquadra-se apenas “em parte”;

- apenas 53,33% dos docentes acreditam que o conteúdo da disciplina foi estudado “completamente”, o restante (46,67%) respondeu que o estudo foi “parcialmente” ou “com deficiência”. Alega, principalmente, que o conteúdo de várias disciplinas está defasado; o plano de matérias não se coaduna com o tempo disponível para ministrá-la e não engloba todos assuntos relacionados com a mesma;

- os docentes apontam o mesmo percentual anterior (53,33%), na afirmava de que foi possível a consecução dos objetivos específicos dos assuntos, sendo que os demais apresentam como principais óbices para se conseguir atingir esses objetivos, a falta de recursos e meio material para possibilitar uma formação mais prática, e a carga horária insuficiente, para abordar todos assuntos previstos;

- a minoria, 46,67% é de opinião que os assuntos das disciplinas estão bem selecionados, enquanto o restante (53,33%) tem opinião contrária ou acredita apenas “em parte” nesta seleção de assuntos, apontando para a necessidade de revisão ou atualização curricular;

- da mesma forma, apenas 53,33% do corpo docente, acredita que a documentação utilizada para complementar a aprendizagem da disciplina foi suficiente;

- finalmente, 60% da amostra, afirma que as instruções metodológicas previstas para cada unidade didática puderam ser observadas, enquanto que o restante (40%) alega que o PLAMA está carente de instruções metodológicas e outras dificuldades.

b) Sistema de Avaliação

A pesquisa nos revelou que apenas 40% dos docentes acreditam que o sistema de avaliação adotado permitiu o acompanhamento continuado do aluno. O restante alegou algumas dificuldades, dentre as quais destacam-se: dificuldade de acompanhamento em função do número de alunos por turma, e poucas oportunidades de avaliação, inclusive algumas disciplinas com uma única verificação prevista.

A maioria absoluta do professorado (93,33%) observou que o interesse dos alunos pelas aulas aumentou durante o curso. Da mesma forma, eles são unânimes em classificar, que ao término da disciplina, o relacionamento professor/aluno na sala de aula é “muito bom” (73,33%) ou “bom” (26,67%).

Apesar das dificuldades apontadas inicialmente, 73,33% dos docentes consideraram positivo o sistema adotado para avaliar o rendimento dos alunos nas diversas disciplinas do curso.

c) Interação dos Alunos

O corpo docente classificou de “muito boa” (33,33%) e “boa” (66,67%) a interação dos alunos em sala de aula.

Também manifestaram-se estimulados pela coordenação (sim: 73,33% - em parte: 20%) para utilizar novos métodos e técnicas ou aproveitar os meios auxiliares de ensino disponíveis, apesar das dificuldades existentes e falta de estímulo ao instrutor.

d) Ambiente para o Docente

Finalizando a pesquisa, os docentes responderam à indagação sobre as condições de flexibilidade na instituição, que lhe permita o desenvolvimento mais adequado de sua disciplina, obtendo-se uma resposta afirmativa, conforme o Gráfico nº10.

e) Principais Sugestões dos Docentes para a Melhoria do Curso:

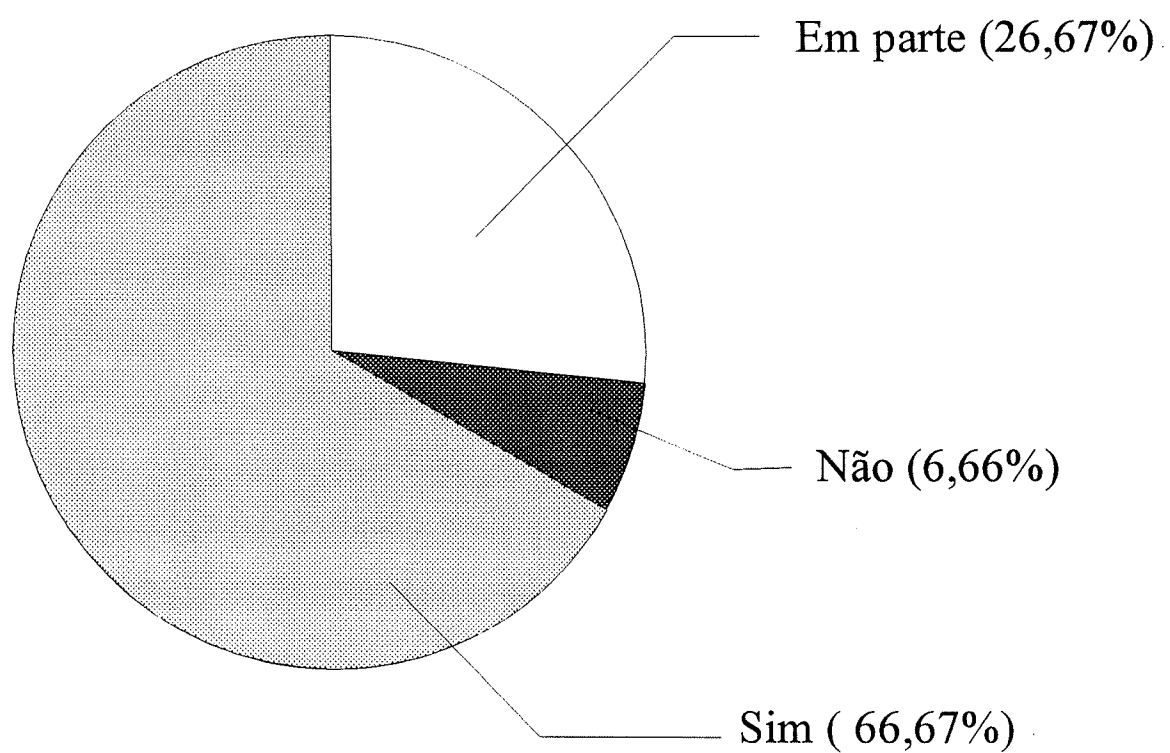
- Com relação a instrutores e monitores: formar quadro específico, com exigência de especialização na área, além de orientá-los a trabalhar com o objetivo educacional;

- Estrutura do Curso: montagem de laboratório de ensino em áreas técnicas, criando curso de motorista, datilografia e introdução à informática, como exigência curricular; torná-lo mais prático, ampliando estágios e visitas; desenvolver uma maior atividade de comunicação oral e escrita, e outras atividades que permitam melhores condições de relacionamento interpessoal;

- Acompanhamento do ensino: criação do sistema de “Conselho de Classe”, adotado no ensino fundamental (1º Grau), composto pela totalidade do Corpo Docente da escola, visando acompanhar e avaliar o aproveitamento de cada aluno no curso, inclusive sua participação; a partir dessas reuniões do conselho de classe, criar um sistema permanente de atualização curricular, compatibilizando carga horária e conteúdo programático;

- Estrutura de apoio: dotar a biblioteca da literatura profissional necessária, produzir fontes de consultas mais técnicas, objetivas e apresentáveis, bem como outros meios

Gráfico nº10



auxiliares ao ensino;

- No tocante ao aluno: emprego do corpo discente apenas para atividades curriculares, adotando-se um sistema de acompanhamento permanente do mesmo, bem como despertando sua atenção para criatividade e consciência profissional.

CONCLUSÃO

Este trabalho não pretende apresentar conclusões definitivas e acabadas, pois ao traçar o perfil profissiográfico adequado ao Sargento da Polícia Militar de Goiás, com o fim de atualizar o currículo do Curso de Formação de Sargentos dessa Corporação, procurou-se, antes de mais nada, atender às necessidades da sociedade destinatária desses serviços profissionais, na qual devemos reconhecer toda uma capacidade de mudança como um processo natural do ser humano. Objetivou-se apenas descrever e interpretar o traçado desse perfil, e a partir desses dados, levantar as necessidades de revisão e atualização curricular, procurando inclusive descobrir explicações para os problemas que envolvem este setor, atualmente.

O tema, pela sua especificidade, carece de literatura bibliográfica, motivo pelo qual a pesquisa nessa área foi restrita, restando-nos, basicamente, o caminho da pesquisa de campo, que foi bem explorado.

Como se torna muito difícil ou mesmo impossível, estabelecer um perfil profissiográfico rígido, capaz de descrever exatamente todos os atributos que geram um determinado comportamento, em todos os detalhes, procurou-se trabalhar neste campo, no plano da orientação programática ou modelar, sendo que a partir dos atributos mais significativos, direcionaram essas tendências de comportamento global, que vislumbram uma melhor adequação para o exercício desta atividade profissional.

Evidentemente que o público pesquisado canalizou sua escolha para um modelo de profissional “praticamente perfeito”, o que é compreensível em termos de ideal, mas que não é viável em se tratando de pessoa humana, que é falível e sempre está distante da

perfeição.

Assim, deve-se procurar o candidato que mais aproxima-se desse modelo, ou melhor, desse traçado.

Os três atributos mais significativos do traçado do perfil em tela, somados a outros dados revelados pela pesquisa, bem demonstram o tipo de graduado que a sociedade anseia. Trata-se do profissional capaz de antecipar-se à dificuldades e problemas previsíveis, que levanta alternativas viáveis e adequadas à sua solução, dominando suas reações e mantendo a eficiência para agir e decidir, ou seja, age com a razão, desprezando a emoção, característica essencial daqueles que se intitulam profissional da área de segurança pública. Este Sargento deve aceitar, assumir e enfrentar as conseqüências de suas atitudes, decisões e ações, que operacionalmente definimos como “responsabilidade”, atributo que contém a essência da maioria das características psicológicas desse perfil obtido.

Mas, não basta buscar na seleção do Sargento um perfil psicológico adequado ou aproximado ao modelo obtido. É preciso muito mais. É necessário que toda a formação desse profissional seja orientada por um currículo, cujos objetivos gerais e específicos, caminhem nessa direção.

Para operacionalizar e desenvolver os atributos em tela, é necessário que durante o processo de formação do sargento recorra-se, essencialmente, ao campo das ciências humanas e sociais, através de disciplinas como: Psicologia Social, Comunicação oral e escrita, Liderança de Grupos, Relações Públicas e Humanas, Dinâmica de Grupo, Sociologia etc, evidentemente que somada à formação específica.

A extensa pesquisa analisada no Capítulo anterior, nos revela uma longa série de conclusões isoladas, que procuramos sintetizá-las a seguir:

- a) necessidade de mudanças na formação do PM, segundo afirmações da comunidade (Apêndice X), listando como argumentos, a necessidade do Sargento receber um treinamento mais longo, que lhe proporcione maior conhecimento técnico-profissional;
 - b) essa mesma sociedade afirma (61,11%) que deseja ser atendida com cordialidade, atenção, educação e respeito;
 - c) os Sargentos assinalaram que os problemas pessoais mais comuns em sua carreira
-

profissional são: remuneração incompatível (maior significância com 53% do total geral das dificuldades apresentadas), dificuldades de moradia e constantes transferências;

d) os Sargentos também responderam (82,92% do total), que as áreas de conhecimento muito necessárias e que deveriam ser mais desenvolvidas são principalmente: Direito Aplicado à PM, Prática de Administração, Tiro Policial, Estágio Operacional e Técnica Policial Militar;

e) 90,48% dos Sargentos pesquisados apontaram que sua formação é mais deficiente por duas causas principais: por ser excessivamente teórica (65,08%) e por não estar adaptada à “realidade da função”(25,40%);

f) eles ainda apontaram como principais dificuldades, no início ou decorrer da função, três falhas da formação: distância entre teoria e prática; dificuldade para o exercício de funções administrativas, em razão do aprendizado restrito e teórico; e conhecimento genérico e superficial da profissão;

g) contribuição inquestionável do Estágio Operacional para uma melhor adaptação à realidade da função, além de explicitar deficiências de teoria;

h) as principais deficiências dos Sargentos, segundo os Oficiais são: necessidade de aumentar a carga horária do Estágio Profissional; falta de iniciativa, liderança e aptidão profissional; falta de interesse, comando e motivação; falta de conhecimento técnico e controle emocional; baixo nível intelectual e dificuldade de comunicação (oral e escrita);

i) o Corpo Docente do CFS apontou para as seguintes dificuldades: não enquadramento de alguns assuntos nos propósitos básicos do curso; defasagem no conteúdo das mesmas; o plano de matérias de várias disciplinas é incompatível com a carga horária disponível; os assuntos das disciplinas não estão bem selecionados e nem engloba todos os temas relacionados com a mesma.

Finalmente, no que refere-se à pesquisa curricular realizada em outras coirmãs, desenvolvida no Capítulo V, constataram várias distorções com relação à carga horária dispensada a diversas matérias, número de disciplinas do currículo, conteúdo global e duração do curso. Essas diferenças refletem o tratamento diferenciado que está sendo dispensado à formação do Sargento por parte das Corporações pesquisadas, em que pese a existência de vários pontos comuns.

Diante do estudo comparativo acima mencionado, efetuou-se as seguintes observações:

- a) necessidade de aumentar-se a carga horária das disciplinas Estágio Operacional e Técnica Policial Militar, além do fracionamento desta última em módulos, inclusive explorando bastante a Prática Policial, para um melhor aproveitamento do estágio;
- b) aperfeiçoamento do rol de matérias da área fundamental e humanística, com a criação de novas disciplinas, como Noções de Informática, Dinâmica de Grupo etc;
- c) aumento da carga horária da disciplina Assuntos Cíveis ou Relações Públicas e Humanas, além de outras relacionadas com o campo do direito e legislação específica;
- d) divisão do currículo do curso, delimitando-o em: parte comum e específica, sendo que este último módulo, seria destinado ao aprimoramento do Sargento na área onde o mesmo irá atuar;
- e) atualização e revisão geral do referido currículo, com o conseqüente aumento de sua carga horária.

Estas inferências empreendidas a respeito dos diversos aspectos constantes da ampla pesquisa desenvolvida neste trabalho monográfico, são compatíveis entre si e permite-nos concluir, sinteticamente, pela necessidade real de atualização e revisão do currículo do Curso de Formação de Sargentos, orientado pelo perfil profissiográfico que também foi delineado neste estudo.

Obviamente, outras providências também se impõem para solução global dessa problemática, pois este trabalho, em nenhum momento teve a pretensão de servir de remédio a todos os males que geraram a situação reinante na atualidade.

→ Dentre essas providências, sugerimos ao Comando da Corporação algumas opções para o aprimoramento da formação técnico-profissional do Sargento (conforme nos indica a pesquisa realizada neste estudo), partindo da definição do Quadro de Organização de Sargentos, a saber:

- a) criar um quadro de Sargentos com qualificações próprias, sendo que o currículo do CFS teria dois módulos distintos: um fundamental e outro específico; o primeiro seria abrangente a todos, mas o segundo (módulo específico), seria fracionado de acordo com a qualificação escolhida; seria a especialização da carreira do Sargento (por exemplo:
-

patrulheiros, choque, quadro administrativo ou de escrevente etc); ou

b) criação de apenas um quadro especial de burocratas (podendo optar-se por um quadro de funcionários civis ou um Quadro Complementar PM); ou

c) caso as opções anteriores não sejam viáveis, aumentar o currículo do curso (CFS), para que o mesmo continue abrangente, mas forneça ao futuro Sargento, informações sobre as diversas atividades onde possa vir a atuar. A proposta de currículo encaminhada tem como base esse posicionamento, em razão de basear-se no “status quo” atual.

Assim sendo, concluo que a formação de Sargentos, embasada num currículo voltado para as necessidades levantadas neste estudo, conforme proposta adiante, certamente nos possibilitará formar um policial militar melhor e mais preparado profissionalmente para enfrentar todas as situações de sua responsabilidade, com as respostas que a sociedade goiana e toda Corporação esperam de um profissional que ocupa a referida graduação.

PROPOSTA

I - TABELA DO PERFIL PROFISSIONAL :
CARACTERÍSTICAS DO SARGENTO DA PMGO

Nº DE ORDEM	ATRIBUTOS GERAIS	GRAU
01	Acuidade Visual.....	3,98
02	Afabilidade.....	3,98
03	Apresentação Militar.....	4,08
04	Auto-confiança.....	4,02
05	Bom Senso.....	4,32
06	Camaradagem.....	3,90
07	Coerência.....	3,99
08	Comunicação.....	3,89
09	Controle Emocional.....	4,51
10	Cooperação.....	4,06
11	Coragem.....	4,28
12	Decisão.....	3,96
13	Disciplina.....	4,02
14	Discrição.....	4,04
15	Iniciativa.....	4,10
16	Lealdade.....	4,07
17	Liderança.....	3,88
18	Organização.....	3,86
19	Previsão.....	4,54
20	Responsabilidade.....	4,44
21	Senso de Justiça.....	4,08
22	Sobriedade.....	3,86

LEGENDA : 3,00 - Necessário (em nível médio)
4,00 - Muito Necessário (importante)
5,00 - Extremamente Necessário (imprescindível)

OBSERVAÇÃO : Os atributos gerais encontram-se definidos operacionalmente nos Apêndices I e II .

II - CURRÍCULO DO CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS DA PMGO

- Duração : 40 (quarenta) semanas de 36 h/aulas semanais.

- Objetivos Gerais do Curso :

a) Habilitar o aluno a exercer as funções de Sargento da PMGO, de acordo com a Legislação vigente;

b) Proporcionar condições para um desempenho técnico profissional consciente e responsável, desenvolvendo também seus níveis de previsibilidade e controle emocional, além do respeito às leis, dedicação ao cumprimento do dever e a preservação da segurança pública nas comunidades;

c) Formação de atitudes cognitivas, assimiladas quando dota-se o aluno de conhecimentos gerais e técnico-profissionais, através de métodos e recursos específicos do processo ensino-aprendizagem, visando à aplicabilidade nas funções de Sargento PM;

d) Formação de atitudes valorativas, obtidas com o oferecimento ao aluno, de condições para apreciar e conscientizar-se da responsabilidade da profissão, em consonância com os valores éticos, profissionais, doutrinários e disciplinares da Corporação;

e) Formação de atitudes produtivas, angariadas quando se oferece ao aluno, oportunidades de manipular e reorganizar os meios indispensáveis à atuação profissional e respectiva ascensão na carreira policial militar;

f) Formação de atitudes participativas, que visam oferecer ao aluno condições de aceitar as realizações individuais, grupais e ação cooperativa, como indispensáveis à eficiência profissional, assumindo sua condição hierárquica na graduação de Sargento PM;

g) Formação de habilidades específicas, que oportunizam ao aluno condições de vivência na prática e exercício de sua atividade profissional.

- Grade Curricular do Curso de Formação de Sargentos :

ÁREA	MATÉRIAS	CARGA HORÁRIA
	- Língua Portuguesa (Redação).....	40
	- Comunicação Oral.....	40
	- Higiene e Socorro de Urgência.....	30
	- Legislação e Regulamentos.....	60
	- Metodologia de Ensino.....	40
	- Noções de Informática.....	30
<u>Fundamental</u>	- Ordem Unida.....	40
	- Educação Física.....	70
	- Defesa Pessoal.....	60
	- Noções de Criminalística.....	20
	- Noções de Direito Penal.....	60
	- Noções de Direito Processual.....	60
	- Direito da Criança e do Adolescente.....	20
	S O M A.....	570
	- Relações Públicas e Humanas.....	40
	- Psicologia Social.....	30
<u>Humanística</u>	- Sociologia.....	30
	- Chefia e Liderança de Grupos.....	20
	- Dinâmica de Grupo.....	20
	S O M A.....	140

- Armamento e equipamento.....	20
- Tiro Policial.....	50
- Administração PM.....	40
- Correspondência Oficial.....	20
- Prática de Administração.....	40
- Comunicações PM.....	20
- Informações de Segurança Pública.....	20
<u>Professional</u> - Policiamento Básico.....	40
- Policiamento de Trânsito.....	30
- Policiamento Especial e Diversos.....	30
- Policiamento de Choque.....	30
- Prática Policial.....	30
- Tática de Polícia Preventiva.....	30
- Estágio Operacional.....	100
<hr/> SOMA.....	<hr/> 500
<u>Complementação Curricular:</u>	
- Treinamento Desportivo.....	70
- À Disposição do Comando/DE.....	40
<hr/> SOMA.....	<hr/> 110
<hr/> CARGA HORÁRIA TOTAL	<hr/> 1320

III - ASPECTOS COMPLEMENTARES

Para colocar-se em prática, na Polícia Militar de Goiás, as sugestões constantes desta proposta, torná-se também necessário adotar as seguintes providências :

a) Designação de uma Comissão de Docentes do CFS, para rever os objetivos específicos de cada disciplina do curso, orientando esta atualização de conformidade com os princípios delineados no traçado do perfil profissiográfico em tela;

b) Designação de uma Comissão composta por profissionais da área de recrutamento e seleção, notadamente do setor de Psicologia, visando reavaliar os testes utilizados na seleção de Sargentos, como também orientar esse processo dentro dos princípios programáticos estabelecidos pelo perfil profissiográfico aqui desenvolvido.

Apêndices e Anexos

APÊNDICE I

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO
CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO E ESTUDOS SUPERIORES - CAES
CURSO SUPERIOR DE POLÍCIA

Prezado Companheiro,

Na condição de oficial aluno do Curso Superior de Polícia da PMSF, estou desenvolvendo uma monografia cujo tema é: "Perfil Profissiográfico do Sargento da Polícia Militar de Goiás e conseqüente revisão do currículo do Curso de Formação de Sargentos".

Em síntese, meu trabalho será o desenvolvimento de estudos para a realização de uma análise ocupacional do emprego e/ou função do sargento (QPFM) oriundo do curso regular, formado pelo CFAF-PMGO, com a finalidade de traçar o seu perfil profissiográfico, e a partir daí, sugerir uma revisão do currículo do CFS.

No momento, estamos desenvolvendo a fase de coleta de dados, na qual necessitamos obter, através de uma amostra significativa, informações imprescindíveis ao prosseguimento da presente pesquisa de campo. Nesse sentido solicito sua valiosa colaboração em preencher o questionário anexo de acordo com as orientações prescritas, com a necessária exatidão e no menor prazo possível, tendo em vista o tempo que dispomos para conclusão dos trabalhos.

Tenho consciência de que todos temos limitações quanto à disponibilidade de tempo, todavia o referido trabalho visa fornecer subsídios para que o comando da PMGO possa aperfeiçoar ainda mais a nossa formação.

Na certeza da sua atenção à presente solicitação, antecipo meus sinceros agradecimentos.

EURIPEDES BARSANULFO LIMA - TEN CEL PM
CSP/94 - PMSF

AGAS
DADOS

QUESTIONÁRIO PARA ESTUDO DO EMPREGO E/OU FUNÇÃO DO SARGENTO QPPM
(CURSO REGULAR)

Solicita-se responder aos quesitos abaixo, tendo em vista a sua experiência profissional e as funções exercidas até o momento.

1. Dados Gerais

OPM _____
 Posto/grad _____ Tempo/Serviço _____
 Função _____ Tempo/Função _____
 Subunidade/Seção _____

2. Dados Ambientais

a. Qual o ambiente típico de trabalho do sargento da PMGO?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ar livre | <input type="checkbox"/> Protegido/Fechado |
| <input type="checkbox"/> Gabinete/Restrito | <input type="checkbox"/> Odores ofensivos |
| <input type="checkbox"/> Calor intenso | <input type="checkbox"/> Frio intenso |
| <input type="checkbox"/> Ruído intenso | <input type="checkbox"/> Sol e chuva, intempéries |
| <input type="checkbox"/> Ventilação inadequada | <input type="checkbox"/> Iluminação inadequada |
| <input type="checkbox"/> Vibrações/Radiações | <input type="checkbox"/> Outros: _____ |

b. Qual a posição típica de trabalho do sargento?

- | | |
|----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> De pé | <input type="checkbox"/> Andando/Circulando |
| <input type="checkbox"/> Sentado | <input type="checkbox"/> Outras: _____ |

c. Qual seria o melhor horário de trabalho?

- | | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Diurno | <input type="checkbox"/> Contínuo | <input type="checkbox"/> Monótono/Repetitivo |
| <input type="checkbox"/> Noturno | <input type="checkbox"/> Misto | <input type="checkbox"/> Variado |

3. Dados Psicossociais

a. Das características sociais abaixo relacionadas, assinale as que possuem maior importância para o sargento?

- | | | |
|-------------------------------------|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sobriedade | <input type="checkbox"/> Afabilidade | <input type="checkbox"/> Discricção |
| <input type="checkbox"/> Tolerância | <input type="checkbox"/> Tato | <input type="checkbox"/> Simpatia |
| <input type="checkbox"/> Cooperação | <input type="checkbox"/> Outras: _____ | |

b. Quais os problemas pessoais mais comuns na vida do sargento?

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Constantes transferências |
| <input type="checkbox"/> Remuneração incompatível |
| <input type="checkbox"/> Dificuldade de adaptação do policial militar e da família |
| <input type="checkbox"/> Problemas de saúde |
| <input type="checkbox"/> Adaptação escolar |
| <input type="checkbox"/> Desempenho profissional do cônjuge |
| <input type="checkbox"/> Dificuldades de moradia |
| Outros: _____ |

b. Na sua opinião, o sargento deve receber algum tipo de treinamento específico, além dos já ministrados no CFAP, para o exercício de suas funções normais?

() Sim

() Não

Caso afirmativo, especifique: _____

NOTA

A seguir você encontrará uma série de atributos definidos operacionalmente. Considerando a função do sargento regular, avalie cada atributo marcando um "X" nas colunas numeradas (de 1 a 5), de acordo com a escala abaixo:

- | | |
|----------------------------|--------------------|
| 1. Não necessário | - Não importante |
| 2. Pouco necessário | - Pouco importante |
| 3. Necessário | - Em nível médio |
| 4. Muito necessário | - Importante |
| 5. Extremamente necessário | - Imprescindível |

ATENÇÃO:

- Considere apenas a função de sargento regular;
- Classifique os atributos considerando as definições apresentadas, evitando a interferência de conceitos pré-estabelecidos;
- Pondere os atributos de acordo com a real necessidade destes para a função;
- Note que para cada atributo deverá haver somente uma avaliação.

ESCALA DE ATRIBUTOS
(Tabela de Atributos Definidos Operacionalmente)

	1	2	3	4	5
ACUIDADE AUDITIVA - (capacidade de discriminar sons com facilidade).....					
ACUIDADE VISUAL - (capacidade de discriminar imagens com facilidade).....					
AFABILIDADE - (capacidade de estabelecer e manter relações com fineza no trato).....					
APRESENTAÇÃO MILITAR - (demonstrar atitudes e porte condizentes com os padrões militares)....					
AUTO-CONFIANÇA - (Avaliar suas idéias e ações de acordo c/suas potencialidades e limitações)..					
BOM SENSO - (capacidade de analisar os problemas ou situações, pesar os fatores e chegar a uma decisão mais coerente).....					
CAMARADAGEM - (conviver amistosamente facilitando as relações interpessoais e unidade do grupo).....					
CAPACIDADE DE ANÁLISE - (separar um todo em seus aspectos constitutivos, com objetivo de exame e interpretação).....					
CAPACIDADE DE SÍNTESE - (Estabelecer relações entre elementos isolados de ma situação, combinando-os num conceito geral).....					
CIVISMO - (capacidade de estabelecer uma relação de cidadania e respeito para com os símbolos e objetivos permanentes de sua nação).....					
COERÊNCIA - (agir de acordo com os valores e normas que transmite e exige).....					
COMUNICAÇÃO - (expressar idéias e/ou sentimentos através de gestos, linguagem escrita ou falada, de forma clara e precisa, para diferentes audiências).....					
CONTROLE EMOCIONAL - (dominar suas próprias reações, mantendo a eficiência para agir e decidir).....					
COOPERAÇÃO - (capacidade natural de estabelecer ajuda ao próximo e ao próprio grupo em ge-					

	1	2	3	4	5
ral).....					
CORAGEM - (controle físico e mental equilibrados, demonstrado diante de situações perigosas e que geram medo).....					
CRIATIVIDADE - (fazer novas combinações de idéias e/ou aperfeiçoar idéias já existentes resolvendo os problemas de maneira original)....					
DECISÃO - (optar, com convicção e segurança por alternativas adequadas e oportunas).....					
DESPREENDIMENTO - (capacidade de renúncia consciente do conforto ou dos privilégios em detrimento dos outros).....					
DINAMISMO - (agir ativamente frente ao meio, nas tarefas que executa).....					
DISCIPLINA - (aceitar e introjetar os princípios da hierarquia e da obediência com adesão consciente).....					
DISCIPLINA INTELECTUAL - (agir de acordo com decisões ou orientações de superiores, mesmo quando contrárias às suas próprias opiniões)...					
DISCRIÇÃO - (capacidade de ser discreto, ou seja, de guardar sigilo no tocante a assuntos profissionais e/ou pessoais).....					
ESPIRITO DE CORPO - (Sentimento de identificação com os valores e tradições da instituição militar gerando, na unidade e/ou grupo, interações positivas de apoio mútuo).....					
FLEXIBILIDADE - (alterar seu ponto de vista e modificar-se diante de idéias e/ou situações novas, à curto prazo).....					
INICIATIVA - (agir em situações de emergência visando uma solução imediata, independente de ordem ou de decisão superior).....					
IMPARCIALIDADE - (apreciar pessoas e situações sem deixar-se influenciar por sentimentos, emoções e/ou valores pré-estabelecidos).....					
LEALDADE - (coerência de idéias e ações frente a compromissos, valores e princípios comuns a pessoas, grupos e/ou instituições).....					

	1	2	3	4	5
LIDERANÇA - (modificar, orientar e influenciar as atitudes de pessoas e/ou grupos).....					
MODÉSTIA - (capacidade revelada pela ausência de arrogância e de orgulho injustificado).....					
OBJETIVIDADE - (selecionar, dentre várias possibilidades, o essencial e necessário para atingir uma determinada meta).....					
ORGANIZAÇÃO - (desenvolver suas atividades sistematizando as tarefas).....					
PACIENCIA - (capacidade de aguardar as soluções que não dependam de sua pessoa).....					
PERSUASÃO - (Convencer pessoas, através de argumentos, a adotar idéias e/ou atividades que sugere).....					
REVISÃO - (antecipar-se a dificuldades ou problemas e levantar alternativas viáveis para solucioná-los).....					
RESISTENCIA - (suportar à fadiga física, mental e/ou emocional, recuperando-se prontamente de situações que exijam esforço prolongado e/ou concentrado).....					
RESISTENCIA A FRUSTRAÇÃO - (suportar experiências desfavoráveis sem se deixar abater, mantendo o nível habitual de desempenho).....					
RESPONSABILIDADE - (aceitar, assumir e enfrentar as conseqüências de suas atitudes decisões e ações).....					
SENSO DE JUSTIÇA - (capacidade de uma pessoa caracterizada pela aplicação imparcial e equânime dos prêmios e das punições).....					
SIMPATIA - (capacidade revelada pela habilidade em conquistar a afeição daqueles que o cercam).....					
SOBRIEDADE - (capacidade de agir com temperança, comedimento, moderação).....					
SOCIABILIDADE - (agir com polidez e cortezia nas relações interpessoais).....					
TATO - (manifestado pela capacidade em tratar as pessoas de forma geral, sem ferir suscetibi-					

	1	2	3	4	5
bilidades).....	_____	_____	_____	_____	_____
TENACIDADE - (enfrentar, insistir e transpor	_____	_____	_____	_____	_____
obstáculos, sob condições adversas, com inten-	_____	_____	_____	_____	_____
ção determinada até a consecução do objetivo)..	_____	_____	_____	_____	_____
TOLERANCIA - (capacidade de aceitar e compre-	_____	_____	_____	_____	_____
ender os outros da forma que eles são).....	_____	_____	_____	_____	_____
VIGOR FISICO - (suportar variados e constantes	_____	_____	_____	_____	_____
esforços físicos sem alterar seu rendimento)...	_____	_____	_____	_____	_____

7. Caso você tenha ainda algum atributo a descrever, que você considere importante, e que não foi definido anteriormente, cite-o abaixo, utilizando o mesmo critério de valoração já adotado:

	1	2	3	4	5
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____

Obrigado pela colaboração.

APÊNDICE II

POLICIA MILITAR DO ESTADO DE SAO PAULO
CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO E ESTUDOS SUPERIORES - CAES
CURSO SUPERIOR DE POLICIA

Prezado cidadão,

Estou freqüentando o Curso Superior de Polícia na Polícia Militar de São Paulo, ocupando uma vaga que foi oferecida à Polícia Militar de Goiás.

Ali se discutem os principais temas ligados ao setor de segurança pública, sendo que cada oficial aluno deve desenvolver um trabalho monográfico sobre assunto relevante de sua Polícia Militar.

Em razão de minha experiência na área de formação do policial militar, meu trabalho abrangerá o desenvolvimento de estudos para realização de uma análise ocupacional do emprego e/ou função do Sargento de carreira, formada em nosso Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças, com a finalidade de traçar o seu perfil profissiográfico, e a partir desse estudo, sugerir uma revisão no currículo do mencionado curso.

No momento, estamos desenvolvendo a fase de coleta de dados, na qual necessitamos obter, através de uma amostra significativa, informações imprescindíveis ao prosseguimento da presente pesquisa de campo. Nesse sentido, solicito sua valiosa colaboração em preencher o questionário anexo, de acordo com as orientações prescritas, com a necessária exatidão e no menor prazo possível, tendo em vista o pouco tempo que dispomos para conclusão dos trabalhos.

Tenho consciência de que todos temos limitações quanto à disponibilidade de tempo, todavia o referido trabalho visa oferecer subsídios ao Comando da Polícia Militar de Goiás, para que este possa aperfeiçoar ainda mais a formação de seus graduados, e proporcionar à nossa comunidade, a segurança que todos almejamos.

Na certeza de sua atenção à presente solicitação, antecipo meus sinceros agradecimentos.

Atenciosamente,

EURIFEDES BARSANULFO LIMA - TEN CEL PM
CSP/94 - PMSP

QUESTIONÁRIO PARA ESTUDO DO EMPREGO E/OU FUNÇÃO DO SARGENTO QPPM
(CURSO REGULAR)

Solicita-se responder aos quesitos abaixo de forma responsável, de acordo com a sua consciência de cidadão, ansioso por ter uma prestação de serviços, na área da segurança pública, que lhe permita sentir-se tranquilo e seguro dentro de sua comunidade.

Leia atentamente todo o questionário antes de respondê-lo.

1. DADOS GERAIS

- a. Você reside: Na capital No interior
 No campo
- b. Você é alfabetizado: Sim Não
Caso positivo: 1º Grau 2º Grau 3º Grau
- c. Sexo: Masculino Feminino
- d. Idade: Até 18 anos De 19 a 29 anos
 De 30 a 39 anos Acima de 40 anos

2. INFORMAÇÕES ESPECÍFICAS

- a. Você conhece o processo de formação do policial militar?
 Sim Não Em parte
- b. Você classifica a formação do policial militar como:
 Insuficiente Regular Boa Ótima
- c. Você acredita que a formação do policial militar necessita de mudanças? Sim Não Em parte
Em caso positivo, quais? _____

- d. Você conhece a ordem hierárquica das diversas graduações e postos da Polícia Militar? Como exemplo: soldado, cabo, sargento, tenente, capitão, etc.
 Sim Não Em parte
- e. Você já foi atendido por algum policial militar?
 Sim Não
Em caso positivo, como foi esse atendimento? _____

ESCALA DE ATRIBUTOS
(Tabela de Atributos Definidos Operacionalmente)

	1	2	3	4	5
✓ ACUIDADE AUDITIVA - (capacidade de discriminar sons com facilidade).....	_____	_____	_____	_____	_____
✓ ACUIDADE VISUAL - (capacidade de discriminar imagens com facilidade).....	_____	_____	_____	_____	_____
✓ AFABILIDADE - (capacidade de estabelecer e manter relações com fineza no trato).....	_____	_____	_____	_____	_____
✓ APRESENTAÇÃO MILITAR - (demonstrar atitudes e porte condizentes com os padrões militares)....	_____	_____	_____	_____	_____
✓ AUTO-CONFIANÇA - (Avaliar suas idéias e ações de acordo c/suas potencialidades e limitações)..	_____	_____	_____	_____	_____
✓ BOM SENSO - (capacidade de analisar os problemas ou situações, pesar os fatores e chegar a uma decisão mais coerente).....	_____	_____	_____	_____	_____
✓ CAMARADAGEM - (conviver amistosamente facilitando as relações interpessoais e unidade do grupo).....	_____	_____	_____	_____	_____
✓ CAPACIDADE DE ANÁLISE - (separar um todo em seus aspectos constitutivos, com objetivo de exame e interpretação).....	_____	_____	_____	_____	_____
✓ CAPACIDADE DE SÍNTESE - (Estabelecer relações entre elementos isolados de ma situação, combinando-os num conceito geral).....	_____	_____	_____	_____	_____
✓ CIVISMO - (capacidade de estabelecer uma relação de cidadania e respeito para com os símbolos e objetivos permanentes de sua nação).....	_____	_____	_____	_____	_____
✓ COERÊNCIA - (agir de acordo com os valores e normas que transmite e exige).....	_____	_____	_____	_____	_____
✓ COMUNICAÇÃO - (expressar idéias e/ou sentimentos através de gestos, linguagem escrita ou falada, de forma clara e precisa, para diferentes audiências).....	_____	_____	_____	_____	_____
✓ CONTROLE EMOCIONAL - (dominar suas próprias reações, mantendo a eficiência para agir e decidir).....	_____	_____	_____	_____	_____
COOPERAÇÃO - (capacidade natural de estabelecer ajuda ao próximo e ao próprio grupo em ge-	_____	_____	_____	_____	_____

	1	2	3	4	5
ral).....					
✓ CORAGEM - (controle físico e mental equilibrados, demonstrado diante de situações perigosas e que geram medo).....					
✓ CRIATIVIDADE - (fazer novas combinações de idéias e/ou aperfeiçoar idéias já existentes resolvendo os problemas de maneira original)...					
✓ DECISÃO - (optar, com convicção e segurança por alternativas adequadas e oportunas).....					
✓ DESPREENDIMENTO - (capacidade de renúncia consciente do conforto ou dos privilégios em detrimento dos outros).....					
✓ DINAMISMO - (agir ativamente frente ao meio, nas tarefas que executa).....					
✓ DISCIPLINA - (aceitar e introjetar os princípios da hierarquia e da obediência com adesão consciente).....					
✓ DISCIPLINA INTELLECTUAL - (agir de acordo com decisões ou orientações de superiores, mesmo quando contrárias às suas próprias opiniões)...					
✓ DISCRIÇÃO - (capacidade de ser discreto, ou seja, de guardar sigilo no tocante a assuntos profissionais e/ou pessoais).....					
✓ ESPIRITO DE CORPO - (Sentimento de identificação com os valores e tradições da instituição militar gerando, na unidade e/ou grupo, intenções positivas de apoio mútuo).....					
✓ FLEXIBILIDADE - (alterar seu ponto de vista e modificar-se diante de idéias e/ou situações novas, à curto prazo).....					
✓ INICIATIVA - (agir em situações de emergência visando uma solução imediata, independente de ordem ou de decisão superior).....					
✓ IMPARCIALIDADE - (apreciar pessoas e situações sem deixar-se influenciar por sentimentos, emoções e/ou valores pré-estabelecidos).....					
✓ LEALDADE - (coerência de idéias e ações frente a compromissos, valores e princípios comuns a pessoas, grupos e/ou instituições).....					

	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

LIDERANÇA - (modificar, orientar e influenciar as atitudes de pessoas e/ou grupos).....					
MODÉSTIA - (capacidade revelada pela ausência de arrogância e de orgulho injustificado).....					
OBJETIVIDADE - (selecionar, dentre várias possibilidades, o essencial e necessário para atingir uma determinada meta).....					
ORGANIZAÇÃO - (desenvolver suas atividades sistematizando as tarefas).....					
FACIENCIA - (capacidade de aguardar as soluções que não dependam de sua pessoa).....					
PERSUASÃO - (Convencer pessoas, através de argumentos, a adotar idéias e/ou atividades que sugere).....					
REVISÃO - (antecipar-se a dificuldades ou problemas e levantar alternativas viáveis para solucioná-los).....					
RESISTENCIA - (suportar à fadiga física, mental e/ou emocional, recuperando-se prontamente de situações que exijam esforço prolongado e/ou concentrado).....					
RESISTENCIA A FRUSTRAÇÃO - (suportar experiências desfavoráveis sem se deixar abater, mantendo o nível habitual de desempenho).....					
RESPONSABILIDADE - (aceitar, assumir e enfrentar as conseqüências de suas atitudes decisões e ações).....					
SENSO DE JUSTIÇA - (capacidade de uma pessoa caracterizada pela aplicação imparcial e equânime dos prêmios e das punições).....					
SIMPATIA - (capacidade revelada pela habilidade em conquistar a afeição daqueles que o cercam).....					
SOBRIEDADE - (capacidade de agir com temperança, comedimento, moderação).....					
SOCIABILIDADE - (agir com polidez e cortezia nas relações interpessoais).....					
TATO - (manifestado pela capacidade em tratar as pessoas de forma geral, sem ferir susceti-					

	1	2	3	4	5
bilidades).....	___	___	___	___	___
TENACIDADE - (enfrentar, insistir e transpor obstáculos, sob condições adversas, com inten- ção determinada até a consecução do objetivo)..	___	___	___	___	___
TOLERANCIA - (capacidade de aceitar e compre- ender os outros da forma que eles são).....	___	___	___	___	___
VIGOR FISICO - (suportar variados e constantes esforços físicos sem alterar seu rendimento)...	___	___	___	___	___

7. Caso você tenha ainda algum atributo a descrever, que você consi-
dere importante, e que não foi definido anteriormente, cite-o a-
baixo, utilizando o mesmo critério de valoração já adotado:

	1	2	3	4	5
_____	___	___	___	___	___
_____	___	___	___	___	___
_____	___	___	___	___	___
_____	___	___	___	___	___
_____	___	___	___	___	___
_____	___	___	___	___	___

Obrigado pela colaboração.

APÊNDICE III

POLICIA MILITAR DO ESTADO DE SAO PAULO
CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO E ESTUDOS SUPERIORES - CAES
CURSO SUPERIOR DE POLICIA

Prezado Companheiro,

Na condição de oficial aluno do Curso Superior de Polícia da PMSP, estou desenvolvendo uma monografia cujo tema é: "Perfil Profissiográfico do Sargento da Polícia Militar de Goiás e conseqüente revisão do currículo do Curso de Formação de Sargentos".

Em síntese, meu trabalho será o desenvolvimento de estudos para a realização de uma análise ocupacional do emprego e/ou função do sargento (QPFM) oriundo do curso regular, formado pelo CFAF-PMGO, com a finalidade de traçar o seu perfil profissiográfico, e a partir daí, sugerir uma revisão do currículo do CFS.

No momento, estamos desenvolvendo a fase de coleta de dados, na qual necessitamos obter, através de uma amostra significativa, informações imprescindíveis ao prosseguimento da presente pesquisa de campo. Nesse sentido solicito sua valiosa colaboração em preencher o questionário anexo de acordo com as orientações prescritas, com a necessária exatidão e no menor prazo possível, tendo em vista o tempo que dispomos para conclusão dos trabalhos.

Tenho consciência de que todos temos limitações quanto à disponibilidade de tempo, todavia o referido trabalho visa fornecer subsídios para que o comando da PMGO possa aperfeiçoar ainda mais a nossa formação.

Na certeza da sua atenção à presente solicitação, antecipo meus sinceros agradecimentos.

EURIPEDES BARSANULFO LIMA - TEN DEL PM
CSF/94 - PMSP

5. Considerando os trabalhos desenvolvidos no desempenho das funções para as quais você foi formado, julga que os objetivos estabelecidos para o curso estão adequados?

() Sim () Não

Se desejar, relacione os aspectos operacionais da função não constantes dos objetivos do curso.

6. Encontrou dificuldades no início e/ou no decorrer do desempenho da função, relativas a assuntos não abordados durante o curso?

() Sim () Não

Caso positivo, qual(is)?

7. Cite três aspectos positivos e três negativos do CFS?

Aspectos positivos:

Aspectos negativos:

8. Seu ajustamento à função, em decorrência da formação do curso, é:

() Bom () Regular () Insuficiente

9. O Estágio Operacional contribuiu para uma melhor adaptação à realidade e lhe proporcionou novos conhecimentos?

() Sim () Não

Por quê?

10. Coerente com suas respostas anteriores, utilize o espaço abaixo para complementar as informações julgadas necessárias, que não foram abordadas pelo questionário. Se necessário, anexe outra folha para continuar suas observações.

APÊNDICE IV

POLICIA MILITAR DO ESTADO DE SAO PAULO
CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO E ESTUDOS SUPERIORES - CAES
CURSO SUPERIOR DE POLICIA

Prezado Companheiro,

Na condição de oficial aluno do Curso Superior de Polícia da PMSP, estou desenvolvendo uma monografia cujo tema é: "Perfil Profissiográfico do Sargento da Polícia Militar de Goiás e conseqüente revisão do currículo do Curso de Formação de Sargentos".

Em síntese, meu trabalho será o desenvolvimento de estudos para a realização de uma análise ocupacional do emprego e/ou função do sargento (QPPM) oriundo do curso regular, formado pelo CFAP-PMGO, com a finalidade de traçar o seu perfil profissiográfico, e a partir daí, sugerir uma revisão do currículo do CFS.

No momento, estamos desenvolvendo a fase de coleta de dados, na qual necessitamos obter, através de uma amostra significativa, informações imprescindíveis ao prosseguimento da presente pesquisa de campo. Nesse sentido solicito sua valiosa colaboração em preencher o questionário anexo de acordo com as orientações prescritas, com a necessária exatidão e no menor prazo possível, tendo em vista o tempo que dispomos para conclusão dos trabalhos.

Tenho consciência de que todos temos limitações quanto à disponibilidade de tempo, todavia o referido trabalho visa fornecer subsídios para que o comando da PMGO possa aperfeiçoar ainda mais a nossa formação.

Na certeza da sua atenção à presente solicitação, antecipo meus sinceros agradecimentos.

EURIPEDES BARSANULFO LIMA - TEN CEL PM
CSP/94 - PMSP

QUESTIONÁRIO AOS SENHORES COMANDANTES E/OU CHEFES IMEDIATOS
DE SARGENTOS FORMADOS NA PMGO (CURSO REGULAR)

CONSIDERAÇÕES GERAIS

- a. O objetivo deste questionário é o fornecimento de subsídios para a melhoria e atualização da formação do sargento na PMGO;
- b. Seus itens referem-se a observações feitas à respeito de ex-alunos que ocupam ou ocuparam cargos que requeiram o CFS;
- c. O ex-aluno a ser considerado é o:

Nome: _____ Grad: _____
Unidade: _____ Conclusão CFS: _____

QUESITOS

1. As informações sobre o desempenho técnico-profissional do ex-aluno são fruto de observação num período de:
() menos de 3 meses () de 3 a 6 meses () mais de 6 meses
2. Ele é um profissional:
() Bom () Regular () Deficiente
3. O interesse dele no desempenho da função é:
() Muito () Regular () Pouco
4. De um modo geral, após chegar na DPM, o rendimento do setor onde atua:
() Melhorou () Permaneceu igual () Diminuiu
5. A chegada dele trouxe alguma nova contribuição?
() Sim () Não
Em caso de positivo, qual(ais)?

6. Um dos objetivos da PM é desenvolver a capacidade de relacionamento funcional de seus alunos. Em vista disso, no que diz respeito ao desempenho demonstrado, essa condição pode ser considerada como:
() Muito boa () Normal () Deficiente

7. A formação técnica profissional do observado apresenta algum aspecto que deixa a desejar?

() Sim () Não

Em caso positivo, cite-o:

8. A formação técnico-profissional do observado apresenta algum aspecto altamente positivo?

() Sim () Não

Em caso positivo, cite-o:

9. A conduta social do observado, em particular a relacionada à correção nos compromissos e o procedimento em público, apresenta aspecto(s) que deixa(m) a desejar?

() Sim () Não

Em caso positivo, cite-o(s):

10. Quanto ao trato com os subordinados, o observado apresenta algum aspecto indesejável?

() Sim () Não

Em caso positivo, cite-o(s):

11. O senhor fez o ex-aluno realizar algum estágio, antes de soltá-lo nas frentes de serviço?

() Sim () Não

Em caso negativo, por quê?

12. O espaço abaixo destina-se a sugestões julgadas necessárias para que a PMGO aprimore a formação de seus sargentos.

APÊNDICE V

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO
CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO E ESTUDOS SUPERIORES - CAES
CURSO SUPERIOR DE POLÍCIA

Prezado Instrutor/Professor,

Na condição de oficial aluno do Curso Superior de Polícia da PMSP, estou desenvolvendo uma monografia cujo tema é: "Perfil Profissiográfico do Sargento da Polícia Militar de Goiás e consequente revisão do currículo do Curso de Formação de Sargentos".

Em síntese, meu trabalho será o desenvolvimento de estudos para a realização de uma análise ocupacional do emprego e/ou função do sargento (QPPM), oriundo do curso regular, formado pelo CFAP-PMGO, com a finalidade de traçar o seu perfil profissiográfico, e a partir daí, sugerir uma revisão do currículo do CFS.

No momento, estamos desenvolvendo a fase de coleta de dados, na qual necessitamos obter, através de uma amostra significativa, informações imprescindíveis ao prosseguimento da presente pesquisa de campo. Nesse sentido, solicito sua valiosa colaboração em preencher o questionário anexo, de acordo com as orientações prescritas, com a necessária exatidão e no menor prazo possível, tendo em vista o tempo que dispomos para conclusão dos trabalhos.

Tenho consciência de que todos temos limitações quanto à disponibilidade de tempo, todavia o referido trabalho visa fornecer subsídios para que o comando da PMGO possa aperfeiçoar ainda mais nossa formação.

Na certeza da sua atenção à presente solicitação, antecipo meus sinceros agradecimentos.

EURIPEDES BARSANULFO LIMA - TEN CEL PM
CSP/94 - PMSF

QUESTIONÁRIO AOS SRS INSTRUTORES E/OU PROFESSORES DO CURSO DE
FORMAÇÃO DE SARGENTOS DO CFAP-PMGO

Disciplina que ministra: _____

QUESITOS

1. O Sr é de opinião que os objetivos da Disciplina enquadram-se nos propósitos do Curso?

() Sim () Não () Em parte

Obs: _____

2. O Sr acredita que o conteúdo da disciplina foi estudado?

() Completamente () Parcialmente () Com deficiência

Obs: _____

3. Foi possível a consecução dos objetivos específicos dos assuntos?

() Sim () Não () Em parte

Por que? _____

4. O Sr é de opinião que os assuntos da disciplina estão bem selecionados?

() Sim () Não () Em parte

Obs: _____

5. A documentação utilizada para complementar a aprendizagem da disciplina foi suficiente?

() Sim () Não () Em parte

Obs: _____

6. As instruções metodológicas previstas para cada unidade didática puderam ser observadas?

() Sim () Não () Em parte

Obs: _____

7. Na sua opinião, o sistema de avaliação adotado permitiu o acompanhamento continuado do aluno?

Sim Não Em parte

Obs: _____

8. Em relação ao início do curso, o Sr observou que o interesse dos alunos pelas aulas:

Aumentou Permaneceu estável Diminuiu

Obs: _____

9. Ao término da disciplina, qual a sua opinião sobre o relacionamento professor-aluno na sala de aula?

Muito bom Bom Regular

Obs: _____

10. Na sua opinião, o sistema adotado para avaliar o rendimento dos alunos na disciplina é:

Muito bom Bom Regular

Obs: _____

11. Como o Sr viu a interação dos alunos na sala de aula?

Muito boa Boa Regular

Obs: _____

12. O Sr se sente estimulado pela coordenação a utilizar novos métodos e técnicas ou a aproveitar os meios auxiliares de ensino disponíveis?

Sim Não Em parte

Obs: _____

13. O Sr percebe condições de flexibilidade na instituição que lhe permitam o desenvolvimento mais adequado de sua disciplina?

Sim Não Em parte

Obs: _____

APÉNDICE VI

OFICIOS EXPEDIDOS

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO
CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO E ESTUDOS SUPERIORES - CAES
CURSO SUPERIOR DE POLÍCIA

São Paulo, 10/02/94

Of Circ nº 01/94

Do Ten Cel PMGO Eurípedes B. Lima
Ao Sr Cmt do(a) _____

ASSUNTO: Solicitação
ANEXO: Questionários de Pesquisa

Na condição de Oficial-aluno do Curso Superior de Polícia da PMSP, estou desenvolvendo uma monografia cujo tema é: " Perfil Profissiográfico do Sargento da Polícia Militar de Goiás e conseqüente revisão do currículo do Curso de Formação de Sargentos ".

Nesse sentido, solito-vos sejam respondidos os questionários anexos, os quais destinam-se às seguintes pesquisas de campo:

- ANEXO I : Questionário dirigido aos Sargentos da OPM, para estudo do cargo e/ou função do Sargento QPFM (Curso regular) - 05 (cinco) formulários;
- ANEXO II: Questionário dirigido aos civis residentes na área da OPM (moradores, profissionais liberais, religiosos etc), para estudo do cargo e/ou função do Sargento QPFM (Curso regular) - 10 (dez) formulários;
- ANEXO III: Questionário dirigido aos 30s Sargentos, para avaliação do currículo do CFS - 05 (cinco) formulários;
- ANEXO IV: Questionários dirigido aos Oficiais da OPM, visando a avaliação do currículo do CFS - 05 (cinco) formulários.

As informações solicitadas nos questionários que estamos enviando ao prezado companheiro, são imprescindíveis ao prosseguimento do mencionado trabalho, razão pela qual espero contar com o seu prestimoso empenho e apoio.

Na certeza da sua atenção à presente solicitação, antecipadamente agradeço.

EURÍPEDES BARSANULFO LIMA - TEN CEL PM
OSP/94 - PMSP

POLICIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO
CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO E ESTUDOS SUPERIORES
CURSO SUPERIOR DE POLÍCIA

São Paulo, 12 de fevereiro de 1994.

Of nº 002/94-CSP

Do Ten Cel PMGO Eurípedes E. Lima
Ao Sr Ten Cel PM Cmt do CFAP/PMGO
Senador Canedo/GO

ASSUNTO: Solicitação
ANEXO: Questionários de Pesquisa

Como já é do conhecimento do prezado companheiro, estou desenvolvendo uma monografia, cujo tema é: "Perfil Profissiográfico do Sargento da Polícia Militar de Goiás e conseqüente revisão do currículo do Curso de Formação de Sargentos".

Nesse particular, considerando que V. S^a encontra-se no Comando do CFAP, e que pretendemos efetuar uma pesquisa de campo junto ao Corpo Docente da Escola de Sargentos, solicito-vos sejam respondidos os formulários anexos, em numero de 20(vinte).

As informações solicitadas nos questionários que estamos lhe enviando, são imprescindíveis ao prosseguimento do mencionado trabalho, razão pela qual espero contar com a sua valiosa colaboração e empenho.

Na certeza da sua atenção à presente solicitação, antecipadamente agradeço.

EURÍPEDES BARSANULFO LIMA - TEN CEL PM
CSP/94-PMSP

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO
CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO E ESTUDOS SUPERIORES
CURSO SUPERIOR DE POLÍCIA

São Paulo, 20/02/94.

Of Circ nº 003/94-CSP

Do Ten Cel PMGO Eurípedes B. Lima
Ao Sr Cmt do CFAP da _____

ASSUNTO: Solicitação

Na condição de oficial-aluno do Curso Superior de Polícia da PMSP, estou desenvolvendo uma monografia cujo tema é : "Perfil Profissiográfico do Sargento da Polícia Militar de Goiás e conseqüente revisão do currículo do Curso de Formação de Sargentos".

Visando este estudo, solicito sua preciosa colaboração no sentido de que seja encaminhado a este Oficial, o currículo do Curso de Formação de Sargentos dessa Corporação.

O documento ora solicitado é de fundamental importância ao prosseguimento deste estudo, motivo pelo qual espero contar o seu prestimoso apoio e empenho.

Na certeza da sua atenção à presente solicitação, antecipadamente agradeço e reafirmo meus protestos de amizade e consideração.

EURÍPEDES BARSANULFO LIMA - TEN CEL PM
CSP/94-PMSP

APÊNDICE VII

PESQUISA DE CAMPO

a) Quadro de Controle da Pesquisa:

ANEXO	PESQUISA	QUESTIONÁRIOS		ABSTENÇÃO	
		N. Dist.	N. Receb.	Número	%
I	Questionário para estudo do emprego e/ou função do Sargento QPPM (Ref: ST/SGT)	135	116	19	14,07
II	Questionário para estudo do emprego e/ou função do Sargento QPPM (Ref: Civis)	270	240	30	11,11
III	Questionário para ex-alunos do Curso de Formação de Sargentos da PMGO	135	112	23	17,03
IV	Questionário aos Srs Comandantes e/ou chefes imediatos de Sargentos formados na PMGO	135	110	25	18,51
V	Questionário aos Srs Instrutores e/ou Professores do Curso de Formação de Sgts da PMGO	20	15	5	25,00
	SOMA TOTAL	695	593	102	14,68

b) Distribuição da Pesquisa de Campo

N. de Ordem	O P M	CIDADE SEDE	QUESTIONÁRIOS					SOMA
			I	II	III	IV	V	
1	1. BPM	Goiânia	5	10	5	5	--	25
2	2. BPM	Rio Verde	5	10	5	5	--	25
3	3. BPM	Porangatú	5	10	5	5	--	25
4	4. BPM	Anápolis	5	10	5	5	--	25
5	5. BPM	Itumbiara	5	10	5	5	--	25
6	6. BPM	Cidade de Goiás	5	10	5	5	--	25
7	7. BPM	Goiânia	5	10	5	5	--	25
8	8. BPM	Aparecida de Goiânia	5	10	5	5	--	25
9	9. BPM	Goiânia	5	10	5	5	--	25
10	10. BPM	Luziânia	5	10	5	5	--	25
11	11. BPM	Pires do Rio	5	10	5	5	--	25
12	12. BPM	Iporá	5	10	5	5	--	25
13	RPMon	Goiânia	5	10	5	5	--	25
14	BPMRv	Goiânia	5	10	5	5	--	25
15	BPMTran	Goiânia	5	10	5	5	--	25
16	BPMFio	Goiânia	5	10	5	5	--	25
17	BPMChq	Goiânia	5	10	5	5	--	25
18	APM	Goiânia	5	10	5	5	--	25
19	CFAP	Senador Canedo	5	10	5	5	25	50
20	COFOM	Goiânia	5	10	5	5	--	25
21	1. CIPM	Formosa	5	10	5	5	--	25
22	2. CIPM	Posse	5	10	5	5	--	25
23	3. CIPM	Catalão	5	10	5	5	--	25
24	4. CIPM	Jataí	5	10	5	5	--	25
25	5. CIPM	Indiara	5	10	5	5	--	25
26	6. CIPM	Uruaçu	5	10	5	5	--	25
27	CIPMFem	Goiânia	5	10	5	5	--	25
SOMA TOTAL			135	270	135	135	25	700

APÊNDICE VIII

LEVANTAMENTO DA ESCALA DE ATRIBUTOS

PONTO DE CORTE

N. de Ordem	ATRIBUTOS	Escala de Conceito	PESQUISA		N	EX	X
			A	B			
01	Acuidade Auditiva	1	2	0	2	2	3,70
		2	4	12	16	32	
		3	54	100	154	462	
		4	24	76	100	400	
		5	32	52	84	420	
			116	240	356	1316	
02	Acuidade Visual	1	2	0	2	2	3,98
		2	2	12	14	28	
		3	30	60	90	270	
		4	38	96	134	536	
		5	44	72	116	580	
			116	240	356	1416	
03	Afabilidade	1	0	8	6	6	3,98
		2	4	6	12	24	
		3	42	64	106	316	
		4	32	52	84	336	
		5	38	108	146	730	
			116	240	356	1416	
04	Apresentação Militar	1	0	0	0	0	4,08
		2	0	12	12	24	
		3	20	80	100	300	
		4	48	44	92	368	
		5	46	104	152	760	
			116	240	356	1452	
05	Auto-Confiança	1	0	0	0	0	4,02
		2	0	4	4	6	
		3	24	64	108	324	
		4	50	72	122	482	
		5	42	60	132	510	
			116	240	356	1430	
06	Som Sense	1	0	0	0	0	4,34
		2	0	0	0	0	
		3	16	44	62	166	
		4	44	68	112	448	
		5	64	128	182	510	
			116	240	356	1344	
07	Comaradagem	1	0	0	0	0	3,50
		2	0	24	24	48	
		3	26	66	96	288	
		4	66	60	126	512	
		5	60	60	106	540	
			116	240	356	1388	

08	Capacidade de Análise	1	2	4	6	8	3,57
		2	10	24	34	68	
		3	38	84	122	366	
		4	46	92	138	552	
		5	20	36	56	280	
			116	240	356	1272	
09	Capacidade de Síntese	1	6	12	18	18	3,29
		2	12	28	40	80	
		3	60	76	136	468	
		4	26	80	106	424	
		5	12	24	36	180	
			116	240	356	1170	
10	Civismo	1	2	12	14	14	3,80
		2	2	24	26	52	
		3	40	76	116	348	
		4	20	40	60	240	
		5	52	88	140	700	
			116	240	356	1354	
11	Coerência	1	0	8	8	8	3,99
		2	2	20	22	44	
		3	26	56	82	146	
		4	56	40	96	384	
		5	32	116	148	740	
			116	240	356	1422	
12	Comunicação	1	0	4	4	4	3,89
		2	2	112	14	28	
		3	34	80	114	342	
		4	48	60	108	432	
		5	32	84	116	580	
			116	240	356	1386	
13	Controle Emocional	1	0	0	0	0	4,51
		2	0	0	0	0	
		3	12	24	36	108	
		4	36	84	102	408	
		5	66	152	216	1090	
			116	240	356	1606	
14	Cooperação	1	0	4	4	4	4,06
		2	2	8	10	20	
		3	26	44	70	210	
		4	38	92	130	600	
		5	30	72	122	610	
			116	240	356	1444	
15	Coragem	1	0	0	0	0	4,88
		2	0	4	4	8	
		3	16	32	56	204	
		4	36	72	108	432	
		5	64	112	176	680	
			116	240	356	1524	

16	Criatividade	1	0	8	8	8	3,83
		2	4	0	4	8	
		3	40	76	116	348	
		4	46	96	142	568	
		5	26	60	86	430	
			116	240	356	1362	
17	Decisão	1	0	4	4	4	3,76
		2	2	16	18	36	
		3	20	64	84	252	
		4	52	80	132	528	
		5	42	76	118	590	
			116	240	356	1410	
18	Despreendimento	1	8	20	26	28	3,20
		2	8	40	48	96	
		3	56	80	136	408	
		4	32	80	112	448	
		5	12	20	32	160	
			116	240	356	1140	
19	Dinamismo	1	0	0	0	0	3,77
		2	0	20	20	40	
		3	40	88	128	384	
		4	38	84	122	488	
		5	38	48	86	430	
			116	240	356	1342	
20	Disciplina	1	2	16	18	18	4,02
		2	0	16	16	32	
		3	18	64	80	240	
		4	32	36	68	272	
		5	66	108	174	870	
			116	240	356	1432	
21	Disciplina intelectual	1	8	20	28	28	3,48
		2	8	16	24	48	
		3	40	20	120	260	
		4	36	80	116	464	
		5	24	44	68	340	
			116	240	356	1240	
22	Discrição	1	0	4	4	4	4,04
		2	0	8	8	16	
		3	30	64	94	282	
		4	24	80	114	456	
		5	52	84	136	660	
			116	240	356	1438	
23	Espírito de Corpo	1	0	12	12	12	3,73
		2	2	12	14	28	
		3	26	84	110	300	
		4	46	96	142	568	
		5	42	76	118	590	
			116	240	356	1328	

ACADEMIA DE CIÊNCIAS E LETRAS
BRASIL

24	Flexibilidade	1	4	24	28	28	3,27
		2	14	36	50	100	
		3	40	86	126	364	
		4	42	56	98	392	
		5	16	36	52	260	
			116	240	356	1164	
25	Iniciativa	1	0	4	4	4	4,10
		2	0	4	4	8	
		3	30	64	94	282	
		4	40	64	104	416	
		5	46	104	150	750	
			116	240	356	1460	
26	Imparcialidade	1	0	16	16	16	3,79
		2	0	12	12	24	
		3	28	76	104	312	
		4	46	76	122	488	
		5	42	60	102	510	
			116	240	356	1350	
27	Lealdade	1	0	0	0	0	4,07
		2	0	12	12	24	
		3	30	64	94	282	
		4	42	64	106	424	
		5	44	100	144	720	
			116	240	356	1450	
28	Liderança	1	4	4	8	2	3,88
		2	0	8	8	16	
		3	48	68	116	348	
		4	30	90	110	440	
		5	34	80	114	570	
			116	240	356	1382	
29	Modestia	1	4	16	20	20	3,44
		2	10	28	38	76	
		3	58	76	134	402	
		4	24	68	92	368	
		5	20	92	92	360	
			116	240	356	1226	
30	Objetividade	1	2	4	6	6	3,73
		2	2	8	10	20	
		3	42	56	136	414	
		4	54	68	122	498	
		5	16	64	80	400	
			116	240	356	1328	
31	Organização	1	0	4	4	4	3,87
		2	4	0	4	8	
		3	34	68	122	366	
		4	40	92	122	528	
		5	58	56	64	470	
			116	240	356	1376	

32	Paciência	1	0	0	0	0	3,83
		2	4	20	24	48	
		3	52	80	132	396	
		4	34	48	82	328	
		5	26	92	118	590	
			116	240	356	1362	
33	Persuasão	1	2	4	6	6	3,49
		2	10	16	26	52	
		3	50	104	154	462	
		4	42	84	126	504	
		5	12	32	44	220	
			116	240	356	1244	
34	Previsão	1	0	0	0	0	4,54
		2	0	0	0	0	
		3	6	10	16	48	
		4	40	90	130	520	
		5	70	140	210	1050	
			116	240	356	1618	
35	Resistência	1	2	0	2	2	3,69
		2	6	36	42	84	
		3	42	56	98	294	
		4	44	92	136	544	
		5	22	56	78	370	
			116	240	356	1314	
36	Resistência à Frustração	1	2	4	6	6	3,74
		2	10	24	34	68	
		3	48	68	114	342	
		4	38	58	74	378	
		5	20	88	108	540	
			116	240	356	1032	
37	Responsabilidade	1	0		0	0	4,44
		2	0		4	8	
		3	14		54	152	
		4		44	80	320	
		5		152	218	1070	
			116	240	356	1586	
38	Senso de Justiça	1	0	4	4	4	4,08
		2	2	12	14	28	
		3	22	60	62	248	
		4	42	84	108	424	
		5	50	100	150	750	
			116	240	356	1452	
39	Simpatia	1	2	12	14	14	3,83
		2	8	28	36	72	
		3	48	68	118	348	
		4	28	68	84	378	
		5	12	64	78	480	
			116	240	356	1250	

40	Sobriedade	1	0	0	0	0	3,86
		2	6	18	24	48	
		3	43	70	113	339	
		4	45	64	109	436	
		5	22	68	110	550	
			116	240	356	1373	
41	Sociabilidade	1	0	4	4	4	3,81
		2	4	6	12	24	
		3	44	80	124	372	
		4	42	80	122	468	
		5	26	68	94	470	
			116	240	356	1358	
42	Tato	1	2	0	2	2	3,78
		2	0	4	4	8	
		3	40	104	144	432	
		4	54	72	126	504	
		5	20	60	80	400	
			116	240	356	1346	
43	Tenacidade	1	0	8	8	8	3,53
		2	12	16	28	56	
		3	34	108	142	426	
		4	50	72	122	486	
		5	20	36	56	280	
			116	240	356	1258	
44	Tolerância	1	0	0	0	0	3,78
		2	4	16	20	40	
		3	40	84	124	372	
		4	50	76	126	504	
		5	22	64	86	430	
			116	240	356	1346	
45	Vigor Físico	1	2	12	14	14	3,64
		2	8	0	8	16	
		3	40	116	156	468	
		4	36	56	92	368	
		5	20	56	86	430	
			116	240	356	1296	
SOMA DAS MEDIAS							173,40

 $X' = EX : Y$
 $X' = 173,40 : 45$
 $X' = 3,8533$
 $X = 3,85$

LEGENDA:

* Pesquisa A - Atributos Apêndice I

* Pesquisa B - Atributos Apêndice II

* N = Somatório de A + B

* EX = N x Escala de Conceito

* X = Média

* X' = Ponto de Corte

* Y = Número de Atributos Pesquisados

TRAÇADO DO PERFIL PROFISSIONGRÁFICO DO SARGENTO PM

N. de Ordem	ATRIBUTOS	MEDIA	1	2	3	4	5
01	Acuidade Visual	3,98					
02	Afabilidade	3,98					
03	Apresentação Militar	4,08					
04	Auto-Confiança	4,02					
05	Bom Senso	4,34					
06	Camaradagem	3,90					
07	Coerência	3,99					
08	Comunicação	3,89					
09	Controle Emocional	4,51					
10	Cooperação	4,06					
11	Coragem	4,28					
12	Decisão	3,96					
13	Disciplina	4,02					
14	Discrição	4,04					
15	Iniciativa	4,10					
16	Lealdade	4,07					
17	Liderança	3,88					
18	Organização	3,87					
19	Previsão	4,54					
20	Responsabilidade	4,44					
21	Senso de Justiça	4,08					
22	Sobriedade	3,86					

X' = Ponto de Corte

X' = 3,85

“ APÊNDICE IX “

RESULTADOS DA PESQUISA

RESPOSTAS DOS SUBTENENTES E SARGENTOS AO QUESTIONÁRIO PARA ESTUDO DO EMPREGO E/OU FUNÇÃO DO SARGENTO QPPM

* AMOSTRA: 116 (Tabulação de dados da Pesquisa do Apêndice I)

01. Dados Gerais (Principais características da amostra)

a) Origem da amostra:

- Capital: 42 - Interior: 74

b) Tempo de Serviço:

- Até 05 anos : 16 - De 05 a 10 anos: 68

- De 11 a 20 anos: 26

- Mais de 20 anos: 08

c) Função desempenhada:

- Administrativa: 50 -Operacional: 66

02. Dados Ambientais

a) O ambiente típico de trabalho do Sargento da PMGO é:

- Ar livre.....46

- Gabinete/restrito.....30

- Calor intenso.....26

- Ruído intenso.....14

- Ventilação inadequada.....22

- Vibrações/radiações.....02

- Protegido/fechado.....16

- Odores ofensivos.....04

- Frio intenso.....	02
- Sol e chuva/intempéries.....	18
- Iluminação inadequada.....	16
- Outros.....	10

b) A posição típica do trabalho do Sargento é:

- De pé.....	22
- Sentado.....	52
- Andando/circulando.....	48
- Outras.....	10

c) O melhor horário de trabalho seria:

- Diurno.....	70
- Noturno.....	02
- Contínuo.....	08
- Misto.....	08
- Monótono/repetitivo.....	00
- Variado.....	34

03. Dados Psicossociais

a) Características sociais que possuem maior importância para o Sargento:

- Sobriedade.....	42
- Tolerância.....	58
- Cooperação.....	52
- Afabilidade.....	16
- Tato.....	24
- Discrição.....	46
- Simpatia.....	46
- Outras.....	06

b) Problemas pessoais mais comuns na vida do Sargento:

- Constantes tranferências.....	20
- Remuneração incompatível.....	106
- Dificuldade de adaptação do PM e da família.....	06
- Problemas de Saúde.....	02
- Adaptação escolar.....	14
- Desempenho profissional do cônjuge.....	04
- Dificuldades de moradia.....	46
- Outros.....	02

04. Dados Funcionais

a) As funções mais exercidas pelos Sargentos são:

- Adminsitrativas.....	54
- Operacionais.....	56
- Técnicas.....	02
- De instrução.....	06
- Mistas.....	32
- Outras.....	00

b) Funcionalmente, os Sargentos classificam a sua responsabilidade como:

- Muito elevada.....	52
- Elevada.....	50
- Pouco Elevada.....	08
- Sem relevância.....	04

c) Principais tarefas que o Sargento deve estar apto a realizar:

- Todas as funções regulamentares.....	28
- Policiamento em geral.....	90
- Atividades administrativas.....	68
- Comandante de Destacamento e outras frações.....	52
- Serviço de Dia, Guarda e Adjunto etc.....	10

- Funções técnicas.....	20
- Instrutor/monitor/auxiliar de ensino.....	42
- Outras.....	08

d) Das tarefas acima, as que o Sargento mais realiza é:

Freqüentemente

- Policiamento em geral.....	38
- Atividades administrativas.....	60
- Comandante de Destacamento e/ou outras frações.....	22
- Serviço de Dia/Guarda/Adjunto.....	--
- Instrutor/Monitor/Auxiliar de Ensino.....	08
- Outras.....	02
- Não responderam este quesito.....	10

Periodicamente

- Policiamento em geral.....	40
- Atividades Administrativas.....	12
- Comandante de Destacamento e/ou outras frações.....	04
- Serviço de Dia/Guarda/Adjunto.....	06
- Instrutor/Monitor/Auxiliar de Ensino.....	18
- Outras.....	06
- Não responderam este quesito.....	44

Eventualmente

- Policiamento em geral.....	34
- Atividades Administrativas.....	02
- Comandante de Destacamento e/ou outras frações.....	10
- Serviço de Dia/Guarda/Adjunto.....	06
- Instrutor/Monitor/Auxiliar de Ensino.....	10
- Outras.....	08
- Não responderam este quesito.....	44

e) Das tarefas anteriores, as que o pesquisado nunca realizou foram:

- Serviço Administrativo.....	18
- Instrutor/Monitor/Auxiliar de Ensino.....	18
- Policiamentos de atividades especializadas.....	08
- Funções técnicas.....	10
- Prejudicado(todas foram exercidas).....	32
- Não responderam este quesito.....	30

f) Das funções anteriores exercidas por Sargentos, deveriam ser transferidas para um setor especializado ou para funcionários civis, as seguintes:

- Atividades Administrativas.....	28
- Atividades de Ensino.....	04
- Atividades especializadas.....	08
- Serviços gerais/obras/limpesa/aprovisionamento etc.....	14
- Prejudicado (não devem ser transferidas).....	40
- Não responderam este quesito.....	32

05. Dados Profissionais

a) Atributos físicos considerados imprescindíveis ao Sargento:

- Coordenação motora.....	86
- Resistência à fadiga.....	36
- Acuidade visual.....	54
- Acuidade auditiva.....	42
- Vigor físico.....	72
- Outros.....	08

b) O Sargento deve receber algum tipo de treinamento especial, além dos curriculares, para o exercício de suas funções normais?

- Sim : 82

- Não: 30
- Não responderam este quesito: 04

Principais motivos citados:

- Especialização/Treinamento técnico.....	30
- Revisão curricular c/aumento da carga horária de várias disciplinas.....	36
- Maior treinamento em Operações Especiais.....	08
- Maior treinamento prático nas áreas operacionais e administrativas.....	16
- Introdução da disciplina Noções de Informática.....	14
- Não explicaram suas razões.....	06

Observação: O levantamento da escala de atributos necessários ao futuro Sargento, encontra-se discriminado no Apêndice VIII.

APÊNDICE X
RESULTADOS DA PESQUISA

RESPOSTAS DOS CIDADÃOS CIVIS AO QUESTIONÁRIO PARA ESTUDO
DO EMPREGO E/OU FUNÇÃO DO SARGENTO QPPM

* AMOSTRA : 240 (Tabulação de dados da Pesquisa do Apêndice II)

01. Dados Gerais (Principais características da amostra)

a) Origem da Amostra:

- Capital: 108

- Interior: 132

b) Nível de escolaridade:

- 1º Grau: 80

- 2º Grau: 104

3º Grau: 56

c) Sexo:

- Masculino: 160

- Feminino: 80

d) Idade:

- Até 18 anos : 20

- De 19 a 29 anos: 100

- De 30 a 39 anos: 76

- Acima de 40 anos : 44

02. Informações Específicas

a) O pesquisado conhece o processo de formação do PM ?

- Sim : 56

- Não: 72

- Em Parte: 112

b) Ele classifica a formação do PM como:

- Ótima : 16

- Regular : 88

- Boa : 120

- Insuficiente: 16

c) A formação do Policial Militar necessita de mudanças ?

- Sim : 138

- Não: 43

- Em Parte: 59

Principais necessidades de mudanças:

- Maior conhecimento técnico-profissional.....60

- Revisão curricular c/maior exigência intelectual.....40

- Formação mais policial e menos militar.....40

- Adequação à realidade atual c/maior responsabilidade profissional.....40

- Melhorar o processo seletivo c/candidatos mais maduros.....36

- Currículo mais longo c/ênfase em Direitos Humanos e Rel/Públicas....68

- Não apresentaram qualquer justificativa.....52

d) O cidadão conhece a ordem hierárquica da Polícia Militar ?

- Sim : 136

- Não: 40

- Em Parte:64

e) O pesquisado já foi atendido por algum policial militar?

- Sim : 156

- Não: 84

Como foi esse atendimento ?

- Ótimo : 08

- Bom : 80

- Regular: 48

- Insuficiente: 20

f) Como o cidadão deseja ser atendido?

- Com agilidade/rapidez/imparcialidade.....32
- Por um profissional capaz/eficiente/preciso.....56
- Com cordialidade/atenção/educação/respeito.....220
- Com menos agressividade/estupidez/violência..... 40
- Da forma prevista na legislação..... 12

g) Sugestões apresentadas pelos cidadãos para melhoria dos serviços prestados pelos Sargentos e demais segmentos da Polícia Militar:

- Maior formação humanística e jurídica..... 80
- Formação mais prática e profissional.....36
- Aprimorar a seleção/nível intelectual/aptdão.....48
- Maior intercâmbio com a comunidade.....20
- Oferecer melhores salários aos PM..... 54
- Mais verbas para equipamentos e veículos etc.....30
- Transmitir mais segurança e modernização.....08
- Informatização total dos serviços.....06

Observação : O Levantamento da escala de atributos necessário ao futuro Sargento, encontra-se no Apêndice VIII .

APÊNDICE XI

RESULTADOS DA PESQUISA

RESPOSTAS DOS SUBTENENTES E SARGENTOS AO QUESTIONÁRIO PARA EX-ALUNOS DO CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS DA PMGO CURSO REGULAR

* AMOSTRA: 112 (Tabulação de dados da Pesquisa do Apêndice III)

01. Funções exercidas após o término do CFS :

- Administrativas: 22
- Operacionais : 26
- Mistas : 64

02. Houve disciplina estudada no CFS que não teve aplicação prática?

- Sim : 38
- Não: 74

Disciplinas citadas :

- | | |
|--------------------------|----------------------------------|
| - Ordem Unida.....06 | - Metodologia do ensino.....04 |
| - O D I D T.....16 | - Educação física.....02 |
| - Defesa Civil.....04 | - Comunicação e expressão.....02 |
| - Psicologia.....04 | - Teoria de Direito.....04 |
| - Assuntos Cíveis.....02 | - Criminalística.....02 |
| - Informações.....02 | - Criminologia.....02 |

03. Área de conhecimento muito necessária, e que deveriam ser mais desenvolvida no CFS:

- | | |
|-----------------------|---------------------------------|
| - Pol/Trânsito.....20 | - Informações e c/Inform.....02 |
|-----------------------|---------------------------------|

- Defesa Pessoal.....	08	- Estágio Operacional.....	52
- Técnica Pol/Militar.....	46	- Português(oral/escrito).....	06
- Tiro Policial(prático).....	30	- Psicologia.....	08
- Direito aplicado à PM.....	58	- Legislação/Regulamento.....	04
- Rel/Públicas e Humanas.....	14	- Criminalística.....	02
- Administração PM(prática)....	54	- Chefia e Liderança.....	04

04. Aspectos que a formação técnico-profissional do Sargento encontra-se mais deficiente:

- Por ser excessivamente teórica.....	82
- Por não estar adaptada à “realidade da função”.....	32
- Por ser muito generalista.....	10
- Por ser muito especializada.....	02

05. Considerando a experiência profissional do pesquisado, julga que os objetivos estabelecidos para o CFS estão adequados ?

- Sim : 70
- Não: 42

Principais deficiências citadas :

- O ensino precisa ser mais especializado.....	22
- O ensino de Administração PM é deficitário e teórico.....	42
- O estágio prático operacional é de curta duração.....	52
- A disciplina TPM necessita de uma maior carga horária.....	42
- A área de Direito necessita de uma maior carga horária.....	32
- A disciplina Psicologia necessita de uma maior carga horária.....	12

06. O pesquisado encontrou dificuldades no início ou no decorrer da função, em razão de assuntos não abordados no CFS ?

- Sim : 56
- Não: 56

Principais dificuldades encontradas :

- Distância entre teoria e prática.....	52
- Dificuldade p/exercer funções administrativas, em razão do aprendizado restrito e teórico.....	24
- Conhecimento genérico e superficial.....	10

07. Aspectos mais positivos do curso, segundo os pesquisados:

- Capacitação/boa vontade e interesse do Corpo Docente.....	44
- Currículo abrangente com farto conhecimento teórico.....	30
- Confiança/aprimoramento e realização profissional.....	52
- Despertar para conscientização/desinibição/disciplina e liderança.....	30
- Conhecimentos jurídicos/primeiros socorros/datilografia/defesa pessoal.....	26
- Amizade/espírito de corpo/respeito/ambiente de camaradagem.....	38
- Novo aquartelamento e alimentação do CFAP.....	16
- Jogos de confraternização e ambiente esportivo.....	16
- Dinâmica do ensino e curricular.....	20
- Estágio profissional.....	16

Aspectos negativos do curso, segundo a amostra :

- Ensino teórico com estágio profissional limitado.....	60
- Interrupção de aulas, pequena duração do curso e nº excessivo de alunos por sala de aula.....	14
- Deficiência de material didático, falta de meios e recursos administrativos.....	46
- Capacidade intelectual dos alunos subestimada e formação muito militarizada.....	24
- Superficialidade dos assuntos ministrados(ensino muito genérico).....	26
- Falta de especialização dos instrutores.....	04
- Instalações de apoio e alimentação deficientes.....	30
- Escalas de serviço excessiva e tratamento inadequado p/superiores.....	36
- Ensino distanciado da realidade/falta de recreação.....	18
- Falta de acompanhamento/necessidade de deslocamento do interior do Estado para alunos oriundos daquelas localidades e seleção deficiente.....	16

08. O ajustamento à função, em decorrência do curso é :

- Bom : 82
- Regular : 30
- Insuficiente: 00

09. O Estágio Profissional contribuiu para uma melhor adaptação à realidade e lhe proporcionou novos conhecimentos ?

- Sim : 74
- Não: 38

Razões positivas :

- Contato com a realidade operacional.....58
- Explícita deficiência da teoria.....50
- Contato com o público externo.....08
- Preparo profissional em razão da prática.....10

Razões da resposta negativa :

- Estágio curto e sem acompanhamento adequado.....22
- Estágio restrito e escala de serviço apertada.....14
- Curso sem estágio operacional adequado.....18

10. Sugestões apresentadas para melhoria do Curso de Formação de Sargentos:

- Não desviar o aluno da formação e dar maior estímulo ao mesmo.....28
- Mais verba para formação e maior autonomia funcional.....20
- Estimular o ensino prático nas disciplinas como um todo.....12
- Valorização do futuro profissional e acompanhamento do mesmo.....06
- Aumentar a exigência de escolaridade.....04

APÊNDICE XII

RESULTADO DA PESQUISA

RESPOSTAS DOS OFICIAIS COMANDANTES E/OU CHEFES IMEDIATOS DE SARGENTOS ORIUNDOS DO CFS REALIZADO NA PMGO

* AMOSTRA: 110 (Tabulação de dados da Pesquisa do Apêndice IV)

Dados Gerais :

Os dados dessa pesquisa referem-se a Sargentos formados nos seguintes anos-letivo:

- Até 1987 : 10
- De 1988/90: 42
- A partir de 1991 : 58

01. As informações sobre o desempenho técnico-profissional do ex-aluno são fruto de observação por um período de :

- Menos de 03 meses : 12
- De 03 a 06 meses : 30
- Mais de 06 meses : 68

02. Ele é um profissional :

- Bom : 88
- Regular : 14
- Deficiente : 08

03. O interesse dele no exercício da função é :

- Muito : 82
 - Regular: 18
-

- Pouco : 10

04. De um modo geral, após chegar na OPM, o rendimento do setor onde atua :

- Melhorou : 66

- Permaneceu igual : 42

- Diminuiu : 02

05. A chegada dele trouxe alguma nova contribuição ?

- Sim : 70

- Não: 40

Contribuições positivas :

- Interesse/criatividade/vontade de servir bem.....34

- Capacidade profissional/interesse/dinamismo.....52

- Mentalidade nova/melhor trato com o público.....16

- Simples aumento de efetivo.....02

06. A capacidade de relacionamento funcional demonstrada pelo ex-aluno, pode ser considerada como :

- Muito Boa : 38

- Normal : 60

- Deficiente : 12

07. A formação técnico-profissional do observado apresenta algum aspecto que deixa a desejar ?

- Sim : 44

- Não: 66

Aspectos que deixam à desejar :

- Necessidade de mais estágio profissional.....12

- Falta de iniciativa/liderança/aptidão profissional.....14

- Falta de interesse/comando/motivação.....18

- Falta de conhecimento técnico e controle emocional.....12

- Falta de responsabilidade/formação disciplinar deficiente.....06
- Falta de conhecimento na área de administração/datilografia.....06
- Baixo nível intelectual/dificuldade de comunicação.....14

08. A formação técnico-profissional do ex-aluno apresenta algum aspecto altamente positivo?

- Sim : 62

- Não: 48

Aspectos considerados altamente positivos :

- Interesse/dedicação/pontualidade no serviço.....30
- Rapidez/competência profissional.....18
- Bom relacionamento c/superiores e subordinados.....04
- Responsabilidade/conduita profissional adequada.....12
- Convívio com companheiros de outras atividades.....04
- Capacidade de comandamento e controle da tropa.....02

09. A conduta social do observado, em particular a relacionada à correção nos compromissos e o procedimento em público, apresenta algum aspecto que deixa a desejar?

- Sim : 12

- Não: 98

Aspectos que deixam a desejar :

- Dificuldade e modo de expressar-se em público.....04
- Desinteresse em servir ou atender o público.....02
- Frequentar locais incompatíveis com sua condição de Sgt.....02
- Uso de bebidas e deixar de cumprir compromissos financeiros.....02
- Desentendimentos familiares.....02

10. Quanto ao trato com os subordinados, o observado apresenta algum aspecto indesejável ?

- Sim : 24

APÊNDICE XIII

RESULTADOS DA PESQUISA

RESPOSTA DO CORPO DOCENTE DO CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS DA PMGO, AO QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

* AMOSTRA : 15 (Tabulação de dados da Pesquisa do Apêndice V)

01. O Sr é de opinião que os objetivos da disciplina enquadram-se nos propósitos do curso?

- Sim : 09

- Não: 01

- Em parte: 05

Observações :

- A disciplina Chefia e Liderança está com os objetivos particulares voltados para área de Relações Públicas;

- Deve-se despertar e estimular mais o ensino prático e rever alguns programas de matérias do curso.

02. O sr acredita que o conteúdo da disciplina foi estudado ?

- Completamente: 08

- Parcialmente : 06

- Com deficiência: 01

Obervações :

- O conteúdo de várias disciplinas está defazado;

- O plano de matérias não coaduna com o tempo disponível e não engloba todos os assuntos relacionados com a mesma.

03. Foi possível a consecução dos objetivos específicos dos assuntos ?

- Sim : 08

- Não: 00
- Em parte: 07

Observações :

- Falta recursos e meios materiais para possibilitar uma formação mais prática;
- Os objetivos específicos estão sendo atingidos devido à adaptação do instrutor e/ou professor;
- O tempo disponível, em algumas disciplinas, não está sendo suficiente para atingir todos os objetivos específicos da matéria.

04. O Sr é de opinião que os assuntos da disciplina estão bem selecionados ?

- Sim : 07
- Não: 03
- Em parte: 05

Observações :

- Os assuntos das disciplinas necessitam de atualização ;
- Observou-se a necessidade de acrescentar mais estágios práticos e visitas ;
- Em regra, há muito conteúdo para ser visto numa carga horária muito pequena, tornando o aprendizado muito superficial.

05. A documentação utilizada para complementar a aprendizagem da disciplina foi suficiente?

- Sim : 08
- Não: 05
- Em parte: 02

Observações :

- Os meios disponíveis são escassos e de difícil acesso ;
- Necessidade de pessoal especializado nas áreas técnicas para produzir um material adequado e de boa apresentação ;
- Dificuldade de obter-se fonte de consulta.

06. As instruções metodológicas previstas para cada unidade didática puderam ser

observadas ?

- Sim : 09
- Não: 00
- Em parte: 06

Observações :

- O PLAMA está carente de instruções metodológicas ;
- Os instrutores estão carentes de informações quanto à atualização ou modificação de leis e regulamentos.

07. Na sua opinião, o sistema de avaliação adotado permitiu o acompanhamento continuado do aluno ?

- Sim : 06
- Não: 04
- Em parte: 05

Observações :

- Há dificuldades de acompanhamento, em função do número de alunos por turma;
- Existe uma preocupação do aluno voltada mais para a nota, do que para com o aprendizado;
- Existe poucas oportunidades de avaliação, inclusive algumas disciplinas com uma única verificação.

08. Em relação ao início do curso, o Sr observou que o interesse dos alunos pelas aulas :

- Aumentou : 14
- Permaneceu estável:01
- Diminuiu : 00

Observações :

- O interesse aumentou em razão da necessidade evidente da disciplina no dia-a-dia da profissão;
 - O interesse, via de regra, foi aumentando gradativamente, em função dos próprios
-

assuntos.

09. Ao término da disciplina, qual a sua opinião sobre o relacionamento professor/aluno na sala de aula ?

- Muito Bom : 11

- Bom : 04

- Regular : 00

Observação :

- Regra geral, a forma adotada para condução das aulas foi bem recebida pelos alunos e permitiu um ótimo relacionamento em sala de aula.

10. Na sua opinião, o sistema adotado para avaliar o rendimento dos alunos na disciplina é:

- Muito Bom: 02

- Bom : 09

- Regular: 04

Observações :

-Falta material, meios e tempo para fazer avaliação prática ou individual com os alunos;

- Há necessidade de introduzir nota de conceito pela participação do aluno nas aulas.

11. Como o Sr viu a interação dos alunos na sala de aula ?

- Muito Boa : 05

- Boa : 10

- Regular : 00

Observações :

- A maioria dos alunos foram participativos, mas um grupo pequeno só tinha interesse em ser Sargento;

- Também existe uma certa competição entre os alunos.

- Não: 86

Alguns aspectos indesejáveis :

- É promíscuo e não impõe-se ao subordinado.....16
- Demonstra receio/medo em advertir o subordinado.....04
- Não sabe tratar o subordinado(arrogante).....08
- É conivente com os erros dos subordinados.....04

12. Foi realizado algum estágio com o ex-aluno, antes de colocá-lo nas frentes de serviço?

- Sim : 36

- Não: 74

Principais razões de não haver realizado o estágio :

- O ex-aluno já tinha experiência profissional.....26
- Competência profissional demonstrada no serviço.....06
- Confiança na formação ministrada pelo CFAP.....12
- Necessidade premente do serviço.....12
- Falta de estrutura da OPM em realizar estágios.....04
- Cultura e prática da OPM nesse procedimento.....18

Principais sugestões apresentadas para que se aprimore a formação do Sargento :

- Aumentar o estágio profissional com maior acompanhamento.....46
- Revisar/currículo e aumentar carga/horária das disciplinas: Tiro Policial, Direito aplicado, Administração PM e datilografia.....46
- Aumentar conhecimentos profissionais com melhoria dos meios materiais....16
- Estimular a disciplina e responsabilidade conscientes e especialização.....10
- Melhorar a seleção ao curso e a especialização dos instrutores do mesmo.....14
- Estimular a formação policial menos militarizada.....06
- Implantar conhecimentos de informática.....02
- Estimular a Comunicação oral/escrita, Relações Públicas/Humanas, Chefia e Liderança/Psicologia Social etc.....18
- Criar ambiente favorável ao trabalho do Sargento.....10

13..O Sr se sente estimulado pela Coordenação a utilizar novos métodos e técnicas ou a aproveitar os meios auxiliares de ensino disponíveis ?

- Sim : 11
- Não: 01
- Em parte: 03

Observações :

- Não existe nenhum estímulo financeiro para o instrutor ir além do trivial;
- Existe dificuldade e carência em apoio para elaboração de material didático.

14. O Sr percebe condições de flexibilidade na Instituição, que lhe permita o desenvolvimento mais adequado de sua disciplina ?

- Sim : 10
- Não: 01
- Em parte: 04

Observações :

- Sente-se um maior interesse pelo ensino na atualidade, a criação do CFAP é uma demonstração disto, mas ainda resta algumas dificuldades;

- Uma minoria de professores acreditam que o ambiente da escola ainda não é muito flexível.

15. Principais sugestões dos docentes para melhoria do curso:

- Formar quadro de instrutores e monitores com curso de especialização;
 - Montagem de laboratório de ensino em áreas técnicas, inclusive curso de Motorista, Datilografia e Introdução à Informática, como disciplinas curriculares;
 - Criação de estímulo financeiro para os instrutores e monitores;
 - Criação de um Conselho de Classe, composto do corpo docente da escola, para melhor acompanhar e avaliar o aproveitamento do aluno, inclusive sua participação;
 - Dotar o curso com um sistema mais prático, utilizando-se mais estágios e visitas;
 - Aparelhar a biblioteca e despertar no aluno, sua criatividade e consciência;
 - Emprego do aluno apenas nas atividades curriculares e atualização dos docentes para trabalhar com objetivo educacional;
 - Revisão e atualização curricular, compatibilizando a carga horária e conteúdo
-

programático, a fim de que o curso não seja tão genérico;

- Desenvolver uma maior atividade de comunicação oral e escrita, proporcionando uma melhor condição de relacionamento interpessoal;

- Produzir fontes de consulta mais técnica, objetiva e apresentável.

A N E X O I

ESTADO DE GOIÁS
POLÍCIA MILITAR
CENTRO DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE PRAÇAS

EXTRATO DE BOLETIM GERAL - TRANSCRIÇÃO:

Do Boletim Geral nº 110, de 15 de junho de 1993, extrai-se o seguinte:

" Normas para inclusão na Corporação: Anexo F - **PERFIL ' PROFISSIOGRÁFICO** .

a. O perfil profissiográfico refere-se ao conjunto das características físicas, psicológicas e intelectuais, necessárias para um melhor desempenho de uma determinada função.

b. Na avaliação do perfil físico, psicológico e intelectual, serão levados em consideração as seguintes características:

I - Apresentação pessoal - consta de: higiene pessoal, ' postura e coerência no trajar;

II- Atenção concentrada - capacidade de concentrar-se em um pequeno número de estímulos;

III- Atenção difusa - capacidade de concentrar-se em um grande número de estímulos;

IV - Auto-controle - capacidade de ponderar-se em seus ' comportamentos;

V - Auto-crítica - capacidade de refletir sobre seus pensamentos;

VI - Capacitação física - biotipo favorável ao condicionamento físico durante treinamento;

VII - Coerência de pensamentos - capacidade de apresentação, lógica de idéias em seus pensamentos;

VIII - Cartesia - é a manifestação da colaboração e simpatia nos relacionamentos;

IX - Disciplina - observância de normas e preceitos com' o objetivo de manter a ordem na organização;

X - Discrição - reserva de sensatez: ao expressar seus ' pensamentos e comportamentos;

XI - Equilíbrio emocional - é a capacidade de agir constantemente de maneira ponderada em situações diferentes, sem manifestar mudanças em sua personalidade;

XII - Fluência Verbal - consta da boa dicção e capacida

de de expressar-se oralmente com desembaraço;

XIII- Habilidade Numérica - habilidade para lidar com tarefas que envolvam cálculos aritméticos;

XIV - Honestidade - é a disposição para agir de conformidade com as normas sociais e morais estabelecidas;

XV - Iniciativa e disposição para começar ou empreender alguma atividade por si mesmo;

XVI - Justiça - virtude que consiste em atribuir a cada um aquilo que de direito lhe pertence;

XVII - Lealdade - firmeza em manter e seguir normas de conduta e relacionamento;

XVIII - Liderança - capacidade de organizar, planejar e dirigir atividades, situações e grupos;

XIX - Memória auditiva - habilidade em assimilar e armazenar estímulos verbais;

XX - Memória visual - habilidade em assimilar e armazenar estímulos visuais;

XXI - Organização - habilidade em sistematizar com metodologia o trabalho;

XXII - Persuasão - capacidade de impor as idéias de forma convincente e democrática;

XXIII - Planejamento - habilidade de esquematizar previamente o trabalho;

XXIV - Sociabilidade - aptidão para viver harmoniosamente com a comunidade;

XXV - Inteligência geral - faculdade de compreender os aspectos gerais das diversas circunstâncias.

Obs: 1. O exame psicotécnico será aplicado aos candidatos do Curso de Formação de Soldados servindo de base para acompanhamento, sendo que se detectado algum traço psicopatológico, incompatível com a carreira policial militar, será sugerido a contra indicação do candidato referido.

2. O exame psicológico para candidatos ao Curso de Formação de Sargentos e Curso de Formação de Oficiais será seletivo.

3. A banca de aplicação de teste psicológico, após a aplicação da bateria de testes, fará a apresentação de laudo, sugerindo a contra indicação dos candidatos que apresentarem incompatibilidade para o serviço policial militar.

4. Para o CFO, caberá à comissão formada pelo Comandante Geral, e DE, com a presidência do primeiro, analisar os laudos e deferir as contra indicações de seleção, previamente designada.

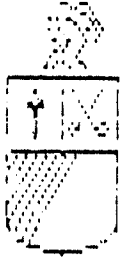
2. TABELA DO PERFIL PROFISSIONAL - CARACTERÍSTICAS DO POLICIAL MILITAR

CARACTERÍSTICAS GERAIS	POSTO / GRADUAÇÃO			
	S D	CABO	S G T	OFICIAL
APRESENTAÇÃO	03	03	03	03
ATENÇÃO CONCENTRADA	01	01	02	03
ATENÇÃO DIFUSA	01	02	02	03
AUTO-CONTROLE	03	03	03	03
AUTO-CRÍTICA	01	02	02	03
COERÊNCIA DE PENSAMENTO	01	02	02	03
CORTESIA "COLABORAÇÃO E SIMPATIA"	03	03	03	03
DISCIPLINA	03	03	03	03
DISCRICÃO	02	02	02	03
EQUILÍBRIO EMOCIONAL	03	03	03	03
FLUÊNCIA VERBAL	02	02	02	03
HABILIDADE NUMÉRICA	01	03	03	03
HONESTIDADE	03	03	03	03
INICIATIVA	02	02	02	03
INTELIGÊNCIA GERAL	01	02	02	03
JUSTIÇA, PONDERAÇÃO, SENSATEZ	01	02	02	03
LEALDADE	03	03	03	03
LIDERANÇA	01	02	02	03
MEMÓRIA AUDITIVA	02	02	02	03
MEMÓRIA VISUAL	02	02	02	03
ORGANIZAÇÃO	01	02	02	03
PERSUASÃO	01	02	02	03
PLANEJAMENTO	01	02	02	03
SOCIABILIDADE	02	02	02	03

LEGENDA:	GRAUS	CONCEITO
	01.....	pequena necessidade
	02.....	moderada necessidade
	03.....	elevada necessidade".

Quartel do CFAP, em Senador Canedo, 22 Jan 94.

Ézio Martins de Deus - 1º TEN PM
AJUDANTE - P/1



ANEXO II

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO

CENTRO DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE PRAÇAS

" I SEMINÁRIO SOBRE A FORMAÇÃO DE SARGENTO PM "

Introdução

Com o objetivo de contribuir para a sistematização da Formação Técnico-profissional do futuro Sargento de Polícia Militar, foi realizado no Salão Social da Associação Desportiva da Polícia Militar, no período de sete a nove de junho de um mil, novecentos e noventa e três, no horário das 08:00 às 17:00h, o I Seminário sobre a Formação de Sargento PM.

Os trabalhos foram abertos pelo Exmo Sr Comandante Geral Cel PM João Sidney de Almeida, contando com a presença do Sr Coordenador de Ensino, Instrução e Pesquisa, Cel PM José Milton da Costa; do Comandante do CFAP, Cel PM José Augusto Fontes Rico; dos Oficiais do CFAP e Oficiais representando os Comandos de Policiamento Metropolitano e Interior, Feminino, Corpo de Bombeiros, Trânsito, Rodoviário, Florestal e Mananciais.

No discurso de abertura, proferido pelo Exmo Sr Comandante Geral, foi destacado o importante momento político em que nos encontramos, sendo reforçada a necessidade de mudanças no papel do Sargento

PM, sob o prisma da nova filosofia de Polícia Comunitária, coadunando-se com os anseios e progressos de uma sociedade em evolução permanente e à nova realidade constitucional, estabelecida em 1988 com previsão de revisão para 1993.

Em seguida, fez uso da palavra o Sr Coordenador de Ensino, Instrução e Pesquisa, o qual questionou se a formação do Sargento precisa "mudar;" mudar o quê?", ressaltando a importância de modernizar, citando o tradicional exemplo da Guarda do Quartel, onde servimos à nossa Organização, quando a prioridade deveria ser o serviço à comunidade.

Dando sequência, o Comandante do CFAP, enfatizou que nossa geração tem um compromisso com as gerações futuras de deixar uma Polícia Militar adequada às reais necessidades da comunidade, modernizando nosso trabalho e formando com a melhor qualidade possível.

ooo000ooo

Desenvolvimento das Atividades

O Cel PM José Augusto Fontes Rico, Comandante do CFAP, coordenou os trabalhos do I Seminário de Formação de Sargento PM.

Inicialmente, foram relacionados por todos os participantes as atividades que o Sargento PM desempenha na Corporação; após o que, o Coordenador dos trabalhos dividiu os Oficiais em sete grupos, onde foram estabelecidas as "prioridades"

Novamente reunidos os componentes do Seminário, realizou-se uma seleção de "prioridades" de cada grupo, das quais foram listadas trinta e três atividades principais.

O Coordenador do Seminário no decorrer dos trabalhos dividiu os grupos em quatorze, orientando-os a discutir, em função das atividades listadas, sobre as matérias didáticas que deveriam constar no "currículo" do Curso de Formação do Sargento PM, ocasião em que a formação do Sargento PM, foi dividida em três turnos (períodos): BÁSICO, ESPECÍFICO e ESTÁGIO PRÁTICO.

Destarte, foi elaborado pelos Oficiais um manual contendo Normas de Procedimento das Atividades de Sargento PM, sendo ao final elaborado um trabalho, por escrito, por cada um dos grupos.

O encerramento do Seminário foi coroado com a exibição de dois filmes relativos à Teoria Behaviorista, na qual o "comportamento gera comportamento"; filmes que, na opinião dos participantes de todos os grupos, devem ser apresentados a todos os níveis da Corporação.

ooo000ooo

POLICIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO
CENTRO DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE PRAÇAS

SISTEMATIZAÇÃO DAS MATÉRIAS E UNIDADES DIDÁTICAS DO CFS

O Curso de Formação de Sargentos foi organizado em 03 (três) turnos : Básico, Específico e Estágio Prático.

O turnos Básico e Específico terão caráter classificatório e reprobatório . O estágio Prático deverá ter participação obrigatória de todos alunos do corpo discente; sendo necessário o acompanhamento de um oficial preceptor de cada Unidade responsável.

As Matérias e Planos de Unidade Didáticas (PUDs) foram divididas em 03 (três) grandes áreas .

- Técnico-Profissionais;
- Humanas e;
- Exatas.

Nas próximas páginas passaremos a listar as matérias, as unidades didáticas ,bem como seus assuntos.

MATÉRIAS DO 1º TURNO (BÁSICO)

ÁREA TÉCNICO-PROFISSIONAL :

1. Técnica de Polícia Preventiva
 2. Administração de Polícia Preventiva
 3. Educação Física
 4. Pronto Socorrismo
 5. Metodologia do Ensino
-

ÁREA DE HUMANAS :

6. Noções de Direito
 7. Comunicação e Expressão
 8. Relações Sociais
-

ÁREA DE EXATAS :

9. Noções de Informática
-

UNIDADES DIDÁTICAS

1. TÉCNICA DE POLÍCIA PREVENTIVA

- UD1. Técnica de Patrulhamento
 - UD2. Tiro Policial
 - UD3. Maneabilidade
 - UD4. Informações
 - UD5. Policiamento de Trânsito
 - UD6. Noções de Bombeiro
 - UD7. Policiamento de Choque
 - UD8. Noções Sobre Artefatos Explosivos
-

2. ADMINISTRAÇÃO BÁSICA POLICIAL MILITAR

- UD1. Administração de Pessoal
 - UD2. Administração de Material
 - UD3. Administração Financeira e Orçamentária
 - UD4. Legislação Policial Militar
 - UD5. Regulamentos Policiais Militares
-

3. EDUCAÇÃO FÍSICA

- UD1. Condicionamento Físico
 - UD2. Defesa Pessoal
-

4- PRONTO SOCORRISMO

- UD1. Noções de Anatomia e Fisiologia
 - UD2. Emergências Médicas
 - UD3. Atuação em Acidentes Específicos
-

5. METODOLOGIA DO ENSINO

- UD1. Fundamentos da Metodologia do Ensino
 - UD2. Ambientação à Plataforma
 - UD3. Meios Auxiliares de Ensino e Instrução
 - UD4. Planos de Sessão
-

6. NOÇÕES DE DIREITO

- UD1. Noções de Direito Constitucional
 - UD2. Legislação Complementar:
 - Lei de Abuso de Autoridade
 - Estatuto da Criança e do Adolescente
 - Lei de Greve
 - Lei de Imprensa
 - Lei de Proteção ao Meio Ambiente
 - Lei de Preconceito de Raça e Cor
 - UD3. Processo Penal Comum
 - UD4. Processo Penal Militar
 - UD5. Noções de Direito Administrativo
 - UD6. Noções de Direito Civil
-

7. COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO

UD1. Expressão Oral e Escrita

UD2. Interpretação de Textos

UD3. I-7-PM (Instruções para Correspondência na PM)

8. RELAÇÕES SOCIAIS

UD1. Psicologia

UD2. Relações Comunitárias

9. NOÇÕES DE INFORMÁTICA

UD1. Introdução à Informática

UD2. Noções de Microinformática

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

01. ALVES, Rubem. Conversas com Quem Gosta de Ensinar . 5ª ed., São Paulo: Cortez Editora, 1.993 .
 02. BELLO, Ruy de Ayres. Pequena História da Educação . 5ª ed., São Paulo: Editora do Brasil S/A, 1.965 .
 03. COSTA, Antônio Fernando Gomes da e outros. Anuário do Conselho de Ensino . 1ª ed., Rio de Janeiro: Editora da AMAN, 1.988 .
 04. LIBÂNIO, José Carlos. Democratização da Escola Pública - A Pedagogia Crítico-Social dos Conteúdos . 4ª ed., São Paulo: Editora Loyola, 1.986 .
 05. _____ . Didática. 1ª ed., São Paulo: Cortez Editora. 1.991 .
 06. MACHADO, Rubens de Oliveira - Cel PM. Reflexões sobre o Ensino Policial Militar. Monografia do Curso Superior de Polícia, São Paulo: Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores, 1.986.
 07. NÉRICE, Emídio G. O Homem e a Educação . 1ª ed., São Paulo: Editora Atlas, 1.976 .
 08. O ALFERES - Polícia Militar de Minas Gerais - Revista Trimestral de Assuntos doutrinários de Polícia Militar, ano III, 4º Trimestre, nº 7, Belo Horizonte, 1.985.
 09. OLIVEIRA, Betty A. & DARTE, Newton. Socialização do Saber Escolar . 2ª ed., São Paulo: Cortez Editora, 1.986 .
-

10. SANTOS, Theobaldo Miranda. Noções de História da Educação. 6ª ed., São Paulo Companhia Editora Nacional, 1.985 .
11. SAVIANI, Demerval. Escola e Democracia. 3ª ed., São Paulo: Cortez Editora. 1.984.
12. SKINNER, B. F. (Tradução: João Cláudio Todorou e Rodolphozzi). Ciências do Comportamento Humano. 3ª ed., São Paulo: Editora Edart, 1.967 .
13. SKINNER, B. F. & HOLLANO, J. G. A Análise do Comportamento. 6ª ed., São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária Ltda, 1.985 .
14. SOUZA, Baltazar Donizete de - Cap PMGO. A Prática Pedagógica da Polícia Militar de Goiás. Monografia do Curso de Pós-Graduação em Metodologia do Ensino Superior, Goiânia: Universidade Católica de Goiás, 1.992.
15. SOUZA, Benedicto Celso de. A Polícia Militar na Constituição . 1ª ed., São Paulo: Livraria Editora Universitária, 1.986 .
16. SOUZA, Plácido de Silva e. Vocabulário Jurídico . 1ª ed., São Paulo: Editora Saraiva, 1.978 .
17. MINISTÉRIO DO EXÉRCITO. Metodologia para Elaboração e Revisão de Currículos - Departamento de Ensino e Pesquisa, Brasília, 1.987 .
18. _____ . Normas para Elaboração e Revisão de Currículos (NERC/PM-CB), Inspetoria Geral das Polícia Militares - IGPM, Brasília/DF, 1.986.
19. POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS. Normas para Elaboração e Revisão de Currículos - (NERC-PMGO), Diretoria de Ensino, Nota de Ensino nº 004/89, Goiânia/GO, 1.989.
20. _____ . Histórico da Polícia Militar de Goiás . Terceira Seção do Estado Maior, Goiânia/GO, 1.988 .