

ESTADO DE GOIÁS
POLÍCIA MILITAR
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS/99

“Atualização Profissional do Policial Militar”

CAP PM JAMES FERNANDES PIRES
CAP PM MÁRCIO VIEIRA DA SILVA

GOIÂNIA

JULHO - 1999

ESTADO DE GOIÁS
POLÍCIA MILITAR
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS/99

"Atualização Profissional do Policial Militar"

CAP PM JAMES FERNANDES PIRES
CAP PM MÁRCIO VIEIRA DA SILVA

APM - GOIÁS

ORIENTADOR DE CONTEÚDO: MAJ PM ISRAEL BECKER FAGUNDES

ORIENTADORA METODOLÓGICA: PROFª NANCY RIBEIRO DE ARAÚJO SILVA

GOIÂNIA
JULHO - 1999

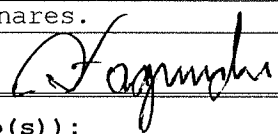
FOLHA DE APROVAÇÃO

1. ORIENTADOR DE CONTEÚDO

1ª Sessão (assunto(s) orientado(s)):

Projeto de Pesquisa: Atualização Profissional do Policial Militar. Levantamentos preliminares.

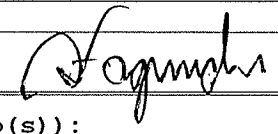
data: 04/05/1999

Ass.: 

2ª Sessão (assunto(s) orientado(s)):

Discussão sobre os instrumentos de coleta de dados.

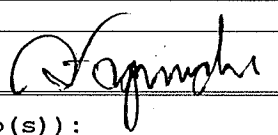
data: 15/06/1999

Ass.: 

3ª Sessão (assunto(s) orientado(s)):

Orientação quanto a elaboração do conteúdo do presente trabalho técnico-científico.

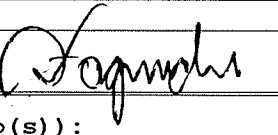
data: 30/06/1999

Ass.: 

4ª Sessão (assunto(s) orientado(s)):

Estruturação do sumário e parte textual.

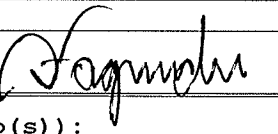
data: 02/07/1999

Ass.: 

5ª Sessão (assunto(s) orientado(s)):

Análise dos gráficos e tabelas confeccionados.

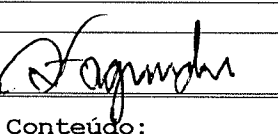
data: 15/07/1999

Ass.: 

6ª Sessão (assunto(s) orientado(s)):

Leitura de todo o material confeccionado. Resumo, introdução e conclusão.

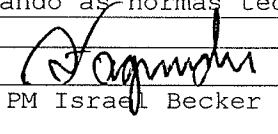
data: 30/07/1999

Ass.: 

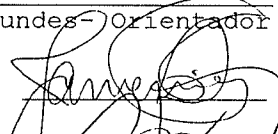
Parecer final do Orientador de Conteúdo:

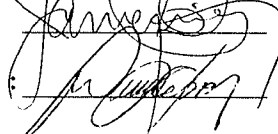
O presente trabalho técnico-científico foi elaborado com base em pesquisa científica, observando as normas técnicas vigentes.

data: 31/07/1999

Ass.: 

Maj PM Israel Becker Fagundes - Orientador

Orientandos: Cap PM James Fernandes Pires Ass.: 

Cap PM Márcio Vieira da Silva Ass.: 

FOLHA DE APROVAÇÃO

2. ORIENTADORA METODOLÓGICA

1ª Sessão (assunto(s) orientado(s)):

Projeto de Pesquisa: Atualização Profissional do
Policial Militar.

data: 14/05/1999

Ass.: [Assinatura]

2ª Sessão (assunto(s) orientado(s)):

Orientação quanto à estrutura da monografia
em geral, do sumário e da introdução.

data: 27/05/1999

Ass.: [Assinatura]

3ª Sessão (assunto(s) orientado(s)):

Análise e orientação quanto aos dados
levantados na pesquisa.

data: 03/06/1999

Ass.: [Assinatura]

4ª Sessão (assunto(s) orientado(s)):

Orientação quanto à interpretação de dados.

data: 18/06/1999

Ass.: [Assinatura]

5ª Sessão (assunto(s) orientado(s)):

Orientação quanto à normalização científica.

data: 28/06/1999

Ass.: [Assinatura]

6ª Sessão (assunto(s) orientado(s)):

Revisão geral quanto à compatibilização da
introdução, desenvolvimento e conclusão.

data: 29/07/1999

Ass.: [Assinatura]

Parecer final do Orientador de Conteúdo:

O presente trabalho técnico-científico obedece
à normalização prevista para a elaboração de Monografia
científica; poderá ser encaminhado para apreciação da
banca examinadora.

data: 30/07/1999

Ass.: [Assinatura]

Profª Nancy R. de Araújo Silva - Orientadora

Orientandos:

Cap PM James Fernandes Pires Ass.: [Assinatura]

Cap PM Márcio Vieira da Silva Ass.: [Assinatura]

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em ____/____/____

Presidente

Membro

Membro

*Dedico este trabalho à minha esposa **Maria Eva** e às minhas adoráveis filhas **Francine** e **Amanda**, que mesmo sabendo que durante este Curso seríamos privados do convívio diário, deram-me motivação para fazê-lo.*

Cap QOPM Fernandes.

Dedico este trabalho a todas as pessoas que direta ou indiretamente me ajudaram a vencer mais este desafio, e principalmente à minha esposa Iara e ao meu filho “Marcinho”.

Cap QOPM Márcio.

Agradecimentos

A Deus, nosso supremo criador, que nos proporcionou saúde, ânimo e sabedoria para tornarmos este trabalho uma realidade.

Ao Sr. Maj QOPM Israel Becker Fagundes, por ter aceitado nosso convite e assumido conosco este desafio.

À Professora Nancy Ribeiro de Araújo e Silva, que através dos seus ensinamentos contribuiu sobremaneira para que pudéssemos aplicar as técnicas disponíveis para o desenvolvimento metodológico do tema.

“Enviar soldados para a guerra sem educá-los é o mesmo que abandoná-los. Uma pessoa ensina dez. Dez pessoas ensinam cem. Cem pessoas ensinam mil. Mil pessoas ensinam dez mil. E assim os exércitos se formam. Treine-os assim e, com certeza, os adversários serão derrotados.”
(Sun Tzu);

RESUMO

A finalidade desta Monografia é oferecer, ao Comando desta Corporação, uma proposta técnica e adequada à realidade contemporânea, sobre a Atualização Profissional para os Cabos e Soldados. A sustentação teórica focaliza: a missão da Polícia Militar; a importância do aprimoramento do PM para bem desempenhar a sua função; os tipos de instrução aplicados nesta Instituição e em algumas outras Coirmãs; a relação da capacitação profissional e a motivação do policial; o valor da qualificação técnica dos instrutores. Procurou-se traçar o perfil psicológico ideal do PM. Constata-se que: grande parte dos nossos policiais militares não estão suficientemente preparados para cumprir eficazmente todas as missões que lhes são atribuídas; o grau de confiabilidade da sociedade em relação aos nossos serviços também não é o ideal; a atualização dos conhecimentos do profissional de segurança, realmente é indispensável. Para reverter esse quadro, é proposto, com base nos dados da pesquisa de campo, que se realize, a cada ano, um provão, com todos os Cabos e Soldados, a fim de avaliar o nível técnico-profissional de cada um, e aquele que não obtiver 70 dos 100 pontos que poderá atingir, será submetido a um estágio de atualização. É proposto, também, a criação de uma Companhia de Instrução Profissional incorporada ao Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças, exclusivamente para realizar essa instrução.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
1. A MISSÃO DA POLÍCIA MILITAR.....	20
2. ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL	22
2.1 IMPORTÂNCIA.....	22
2.2 CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DA INSTRUÇÃO.....	23
2.3 OBJETIVOS	25
2.4 PRINCÍPIOS BÁSICOS	26
2.4.1 Interesse.....	26
2.4.2 Adequação.....	26
2.4.3 Clareza.....	26
2.4.4 Atividade.....	27
2.4.5 Realismo.....	27
2.4.6 Comunicação.....	27
2.5 MEIOS AUXILIARES DE INSTRUÇÃO.....	27
2.5.1 Generalidades.....	27
2.5.2 Objetivos.....	28
2.6 ORGANIZAÇÃO DA INSTRUÇÃO	29
2.6.1 Planejamento.....	29
2.6.2 Execução.....	30
2.6.3 Verificação.....	30
2.6.4 Fiscalização e Controle.....	30
2.7 TIPOS DE INSTRUÇÕES APLICADAS NA PMGO.....	31
2.7.1 Instrução de Manutenção e Aprimoramento de Praças (IMAP).....	31
2.7.2 Minutos de Instrução.....	32
2.7.3 Ciclo de Instrução a Distância (CIAD).....	35
2.7.4 Estágio de Atualização Operacional.....	36
2.8 MÉTODOS DE INSTRUÇÃO.....	38
2.8.1 Método Expositivo.....	38
2.8.2 Técnica de Casos.....	38
2.8.3 Método de Estudo em Grupo.....	38
2.8.4 Métodos de Tarefas Dirigidas.....	38
2.8.5 Trabalhos Individuais.....	38
2.8.6 Método de Problemas.....	39

3. ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL E A MOTIVAÇÃO DO PM.....	40
3.1 NECESSIDADES HUMANAS BÁSICAS.....	40
3.2 NECESSIDADES FISIOLÓGICAS.....	40
3.3 NECESSIDADES PSICOLÓGICAS.....	41
3.4 NECESSIDADE DE AUTO-REALIZAÇÃO E DE EXPRESSÃO CRIATIVA.....	41
3.5 CICLO MOTIVACIONAL.....	42
3.6 MORAL E ATITUDE.....	42
4. QUALIFICAÇÃO TÉCNICA DOS INSTRUTORES.....	44
5. A INSTRUÇÃO DE ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL NAS CORPORações COIRMAS.....	46
6. PERFIL PSICOLÓGICO DO POLICIAL MILITAR.....	49
6.1 PERFIL BÁSICO.....	54
6.1.1 Controle Emocional.....	54
6.1.2 Adequado Relacionamento Interpessoal.....	54
6.1.3 Agressividade Controlada e Bem Canalizada.....	55
6.1.4 Resistência à Fadiga Psicofísica.....	55
6.1.5 Nível de Ansiedade Controlado.....	55
6.1.6 Ausência de Sinais Fóbicos e Disrítmicos.....	56
6.1.7 Impulsividade Diminuta.....	56
6.1.8 Razoável Memória Auditiva Visual.....	56
6.1.9 Adequada Capacidade de Improvisação.....	56
6.1.10 Bom Domínio Psicomotor.....	57
6.2 PERFIL AMPLIADO.....	57
6.2.1 Elevado Grau de Iniciativa e Decisão.....	57
6.2.2 Elevada Flexibilidade de Conduta.....	57
6.2.3 Criatividade Acima da Média.....	57
6.2.4 Ótimo Relacionamento Interpessoal.....	58
6.2.5 Excelente Receptividade e Capacidade de Assimilação.....	58
6.2.6 Boa Autocrítica.....	58
6.2.7 Boa Capacidade de Liderança.....	59
6.2.8 Elevada Disposição para o Trabalho.....	59
6.2.9 Boa Capacidade de Mediação de Conflitos.....	60
6.3 OUTROS REQUISITOS.....	60
7. MÉTODOS EMPREGADOS NA PESQUISA.....	62
8. APURAÇÃO, APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS COLETADOS.....	64
8.1 RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO DIRIGIDO AOS COMANDANTES GERAIS DE OUTRAS POLÍCIAS MILITARES.....	65
8.2 RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO DIRIGIDO AOS COMANDANTES DE OPM.....	71
8.3 RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO DIRIGIDO AOS CABOS E SOLDADOS.....	82
8.4 RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO DIRIGIDO AO PÚBLICO CIVIL.....	95

	11
9.PROPOSTA	103
CONCLUSÃO	106
APÊNDICES	110
APÊNDICE I - QUESTIONÁRIO DIRIGIDO AOS COMANDANTES DE OUTRAS CORPORAÇÕES.....	110
APÊNDICE II - QUESTIONÁRIO DIRIGIDO AOS COMANDANTES DE UNIDADES OPERACIONAIS DA PMGO.....	112
APÊNDICE III - QUESTIONÁRIO DIRIGIDO AOS CABOS E SOLDADOS DA PMGO.....	114
APÊNDICE IV - QUESTIONÁRIO DIRIGIDO AO PÚBLICO CIVIL.....	116
APÊNDICE V - QUESTIONÁRIO DIRIGIDO AOS POLICIAIS MILITARES MATRICULADOS NO EAO	117
ANEXO	118
PARECER EMITIDO PELA SUBSEÇÃO DE PSICOLOGIA DA PMGO.....	118
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	120

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

(AOS COMANDANTES DE OUTRAS CORPORAÇÕES)

TABELA E GRÁFICO 01 - Demonstrativo das Corporações que possuem trabalhos referente a atualização profissional...	64
TABELA E GRÁFICO 02 - Demonstrativo do período em que o PM deve ser submetido a atualização profissional após formado.....	65
TABELA E GRÁFICO 03 - Demonstrativo do horário em que a atualização profissional é aplicada a tropa.....	66
TABELA E GRÁFICO 04 - Demonstrativo da aceitação da tropa quanto a atualização profissional.....	67
TABELA E GRÁFICO 05 - Demonstrativo da existência de equipe específica para aplicar atualização.....	68
TABELA E GRÁFICO 06 - Demonstrativo das disciplinas prioritárias.....	69

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

(AOS COMANDANTES DE OPM DA PMGO)

TABELA E GRÁFICO 07 - Demonstrativo do preparo do PM para exercer suas funções.....	70
TABELA E GRÁFICO 08 - Demonstrativo do período em que o PM necessita de atualização profissional após se formar..	71
TABELA E GRÁFICO 09 - Demonstrativo da metodologia mais adequada para aplicar a instrução.....	72
TABELA E GRÁFICO 10 - Demonstrativo dos instrutores que possuem qualificação técnica na área de ensino.....	73
TABELA E GRÁFICO 11 - Demonstrativo dos comandantes que julgam necessário a existência de uma equipe especializada em instrução.....	74
TABELA E GRÁFICO 12 - Demonstrativo das Unidades que possuem trabalhos referente a atualização profissional dos Cabos e Soldados.....	75
TABELA E GRÁFICO 13 - Demonstrativo dos tipos de instruções que estão sendo empregados.....	76
TABELA E GRÁFICO 14 - Demonstrativo do horário em que é aplicado a atualização profissional.....	77
TABELA E GRÁFICO 15 - Demonstrativo da aceitação da tropa que é submetida ao aprimoramento profissional.....	78
TABELA E GRÁFICO 16 - Demonstrativo da existência de equipe específica para aplicar atualização.....	79
TABELA E GRÁFICO 17 - Demonstrativo das disciplinas prioritárias na OPM.....	80

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

(AOS CABOS E SOLDADOS DA PMGO)

TABELA E GRÁFICO 18 - Demonstrativo do grau de escolaridade.....	81
TABELA E GRÁFICO 19 - Demonstrativo do tempo de conclusão do Curso de Formação.....	82
TABELA E GRÁFICO 20 - Demonstrativo da qualidade da preparação profissional dada aos Cabos e Soldados durante o período de formação.....	83
TABELA E GRÁFICO 21 - Demonstrativo da capacidade do Cabo e Soldado em executar a missão policial-militar.....	84
TABELA E GRÁFICO 22 - Demonstrativo dos PPMM que já participaram de algum tipo de atualização profissional...	85
TABELA E GRÁFICO 23 - Demonstrativo do período em que os PPMM são submetidos a instrução.....	86
TABELA E GRÁFICO 24 - Demonstrativo dos PPMM que consideram atendidas suas expectativas após a atualização profissional.....	87
TABELA E GRÁFICO 25 - Demonstrativo da melhor forma de aplicação da atualização.....	88
TABELA E GRÁFICO 26 - Demonstrativo dos PPMM que se prontificariam a chegar mais cedo para render o serviço, a fim de receber instrução.....	89
TABELA E GRÁFICO 27 - Demonstrativo do método mais eficaz para aplicação das aulas.....	90
TABELA E GRÁFICO 28 - Demonstrativo das Unidades que estão tendo algum tipo de instrução.....	91
TABELA E GRÁFICO 29 - Demonstrativo do tipo de instrução que os PPMM já participaram ou estão participando.....	92
TABELA E GRÁFICO 30 - Demonstrativo da qualidade do Estágio de Atualização Operacional.....	93

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

(AO PÚBLICO CIVIL)

TABELA E GRÁFICO 31 - Demonstrativo do grau de escolaridade.....	94
TABELA E GRÁFICO 32 - Demonstrativo da satisfação da comunidade quanto ao serviço prestado pela PMGO.....	95
TABELA E GRÁFICO 33 - Demonstrativo da qualidade de serviço prestado pela PM à comunidade.....	96
TABELA E GRÁFICO 34 - Demonstrativo das pessoas que já solicitaram auxílio à PMGO.....	97
TABELA E GRÁFICO 35 - Demonstrativo da forma de atuação do PM ao atender uma ocorrência.....	98
TABELA E GRÁFICO 36 - Demonstrativo da atitude do cidadão civil ao receber um mal tratamento por parte do PM.....	99
TABELA E GRÁFICO 37 - Demonstrativo das pessoas que já presenciaram maus tratos praticados por PM.....	100
TABELA E GRÁFICO 38 - Demonstrativo da opinião do público quanto a necessidade do PM ser submetido a atualização profissional.....	101

LISTA DE SIGLAS

APM.....	Academia de Polícia Militar
CESIEP.....	Centro de Seleção, Instrução e Psicologia
CFAP.....	Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças
CIA.....	Companhia
CIAD.....	Ciclo de Instrução a Distância
CPM.....	Comando do Policiamento Metropolitano
DAL.....	Diretoria de Apoio Logístico
DEIP.....	Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa
EAO.....	Estágio de Atualização Operacional
IMAP.....	Instrução, Manutenção e Aperfeiçoamento de Praças
MI.....	Minutos de Instrução
NPCI.....	Normas para o Planejamento e Conduta da Instrução
OPM.....	Organização Policial militar
PM.....	Policial militar
PMGO.....	Polícia Militar do Estado de Goiás
PMSP.....	Polícia Militar do Estado de São Paulo
PMMA.....	Polícia Militar do Estado de Maranhão
PPMM.....	Policiais Militares
Sd.....	Soldado
Sgt.....	Sargento
TTP.....	Treinamento Técnico-Profissional

INTRODUÇÃO

// Ser Policial militar não é tarefa fácil em lugar nenhum no mundo. Lidar, permanentemente, com o incerto, estar pronto para tomar decisões importantes, seguras, justas e acertadas, defender a si e a outrem no atendimento de ocorrências são tarefas extremamente complexas e, por isso mesmo, requerem do agente de segurança uma atualização.//

Além de capacitar o homem, a atualização profissional também funciona como um instrumento de interação, de coesão e, sobretudo, de revitalização da tropa.

Analisando as questões sobre a Polícia Militar, divulgadas na mídia, observamos que a grande maioria delas são relativas a fatos negativos, em que o policial militar é apresentado como um profissional que age erroneamente, por omissão ou arbitrariedade, e demonstra despreparo técnico. Essa publicidade negativa acaba levando a Instituição a desgastes.

A reflexão sobre o assunto "atualização profissional", conduz a alguns questionamentos.

a) Será que o PM está tecnicamente e conscientemente preparado para exercer sua função?

b) Os tipos e processos usados pela Corporação na aplicação da instrução são os mais adequados e oferecem plenas condições para o PM assimilar e acompanhar o desenvolvimento técnico e sócio-cultural da atualidade?

c) Quais as deficiências existentes com relação ao currículo pleno dos estágios de atualização e a sua carga horária?

d) Qual seria o tipo e método de instrução mais plausível para se alcançar resultados positivos imediatos, a fim de se resgatar a qualidade da prestação de serviço do PM, adequando-o às exigências da sociedade contemporânea?

Este trabalho tem por objetivos buscar respostas às questões suscitadas e, ao final, apresentar sugestão prática, com vistas a viabilizar a instrução às atividades policial-militares. Assim, procura-se encontrar uma solução para que os estágios de atualização não tragam prejuízo ao direito de descanso do PM, uma vez que é comum verificarmos, no meio da tropa, grande insatisfação por parte dos policiais militares que são convocados a participarem desses estágios. Em sua grande maioria, eles alegam que suas horas de folga são sacrificadas e os locais são desapropriados e pobres em recursos, entre outras alegações. A Corporação, que está preocupada com esta situação, incluiu o tema **Atualização Profissional do Policial militar** na listagem das monografias elaboradas pelos Oficiais-Alunos do CAO/99.

Assim, na investigação do problema levantado neste trabalho, buscamos, apreciamos e avaliamos os processos de atualização profissional que estão sendo empregados nesta Corporação e os comparamos com os utilizados por várias Coirmãs. Buscamos, também, por meio de pesquisa bibliográfica, dados teóricos e, para se saber o pensamento predominante e as suas sugestões sobre o tema em evidência, realizamos uma pesquisa de campo junto aos Praças (Cabos e Soldados, Oficiais (Tenentes-Coronéis) Comandantes de OPM e Coronéis Comandantes de Polícias Militares de outros Estados, bem como junto à comunidade.

Os dados colhidos são apresentados sob a forma de tabelas e gráficos estatísticos, com as devidas análises e interpretações, e detalhes pertinentes.

Acreditamos evidenciar, neste estudo, os aspectos relevantes que dificultam a funcionalidade e o bom aproveitamento da atualização profissional. É nosso propósito contribuir para reverter esse quadro, transmudando-o em aproveitamento adequado e eficiente, com aplicação prática e consciente pelos nossos policiais em favor das atividades policial-militares e, conseqüentemente, em prol da sociedade.

1. A MISSÃO DA POLÍCIA MILITAR

A palavra "missão" pode ser interpretada sob diferentes formas, uma vez que na língua portuguesa, uma palavra pode se apresentar sob vários significados. No nosso caso, a interpretação que melhor condiz com nossa situação é a do "dever, obrigação". Tal afirmação é corroborada pelo Art. 301 do Código de Processo Penal (CPP), que reza:

Qualquer do povo poderá e as autoridades policiais e seus agentes deverão prender quem quer que seja encontrado em flagrante delito.

As missões atinentes às Polícias Militares estão bem definidas na Constituição da República Federativa do Brasil e, no nosso caso, na Constituição do Estado de Goiás. Na primeira, em seu título III, "Da Segurança Pública", reza:

Art. 144 - A Segurança Pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a prevenção da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

V - Polícias Militares (...)

§5 - Às Polícias Militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem Pública (...)

§6 - As Polícias Militares (...), forças auxiliares e reserva do exército, subordinam-se, (...) aos Governadores dos Estados (...). (Constituição Federal de 1998)¹.

Na segunda, em seu título V, capítulo IV, seção III, dispõe da seguinte forma:

¹ Constituição da República Federativa do Brasil, Brasília: 1998. p. 140-141.

Art. 124 - A Polícia Militar é instituição permanente, organizada com base na disciplina e na hierarquia, competindo-lhe, entre outras, as seguintes atividades:

- I - o policiamento ostensivo de segurança;
- II - a preservação da ordem pública;
- III - a polícia militar judiciária militar, nos termos da lei federal;
- IV - a orientação e instrução a Guarda Municipal, quando solicitadas pelo Poder Executivo Municipal;
- V - a garantia do exercício do poder de polícia, dos poderes e órgãos públicos estaduais, especialmente os das áreas fazendária, sanitária, de uso e ocupação do solo e do patrimônio cultural².

A estrutura da Polícia Militar conterá obrigatoriamente uma unidade de Polícia Florestal, incumbida de proteger as nascentes dos mananciais e os parques ecológicos, uma unidade de Polícia Rodoviária e uma de Trânsito.

Assim definido, o campo de atuação da Polícia Militar reflete um complexo quadro de responsabilidades, que torna evidente e incontestável a necessidade da Corporação estar adequadamente preparada para as diversas missões em que deva ser empregada.

Na manutenção da ordem, fase em que as ocorrências ou distúrbios são desprovidos de um conteúdo ideológico ou político, a Polícia Militar deverá atuar dentro de características nitidamente policiais.

Já nas missões que visem a adoção de medidas preventivas repressivas com vistas à Segurança Interna, a atuação da Corporação poderá vir ter um caráter mais militar, normalmente quando da adoção de medidas repressivas em que surja necessidade de emprego de força.

² Constituição do Estado de Goiás - Assembléia Legislativa, 1989, p. 112.

2. ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL

2.1 Importância

Diz-se que a eficiência profissional, considerada em seu sentido amplo, abrange tanto a produtividade decorrente do exercício do cargo ou função como a perfeição do trabalho e sua adequada técnica aos fins desejados pela Instituição.

A atividade policial-militar e, principalmente, o policiamento ostensivo exigem um continuado aprimoramento técnico-profissional de todos que o executam. Essa exigência é sentida desde a desinibição, postura e apresentação pessoal, visíveis ao público, até à confiabilidade de atitudes que expressam o aprimoramento profissional do nosso Policial militar.

A influência do processo é sentida, de imediato, nos níveis operacionais pela maior presteza, perfeição e rendimento profissional. Assim, a atualização reveste-se da maior importância e, para surtir os efeitos desejados, deve ser contínua e sistemática.

Sabe-se que no desempenho diário de suas funções, o Policial militar não emprega todos os conhecimentos adquiridos em sua formação; a falta de atualização ou esquecimento gera conseqüente desajuste funcional. Além do mais, o surgimento de novas técnicas de policiamento, requerem aprendizagem constante.

A falta de aprimoramento profissional produz resultados negativos como: fuga ao serviço, desinteresse geral, grande

rotatividade dos quadros, danos materiais aos equipamentos de trabalho, além de acidentes pessoais provocados por aqueles que estão fazendo aquilo que não sabem ou para o que não possuem habilidades e qualificações suficientes.

Ocorre, ainda, que essa deficiência não produz apenas resultados negativos imediatos e facilmente transponíveis. Esses resultados são também, visíveis a médio e a longo prazos, em face do descrédito da Corporação, perante a comunidade, à qual tem obrigação de servir.

A sociedade, em sua evolução, está, cada vez mais, a exigir tratamentos aperfeiçoados e eficazes para a solução dos problemas socioculturais. Daí a necessidade de a Polícia Militar investir no homem e mantê-lo capacitado profissionalmente, de forma a assegurar, permanentemente, o seu pronto emprego, a fim de garantir à comunidade, com eficiência e eficácia, a plena prestação de seus serviços, de suas missões constitucionais e institucionais, específicas e residuais.

2.2 Características Básicas da Instrução

Com certeza, somente por meio de uma instrução adequada, sistemática e bem planejada, poderá a Polícia Militar manter-se em condições de bem desempenhar as missões que lhe cabem.

Como decorrência disso, a ação dos Comandantes, como dos instrutores, dos educadores e dos administradores de suas respectivas Organizações Militares deve ter um caráter de grande eficiência e dinamismo. O Comandante é o responsável pelo preparo e pela conduta da sua Organização, como um todo, cabendo-lhe, essencialmente, o planejamento, a direção e a fiscalização de todas as suas atividades. Os quadros de instrutores e a tropa são, sem dúvida, reflexo dessa ação de comando.

Os quadros de instrutores, em particular, precisam ser aperfeiçoados e constantemente ampliarem os seus conhecimentos profissionais, para poderem dedicar-se, eficientemente, à sua missão fundamental de instruir e educar.

Instruir é ensinar, é dirigir tecnicamente a aprendizagem. Educar, porém é uma ação mais complexa do que transmitir conhecimento pois visa, também, a mudança de comportamento e atitudes para melhor, de acordo com os padrões sociais e éticos.

O Policial militar é o principal agente da ação policial-militar. Ele não somente deve ser instruído para bem desempenhar as suas funções, mas também ser educado para a vida civil, a fim de bem cumprir com os seus deveres de cidadão, principalmente nesta fase histórica que atravessa nosso País, em que se procura a reformulação da vida nacional.

Assim, a instrução da tropa deve ser integral no seu escopo, contínua na sua execução e utilitária nos seus objetivos.

Embora sendo uma corporação militar, compete à Polícia Militar, prioritariamente, o desempenho adequado as ações de natureza policial, de caráter predominantemente preventivo. Portanto, a instrução policial deverá ter prioridade sobre a instrução militar, porém não significando isto que esta seja menos importante que aquela. As duas se completam, a primeira tendo por fim capacitar o Policial militar para o fiel desempenho das suas funções cotidianas e normais, a segunda complementa, objetivando habilitá-lo ao cumprimento de missões repressivas em tempo de paz ou de guerra.

Por fim, consideradas todas estas características básicas, evidencia-se o imperativo de se observar, na instrução, os métodos e processos recomendados para o desempenho eficiente da missão de instruir e educar.

2.3 Objetivos

Concluída a fase de recrutamento, seleção e formação, encontramos-nos frente ao Policial militar burilado, preparado, enfim, para a execução da atividade policial-militar.

Toda a sociedade, bem como nossa Corporação, vislumbra que este Policial Militar atue de forma equilibrada e serena; que sua autoridade seja usada sem excessos, uma vez que, no seu período de formação, foi instruído a agir como protetor da sociedade e não como seu algoz ou inimigo.

Considerando o dinamismo da atividade policial-militar, torna-se necessária uma constante preparação do homem, sob os aspectos intelectual, físico e mental. Assim, a atualização profissional visa o aprimoramento dos conhecimentos adquiridos, além de corrigir os desvios advindos ao longo da operacionalidade.

A análise de casos concretos (estudos de casos) que fogem naturalmente, aos padrões daqueles transmitidos no período de formação, é uma das melhores técnicas para a atualização do homem, visto que possibilita a troca de experiências vividas. Nessa oportunidade, o homem pode verificar se agiu bem, se a solução dada ao problema poderia ser melhor ou se cometeu alguma falha que tenha comprometido ou prejudicado a decisão tomada. Portanto, a atualização profissional tem por objetivo assegurar aos integrantes da Polícia Militar, após a conclusão dos Cursos de Formação, uma habilitação permanente e atualizada para o desempenho de suas funções, a fim de manter a tropa preparada para o cumprimento das missões de competência da Corporação, sejam genéricas ou específicas.

Desenvolver e manter o preparo físico individual do Policial militar, assegurando-lhe sua utilização enquadrada

nos diferentes tipos de unidades operacionais e especializadas, os objetivos da instrução serão atingidos, por meio de atividades que permitam consolidar valores sociais, morais e éticos, fazendo a manutenção do vigor físico, da agilidade e da destreza, atualizando os conhecimentos técnicos e profissionais, ampliando a cultura de modo geral, além de buscar uma interação entre os comandantes e comandados.

2.4 Princípios Básicos

2.4.1 Interesse

A motivação é requisito essencial para a aprendizagem. O instrutor deve procurar despertar o desejo de aprender no instruendo, de forma que ele mesmo procure aprofundar a sua cultura profissional e geral.

Para manter ou provocar o interesse, deve, o instrutor, encorajar o instruendo, desde os passos da instrução, recompensando com comentários favoráveis, suas contribuições positivas, em vez de reprová-lo quando comete faltas. O elogio deve ser sua maior preocupação. As faltas devem receber um tratamento que possibilite correção e não dar motivo a simples reprimendas³.

2.4.2 Adequação

O processo de instrução e os meios auxiliares devem ser adequados às características do instruendo, a fim de que seja alcançado o objetivo da aula, que é a aprendizagem, para tanto, o instrutor deve definir claramente os objetivos da instrução.

2.4.3 Clareza

Deve-se levar em conta o nível intelectual do instruendo, para que a instrução de atualização seja aplicada

³ Ministério do Exército – *Manual do Instrutor*, 1973, p.13.

da forma mais clara e inteligível possível, ou seja, a transmissão de conhecimentos deve ser feita por meio de palavras simples e não complexas.

2.4.4 Atividade

É essencial para a aprendizagem que a instrução seja orientada para a atividade prática a ser desenvolvida pelo Policial militar. Sempre que possível, é preferível utilizar um processo de instrução que exija execução de uma atividade à descrição, apenas, da execução dessa atividade.

2.4.5 Realismo

A instrução é o momento em que o instruendo deve ser colocado em contato direto ou indireto com as situações que enfrentará na sua vida policial-militar.

A instrução que não se apresentar assim, corre o risco de se tornar artificial e pouco interessante, desviando dos objetivos a serem atingidos.

2.4.6 Comunicação

Para que exista perfeita comunicação, todas as dúvidas sobre o conteúdo da instrução devem ser esclarecidas durante a sessão, e isto só será possível se o instrutor utilizar amplamente os meios de comunicação que estiverem ao seu dispor, a fim de estimular os sentidos do instruendo, não se limitando à comunicação oral, mas utilizando os meios auxiliares de instrução.

2.5 Meios Auxiliares de Instrução

2.5.1 Generalidades

Compreende-se como meio auxiliar de instrução como tudo aquilo que auxilia a aprendizagem do instruendo. No entanto, é necessário não confundir meio auxiliar de instrução com os equipamentos ou as instalações utilizadas para a instrução.

São classificados como meios auxiliares de instrução: os quadros-de-giz, os quadros murais, as ilustrações, os filmes cinematográficos, os slides, as gravações, as cartas, os cartazes, as transparências e outros.

2.5.2 Objetivos

Os meios auxiliares de instrução têm por objetivo facilitar a aprendizagem do instruendo, porém para que tal objetivo seja conquistado, se torna necessário seu emprego de forma correta por parte do instrutor. Portanto, todo meio auxiliar de instrução deve:

a) desenvolver a compreensão do instruendo - as informações adquiridas pelos instruendos durante a instrução se tornam mais intensas, dando como resultado uma compreensão mais clara dos assuntos tratados.

b) estimular os sentidos dos instruendos - a maioria das pessoas guardam melhor uma impressão quando a vê, do que quando a ouve ou a lê. A aprendizagem se inicia por um estímulo dos sentidos. Quanto maior for o número de sentidos envolvidos no processo de aprendizagem, tanto mais provável será seu êxito. As palavras escritas ou faladas tendem a se desvanecer rapidamente e, freqüentemente, são inadequadas para transmitir aos instruendos significados e apreciações sutis. O instrutor, ao utilizar um meio auxiliar de instrução, atingirá mais facilmente a mente do instruendo se estimular mais de um canal sensitivo.

c) economizar tempo da instrução - além de possibilitar uma aprendizagem mais eficiente, os meios auxiliares de instrução também possuem a característica de proporcionar esta aprendizagem mais rapidamente.

d) interessar aos instruendos - os meios auxiliares de instrução estimulam fortemente a atenção dos instruendos para o assunto que estiver sendo ministrado. Nas diversas situações da instrução, a apresentação ou utilização do

objeto verdadeiro, de um modelo ou de um filme de instrução, dará ao assunto tratado o necessário realismo, proporcionando a motivação, que concorrerá para manter os instruendos aptos à aprendizagem.

2.6 Organização da Instrução

2.6.1 Planejamento

O êxito da instrução repousa, preliminarmente, no seu planejamento, que consiste nas seguintes e principais providências, tomadas pelo Comandante depois de realizar o seu estudo de situação:

- a) revisão e ampliação dos conhecimentos dos instrutores e monitores;
- b) preparação dos meios auxiliares de instrução;
- c) fixação de um calendário de todos os trabalhos da OPM durante o ano;
- d) seleção racional do contingente a incorporar;
- e) observância do tempo disponível para a instrução;
- f) elaboração de uma Norma para o Planejamento e Conduta da Instrução (NPCI) contendo ordenadamente as ações necessárias ao cumprimento da missão⁴.

⁴ Pernambuco - Polícia Militar - Diretriz Geral de Instrução, 1969, p.86.

2.6.2 Execução

A instrução deve ser conduzida de conformidade com os objetivos a atingir em cada estágio ou curso, segundo os métodos e processos preconizados na NPCI.

2.6.3 Verificação

As instruções devem ser levadas a termo de acordo com o planejamento previsto para cada tipo de instrução, obedecidas as regras preconizadas.

2.6.4 Fiscalização e Controle

Os responsáveis pela instrução, em todos os escalões, deverão fiscalizá-la pessoalmente, e efetuar o seu controle pela exigência da documentação específica sempre em dia e em ordem.

Da parte do Comando Geral, a fiscalização se fará por inspeções. Estas inspeções poderão ser improvisadas, mas sempre terão em vista:

- a) o controle da instrução;
- b) verificação da disciplina, do moral, do enquadramento e da ação do comando, como resultado da instrução;
- c) dinamização de determinadas atividades, somando falhas e colhendo sugestões.

O controle contínuo e sistemático será realizado pela análise dos Planos de Instrução das Unidades e dos Relatórios Periódicos exigidos.

2.7 Tipos de Instruções Aplicadas na PMGO

2.7.1 Instrução de Manutenção e Aprimoramento de Praças (IMAP)

Instituída pela Nota de Instrução nº 003/97-PM/3, ainda em vigor, com a finalidade de cumprir ao que preceitua as atuais Normas para o Planejamento e Conduta da Instrução.

Esta instrução tem como metas principais, proporcionar ao Policial militar a sua sintonização com a realidade sócio-política em que se encontra a sociedade brasileira, e ainda, a atualização do Policial militar que por motivos diversos se mantém ausente às instruções e doutrinas do comando, para que assim, possa executar a atividade fim da Corporação de forma competente, eficaz e urbana, do desenvolvimento de seus conhecimentos técnico-profissionais e estado de adestramento, proporcionando uma convivência pacífica e fraterna entre nossa instituição e a sociedade.

A Nota de Instrução citada normatiza que todo o efetivo de praças de cada Unidade, deve ser dividido em grupos, para freqüentar a instrução na sede de sua OPM por duas semanas, em período integral, durante o transcorrer do ano letivo.

O corpo docente é composto pelos Oficiais da própria OPM, designados pelo Comandante, devendo ser ministradas as seguintes disciplinas: Policiamento Geral, Relações Públicas e Humanas, Noções Gerais de Direito, Educação Física Militar, Ordem Unida e palestras.

O Chefe da 3ª Seção de cada unidade é o responsável pela condução, aplicação e avaliação da assimilação da instrução pelos policiais militares, de forma que aquele PM que não obtiver resultados satisfatórios, deverá repetir a IMAP, logo no próximo grupo convocado.

A supervisão pela aplicação desta instrução cabe primeiramente ao Subcomandante de cada OPM e em segundo plano, aos grandes comandos da Corporação (CPM e CPI).

2.7.2 Minutos de Instrução

Embora não tenhamos conseguido nenhuma norma que preconize tal instrução, encontramos subsídios sobre o tema "Minutos de Instrução", numa matéria escrita pelo Sr. Cel PM R/R José Jorge Vieira, Ex-Comandante Geral desta Instituição, quando, implantou este tipo de instrução na Corporação e posteriormente, publicada na Monografia de autoria dos Capitães José Antônio Lemos Filho (PMGO) e Franklin Pacheco Silva (PMMA), cujo o texto transcrevemos a seguir:

Hoje, a população não aceita produtos ruins, com defeitos, com falhas. A empresa que não se preocupa em melhorar seu produto está fadada a falir ou desaparecer, pois na certa surgirão organizações que proporão atender às expectativas do cliente. A Polícia Militar não está fora deste contexto. Basta fazer uma pequena análise das mudanças que se têm proposto no texto constitucional para alterar a base legal da atividade policial no País. É bom lembrar que a organização não subsistirá apenas por estar garantida por texto legal. Se ela não atingir os objetivos para os quais existe, e não o fizer bem, na certa será substituída. O professor Vicente Falconi Campos ao prefaciар seu livro "Gerenciamento da Rotina do Trabalho do dia-a-dia", afirma em letras garrafais "SÓ A APLICAÇÃO DO CONHECIMENTO AGREGA VALOR". E o Dr. Konosuke Matsushita, fundador do grupo Nacional-Panasonic afirmou que só a inteligência de todos os membros da organização pode permitir a uma empresa enfrentar a turbulência e a exigência dos novos ambientes do resto do mundo. Nós, na realidade, temos inveja do povo japonês, e podemos dizer o porquê. Quando o administrador japonês afirmou que investe três a quatro vezes mais em recursos humanos do que os ocidentais, nós podemos

concluir que ele está falando apenas nos recursos de formação. A reciclagem, a reavaliação é fundamental para manter a qualidade. Com trinta anos na Polícia Militar é possível Ter uma avaliação da reciclagem. Sem sombra de dúvida podemos assim descrever:

- Quanto à carga horária por ano:
Prevista: adequada
Efetivo: insignificante
- Quanto ao programa: nunca houve um planejamento baseado na realidade, ou seja, uma análise para verificar onde estão as principais falhas do serviço, para programar adequadamente o assunto, de modo a evitar perda de tempo, repetição do que não é prioritário... Entretanto, se o programa realmente fosse cumprido com eficiência, a instrução teria um pouco de eficácia.
- Quanto à qualidade das aulas ministradas: péssimas, (estamos generalizando, porque as aulas de reciclagem com qualidade é a exceção).
- Pode ser que nossa visão seja péssima, mas é realista. Nós nos esforçamos, quando na Chefia do Estado Maior e quando Comandante para mudar a realidade, mesmo uma pequenina mudança.

Numa de nossas Notas de Instrução orientamos os Comandantes de Unidades, já que eles são os diretamente responsáveis pela reciclagem do pessoal a fazer o seu planejamento de acordo com a realidade da sua Unidade, já que cada OPM tem sua realidade, suas dificuldades próprias...

Nesta Nota de Instrução sugerimos que a OPM utilizasse de todos os modelos existentes e que, se possível, pudessem outros serem desenvolvidos. Os modelos sugeridos foram: o tipo IMAP, o tipo "Briefing" ou seja, uma orientação de cinco a 10 minutos para o policial, antes do mesmo entrar de serviço, o tipo "Instrução a Distância", o convite de Conferencistas (especialista ou mesmo membros da comunidade) para falar à tropa. Aliás, o uso de conferencista foi sugerido para a instrução para Oficiais, com no mínimo, uma conferência por mês. Após seis meses desta nota de instrução, sendo esta, antes de emitida, discutida com todos os Chefes de

terceiras seções das OPM, verificamos que nada tinha mudado, salvo algumas honrosas exceções.

Na análise para adoção de um sistema de reciclagem, verificamos dois fatores fundamentais que influenciam: primeiro, é a falta de espaço. A sociedade tem cobrado uma atuação da Polícia Militar além de sua capacidade. Assim, a tropa é, de certo modo, massacrada. A necessidade de emprego do homem é muito e, não sobra tempo para a instrução. Isto se dá nas grandes cidades, onde não existe efetivo suficiente, sempre é pouco. O segundo fator, é a falta de motivação da instrução. Quando o policial está fazendo um curso, ele se esforça porque precisa "passar" e assim subir um pouco na Corporação. Na instrução não há recompensas suficientes para uma mudança de atitude. Assim, a maioria gasta o tempo, considerado ainda a qualidade das aulas ministradas.

Nossa última tentativa de melhorar a qualidade da instrução, foi o programa "Minutos de Instrução", para o qual havia um programa de realizar mais de 100 vídeos. Para atender este programa, dotamos todos os Batalhões com aparelhos de TV e um vídeo cassete. Futuramente, previa-se alcançar as companhias destacadas. Foram feitas em torno de 25 fitas de vídeo, o que já era um bom início. A nota de instrução não especificou como empregar este material. Apenas deu a diretriz de usá-la nos diversos tipos de instrução, mas orientando para dar prioridade ao tipo "Briefth" para evitar o deslocamento do policial para o Quartel, que nas grandes cidades representa um sacrifício adicional para o PM e a perda de tempo deste deslocamento. Infelizmente não tivemos tempo para avaliar o resultado do programa, embora o material seja de ótima qualidade. O uso do vídeo tem vantagem para o seu uso e citamos:

- prende a atenção, mesmo não havendo motivação;
- diminui a necessidade da preparação minuciosa do Tenente para a instrução;
- supre a falta de conhecimento profundo do instrutor;

- padroniza os conceitos que são transmitidos e;
- serve para qualquer tipo ou processo de instrução.

Entretanto, para que a instrução tenha como objetivos a melhoria da coordenação motora, adquirir ou manter movimentos, aperfeiçoar atenção, tato... Este tipo de instrução exige exercícios práticos (manuseio de armas, técnicas de defesa pessoal, uso de cassetetes, de algemas, de lançamentos de agentes químicos...).

A qualidade de nossos serviços pode-se afirmar sem sombra de dúvida, que está diretamente proporcional em reciclagem⁵.

2.7.3 Ciclo de Instrução a Distância (CIAD)

Esta instrução está regulada na Corporação pela Nota de Instrução n.º 012/97. Entretanto, segundo levantamento por nós feito junto às Unidades, PM/3 e DEIP, jamais foi executado este tipo de instrução. Procuraremos descrevê-lo, enfocando seus principais objetivos e condições de execução.

Este tipo de instrução visa estabelecer na Corporação, uma nova doutrina de reciclagem mediante o desenvolvimento da auto-instrução, com organização e método, buscando um rigoroso programa de reciclagem para melhorar a qualidade e produtividade dos serviços prestados pela Corporação, através da atualização dos conhecimentos teóricos e práticos dos Praças.

A 3ª Seção do Estado Maior Geral, é a responsável pela elaboração e repasse dos módulos para as Unidades, onde cada Comandante passaria a executá-los por meio dos Oficiais da sua própria Organização Policial militar, sendo um deles encarregado de coordenar toda a instrução.

A instrução deverá ser ministrada nos quatro bimestres do ano e será composta de duas partes, sendo uma a distância e outra, acadêmica.

⁵ VIEIRA, José Jorge. Cel PM R/R - *Minutos de Instrução*. Goiânia, junho de 1998. Mimeo

A parte a distância é para ser realizada no domicílio do PM, sem prejuízo do serviço, e aglutina disciplinas que tenham como conteúdo, conhecimentos necessários ao Policial militar, constituindo o que se denomina cultura geral básica. Será estruturado em módulos, com as disciplinas agrupadas de acordo com a sua funcionalidade. Os módulos seriam repassados aos policiais militares sob a forma de cautela. Após o término de cada auto-instrução modular, realizadar-se-iam as verificações de aprendizagem.

O ciclo acadêmico deve ser realizado na Organização Policial militar, onde o PM é classificado e destina-se a matérias tidas especificamente como operacionais (tiro policial, defesa pessoal, ordem unida e instrução geral). Compõem-se de tempos, sendo dois destes, destinados para a realização da avaliação do módulo.

Os policiais militares que obtiverem nota inferior a cinco pontos na verificação de aprendizagem de cada módulo, serão submetidos a uma outra revisão de conteúdo e avaliação no bimestre seguinte, obtendo novamente nota inferior a cinco pontos, serão submetidos a uma reciclagem profissional a ser programada pelo Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças.

Ao final, os três primeiros colocados de cada OPM, com média superior a oito e meio, receberão a seguinte premiação, em formatura programada por cada Unidade:

- 1º lugar - Diploma de Honra ao Mérito;
- 2º lugar - oito dias de dispensa do serviço;
- 3º lugar - elogio individual.

Em formatura programada por cada Unidade.

2.7.4 Estágio de Atualização Operacional

Este estágio foi regulamentado pelo Plano de Instrução n.º 001/99 e planejado pela Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa (DEIP), em andamento na Academia de Polícia Militar

desde o mês de agosto do ano passado (1998), para os Praças componentes das unidades da capital. Sendo que, a partir de março do corrente ano, ele também foi estendido para as unidades do interior, todavia, com adequação para o funcionamento nas próprias OPM.

O estágio tem por objetivo principal a integração dos princípios dos direitos humanos no treinamento e atuação dos policiais militares. Fazem parte do currículo as seguintes matérias: Direitos Humanos; Relações Públicas e Humanas; Psicologia Aplicada; Estudo de Caso; Prática Policial; Criminalística; Noções de Direito e outras que possam complementar os objetivos a serem alcançados.

A duração deste estágio é de uma semana por turma de 40 policiais militares, até que todos os integrantes do serviço operacional da PMGO, tenham participado.

Na Academia de Polícia Militar, o estágio é supervisionado pela Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa (DEIP) e coordenado por um Tenente PM, cedido a cada semana pelas Unidades envolvidas no estágio, entretanto, a designação de professores e instrutores será feita pela Divisão de Ensino da APM.

Nas Unidades do interior, a instrução ficará sob a responsabilidade dos Comandantes das mesmas, os quais deverão designar os respectivos instrutores e professores necessários à aplicação do estágio.

À DEIP, caberá também realizar um controle rigoroso dos policiais militares que forem passando pelo estágio, no intuito de fazer com que todas os Praças das unidades do interior ou capital, sejam submetidos à referida instrução.

2.8 Métodos de Instrução⁶

É o modo sistemático e organizado que o instrutor escolhe e através do qual ele desenvolve suas atividades, visando a aprendizagem do instruendo.

Essa sistematização do programa, que constitui o "método de instrução", orientará o instrutor para uma sequência lógica de exposições objetivas.

2.8.1 Método Expositivo

Consiste na apresentação oral de um tema cujo recurso principal é a linguagem oral, que deve merecer o máximo de cuidado por parte do expositor.

2.8.2 Técnica de Casos

É a proposição, com base na matéria já estudada, de uma situação real que já tenha sido solucionada, criticada ou apreciada, para novamente voltar a ser focalizada ao educando toda iniciativa.

2.8.3 Método de Estudo em Grupo

Consta-se estudo em grupo de um tema é a realização de uma tarefa, por dois ou mais alunos.

2.8.4 Métodos de Tarefas Dirigidas

Consiste na complementação da apresentação do docente por meio de tarefas dirigidas e a discussão de dados podem ser feitas em classe ou não, individualmente ou em grupo.

2.8.5 Trabalhos Individuais

É a realização de trabalhos combinados entre o professor e alunos.

⁶ São Paulo – Polícia Militar - Normas para Elaboração e Revisão de Currículos, 1999.

2.8.6 Método de Problemas

É aquele em que o instrutor propõe situações problemáticas aos educandos, que para solucioná-los deverão promover pesquisas, debates, revisões, etc.

A escolha do método de instrução a ser empregado deve se adequar ao objetivo específico que se deseja alcançar.

3. ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL E A MOTIVAÇÃO DO PM

3.1 Necessidades Humanas Básicas

A teoria das Relações Humanas constatam a existência de certas necessidades fundamentais. "Verificou-se que o comportamento humano é determinado por causas que, às vezes, escapam ao próprio entendimento e controle do homem. Essas causas se chamam necessidades ou motivos: forças conscientes ou inconscientes que levam o indivíduo a um determinado comportamento¹". A motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que é dirigido aos objetivos que podem satisfazer essas necessidades.

Assim, o homem passou a ser considerado um ser dotado de necessidades. As necessidades motivam o comportamento humano dando-lhe direção e conteúdo.

Ao longo de sua vida, o homem evolui por três níveis ou estágios de motivação.

Os três níveis ou estágios de motivação correspondem às necessidades fisiológicas, psicológicas e de auto-realização.

3.2 Necessidades Fisiológicas

São as chamadas necessidades vitais relacionadas com a sobrevivência do indivíduo. São inatas e intuitivas.

¹ NORMAN MUNN - *Psychology*, Nova York, Book co., 1959 p. 82 - 108

As principais necessidades fisiológicas são as de alimentação, sono, exercício físico, satisfação sexual, abrigo e proteção e de segurança física contra os perigos.

3.3 Necessidades Psicológicas

São necessidades exclusivas do homem. São aprendidas e adquiridas no decorrer da vida e representam um padrão mais elevado e complexo de necessidades. Dentre as necessidades psicológicas estão:

a) necessidades de segurança íntima

É a necessidade que leva o indivíduo à sua autodefesa, à procura de proteção contra o perigo, contra a ameaça.

b) necessidade de participação

É a necessidade de fazer parte, de ter contato humano, de participar conjuntamente.

c) necessidade de autoconfiança

É uma necessidade decorrente de auto-avaliação de cada indivíduo. Refere-se ao auto-respeito e à consideração que o indivíduo tem para consigo próprio.

d) necessidade de afeição

É a necessidade de amor e carinho.

3.4 Necessidade de Auto-realização e de Expressão Criativa

São produtos da educação e cultura, e são raramente satisfeitas em sua plenitude, pois o homem vai procurando gradativamente maiores satisfações.

A necessidade de expressão criativa é basicamente um impulso de comunicação humana. É uma necessidade de efetivar, de apreciar e ver apreciadas as aptidões e o talento criador.

A necessidade de auto-realização, é a síntese de todas as outras. É o impulso de cada um realizar o seu próprio potencial, de estar em contínuo autodesenvolvimento.

3.5 Ciclo Motivacional

A partir da teoria das Relações Humanas verificou-se que todo comportamento humano é motivado. Que a motivação leva o indivíduo a um comportamento visando à satisfação de uma ou mais determinadas necessidades. Daí o conceito de ciclo motivacional.

O organismo humano permanece em estado de equilíbrio psicológico (equilíbrio de forças psicológicas, segundo Dewin), até que um estímulo o rompa e crie uma necessidade. Essa necessidade provoca um estado de tensão em substituição ao anterior estado de equilíbrio inicial, até que outro estímulo sobrevenha. Toda satisfação é basicamente uma liberação de tensão, uma descarga tencional que permite o retorno ao equilíbrio.

3.6 Moral e Atitude

"O moral possui um conceito abstrato, intangível, porém perfeitamente perceptível. O moral é uma decorrência do estado motivacional, uma atitude mental provocada pela satisfação ou não satisfação das necessidades dos indivíduos"².

Como o moral está intimamente relacionado com o estado motivacional, na medida em que as necessidades dos indivíduos são satisfeitas pela organização, ocorre uma elevação do moral, enquanto que à medida em que as necessidades dos indivíduos são frustradas pela organização a que pertencem, ocorre um abaixamento do moral.

O moral elevado é acompanhado de uma atitude de interesse, identificação, aceitação fácil, entusiasmo e impulso, conseqüentemente há uma diminuição dos problemas de supervisão e de disciplina.

² FRITZ, J. Roethlisberger - *Monagement and Morale*, Cabrigge, Mass., Havard University Press. 1941.

Por outro lado, o moral baixo é acompanhado por uma atitude de desinteresse, negação, rejeição, pessimismo e apatia em relação ao trabalho e geralmente trazendo problemas de supervisão e disciplina. Assim, o moral é a consequência do grau de satisfação das necessidades individuais.

Portanto, para que o Policial militar esteja motivado, interessado pela busca constante do aprendizado, e consequentemente preparado para cumprir bem sua missão, consciente de sua responsabilidade profissional, é necessário que a Corporação lhe dê condições para satisfazer as suas necessidades básicas, só assim ele estará motivado e valorizará sua profissão e se sentirá orgulhoso de pertencer a nossa Instituição.

4. QUALIFICAÇÃO TÉCNICA DOS INSTRUTORES

"A escolha de Instrutores deve recair sempre sobre os que apresentem as qualidades de instrutor-educador; de nada servirá um grande preparo se ele estiver alienado da capacidade de orientar e dirigir¹".

O nosso instrutor, quase sempre, tem sido improvisado. Os Cursos de Técnicas de Ensino e Estágio de Especialização de Oficiais Instrutores, ainda não resultaram em medidas eficazes para suprir tal situação. O número de especializados ainda é insuficiente para atender a demanda, além do mais é muito comum assistirmos o encargo ser acometido a outros, em detrimento daquele que foi preparado para a missão. Não podemos desconhecer os casos de indicação para freqüentar o estágio que recai nos menos qualificados e, ainda quando a indicação visa, simplesmente, a cumprir a ordem emanada do escalão superior.

Por outro lado, a equipe de instrutores de uma Unidade não recebe esta missão como função - não há, no QUADRO DE ORGANIZAÇÃO(QO) tal previsão, mas como um encargo aliado a tantos outros, não são profissionais, mas recebem a incumbência de profissionalisar, além de não receber estímulos para o desempenho dessa atividade. Não recebem valorização condizente com a missão de "EDUCADOR", nem mesmo a exclusividade de tempo para tal mister.

¹ Minas Gerais - O Alferes n. 2, p. 45, 1984.

Assim sendo, normalmente as aulas de instrução, quando existem, não são preparadas pelo instrutor. Em consequência, são aulas maçantes, que não despertam qualquer motivação, e acabam conduzindo o instruendo à rejeição e desinteresse pela instrução.

5. A INSTRUÇÃO DE ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL NAS CORPORAÇÕES COIRMÃS

Com o intuito de enriquecer este trabalho e nos informarmos da evolução sobre o tema em discussão nas Corporações de outros Estados, oficiamos a vários Comandantes Gerais, solicitando deles suas Normas para o Planejamento e Conduta da Instrução. Colhemos várias informações, entretanto, vamos abordar aqui, apenas aquelas que incorporadas às nossas peculiaridades, poderiam servir para aperfeiçoar nosso sistema.

Verificamos que na Polícia Militar de Santa Catarina, a reciclagem dos Cabos e Soldados é feita uma vez por ano nos próprios Batalhões Operacionais, também com instrutores da própria Unidade, com duração de quatro dias, ou seja, de terça a sexta-feira, em período integral, todavia, estão usando fitas de vídeo instrutivas na maioria das disciplinas, como forma de entreter e despertar o interesse do PM pela instrução, além de que os PPMM destacados recebem a instrução nas sedes das Companhias e Pelotões. Observamos também que dão mais ênfase às instruções de Tiro Policial, Educação Física Militar, Noções de Direito e Técnica Policial Militar, e que as avaliações de aprendizagem são feitas por amostragem.

A Polícia Militar do Distrito Federal utiliza duas formas para aplicar a instrução de manutenção e atualização profissional. A direta, que é aquela desenvolvida em sala de

instrução com meios auxiliares disponíveis, onde se faz mister a presença do policial militar. E a forma indireta, que é aquela desenvolvida a distância, através de material didático compatível. Ficando a critério do Comandante de OPM, a forma que desejar aplicar a instrução. Contudo, em ambas, ao final todos os participantes serão submetidos a uma avaliação de aprendizagem. A novidade é a quantidade de horas/aula e disciplinas que fazem parte da instrução anual, 12 matérias que são: Policiamento Ostensivo, Policiamento Ostensivo de Trânsito, Relações Públicas e Humanas, Treinamento Físico, Tiro Policial, Conhecimentos Jurídicos, Socorro de Urgência, Inteligência, Legislação Policial militar, Policiamento Comunitário, Direitos Humanos, Deontologia Policial militar (Ética). Perfazendo um total de 400 horas/aula anuais.

Na Polícia Militar do Rio Grande do Sul (Brigada Militar), está sendo empregado o Treinamento Técnico-Profissional (TTP) da seguinte forma: todos os Cabos e Soldados estão sendo submetidos a uma prova, elaborada e corrigida pelo Comando daquela Instituição, através do PM/3, com 20 questões versando sobre procedimentos afetos a atividade policial. O Praça que não obtiver um aproveitamento mínimo de 70%, obrigatoriamente freqüentará o treinamento.

Os policiais que atingirem a pontuação mínima exigida na avaliação inicial, estão sendo dispensados do TTP, devendo, porém, serem submetidos a novas provas de dois em dois meses para fins de confirmação dos conhecimentos e se não atingirem o percentual já referido, freqüentarão o treinamento.

O treinamento consiste em levar os policiais deficientes para sala de aula, por um período de cinco dias úteis para receberem instrução. No final, serão submetidos à nova prova, com novas 20 questões, onde é mensurado o conhecimento adquirido dentro do percentual mínimo exigido. No caso de aprovação, será dispensado de novo TTP, realizando somente as

provas nos prazos e critérios anteriormente estabelecidos. No caso de reprovação repetir-se-á todo o procedimento do treinamento, sendo que em nova não aprovação, deverá o referido servidor militar ser submetido a procedimento administrativo (Conselho de Disciplina) visando a sua responsabilização e em última instância, exclusão das fileiras daquela Corporação.

Muito embora, tenhamos sido atendidos por várias outras Coirmãs, as nossas realidades diferem-se, ficaria muito difícil aplicar os mesmos tipos e processos que utilizam para a manutenção e atualização profissional de seus quadros na nossa Instituição.

6. PERFIL PSICOLÓGICO DO POLICIAL MILITAR

Tendo em vista que a Polícia Militar do Estado de Goiás, ainda não possui um perfil psicológico traçado para o Policial militar, solicitamos junto às outras Corporações, seus trabalhos referentes a este assunto e encaminhamos as informações recebidas à Seção de Psicologia da PMGO, que emitiu um parecer informando que o perfil abaixo traçado se adequa muito bem ao almejado para o Policial militar do Estado de Goiás, conforme parecer apendiculado ao presente trabalho.

Antes de entrarmos no que tange às qualidades que um candidato deva possuir para o ingresso na Polícia Militar, faz-se necessário observar que tais qualidades também se fazem necessária ao Policial militar já formado, e que portanto presta serviços junto à comunidade.

Quando tratamos de teste para a avaliação psicológica partimos do pressuposto de que estes são microsituações e constituem apenas amostras que representam ou podem representar uma análise experimental de reações provocadas. Observações, análises do meio se juntam para uma visão do candidato, um ser humano. É através dos testes, pesquisas, questionários, observações e outros recursos como a entrevista, que construímos o então chamado "Perfil Profissiográfico", que serve como um instrumento de definição da capacidade profissional e pessoal requeridas

pela empresa ou pela tipicidade da profissão do candidato para o cargo que se encontra disponível no mercado (Lucena. Apud Silva 1999).

O papel do profissional na Avaliação Psicológica é de fundamental importância, pois a escolha de um candidato a um determinado cargo, exige do psicólogo que conheça as aptidões, interesses, habilidades, traços de personalidade do candidato e a natural seleção daqueles que mais se ajustam às demandas do emprego, "... a avaliação constitui ampla ordem de tarefas que incluem tanto o psicológico como o pedagógico; a nível de diagnóstico, investiga, previne na resolução da problemática vocacional, as tarefas que orientam o processo tendem a equacionar e resolver problemas de escolha" (Minicucci, p. 32, 1986)¹. Segundo este autor uma escolha madura é também uma escolha que depende da elaboração e trabalho dos conflitos do próprio psicológico e nunca a negação dos mesmos, a diferença ainda entre uma escolha ajustada e uma má escolha é uma escolha não conflitiva. O aprender a selecionar inclui três momentos básicos: ver, pensar e atuar, sendo ainda que estes três momentos condensam uma série de atividades que o psicólogo realiza e que é auxiliado por testes, inquéritos, técnicas projetivas e entrevistas.

A Polícia Militar de Santa Catarina trabalha atualmente com três categorias básicas, que são: Sd PM, Sgt PM e Oficial PM, visto serem estes os recursos onde se encontra alicerçada juridicamente e funcionalmente a aplicação de testes psicológicos e entrevistas psicológicas que juntos compõem a "Avaliação Psicológica".

O Perfil profissiográfico das três categorias consiste, em sua essência de um só corpo, e a diferenciação é obtida pela escolha dos testes da bateria

¹MINICUCCI, Agostinho: **Elaboração de Laudo Psicológico: termos psicológicos utilizados na avaliação**. Ed. Vetor Ltda. São Paulo, 1986.

(que variam em exigência e dificuldade, indo do Sd PM ao Sgt PM e por fim ao Oficial PM, em uma escala crescente) e semi-estruturação da entrevista de acordo com a função ou cargo pretendido.

Baseando num aprimoramento da seleção e da validade da mesma, encontra-se em andamento um levantamento atualizado do Perfil Profissiográfico para Sd PM, que não deve ser visto como definitivo, mas como mola propulsora para novos empreendimentos. Após far-se-á o mesmo com Sgt e Oficial PM, passando então a existir três corpos de perfil diferenciados já em sua essência, o que facilitará em muito o processo seletivo. Na inviabilidade do envio do material de pesquisa em andamento, pode-se somente fornecer o corpo central de que até então era composto o Perfil Profissiográfico utilizado, com a ressalva de que a diferenciação é feita no caso específico.

Faz-se necessário que se amplie o conhecimento e a oportunidade aos envolvidos nas ações de seleção e capacitação dos integrantes dessa organização adequando o emprego do Policial militar nas várias modalidades e/ou atividades operacionais. Somente pela dinamicidade, do desenvolvimento da aprendizagem organizacional que buscamos no nível e forma de comunicação, nas atitudes e comportamentos individuais, os elementos motivadores para a consecução do processo de mudança, pois a grandiosidade do objetivo gera novas maneiras de pensar e agir. A Polícia Militar está no caminho certo na busca de um perfil ideal do Policial militar, mas pela sua complexidade de requisitos pessoais, intelectuais, de personalidade, relacionamento interpessoal e serviço policial-militar junto à comunidade exige pesquisa, estudos e experimentos constantes da realidade do problema, que só será vencido através da integração do esforço de equipe.

PERFIL PSICOLÓGICO DO PM (Cabos e Soldados)

Aspectos Físicos	Bom condicionamento Resistência à fadiga
Aspectos Psicológicos	Controle emocional Resistência à frustração Auto confiança (confiança em si) Motivação (disposição) Controle de ansiedade Calma e tranquilidade
Aptidões Específicas	Atenção Memória auditiva Memória visual Rapidez de raciocínio Percepção espacial Ação imediata
Aspectos de Caráter Pessoal	Iniciativa Firmeza de atitude Senso de responsabilidade Perseverança Maturidade Cautela (prudência, cuidado) Coragem Honestidade Bom senso Apresentação pessoal (postura) Disciplina Assiduidade Pontualidade Dedicação Cumprimento do dever Tomada de decisão Obediência Lealdade Ser organizado
Relacionamento Interpessoal	Sociabilidade Comunicabilidade Adaptabilidade Receptividade

Fonte: Entrevista Semi-Estruturada/Relatório de Estágio Extra-curricular/1º semestre/99, e informativos internos do CESIEP²

Conforme solicitado através dos questionários encaminhados às outras Corporações de nosso País, constatamos que diante dos desafios que o futuro próximo trará sobre nossa Organização, o policial-militar deverá ser possuidor de

² Santa Catarina - Polícia Militar – Centro de Seleção, Instrução e Psicologia.

um perfil psicológico enquadrado nas características abaixo apresentadas, que funcionarão como um guia, um farol, a indicar o caminho da transformação interna de cada Policial militar da nova era.

CATEGORIA	CARACTERÍSTICAS	ABRANGÊNCIA
BÁSICO	1. Controle emocional 2. Adequado relacionamento interpessoal 3. Agressividade controlada e bem canalizada 4. Resistência à fadiga psicofísica 5. Nível de ansiedade controlado 6. Ausência de sinais fóbicos e disrítmicos 7. Impulsividade diminuta 8. Razoável memória auditiva c/ visual 9. Adequada capacidade de improvisação 10. Bom domínio psicomotor	Para seleção de todos os cargos
AMPLIADO	11. Elevado grau de iniciativa e decisão (autonomia) 12. Elevada flexibilidade de conduta 13. Criatividade acima da média 14. Ótimo relacionamento interpessoal 15. Excelente receptividade e capacidade de assimilação 16. Boa autocrítica 17. Boa capacidade de liderança 18. Elevada disposição para o trabalho 19. Boa capacidade de mediação de conflitos	Exclusivo para seleção interna dos novos Policiais Comunitários

O quadro acima apresenta de modo sintético as alterações e acréscimos propostos na constituição do novo perfil, confrontando as características previstas no antigo perfil com as necessárias a partir da implantação do projeto de polícia comunitária.

- O **Básico** que abrange, dos itens 1 a 10, o perfil psicológico aplicado na seleção de todos os cargos e, por essa razão, sua principal característica é exigir certos traços de personalidade que permitam a adaptação e desenvolvimento do Policial militar nas atividades cujo

potencial de risco pessoal e institucional sejam considerados elevados. Nessa condição, enquadram-se de modo predominante as tarefas típicas do policiamento motorizado;

- O **Ampliado** compreendendo os demais itens, até o 19. Pode ser usado isoladamente se o objetivo da análise de perfil for verificar se um Policial militar já em atividade na Corporação reúne as condições de personalidade mais importantes para o trabalho da Polícia Comunitária. Nota-se que o núcleo comum dos traços de personalidade exigidos refere-se basicamente a habilidades afetivas e interpessoais.

Compreendendo o Perfil Psicológico

Ciente de que o mero enunciado das características de personalidade previstas no perfil não é suficiente para o pleno entendimento do objetivo que se quer alcançar com cada uma delas, faz-se necessário discuti-las, uma a uma.

6.1 Perfil Básico

6.1.1 Controle Emocional

Diante de situações novas é normal ao ser humano reagir primeiro através do seu campo emocional e, após algum tempo, iniciar um processo de adaptação onde preponderam os mecanismos de raciocínio. O exercício do trabalho policial, especialmente o atendimento de ocorrências, exige que o profissional tenha a capacidade de se utilizar de seus potenciais intelectuais de modo a se adaptar rapidamente às novas situações sem precisar dar vazão constante às suas emoções.

6.1.2 Adequado Relacionamento Interpessoal

Para exercer seu papel social, é necessário ao Policial militar estabelecer um nível razoável de relacionamento humano que o permita aperceber-se do comportamento dos outros

do mesmo modo em que consegue comunicar-se apropriadamente. É preciso que saiba entender e fazer-se entendido diante das pessoas.

6.1.3 Agressividade Controlada e Bem Canalizada

A agressividade é uma predisposição natural e necessária à sobrevivência e pode ser entendida como a tendência de se enfrentar e superar obstáculos que dificultam a satisfação das necessidades humanas. Um baixo nível de agressividade torna o indivíduo apático e submisso às imposições do meio ambiente, ao passo que uma agressividade exacerbada pode levar a uma interpretação errônea dos estímulos, julgando-os indiscriminadamente como ameaçadores. O Policial militar deve ter tenacidade e avaliar o modo mais apropriado de vencer as dificuldades.

6.1.4 Resistência à Fadiga Psicofísica

Eqüivale à aptidão psíquica e somática de suportar uma longa exposição a agentes estressores, sem permitir que estes causem danos importantes ao organismo. É o nível de energia interna da qual o indivíduo dispõe para interagir com o meio.

6.1.5 Nível de Ansiedade Controlado

A ansiedade é a tendência da pessoa se preocupar com a dimensão temporal futura. Se o nível de atenção ao futuro é elevado, pode levar o indivíduo a antecipar certas reações ou sofrimentos que seriam esperados somente diante da situação concreta. Por outro lado, a ausência de atenção ao porvir leva o indivíduo a ações inconseqüentes por falta de planejamento. Para o PM, a ansiedade é aceitável somente no limite em que permita uma qualidade satisfatória para o serviço.

6.1.6 Ausência de Sinais Fóbicos e Disrítmicos

A presença de sinais de medo patológico ou irracional, bem como a presença de traços de disritmia cerebral contraindica a aprovação do candidato a PM pelo fato de representar um risco potencial à sua integridade pessoal diante da característica de ser o policiamento uma atividade que exige o pleno equilíbrio do profissional.

6.1.7 Impulsividade Diminuta

Impulsividade é a propensão do sujeito de empreender ações sobre o meio sem a necessidade de raciocínio prévio. Tal condição, dentro de certos limites, permite uma reação rápida e adequada diante de uma solicitação externa ao psiquismo. Entretanto, acima desses limites, pode levar a pessoa a reagir de modo irrefletido em situações nas quais seria esperada a serenidade. A impulsividade permitida ao policial é aquela suficiente a um agir com iniciativa, mas não de modo explosivo, o impensado. Reagir de modo irrefletido, às vezes, não significa que alguém seja sempre impulsivo.

6.1.8 Razoável Memória Auditiva Visual

Boa parte da eficácia do serviço de patrulhamento vem da capacidade do policial conhecer e memorizar as feições e o padrão de comportamento dos habitantes do setor, as características da área geográfica e os procedimentos típicos diante de situações problemáticas. A partir do seu talento em memorizar e comparar é que ele pode discriminar entre uma situação normal e uma de potencial interesse policial.

6.1.9 Adequada Capacidade de Improvisação

Nem sempre o policial tem à sua disposição todos os meios necessários a uma boa resolução de um determinado caso,

por isso é importante que aplique seu nível de inteligência na busca de alternativas viáveis segundo o momento.

6.1.10 Bom Domínio Psicomotor

A possibilidade do uso de arma de fogo exige que o profissional tenha pleno controle do seu corpo e de sua vontade, sob pena de, na intenção de resolver certos problemas ou defender-se de injusta agressão acabar por causar outros problemas mais graves ainda. O dado mais específico a ser avaliado é o padrão de tremor nas mãos.

6.2 Perfil Ampliado

6.2.1 Elevado Grau de Iniciativa e Decisão

Espera-se que o policial comunitário possua um alto grau de autonomia, entendida como a capacidade de conduzir-se sem a necessidade constante de supervisão e controle externos, bem como seja capaz de decidir com presteza e segurança. Obviamente, esta característica de personalidade será tanto mais desenvolvida quanto maior a coerência dos escalões de comando em facilitar as iniciativas do profissional e apoiar suas decisões.

6.2.2 Elevada Flexibilidade de Conduta

O policial comunitário não pode se prender a formas rígidas de compreender a realidade que o cerca, sob pena de não ser capaz de dar soluções aos problemas que se impuserem sobre ele, nem de se adaptar às mudanças da comunidade.

6.2.3 Criatividade Acima da Média

Um dos pressupostos mais interessantes do policiamento comunitário é a liberdade que o policial deve ter para buscar formas cada vez mais eficazes de cumprir seu papel junto à

comunidade, valendo-se dos meios disponíveis no momento ou com eles criar novos elementos de ação.

6.2.4 Ótimo Relacionamento Interpessoal

(| Para um Policial militar, manter relações interpessoais num nível adequado é um requisito considerado importante. Para o Policial militar Comunitário o relacionamento interpessoal é mais do que um requisito profissional, é verdadeiramente um valor pelo qual pauta todo o seu proceder. |)

6.2.5 Excelente Receptividade e Capacidade de Assimilação

O policial comunitário no auge de sua atuação representará no seu bairro um verdadeiro líder. Será comum, em sendo seu trabalho bem feito, que a população local a ele se dirija para solicitar, reclamar e sugerir. Assim, uma postura prioritariamente aberta aos contatos favorecerá a colaboração e a participação da comunidade na resolução dos seus problemas, sendo certo que sem essa parceria com os habitantes da região não será possível falar em policiamento comunitário. Também é esperado que ele seja capaz de assimilar com certa rapidez algum mal estar que possa ser gerado em ocorrências difíceis, para logo em seguida estar novamente apto a se relacionar amistosamente com a comunidade.

6.2.6 Boa Autocrítica

Requisito fundamental para o aperfeiçoamento constante do trabalho comunitário. O senso do dever e o compromisso com os ideais da Polícia Militar são a certeza de que um eventual momento de glória individual serão divididos e capitalizados a favor da Instituição e não somente de si mesmo. Um indivíduo com baixa autocrítica ou elevado egoísmo tenderia a canalizar seus talentos na conquista de posições políticas junto à comunidade. Tal situação poderia colocar todo o

projeto em risco uma vez que o policial perderia a isenção de propósitos tão necessária ao seu desempenho profissional. O policial comunitário deve ser capaz de observar o próprio comportamento ao relacionar-se profissional ou socialmente com a comunidade a que estiver vinculado, possibilitando a auto-avaliação e, se necessário, a mudança comportamental.

6.2.7 *Boa Capacidade de Liderança*

Na condução das ações de proteção da comunidade, muitas vezes o núcleo do trabalho do policial comunitário será o de agregar as forças já existentes na localidade, canalizando-as no sentido de trabalharem de modo harmônico e coeso na solução de problemas comuns (ligados diretamente ou não à questão da segurança pública). Não raro, o seu trabalho principal será o de educar os residentes sobre as importantes vantagens de se atuar em grupo, como uma verdadeira comunidade. Será impossível realizar tais tarefas se exercer a liderança for algo estranho ao temperamento do profissional de polícia.

6.2.8 *Elevada Disposição para o Trabalho*

|| Sobretudo no período de implantação e de sedimentação do projeto de polícia comunitária será imprescindível ao profissional a flexibilidade pessoal de estar presente e se relacionando, ao longo do dia, em turnos alternados ou em horários compatíveis com a tipicidade do dia-a-dia local. Para isso será necessário que oriente sua vida particular em função do trabalho e não o contrário. Dessa forma, espera-se que seja capaz de atuar sem rigidez de horário e, mais que isso, que tenha condições de organizar seus próprios horários de serviço. Naturalmente espera-se que o eventual desgaste inicial, porventura derivado dessa flexibilidade de horários, seja amplamente compensado com o sucesso de sua

atuação junto à comunidade, o que lhe trará, no futuro, uma certa estabilidade de atuação.

6.2.9 Boa Capacidade de Mediação de Conflitos

Após algum tempo da implantação bem-sucedida do policiamento comunitário e havendo conquistado a confiança das pessoas que residem no local, será absolutamente natural que ele seja procurado, em lugar de qualquer outro representante público, como alguém que detém sabedoria e experiência, além de autoridade, para mediar conflitos entre os habitantes. Nesses momentos é que ele será mais testado pelos seus clientes, pois será esperado dele toda a essência do comportamento ético e de bom senso que se pode esperar de um Policial militar. Atuando como mediador nos conflitos para os quais esteja legalmente apto, estará colaborando para a ampliação do respeito e da confiabilidade da Organização Policial militar.

6.3 Outros Requisitos

Sem menosprezar a importância fundamental dos requisitos que compõem o perfil psicológico dos policiais comunitários, o debate em torno do assunto levou à conclusão de que há de fato outros requisitos a serem considerados quando da indicação dos candidatos a esse novo papel, tais como:

- Adequada saúde física e mental;
 - Nível de instrução: 2º grau;
 - Faixa etária: em torno dos 25 anos;
 - Experiência como policial: em torno de cinco anos;
 - Estado civil: preferencialmente casado ou equivalente;
 - Experiência docente, líder comunitário ou membro de associações comunitárias;
-

- Residência na área geográfica da comunidade ou nas proximidades.

O básico nesses requisitos adicionais é a prevalência da maturidade pessoal e profissional, somada à noção do papel do indivíduo na vida em comunidade².

² Rio Grande do Sul - Polícia Militar.

7. MÉTODOS EMPREGADOS NA PESQUISA

Na investigação dos problemas explicitados, utilizamos fontes escritas e consultas bibliográficas.

Foram realizadas quatro pesquisas de campo, sendo duas com o público interno, uma com os Cabos e Soldados e outra com os Comandantes de Unidades, a fim de verificar por amostragem, como está funcionando e seus pontos de vista em relação à "Atualização Profissional", e ainda, junto aos Senhores Comandantes Gerais de outras Corporações, com intuito de colhermos maiores dados para o nosso Trabalho Técnico-Científico, onde gentilmente recebemos prontamente as respostas solicitadas.

Ainda aplicamos questionário junto ao público civil, para saber a qualidade do serviço que está sendo prestado por esta Instituição.

Os dados colhidos serão apresentados sob a forma de tabelas e gráficos estatísticos para uma melhor visualização da situação atualmente encontrada.

Buscamos também estudar fontes secundárias, ou de documentação indireta, como monografias, revistas, normas para o planejamento e conduta da instrução de outras Polícias Militares, livros etc., como forma de coletar dados para instruir o trabalho em questão.

Além das perguntas sobre as disciplinas aplicadas, realizamos um estudo comparativo com outras das Coirmãs,

visando conhecer o que estão ensinando nos seus estágios, para que pudéssemos estabelecer um currículo considerado atual e ideal para a nossa milícia, no que tange à manutenção e atualização profissional.

Como poderão observar nas representações estatísticas, algumas questões não foram respondidas, entretanto as amostras apuradas são suficientes para juntamente com os dados bibliográficos colhidos, fazermos a análise e interpretação dos resultados e apresentarmos uma proposta sugestiva do tipo, modalidade e currículo de matérias para se aplicar na instrução de manutenção e atualização profissional aos Cabos e Soldados da PMGO.

8. APURAÇÃO, APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS COLETADOS

Esta pesquisa de campo foi desenvolvida com os seguintes objetivos principais: avaliar a instrução de manutenção e aprimoramento já existente entre os Cabos e Soldados e consequentemente a atuação da Polícia Militar do Estado de Goiás; verificar o posicionamento da tropa e dos Comandantes em relação à instrução; e, colher dados para apresentação da proposta de um tipo de atualização profissional mais viável para a Corporação no momento.

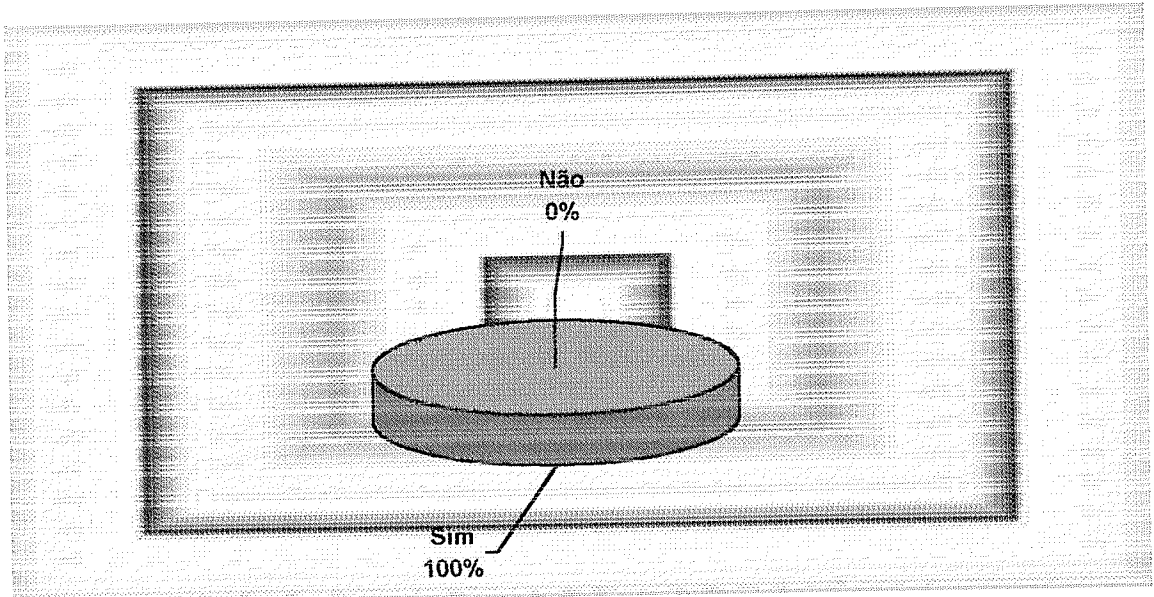
8.1 Resultados do questionário dirigido aos Comandantes Gerais de outras Polícias Militares

Pergunta - Existe trabalho referente à atualização profissional do PM (Cabos e Soldados) nessa Coirmã?

Tabela e Gráfico 01

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	06
Não	00
Total	06

Fonte: Dados da pesquisa (Polícias Militares de outros Estados).



Fonte: Dados da pesquisa (Polícias Militares de outros Estados).

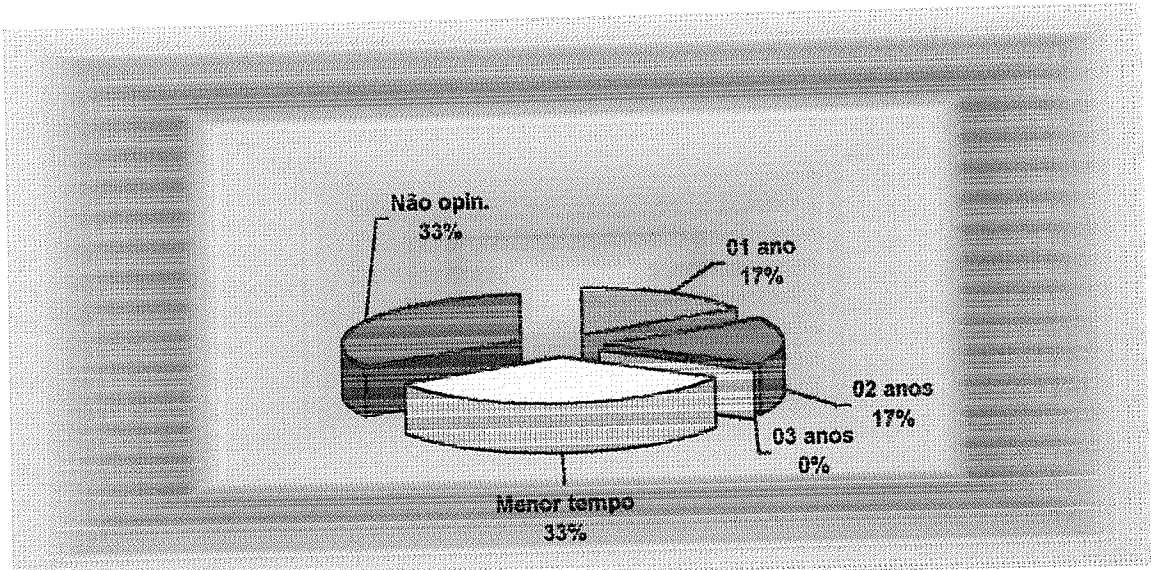
Objetivamos, através deste levantamento, verificar o índice de importância dada pelas Polícias Militares dos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Distrito Federal, ao assunto atualização profissional, e, como já esperado, constatamos que todas essas Corporações desenvolvem trabalhos neste sentido.

Tabela e Gráfico 02

Pergunta - Terminado o Curso de Formação, o PM é submetido à atualização profissional após:

RESPOSTAS	QUANTIDADE
01 ano	01
02 anos	01
03 anos	00
Menor tempo	02
Não opinaram	02
Total	06

Fonte: Dados da pesquisa (Polícias Militares de outros Estados).



Fonte: Dados da pesquisa (Polícias Militares de outros Estados).

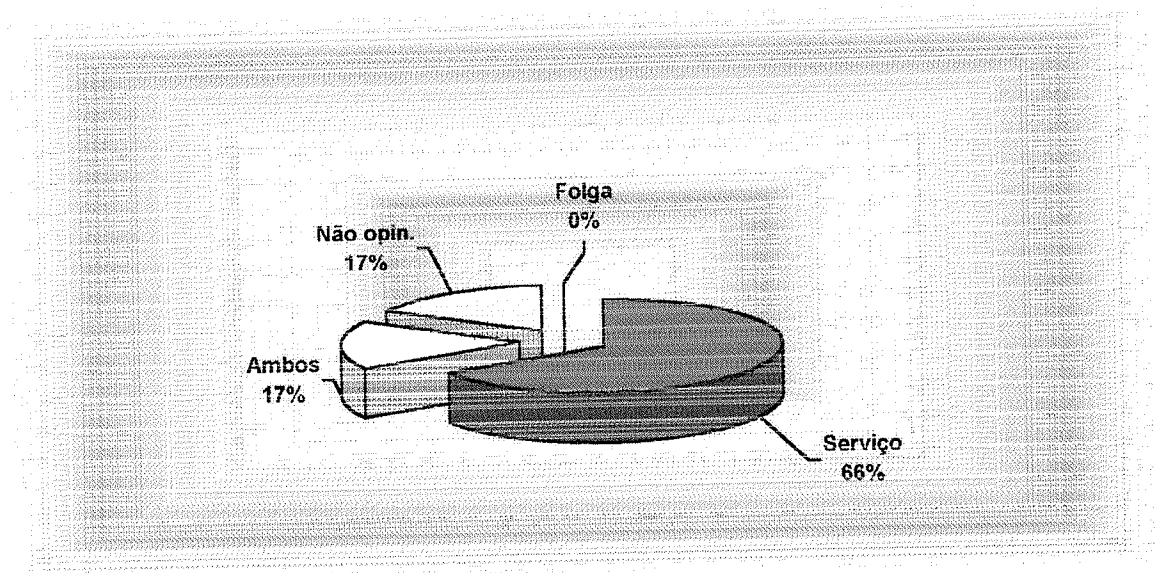
Nota-se que não há uma padronização entre as Polícias Militares de outros Estados no que se refere ao melhor período para o início da atualização profissional do PM após o término do seu Curso de Formação, o mesmo ocorrendo em nossa Corporação (p.71), visto que a grande maioria é favorável à atualização profissional até 01 (um) ano ou menos de sua formação.

Tabela e Gráfico 03

Pergunta - A atualização profissional, é aplicada no horário de:

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Folga do PM	00
Serviço PM	04
Ambos	01
Não opinaram	01
Total	06

Fonte: Dados da pesquisa (Polícias Militares de outros Estados).



Fonte: Dados da pesquisa (Polícias Militares de outros Estados).

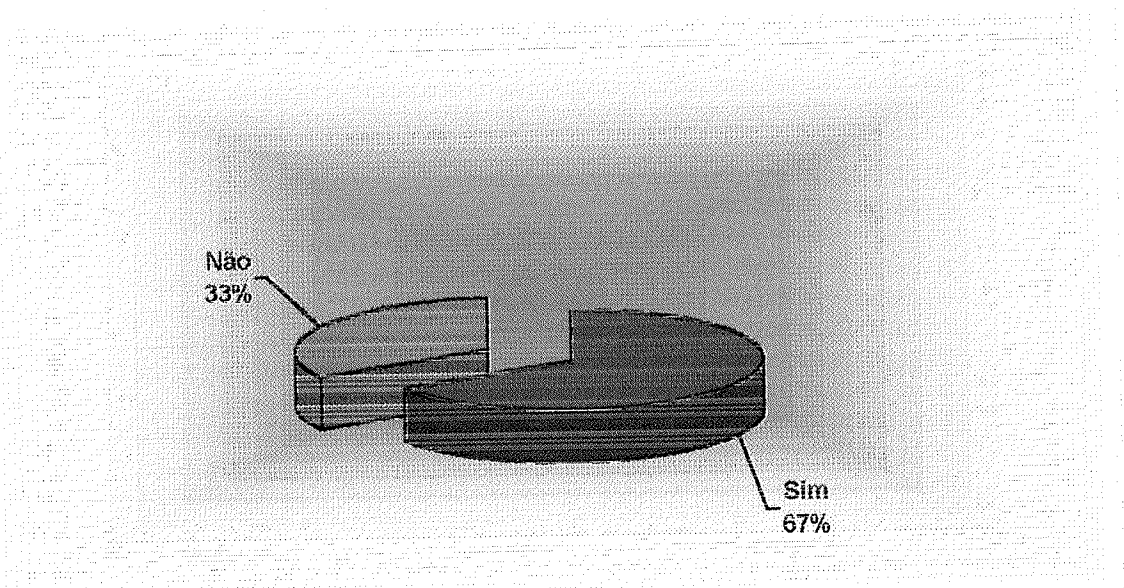
Felizmente, as Polícias Militares entrevistadas, a exemplo de nossa Corporação (p.74), demonstram preocupação em evitar o sacrifício das horas de folga do Policial militar, mesmo sabendo que, em alguns momentos, tais sacrifícios são praticamente inevitáveis. Acreditamos que instruções aplicadas durante a folga do PM só geram insatisfações e certamente provocam desinteresse por parte de seus participantes.

Tabela e Gráfico 04

Pergunta - A atualização profissional é bem aceita pela tropa?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	04
Não	02
Total	06

Fonte: Dados da pesquisa (Polícias Militares de outros Estados).



Fonte: Dados da pesquisa (Polícias Militares de outros Estados).

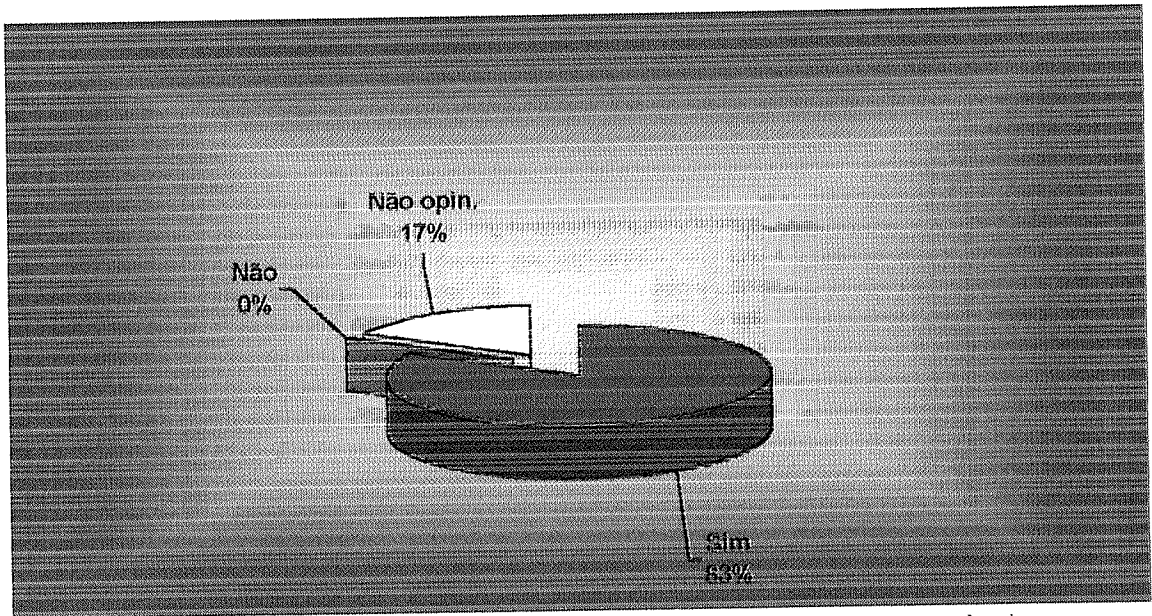
Segundo os Comandantes das Coirmãs entrevistadas, bem como em nossa Corporação (p.78), a atualização profissional ainda não é bem aceita pela totalidade da tropa, e a PMGO preocupada em reverter tal quadro nos incumbiu de apresentarmos propostas viáveis para a citada questão.

Tabela e Gráfico 05

Pergunta - Existe uma equipe específica para aplicar a atualização?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	05
Não	00
Não opinou	01
Total	06

Fonte: Dados da pesquisa (Polícias Militares de outros Estados).



Fonte: Dados da pesquisa (Polícias Militares de outros Estados).

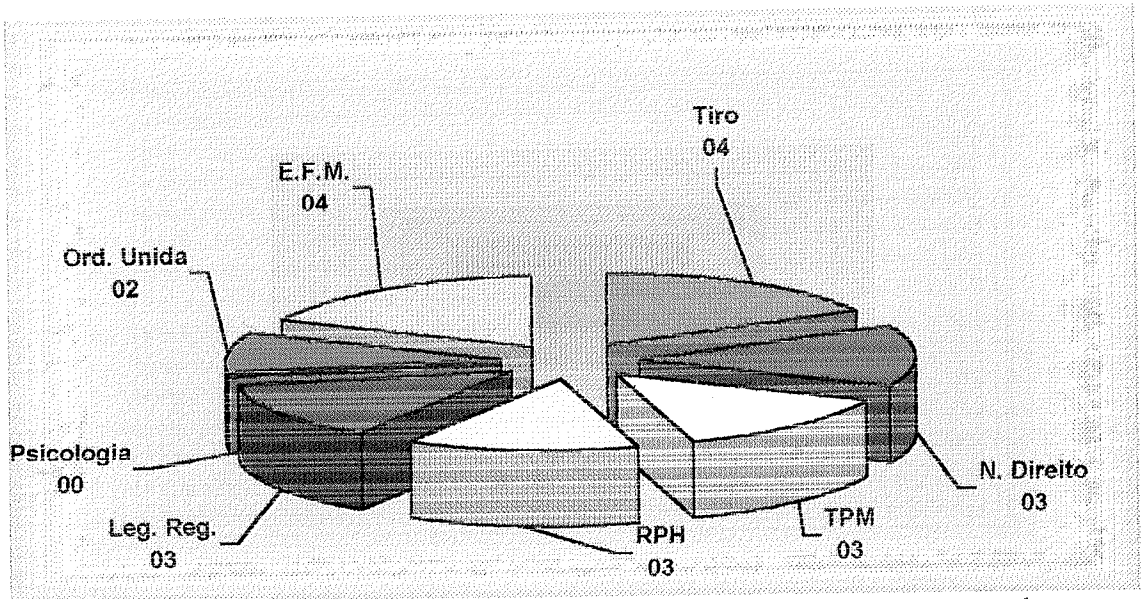
Conforme representa o gráfico acima, a maioria das Corporações entrevistadas informou que possuem equipe especializada para aplicação das instruções, ressaltando, inclusive, que na Polícia Militar do Estado de São Paulo existe um Batalhão específico para a instrução.

Tabela e Gráfico 06

Pergunta - Que disciplinas são prioritárias nessa OPM?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Tiro Policial	04
Noções de Direito	03
TPM	03
Rel. Púb. e Humanas	03
Leg. Reg.	03
Psicologia	00
Ordem Unida	02
E.F.M.	04
Total	22

Fonte: Dados da pesquisa (Polícias Militares de outros Estados).



Fonte: Dados da pesquisa (Polícias Militares de outros Estados)¹.

Pelos dados acima, fica claramente demonstrado que as disciplinas: Tiro Policial; Noções de Direito; TPM; Legislação e Regulamentos; Educação Física Militar e Direitos Humanos são prioritárias nessas Instituições, além de outras disciplinas como Polícia Comunitária e Deontologia.

¹ O gráfico acima, representa a quantidade de OPM por disciplina e não porcentagem.

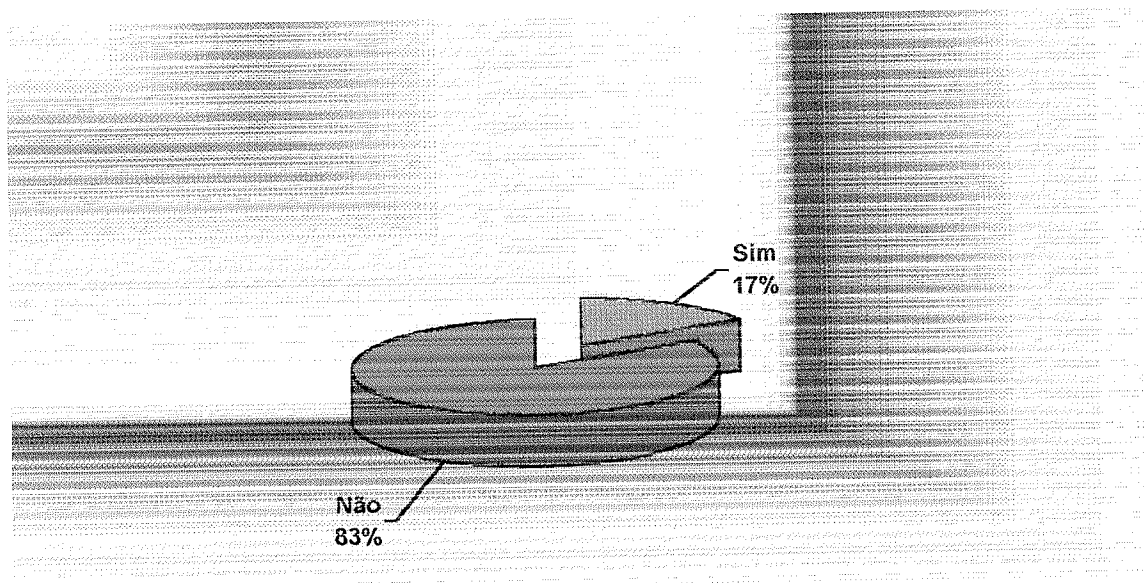
8.2 Resultados do questionário dirigido aos Comandantes de OPM

Tabela e Gráfico 07

Pergunta - Em vossa opinião, o Policial militar (Cabo e/ou Soldado) se encontra preparado para exercer suas funções satisfatoriamente?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	02
Não	10
Total	12

Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).



Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).

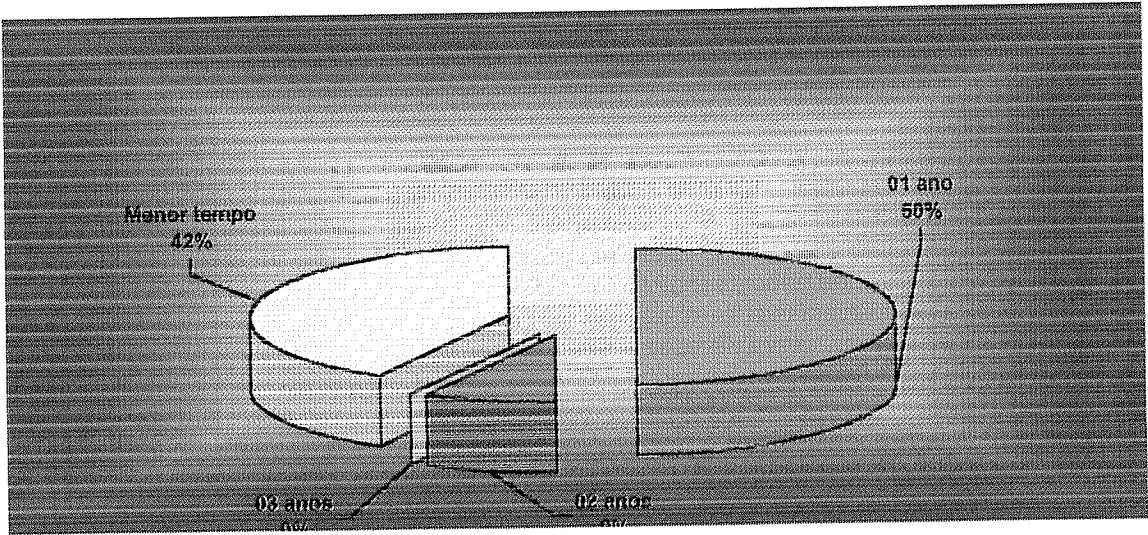
Foram encaminhados questionários para 12 Comandantes de Unidades. Deste total, um percentual de 83% consideram que o Policial militar se encontra despreparado para exercer suas funções.

Tabela e Gráfico 08

Pergunta - O Policial militar, após se formar, necessita de atualização profissional (instrução), após o período de:

RESPOSTAS	QUANTIDADE
01 ano	06
02 anos	01
03 anos	00
Menor tempo	05
Total	12

Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).



Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).

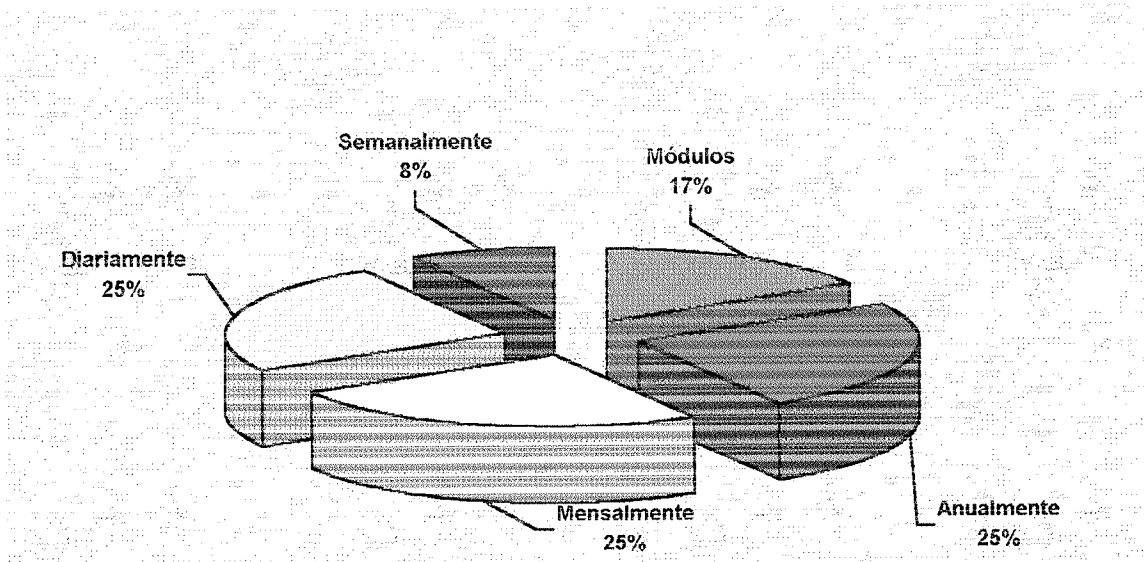
Este quesito teve a finalidade de verificar, junto aos Comandantes de OPM, qual o período ideal para iniciar a atualização profissional do PM. Soma-se um total de 92% que opinaram pelo período compreendido entre 01(um) ano ou menos.

Tabela e Gráfico 09

Pergunta - Qual seria, hoje a metodologia mais adequada para aplicar a instrução de aprimoramento técnico-profissional aos Cabos e Soldados?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Módulos (em casa)	02
Anualmente (15 dias)	03
Mensalmente (01 dia)	03
Diariamente (30 min.)	03
Uma semana por ano	01
Total	12

Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).



Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).

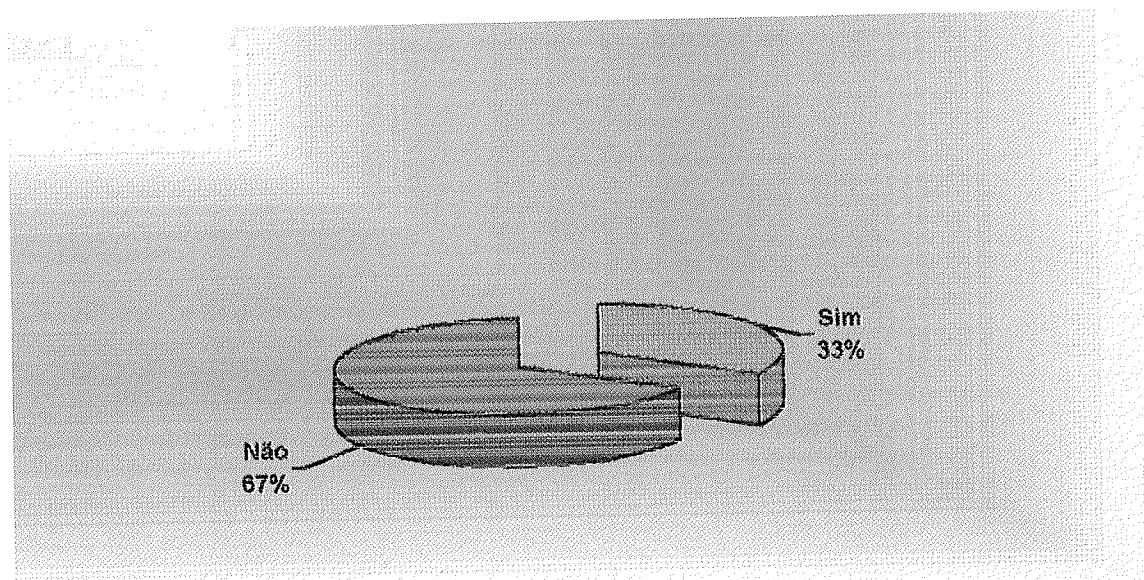
O resultado da pesquisa demonstra que não existe uma opinião formada quanto a metodologia mais adequada para aplicação da instrução. Situação que procuramos dar solução através de nossas propostas.

Tabela e Gráfico 10

Pergunta - Os instrutores possuem qualificação técnica na área de ensino?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	04
Não	08
Total	12

Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OEM).



Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).

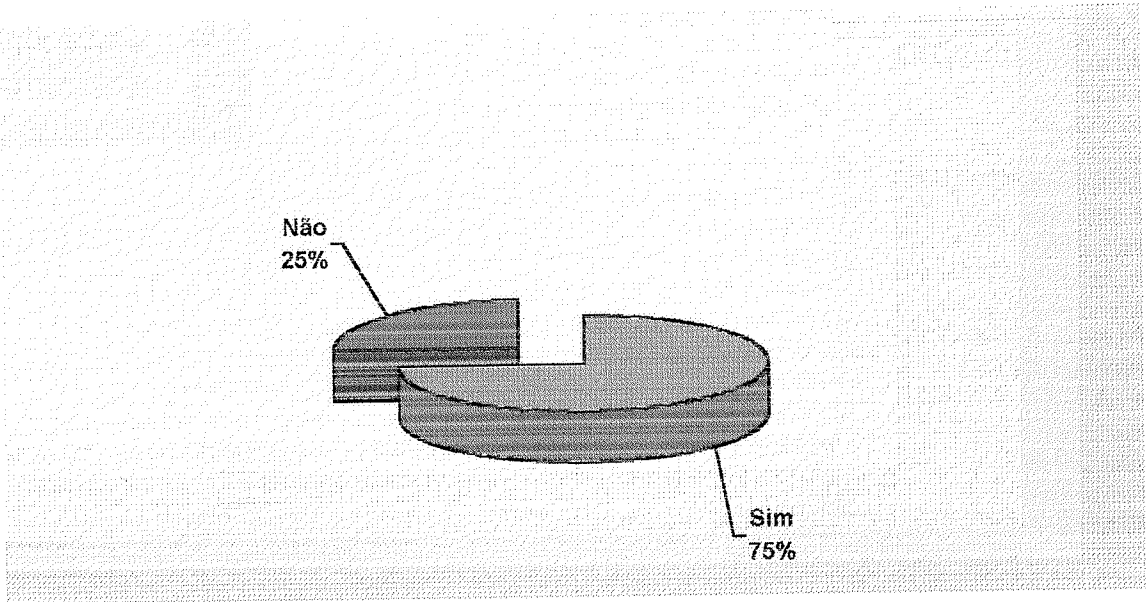
Como se pode observar 67%, ou seja, oito das 12 OPM que foram pesquisadas, não possuem instrutores qualificados tecnicamente na área de ensino, o que certamente é desfavorável para o maior aproveitamento das instruções aplicadas.

Tabela e Gráfico 11

Pergunta - V.S.^a julga necessário que haja uma equipe especializada em instrução, para orientar e acompanhar todas as OPM, quanto a sua aplicação?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	09
Não	03
Total	12

Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).



Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).

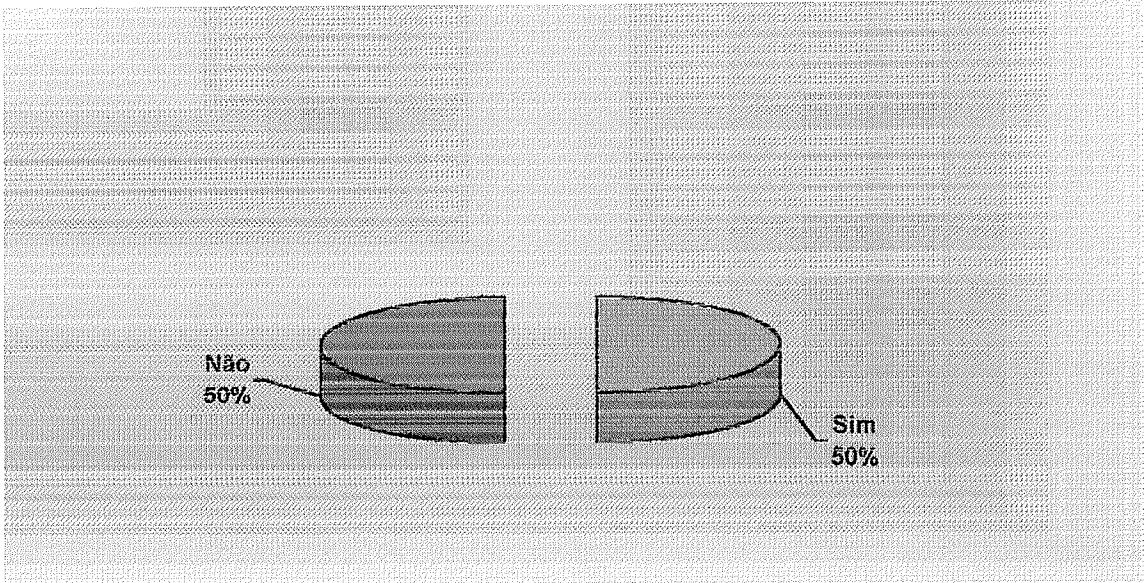
Verifica-se que é de grande valia a criação de uma equipe formada por policiais militares qualificados na área de ensino, e conseqüentemente em instrução, a fim de orientar os demais quando estes estiverem na função de instrutores.

Tabela e Gráfico 12

Pergunta - Existe trabalho referente à atualização profissional do PM (cabos e Soldados) nessa OPM?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	06
Não	06
Total	12

Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).



Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).

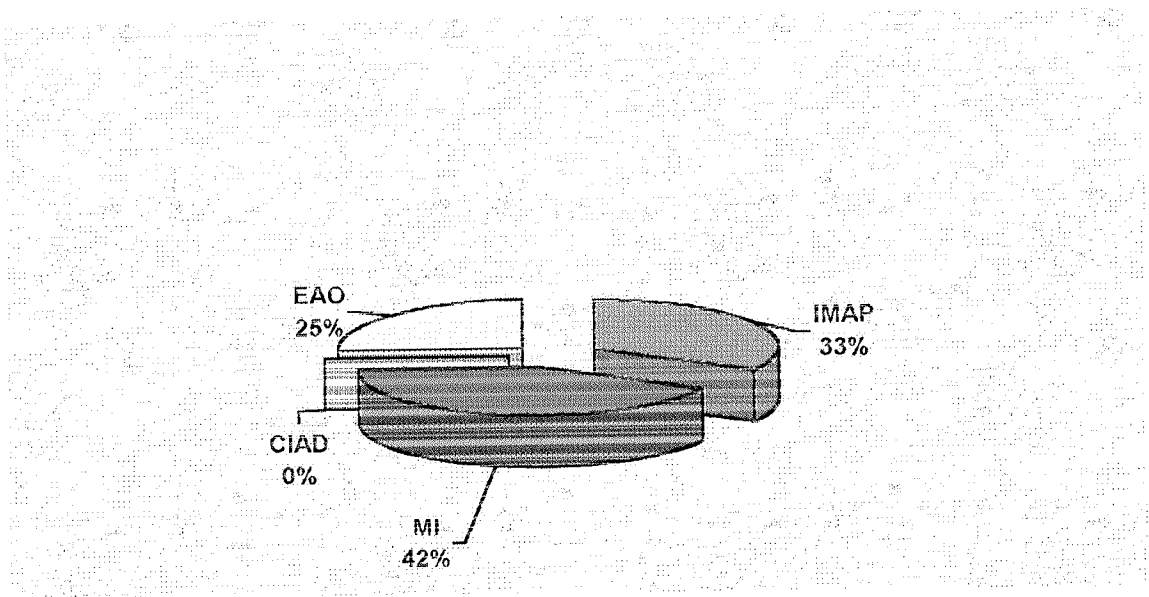
Observa-se que 50% dos Comandantes de OPM entrevistados não estão desenvolvendo nenhum tipo de atualização profissional, ocasionando, assim, um grande prejuízo na qualidade dos serviços prestados à comunidade. Acreditamos ser necessário a unanimidade quanto ao desenvolvimento desse trabalho.

Tabela e Gráfico 13

Pergunta - Quais os tipos de instruções que estão sendo empregados nessa OPM, atualmente?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
IMAP	04
MI	05
CIAD	00
EAO	03
Total	12

Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).



Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).

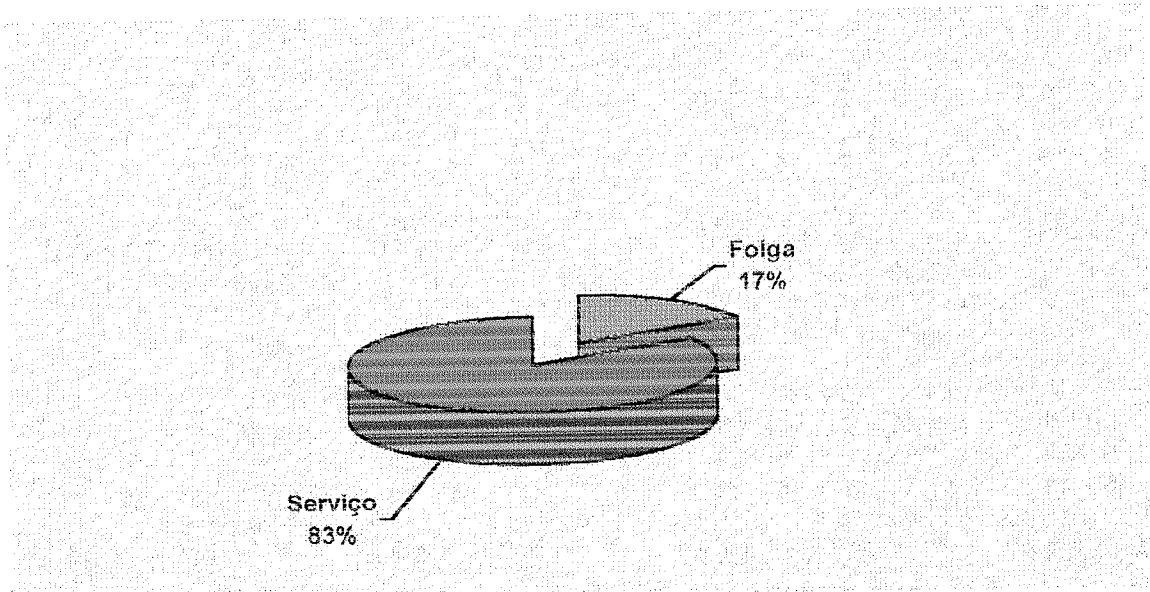
Constatamos que algumas Unidades aplicam dois tipos de instrução ao mesmo tempo, contribuindo assim, para o aperfeiçoamento do Policial Militar.

Tabela e Gráfico 14

Pergunta - A atualização profissional é aplicada no horário de:

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Folga do PM	02
Serviço PM	10
Total	12

Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).



Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).

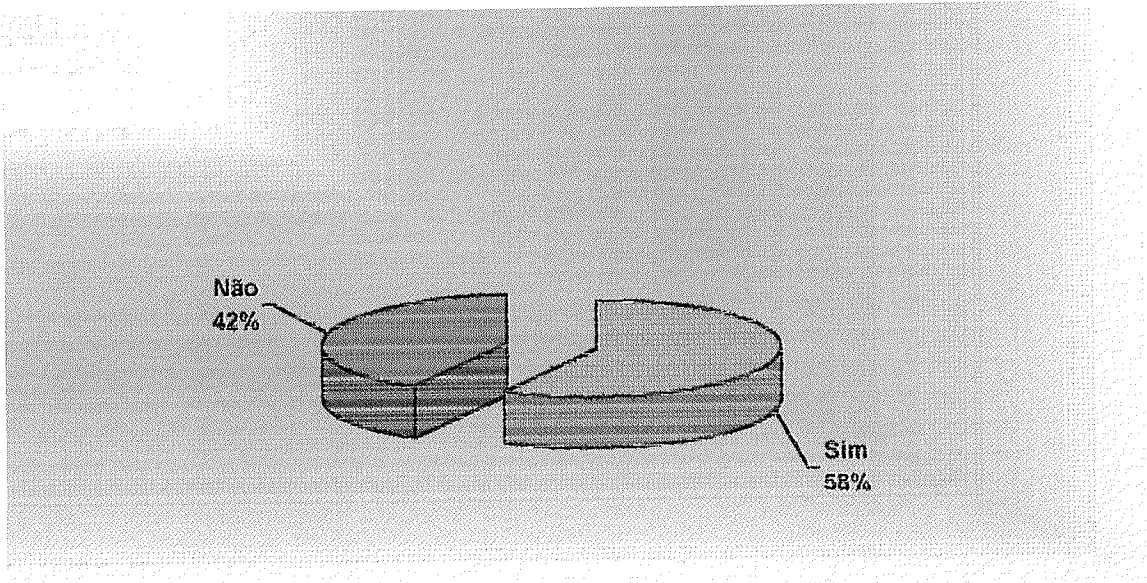
A amostra certifica-se que 83% aplicam ou acreditam que a atualização profissional deve ser durante o período de serviço do PM, o que corresponde a 10 dos 12 Comandantes de Unidades entrevistados, portanto, a grande maioria entende que o horário de descanso do policial deve ser respeitado, pelo menos em relação à instrução.

Tabela e Gráfico 15

Pergunta - A atualização profissional é bem aceita pela tropa?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	07
Não	05
Total	12

Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).



Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).

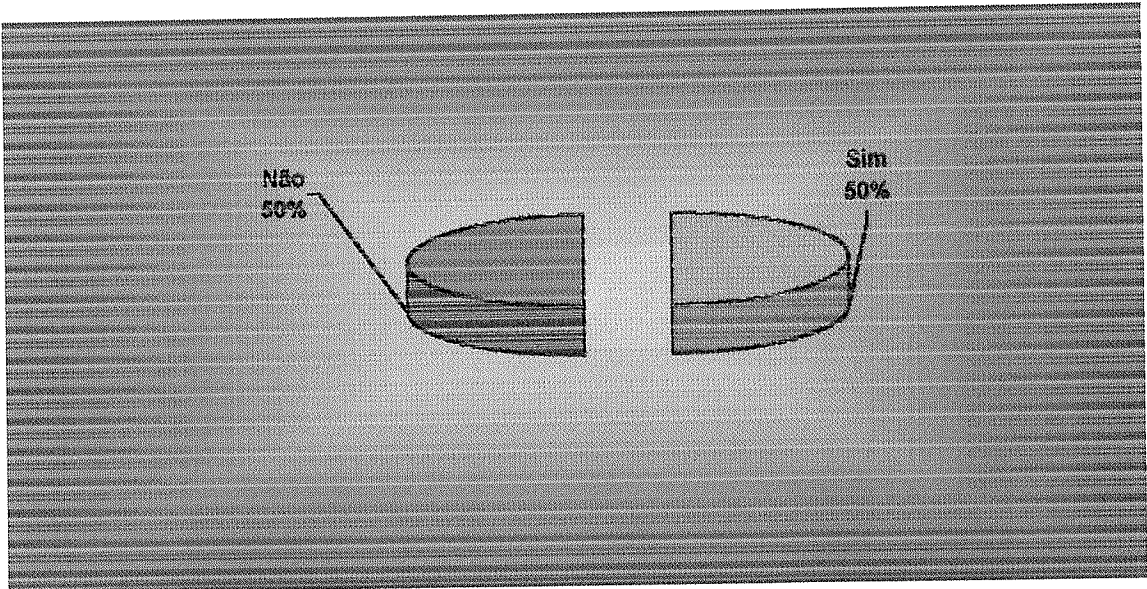
O índice de aceitação pela tropa referente à participação de instruções, segundo os Comandantes de Unidades, não é muito satisfatório, porém acreditamos que este quadro sofrerá mudanças positivas, visto que, após levantamentos junto aos PPMM que participaram do EAO, a grande maioria opinou favoravelmente pelo referido estágio (p.93), o qual está sendo instituído em toda a PMGO.

Tabela e Gráfico 16

Pergunta - Existe uma equipe específica para aplicar a atualização profissional?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	06
Não	06
Total	12

Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).



Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).

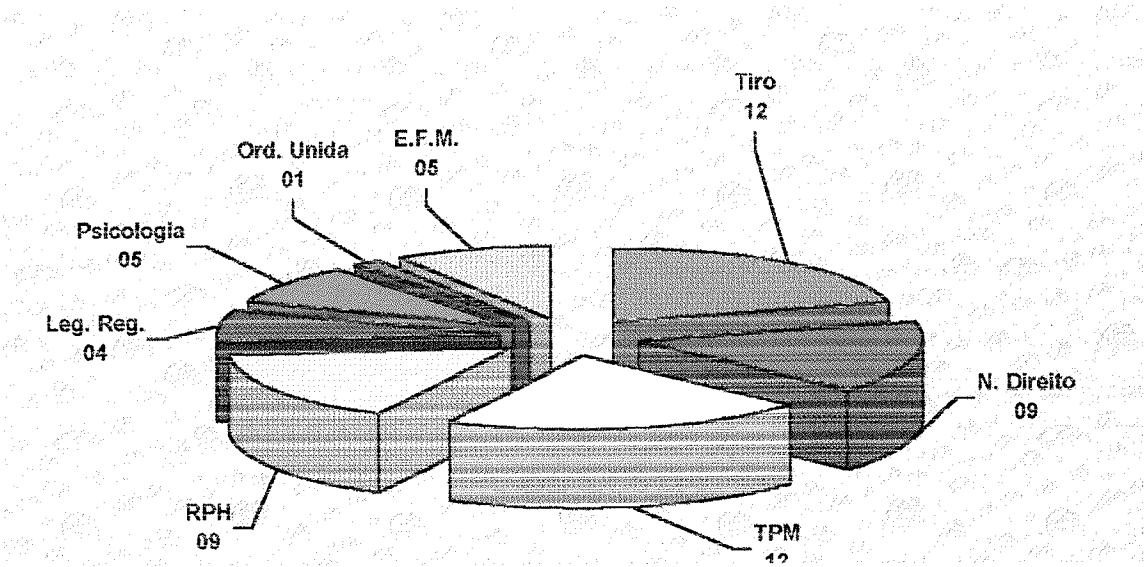
Neste quesito, verifica-se que metade das OPM, ou seja 50% destas, possuem policiais militares capacitados para aplicarem a atualização profissional.

Tabela e Gráfico 17

Pergunta - Quais as disciplinas que são prioritárias nessa OPM?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Tiro Policial	12
Noções de Direito	09
TPM	12
Rel. Púb. e Humanas	09
Leg. Reg.	04
Psicologia	05
Ordem Unida	01
E.F.M.	05
Total	22

Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM).



Fonte: Dados da pesquisa (Comandantes de OPM)¹.

Com esta questão objetivamos identificar as disciplinas que estão sendo ministradas na instrução pelos Comandantes de OPM. Verificamos que não está havendo padronização entre as Unidades, o que certamente prejudica a instrução, bem como a avaliação dos resultados pelo Comando.

¹ O gráfico acima, representa quantidade de OPM por disciplina e não porcentagem.

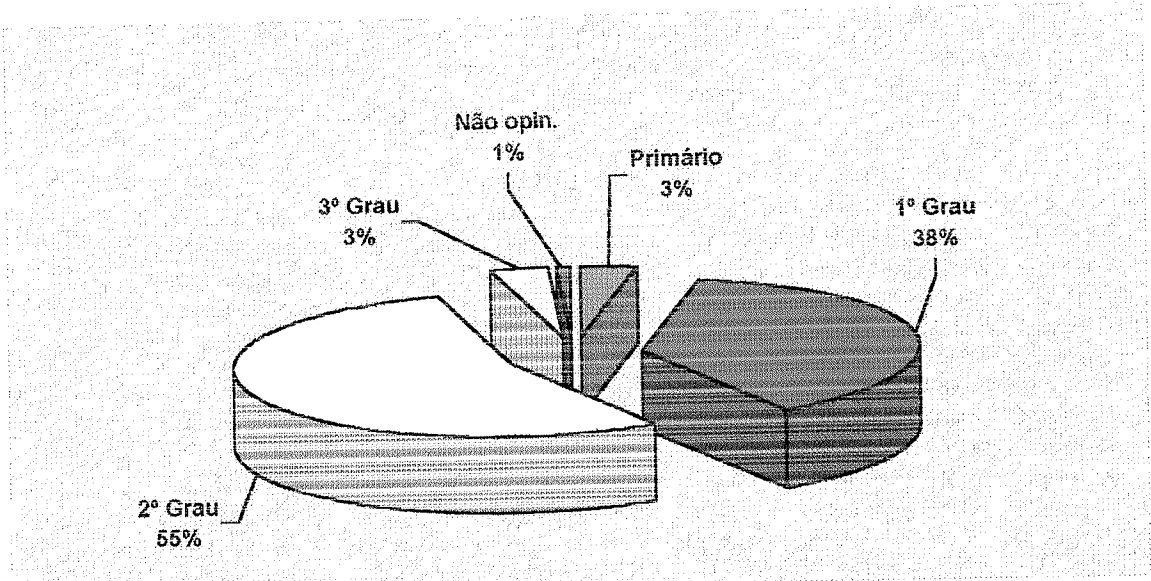
8.3 Resultados do questionário dirigido aos Cabos e Soldados

Tabela e Gráfico 18

Pergunta - Qual o seu grau de escolaridade?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Primário	08
1º Grau	94
2º Grau	134
3º Grau	08
Não opinaram	02
Total	246

Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).



Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).

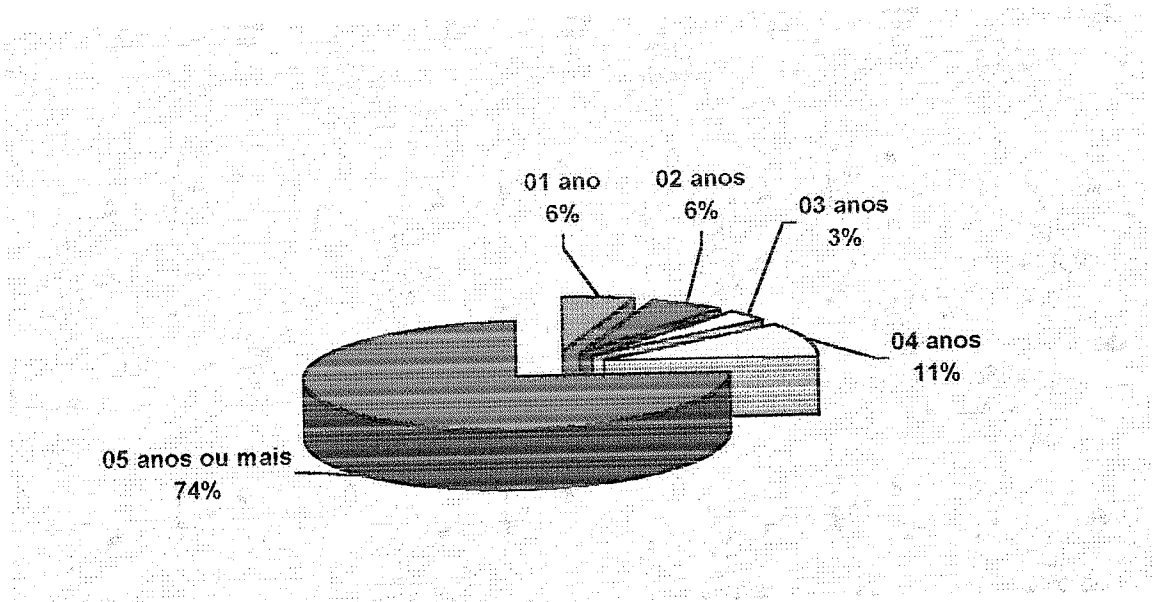
Como se pode observar o grau de escolaridade de nossos policiais militares está satisfatório; apenas 3% (08) dos entrevistados possuem somente o primário.

Tabela e Gráfico 19

Pergunta - Há quanto tempo você concluiu seu Curso de Formação?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
01 ano	14
02 anos	14
03 anos	08
04 anos	26
05 ou mais	184
Total	246

Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).



Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).

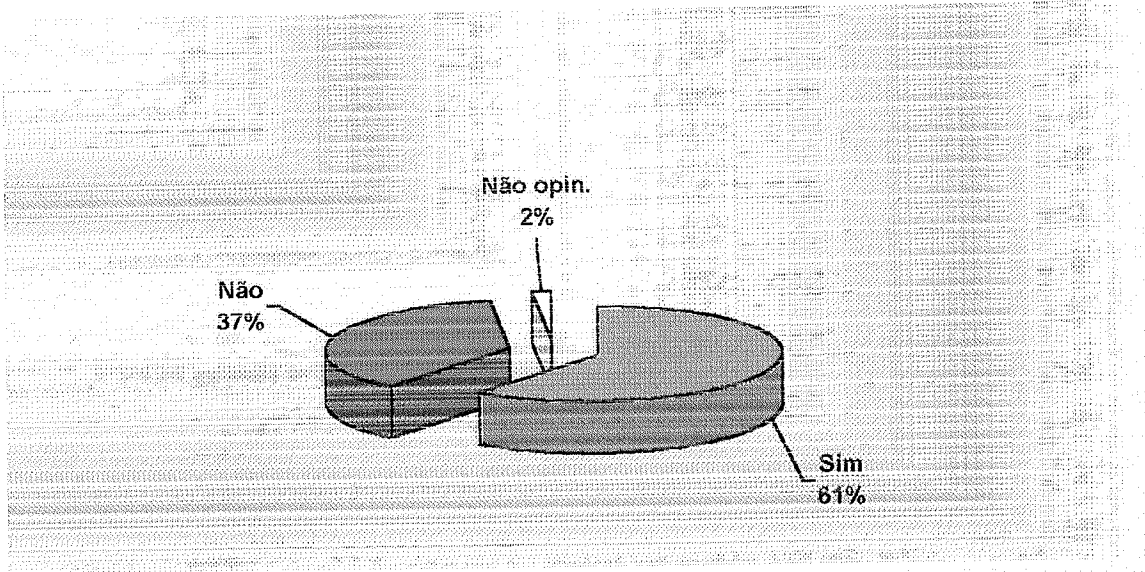
Dos entrevistados, 75% (184) terminaram o curso de formação a mais de cinco anos. Acreditamos que tal fato ocorreu devido à falta de concursos para ingresso na Polícia Militar.

Tabela e Gráfico 20

Pergunta - Você considera satisfatória a preparação profissional que recebeu durante o seu período de formação?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	150
Não	92
Não opinaram	04
Total	246

Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).



Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).

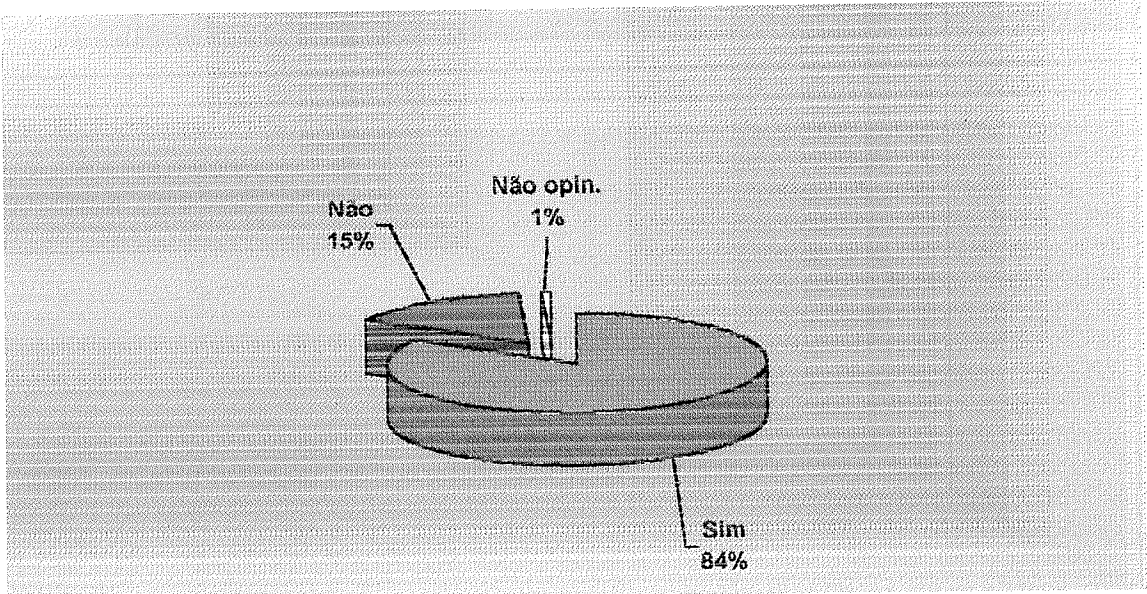
Com base nesta pesquisa 61% (150) dos entrevistados acreditam que sua formação atende às necessidades da missão policial-militar, no entanto, uma quantidade significativa acredita que não.

Tabela e Gráfico 21

Pergunta - Você se acha em condições de executar qualquer missão policial-militar na área de sua competência?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	206
Não	38
Não opinaram	02
Total	246

Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).



Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).

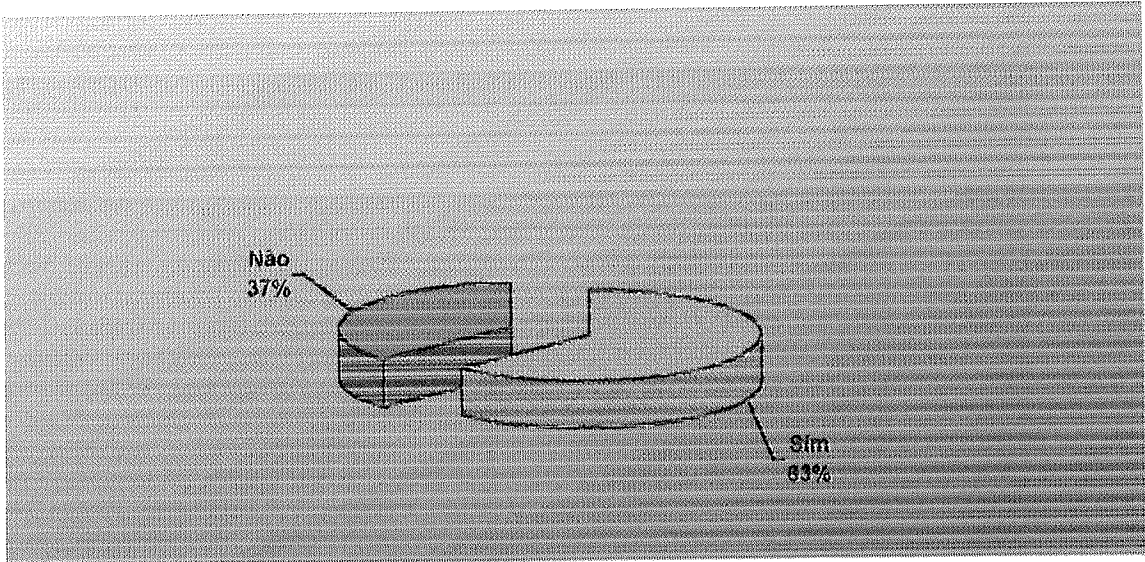
Infelizmente, acreditamos que tal percentual não representa a realidade, inclusive em concordância com o Comandantes de OPM, onde 83% (p.70) daqueles acreditam que o PM não está preparado para exercer suas funções satisfatoriamente.

Tabela e Gráfico 22

Pergunta - Você já participou de alguma instrução de atualização profissional?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	156
Não	90
Total	246

Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).



Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).

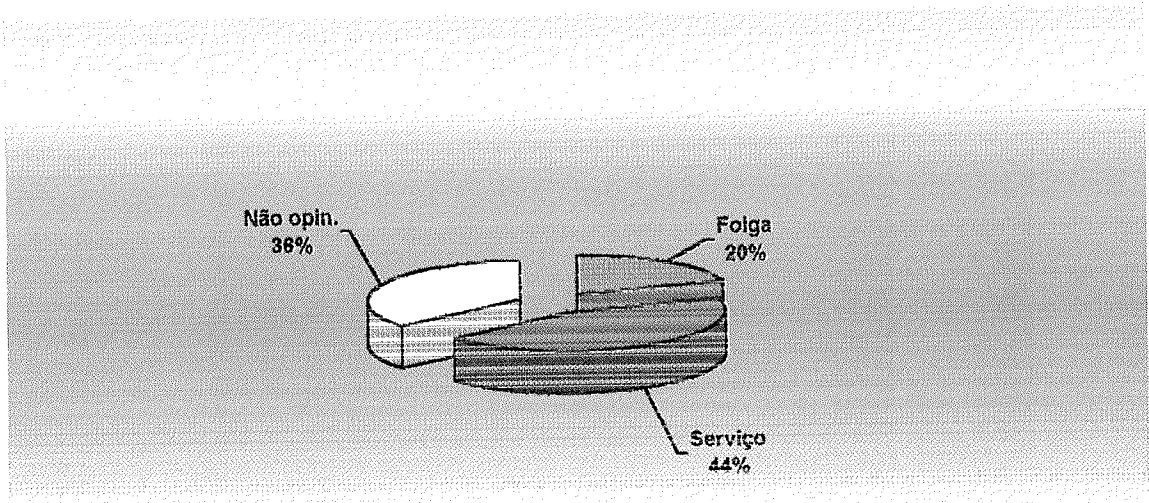
A partir desta investigação conclui-se que 63% (156) dos PPMM entrevistados já participaram de algum tipo de instrução, porém ficou constatado, pela nossa amostra, que 74% (184) ingressaram na PM há cinco anos ou mais; acreditamos que tal percentual é insatisfatório.

Tabela e Gráfico 23

Pergunta - Qual o período em que você participou da instrução?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Folga	50
Serviço	108
Não opinaram	88
Total	246

Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).



Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).

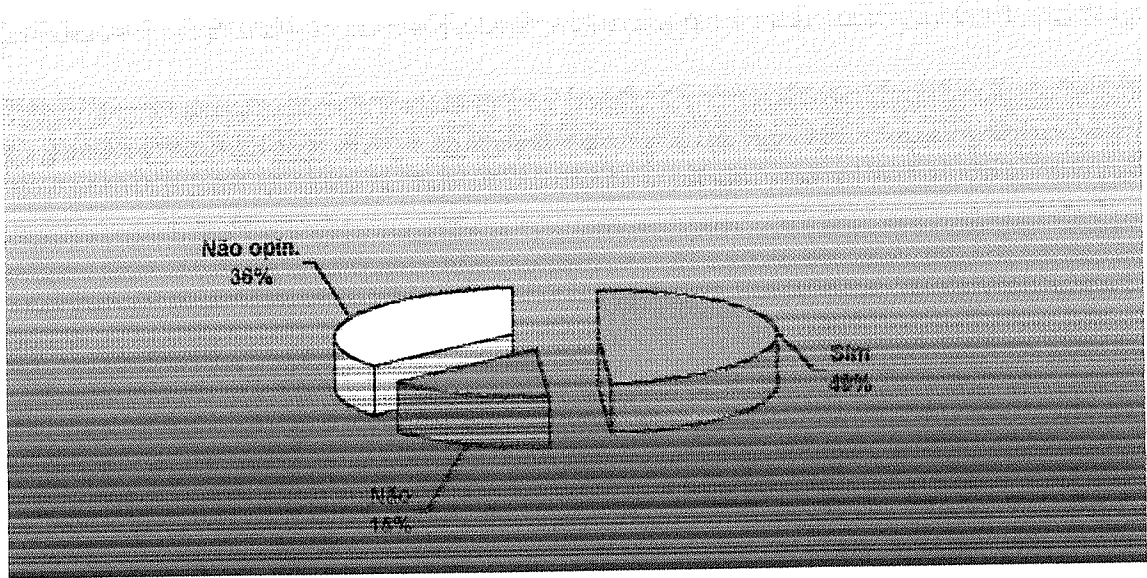
Neste quesito houve uma grande quantidade de abstenção, porém pode-se verificar que prevalece o ideal, ou seja, a instrução durante o período de serviço do PM não trará transtorno às atividades particulares do Policial Militar, evitando assim, uma insatisfação no meio da tropa. No entanto, ainda existe instruções que são aplicadas durante o período de folga do PM, o que acreditamos ser prejudicial, uma vez que o descontentamento gera desmotivação.

Tabela e Gráfico 24

Pergunta - A instrução de atualização profissional aplicada, atendeu suas expectativas?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	120
Não	38
Não opinaram	88
Total	246

Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).



Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).

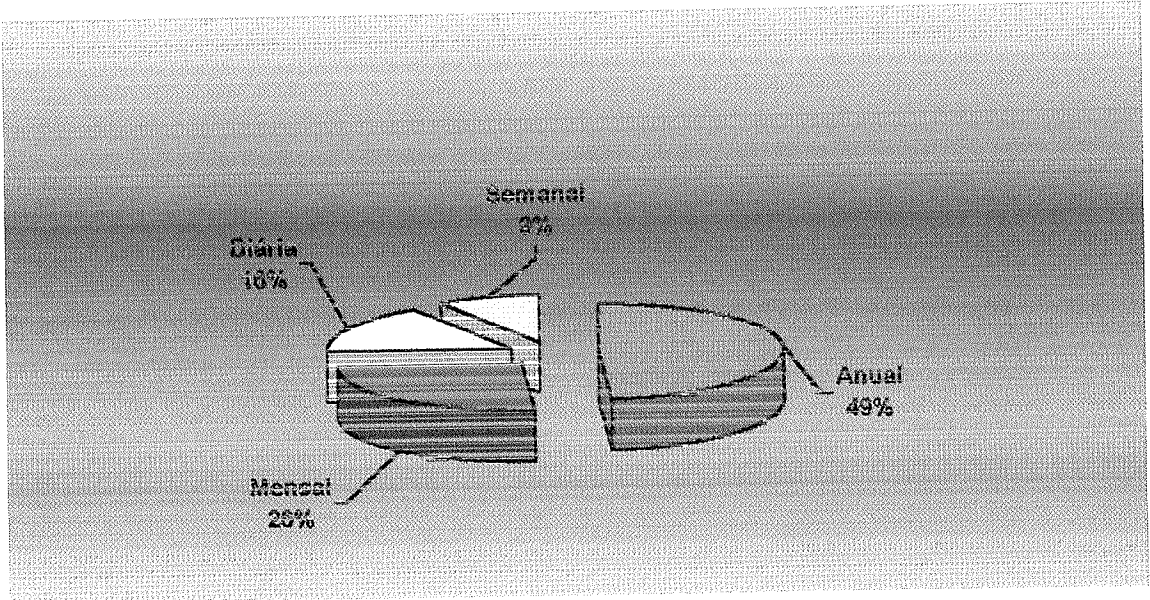
Novamente ocorreu uma grande quantidade de policiais militares que não opinaram, porém, através dos dados coletados, constata-se que 49% (120) dos entrevistados estão satisfeitos quanto ao conteúdo das instruções recebidas.

Tabela e Gráfico 25

Pergunta - Na sua opinião, o aproveitamento da atualização profissional seria melhor se aplicada:

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Anualmente (15 dias)	120
Mensalmente (01 vez)	64
Diariamente (30 min.)	40
Uma semana por ano	22
Total	246

Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).



Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).

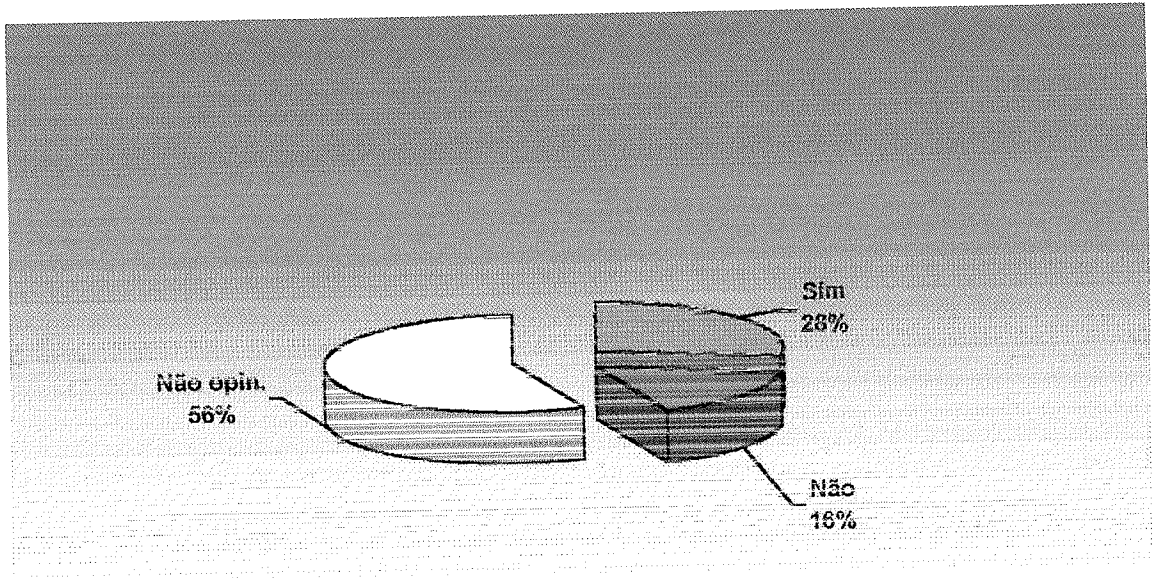
Verifica-se que, dos 246 entrevistados, 49% (120) preferem a atualização profissional anualmente, durante 15 dias na sede da OPM, em período integral.

Tabela e Gráfico 26

Pergunta - No caso de instrução diária, você se prontificaria a chegar mais cedo para render o serviço?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	68
Não	40
Não opinaram	138
Total	246

Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).



Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).

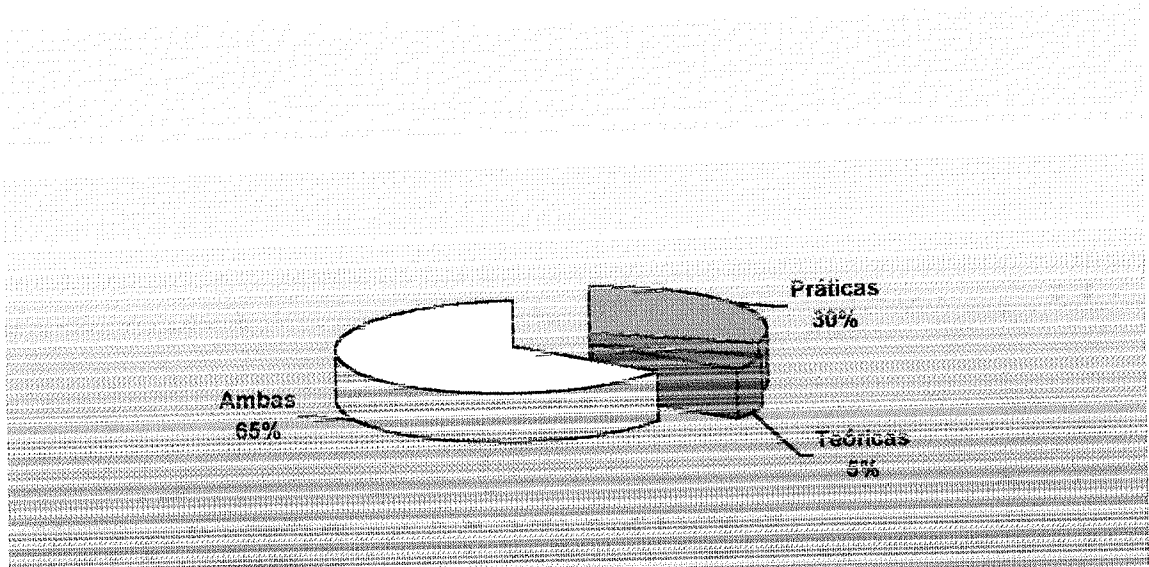
Consideramos que este quesito ficou bastante prejudicado em decorrência da grande quantidade de entrevistados que não opinaram, porém, como já era esperado, houve uma quantidade maior de policiais militares que se prontificariam em chegar mais cedo a fim de assumir o serviço, possibilitando a aplicação de algum tipo de instrução.

Tabela e Gráfico 27

Pergunta - No seu entendimento, a atualização profissional, deveria ter mais aulas:

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Práticas	74
Teóricas	12
Ambas com mesma equivalência	160
Total	246

Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).



Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).

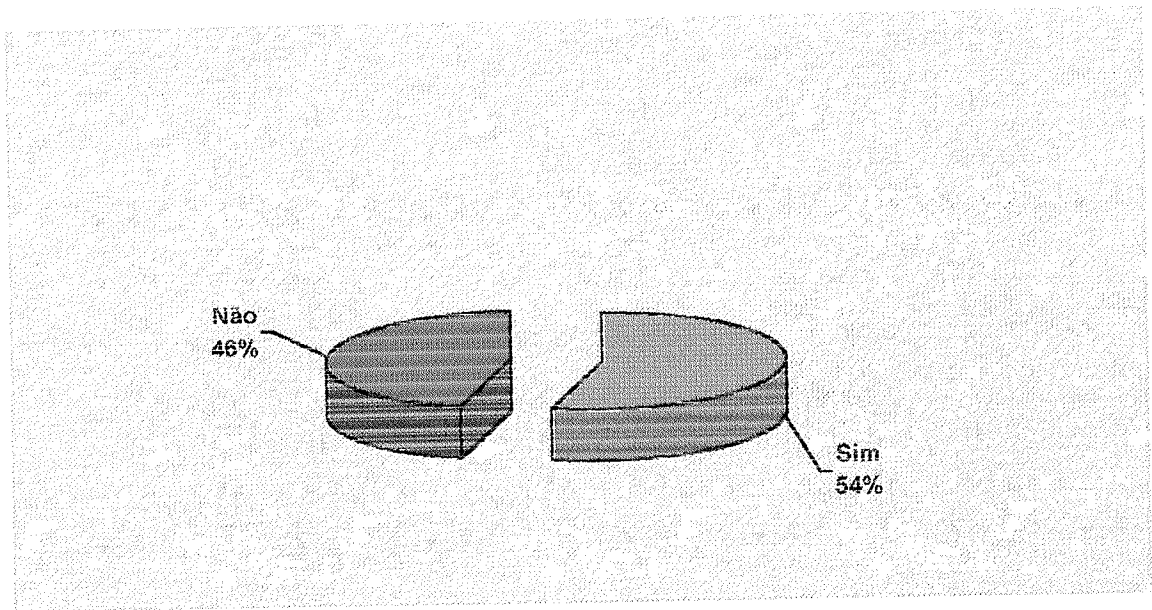
Como se pode ver, 65% (160) dos policiais militares entrevistados opinaram pela utilização de aulas práticas e teóricas com a mesma equivalência. Embora saibamos que a maioria das aulas de atualização profissional hoje ministradas, são teóricas.

Tabela e Gráfico 28

Pergunta - Na sua Unidade, atualmente está havendo algum tipo de atualização profissional?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	134
Não	112
Total	246

Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).



Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).

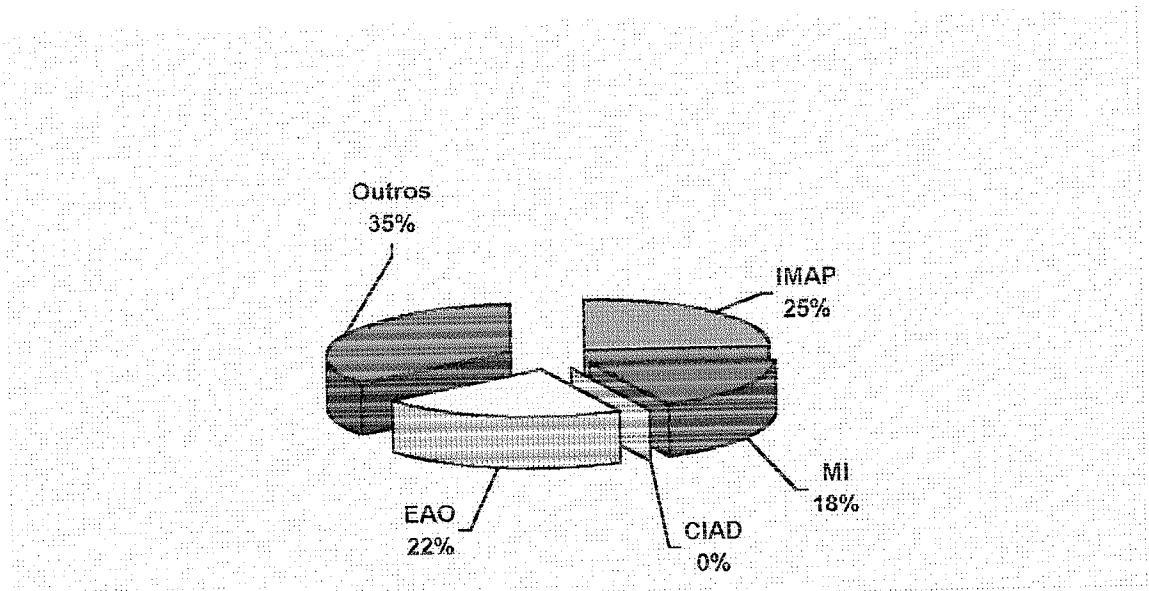
De acordo com os dados acima, apenas 54% (134) dos entrevistados, informaram que em sua OPM está havendo algum tipo de atualização profissional, índice que consideramos insuficiente para manter os integrantes de nossa Corporação preparados para as missões atinentes à Polícia Militar.

Tabela e Gráfico 29

Pergunta - Quais os tipos de instruções você já participou ou está participando?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
IMAP	62
Minuto de Instrução	44
CIAD	00
EAO	54
Outros	86
Total	246

Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).



Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados).

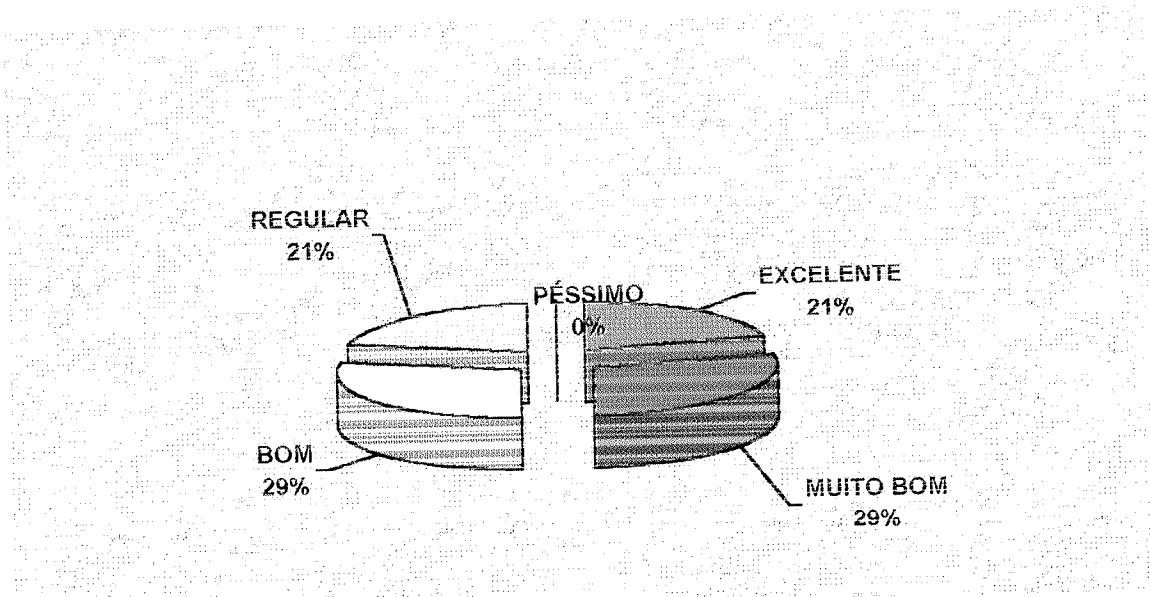
Constata-se, através deste gráfico, que o "Minutos de Instrução" aplicado através de fitas de vídeo, pouco tem sido explorada. Quanto ao outro tipo de instrução, "CIAD", as Unidades não estão empregando e nem poderiam, uma vez que, tal instrução ainda não foi colocada em prática.

Tabela e Gráfico 30

Pergunta - Você classificaria o EAO, como sendo um estágio:

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Excelente	12
Muito bom	16
Bom	16
Regular	12
Péssimo	00
Total	56

Fonte: Dados da pesquisa (Cb e Sd paticipantes do EAO).



Fonte: Dados da pesquisa (Cabos e Soldados participantes do EAO).

Verifica-se que 79% dos policiais militares participantes do EAO, o classificam entre bom a excelente, demonstrando assim, uma boa aceitabilidade por parte da tropa ao referido estágio de atualização profissional.

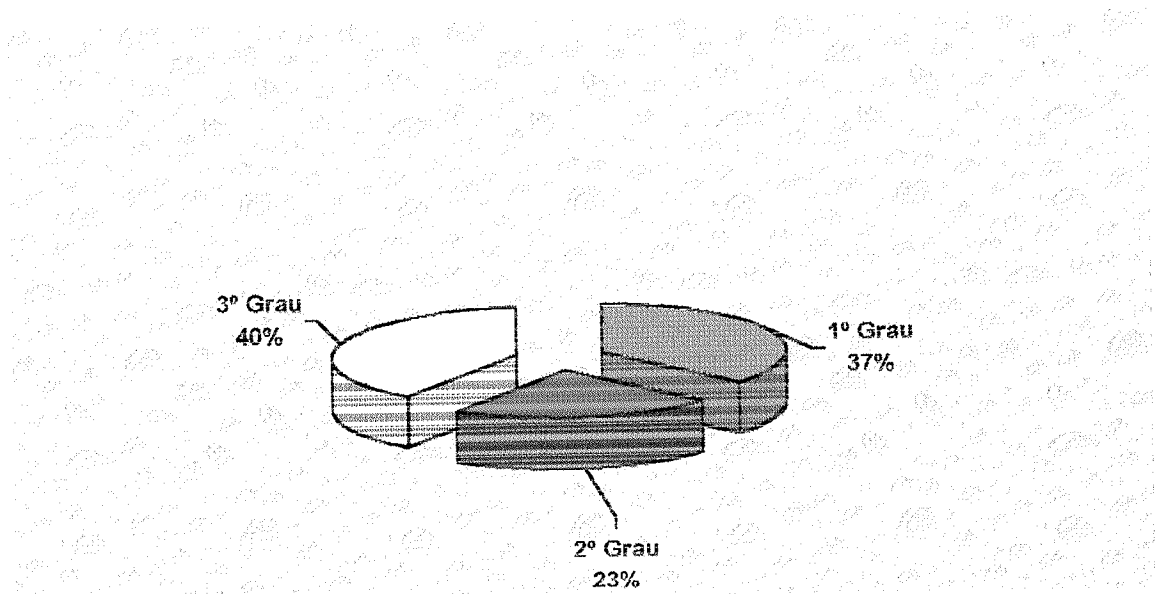
8.4 Resultados do questionário dirigido ao Público Civil

Tabela e Gráfico 31:

Pergunta - Qual seu grau de escolaridade?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
1º Grau	22
2º Grau	14
3º Grau	24
Total	60

Fonte: Dados da pesquisa (público civil).



Fonte: Dados da pesquisa (público civil).

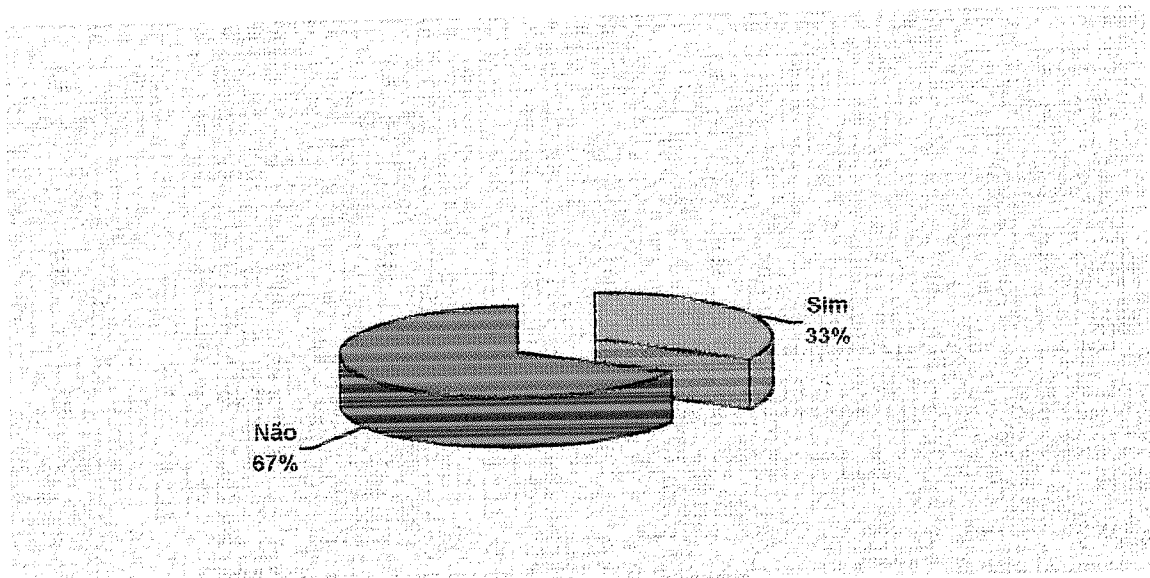
Foram aplicados 60 questionários ao público civil, com o objetivo de se verificar qual o conceito da comunidade referente à Polícia Militar. Através destes dados coletados, apuramos o grau de escolaridade dos entrevistados. Como podemos observar, houve um certo equilíbrio entre os graus de instrução.

Tabela e Gráfico 32

Pergunta - A Polícia Militar está prestando um bom serviço à comunidade?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	20
Não	40
Total	60

Fonte: Dados da pesquisa (público civil).



Fonte: Dados da pesquisa (público civil).

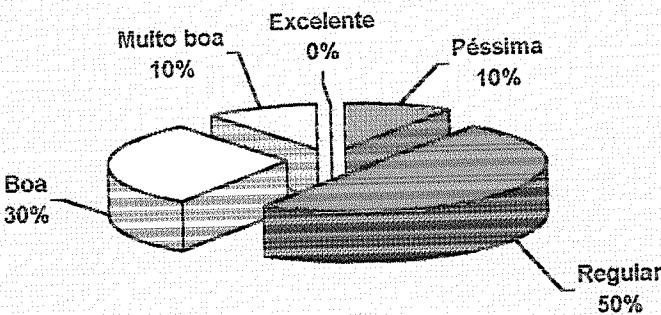
Infelizmente, a maioria dos entrevistados, informaram que, no seu entendimento, a Polícia Militar não vem prestando um bom serviço, demonstrando desta maneira que necessitamos, com a máxima urgência reverter este quadro, e uma das medidas a adotar seria a atualização profissional de nosso PM.

Tabela e Gráfico 33

Pergunta - Em sua concepção, a qualidade de serviço prestado pela Polícia Militar é:

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Péssima	06
Regular	30
Boa	18
Muito boa	06
Excelente	00
Total	60

Fonte: Dados da pesquisa (público civil).



Fonte: Dados da pesquisa (público civil).

Confirmando o gráfico anterior, a comunidade, em sua maioria, julga a qualidade de serviços prestados pela PM como sendo "regular" perfazendo um total de 50% dos entrevistados.

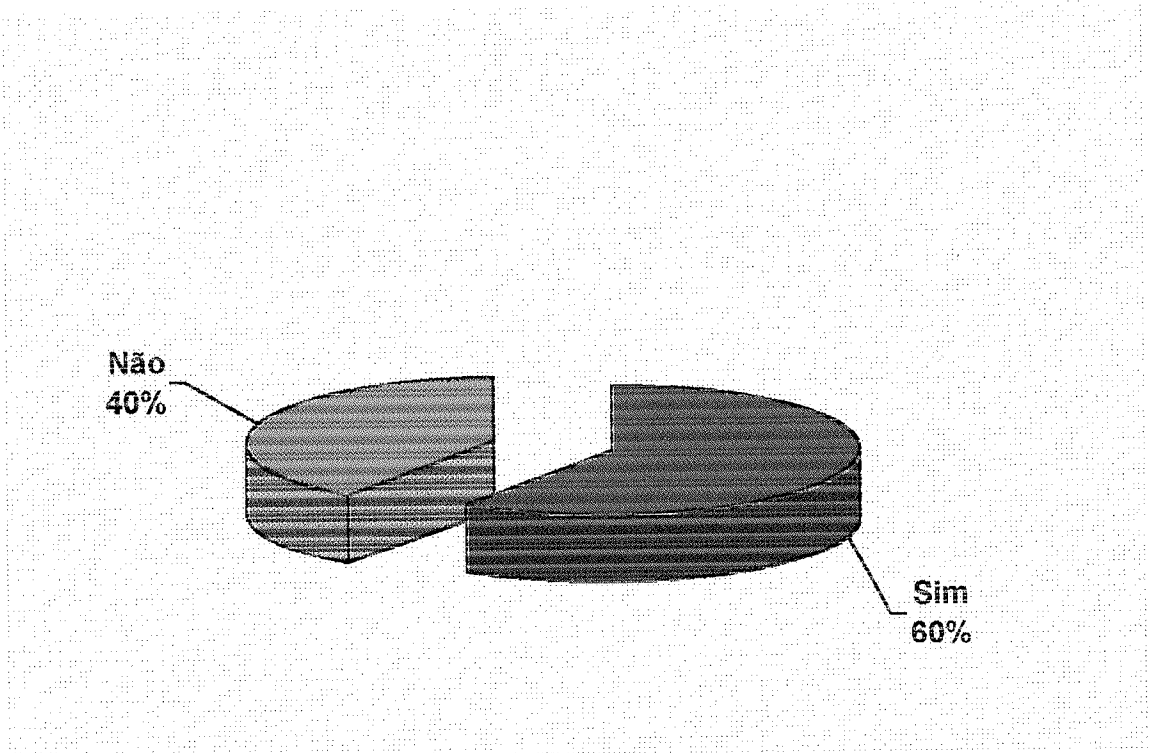
Acreditamos que tal situação também ocorre devido a má atuação de nossa Seção de Relações Públicas.

Tabela e Gráfico 34

Pergunta - O senhor(a), já solicitou auxílio de algum Policial Militar?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	36
Não	24
Total	60

Fonte: Dados da pesquisa (público civil).



Fonte: Dados da pesquisa (público civil).

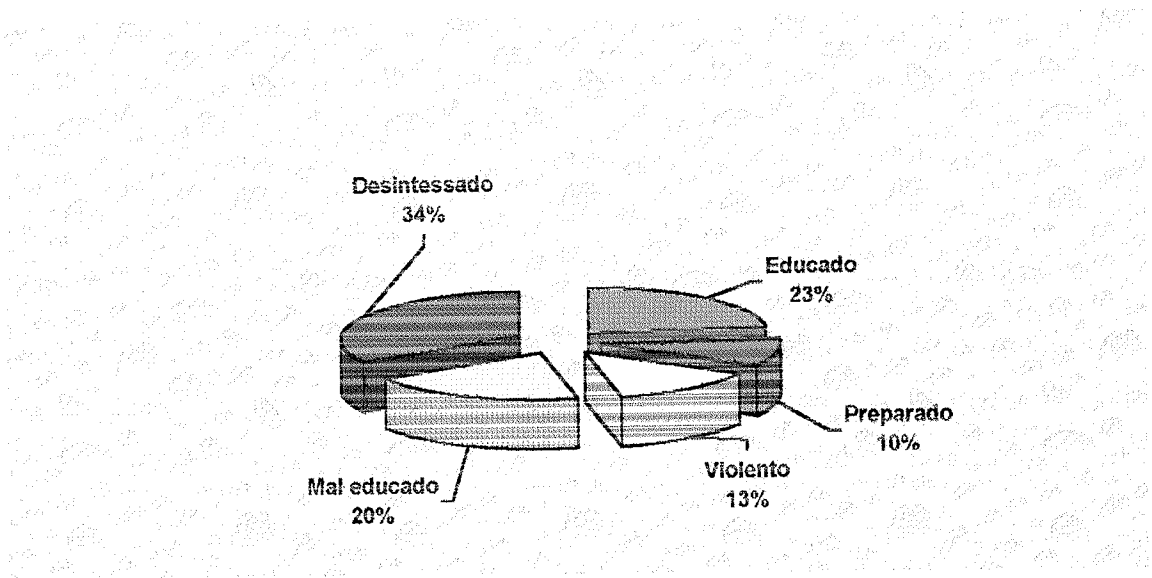
Através deste gráfico, constatamos que 60%, ou seja, 36 dos 60 entrevistados já solicitaram auxílio da Polícia Militar.

Tabela e Gráfico 35

Pergunta - Ao atendê-lo, o Policial Militar demonstrou ser um profissional:

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Educado	14
Preparado	06
Violento	08
Mal educado	12
Desinteressado	20
Total	60

Fonte: Dados da pesquisa (público civil).



Fonte: Dados da pesquisa (público civil).

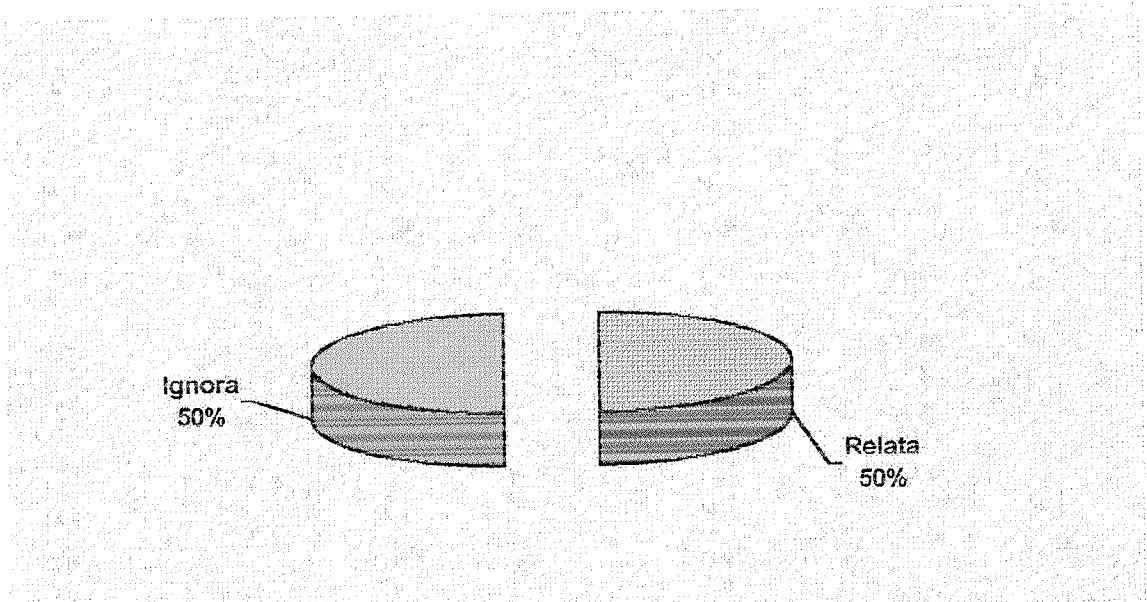
Mais uma vez, percebe-se a necessidade de melhor preparar o nosso Policial Militar. A comunidade não se encontra satisfeita com a forma que vem sendo atendida pela Polícia Militar. Verificamos, também, que o nosso profissional não está consciente ou motivado para exercer a sua missão, pois 34% demonstrou estar desinteressado em bem cumpri-la e prestar bom serviço à comunidade.

Tabela e Gráfico 36

Pergunta - No caso de algum Policial Militar, lhe dispensar um mal tratamento, o senhor(a):

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Procura seus superiores e relata o fato	30
Ignora o ocorrido, e não relata o fato	30
Total	60

Fonte: Dados da pesquisa (público civil).



Fonte: Dados da pesquisa (público civil).

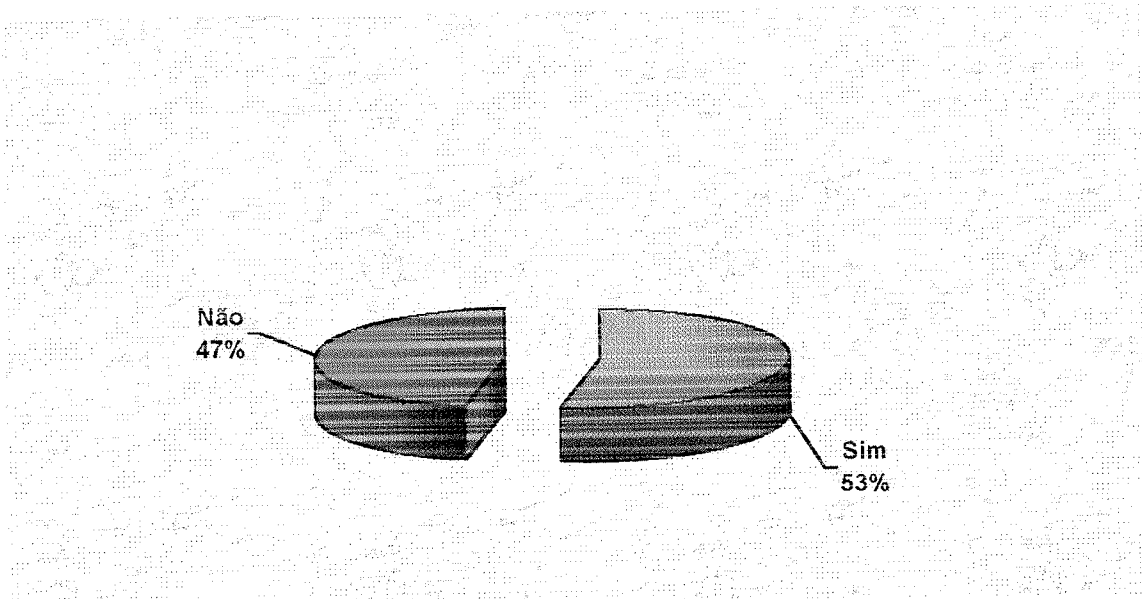
Pode-se analisar através desta amostra, que uma grande quantidade de pessoas preferem se abster ao direito de reclamar quando maltratadas por PM, talvez, pelo receio de serem incomodadas pelo PM denunciado.

Tabela e Gráfico 37

Pergunta - Algum Policial Militar já maltratou alguém em sua presença, ou até mesmo sua pessoa?

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Sim	32
Não	28
Total	60

Fonte: Dados da pesquisa (público civil).



Fonte: Dados da pesquisa (público civil).

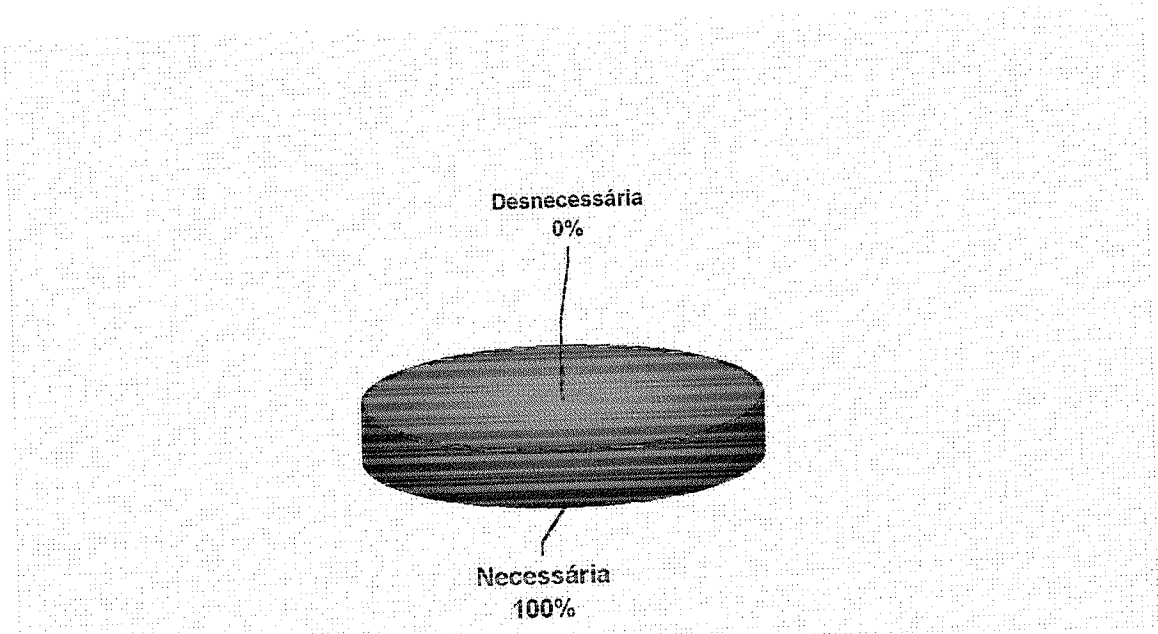
Neste gráfico constata-se uma estatística nada interessante para a Polícia Militar. 53% dos entrevistados já foram direta ou indiretamente vítimas de maus tratos praticados por policiais militares.

Tabela e Gráfico 38

Pergunta - Na sua opinião, a atualização dos conhecimentos profissionais do Policial Militar é:

RESPOSTAS	QUANTIDADE
Necessária	60
Desnecessária	00
Total	60

Fonte: Dados da pesquisa (público civil).



Fonte: Dados da pesquisa (público civil).

É importante observar que até mesmo no seguimento do público externo há a preocupação quanto à atualização profissional do Policial Militar, pois só assim teremos profissionais qualificados e consequentemente capacitados para prestar um bom serviço à comunidade.

9. PROPOSTA

Preliminarmente, gostaríamos de deixar claro que vamos apresentar esta proposta, considerando a realidade do momento. Não nos parece lógico propor o que seria ideal, mas impraticável considerando a realidade operacional que vivenciamos. Fundamentando-se nas conclusões extraídas da pesquisa interpretadas conjuntamente com as dificuldades de recursos humanos e materiais que atravessa a PMGO, optamos pela proposta a seguir delineada:

1 - Primeiramente, propomos que seja aplicado, anualmente, preferencialmente no mês de janeiro, um "provão" para todos os Cabos e Soldados da Corporação.

A DEIP seria a responsável pela elaboração e envio do "provão" para todas as Unidades da Polícia Militar em envelopes lacrados. O Comandante de cada Organização Policial militar, através de seu staff¹, aplicaria e corrigiria a verificação dos seus comandados, remetendo à DEIP os resultados nominais.

O conteúdo programático desse "provão" seria formado por disciplinas consideradas basilares e indispensáveis para o Policial militar desenvolver, satisfatoriamente, sua missão, acrescido das situações novas que surgirem a cada ano com o desenvolvimento técnico e sócio cultural da humanidade.

Baseados nos resultados das pesquisas, sugerimos, para adoção no ano vindouro (2000), as seguintes disciplinas:

- ✓ Técnica Policial militar;
- ✓ Noções de Direito;

¹ STAFF - Estado Maior

- ✓ Relações Públicas e Humanas;
- ✓ Legislação e Regulamento;
- ✓ Deontologia Policial Militar (Ética);
- ✓ Polícia Comunitária;
- ✓ Direitos Humanos;
- ✓ Trânsito.

Entretanto, faria parte dessa avaliação escrita tão somente as matérias consideradas teóricas. As disciplinas de Tiro Policial, Educação Física Militar, Ordem Unida , Defesa Pessoal e Estudo de Casos, tidas como sendo de conteúdos eminentemente práticos e muito significativas para a operacionalidade, ficariam para ser ministradas diretamente pelo Comandante de cada Companhia Operacional, fiscalizados pelos Comandantes das Unidades, embora obedecendo a uma programação prevista pela DEIP.

A relação das disciplinas, os conteúdos programáticos e os dias pré-estabelecidos para aplicação do "provão" seriam publicados em Boletim Geral, com antecedência mínima de 60 dias, para conhecimento de todos os interessados.

2 - Criação no CFAP, de uma Companhia Incorporada, destinada exclusivamente para a Instrução de Atualização Profissional dos PPMM da PMGO.

O profissional que obtivesse no "provão", 70% de aproveitamento, seria considerado, naquele ano, capacitado para desenvolver seu serviço. Aquele que não atingisse tal percentual seria submetido ao Estágio de Atualização Operacional - EAO, com período de duração previsto para cinco dias; sendo que os PPMM das Unidades do interior do Estado fariam este estágio na sua própria OPM de origem e os pertencentes às Unidades da capital, participariam do estágio na Companhia de Instrução do CFAP, criada para tal fim. No final desse EAO, todos seriam novamente submetidos a um novo "provão", diferente do anteriormente aplicado, porém com

questões de igual nível. Ocorrendo novamente a reprovação, seja ele pertencente à Unidade da capital ou do interior iria para a Companhia de Instrução a fim de frequentar um "Estágio Especial" previsto para 240 horas-aula, e, ao final seria submetido a nova avaliação. Caso, ainda, não conseguisse obter média satisfatória, repetiria novamente o Estágio Especial; incorrendo em nova reprovação, deveria ser submetido a uma avaliação perante Comissão Técnica, a fim de serem analisados os motivos de tal situação e sua condição de permanência no serviço ativo.

O EAO seria composto pelas mesmas disciplinas do "provão", somadas àquelas disciplinas práticas já citadas.

Para o Estágio Especial, a própria Cia. de Instrução, apresentaria o currículo de matérias.

Para a Cia. de Instrução seriam mandados, para participarem do Estágio Especial de 240 horas-aula, todos os PPMM envolvidos em procedimentos administrativos abertos por razão de transgressões graves. Caberia, no caso ao Comandante opinar pela necessidade de participação do Policial Militar no referido estágio, que se destinaria, também, àqueles que fossem condenados pelo Poder Judiciário, cumprindo qualquer tipo de pena, mas que, por força de lei, ainda permanecessem no serviço ativo da PMGO.

Ao Diretor da DEIP caberia fazer contato com a Cia. de Instrução, através do Comando do CFAP, para que ela pudesse planejar e realizar os cursos e estágios, conforme o caso, e, ainda, controlar o efetivo, principalmente aquele reprovado no "provão".

CONCLUSÃO

Ao longo dos anos, verificamos que as Polícias Militares de todo o Brasil, vem, constantemente, sofrendo críticas negativas por parte da comunidade e principalmente da imprensa, em decorrência de atitudes não condizentes com a função praticada por seus integrantes. E, infelizmente, a Polícia Militar do Estado de Goiás não é exceção. A situação poderia ser amenizada sensivelmente por meio de uma atualização profissional eficiente e contínua, incidindo principalmente junto aos Cabos e Soldados, que representam a grande maioria do efetivo da Corporação e que se encontram em constante contato com a comunidade em geral.

Através das pesquisas realizadas, verificamos que a atualização profissional dos Cabos e Soldados está muito aquém de atingir as necessidades basilares de nossa Corporação. Essa situação foi constatada com a apuração das respostas dadas nos questionários aplicados aos senhores Comandantes de Unidades e público civil. Esses últimos em sua grande maioria, opinaram que o Policial militar encontra-se despreparado para exercer suas missões e, conseqüentemente, prestar um bom serviço à sociedade.

Outro fator bastante preocupante é a falta de padronização entre as OPM, quanto ao emprego da instrução. Muitas das Unidades não executam a instrução de acordo com as normas preconizadas pelo Comando, ou seja, as Normas para Planejamento e Conduta da Instrução; outras OPM, simplesmente não aplicam nenhum tipo de instrução.

Entendemos, no entanto, que a atualização profissional não deve ser compreendida e tratada como atividade autônoma. Muito pelo contrário, precisa estar sintonizada com o Comando para o êxito na consecução dos seus objetivos. Cabe ao Comando formular uma política de instrução que defina prioridades e estabeleça linhas gerais a serem obedecidas, de modo a propiciar estabilidade e homogeneidade, imprescindíveis à atualização profissional dos policiais militares.

A priori, esta política deve se adequar ao pressuposto de que a evolução cultural de cada integrante da Polícia Militar constitui objetivo permanente e caminho seguro para proporcionar o bem-estar a todos e auferir o reconhecimento da sociedade, tanto moralmente, em forma de consideração, quanto materialmente, por meio de melhores vencimentos, em justa contrapartida à elevação da qualidade dos serviços prestados.

Preocupa-nos verificar que de uma amostra de 246 policiais militares, em sua maioria com mais de cinco anos de serviços prestados, 37% não participaram de nenhum tipo de atualização profissional, situação esta constatada pelos questionários aplicados aos Praças (Cabos e Soldados) das diversas Unidades Operacionais.

Hoje, a Polícia Militar de Goiás possui quatro tipos de instrução, sendo: Instrução de Manutenção e Aperfeiçoamento de Praças; Minutos de Instrução; Estágio de Atualização Operacional e Ciclo de Instrução à Distância. E embora saibamos que todos estes tipos possuem qualidades, verificamos que alguns, por motivos diversos, vem sendo aplicados insatisfatoriamente, senão vejamos:

- **Ciclo de Instrução à Distância:** procuramos junto aos policiais militares frequentadores do EAO sua opinião sobre tal tipo de instrução, sendo necessário explicarmos toda a sua estrutura e

funcionamento, uma vez que esta instrução nunca foi aplicada em nossa Corporação. A maioria foi contrária a este tipo de instrução, alegando que recebendo os módulos para estudar em casa, certamente não o fariam, em decorrência das escalas extras existentes e, ainda, pelo fato de que atualmente os PPMM principalmente os Cabos e Soldados, exercem outras atividades alheias ao serviço Policial Militar, o "bico", durante suas horas de folga;

- **Instrução, Manutenção e Aperfeiçoamento de Praças:** este tipo de instrução teve grande aplicabilidade durante alguns anos, tendo 72 horas-aula de carga horária, porém vem sendo paulatinamente substituído pelo Estágio de Atualização Profissional, com apenas 36 horas-aula;
- **Minutos de Instrução:** sob nosso ponto de vista, este é o tipo de instrução mais prático e de fácil aplicação, no entanto, algumas Unidades não o utilizam, certamente perdendo uma grande oportunidade de propiciar conhecimentos importantíssimos à tropa. Esse tipo de instrução, seria muito bem aplicado durante o início do serviço, tendo, ainda, como fator positivo a diversidade de assuntos. Mais uma vez, porém, esbarramos em dificuldades verificadas, principalmente, pelos Pelotões e Companhias Destacadas, os quais não possuem videocassete ou até mesmo televisor e, não obstante, a falta do prosseguimento da criação de novas fitas VHS contendo outros assuntos;
- **Estágio de Atualização Operacional:** na busca de maiores dados referentes à aceitação da tropa

quanto ao EAO, aplicamos questionários aos policiais militares frequentadores do mencionado estágio. Felizmente, este tipo de instrução vem sendo muito bem aceito principalmente pelas disciplinas aplicadas e seu pequeno período de duração, no entanto, foram apontados algumas deficiências quanto à disciplina "Tiro Policial", visto que praticamente a unanimidade dos entrevistados alegaram estar insatisfeitos pela quantidade de aulas práticas ministradas.

Conhecedores da situação e embasados nos resultados alcançados, procuramos enriquecer o trabalho, levantando: tudo de positivo que esses tipos de instrução oferecem; dados coletados junto às Polícias Militares de outros Estados. Apresentamos uma proposta didática que, se não for a solução, pelo menos será o embrião para a conquista do aprimoramento profissional do nosso Policial Militar.

Mesmo sabendo o quanto é difícil e, às vezes, complicado (mais ainda para uma Instituição que vive em diuturna operação) conseguir reservar o tempo demandado por uma instrução, é imperioso considerar que o novo paradigma tecnológico do fim do século XX aponta para o enfraquecimento do modelo em que a mão-de-obra semi-qualificada e abundante era suficiente ao desenvolvimento. Um País moderno, portanto, para avançar nos mais diversos setores, está a exigir cada vez mais mão-de-obra qualificada. Esta é a visão de um futuro próximo do qual não se deve afastar a Polícia Militar. Somente homens bem preparados, cultural e tecnicamente, agem com cautela e precisão, conduzindo-se com a serenidade e o conhecimento que cada ocorrência policial exige para se chegar a bom termo.

APÊNDICES

Apêndice I - Questionário dirigido aos Comandantes de Outras Corporações

QUESTIONÁRIO

01- Existe trabalho referente a “Atualização Profissional do PM (Cabos e Soldados) nessa Coirmã?

☐ SIM ☐ NÃO

02- Terminado o Curso de Formação, o PM é submetido a atualização profissional após:

☐ 01 ano ☐ 02 anos ☐ 03 anos ☐ Menor tempo

03- A atualização profissional, é aplicada no horário de:

☐ Folga do PM ☐ Serviço PM

04- A atualização Profissional, é bem aceita pela tropa?

☐ SIM ☐ NÃO

05- Qual o período de duração da atualização profissional?

06- Qual o local em que é aplicado tal procedimento?

☐ Na OPM a que pertence o Praça ☐ Em Unidade Escola

07- Existe uma equipe específica para aplicar tal atualização?

☐ SIM ☐ NÃO

08- Qual o perfil psicográfico do Policial Militar nos diversos níveis?

09- Quais disciplinas são prioritárias nessa Instituição?

☐ Tiro Policial ☐ Relações Públicas Humanas ☐ Psicologia

- () Noções de Direito () Legislação e Reg. PM () Ordem Unida
() Técnica Policial Militar () Educ. Física Militar

Outras: _____

Apêndice II - Questionário dirigido aos Comandantes de Unidades Operacionais da PMGO

QUESTIONÁRIO

01- Em vossa opinião, o Policial Militar (Cabo e/ou Soldado) se encontra preparado para exercer suas funções satisfatoriamente?

() SIM () NÃO

02- O Policial Militar, após se formar, necessita de “**Atualização Profissional**”, após o período de:

() 01 ano () 02 anos
() 03 anos () Menor tempo

03- Qual seria hoje, a metodologia mais adequada, para aplicar a instrução de aprimoramento técnico-profissional aos Cabos e Soldados que estão sob Vosso Comando?

() Através de módulo, para o PM estudar em casa, com provas anuais;
() Anualmente, na sede da OPM, durante 15 (quinze) dias em período integral;
() Mensalmente, 01 (uma) vez, em período integral;
() Diariamente, 30 (trinta) minutos, durante a parada diária;
() Outra(s): _____

04- Os instrutores possuem qualificação técnica na área de ensino?

() SIM () NÃO

05- V.S^a, acha necessário que haja uma equipe especializada em tal instrução, para orientar e acompanhar todas as Unidades, quando de sua aplicação?

() SIM () NÃO

06- Existe trabalho referente à “**Atualização Profissional do PM (Cabos e Soldados)**” nessa OPM?

() SIM () NÃO

07- Quais os tipos de instruções estão sendo empregados nessa OPM atualmente?

() Instrução de Manutenção e Aprimoramento de Praças(IMAP)

() Minuto de Instrução

() Ciclo de Instrução a Distância (CIAD)

() Outro(s): _____

08- A atualização profissional, é aplicada no horário de:

() Folga do PM () Serviço PM

09- A atualização profissional, é bem aceita pela tropa?

() SIM () NÃO

10- Qual o período de duração da instrução de atualização profissional nessa OPM?

11- Qual o local em que é aplicado tal procedimento?

() em auditório () em sala de aula () no pátio do Quartel

12- Existe uma equipe específica para aplicar tal atualização?

() SIM () NÃO

13- Quais disciplinas são prioritárias nessa Instituição?

() Tiro Policial () Relações Públicas Humanas () Psicologia

() Noções de Direito () Legislação e Reg. PM () Ordem
Unida

() Técnica Policial Militar () Educ. Física Militar

Outras: _____

14- Sugestões:

Apêndice III - Questionário dirigido aos Cabos e Soldados da PMGO

QUESTIONÁRIO

01- Qual seu grau de escolaridade?

☐ Primário ☐ 1º Grau ☐ 2º Grau ☐ 3º Grau

02- Há quanto tempo terminou o seu Curso de Formação?

☐ 01 ano ☐ 02 anos ☐ 03 anos ☐ 04 anos ☐ mais de 05 anos

03- Você considera satisfatória a preparação profissional que recebeu durante o seu período de formação?

☐ SIM ☐ NÃO

04- Você se acha em condições de executar qualquer missão policial-militar na área de sua competência?:

☐ SIM ☐ NÃO

05- Você já participou de alguma tipo de atualização profissional?

☐ SIM ☐ NÃO

06- Em caso positivo na pergunta anterior, foi durante seu período de:

☐ Folga ☐ Serviço

07- A instrução de atualização profissional aplicada atendeu suas expectativas?

☐ SIM ☐ NÃO

08- Na sua opinião, o aproveitamento da atualização profissional seria melhor se aplicada:

☐ Anualmente, na sede da OPM, durante 15 dias em período integral;

☐ Mensalmente, 01 (uma) vez, em período integral;

☐ Diariamente, 30 (trinta) minutos, durante a parada diária;

☐ Outra(s): _____

09- Caso tenha optado por “instrução diariamente”, você se prontificaria a chegar mais cedo para render o serviço?

() SIM () NÃO

10- No seu entendimento, a atualização profissional deveria ter mais aulas:

() práticas () teóricas () ambas com a mesma equivalência

11- Na sua Unidade, atualmente está havendo algum tipo de atualização profissional?

() SIM () NÃO

12- Quais os tipos de instruções você já participou ou está participando?

() Instrução de Manutenção e Aprimoramento de Praças(IMAP)

() Minutos de Instrução

() Ciclo de Instrução a Distância (CIAD)

() Outro(s): _____

13- Você já foi submetido a Sindicância, IPM ou Inquérito Policial, por infringir norma(s) desconhecida(s)?

() SIM () NÃO

14- Sugestões:

*Apêndice IV - Questionário dirigido ao Público Civil*QUESTIONÁRIO

PROFISSÃO: _____
IDADE: _____ SEXO: _____
CIDADE: _____ BAIRRO: _____

01- Qual seu grau de escolaridade?

() 1º Grau () 2º Grau () 3º Grau

02- A Polícia Militar está prestando um bom serviço à comunidade?

() SIM () NÃO

03- Em sua concepção, a qualidade de serviço prestado pela Polícia Militar é:

() Péssima () Regular () Boa () Muito Boa () Excelente

04- O Senhor(a), já solicitou auxílio de algum Policial Militar?

() SIM () NÃO

05- Ao atendê-lo, o Policial Militar demonstrou ser um profissional:

() Educado
() Preparado
() Violento
() Mal educado
() Desinteressado

06- No caso de algum Policial Militar, lhe dispensar um mal tratamento, o Senhor(a):

() Procura seus superiores (PM) e relata o fato
() Ignora o ocorrido, e não relata o fato

07- Algum Policial Militar já maltratou alguém em sua presença, ou até mesmo sua pessoa?

() SIM () NÃO

08- Na sua opinião, a atualização dos conhecimentos profissionais do Policial Militar é:

() desnecessária () necessária

** Caso deseje apresentar alguma sugestão, cite no verso desta folha.

Apêndice V - Questionário dirigido aos Policiais Militares matriculados no EAO

QUESTIONÁRIO

01- Anteriormente, você já participou do **Estágio de Atualização Operacional (EAO)**?

() Sim () Não

02- Você classificaria o "EAO", como sendo um estágio:

() Excelente () Muito bom () Bom () Regular
() Péssimo

03- Das disciplinas aplicadas no "EAO", qual(is) você considera como dispensável(is)?

() Criminalística () Direitos humanos () História da PM
() Rel. Públ. Humanas () Dinâmica de grupo () Trânsito
() Noções de Direito () Motivação pessoal () Prática PM
() Estudo de caso () Tiro policial

04- Na sua opinião, as aulas práticas e teóricas foram suficientes?

() Sim () Não

05- Em caso negativo na questão anterior, qual foi insuficiente? Cite a disciplina.

() Prática () Teórica < _____ >

06- Você já frequentou outro tipo de instrução?

() Sim () Não

Em caso positivo, qual?

() IMAP () Minutos de Instrução () Outro: _____

07- Você acha que a motivação e o interesse do Policial Militar seria melhor, caso o "EAO" fosse substituído por um outro tipo de instrução, onde o PM receberia módulos das disciplinas teóricas, a fim de estudar em sua própria residência, sendo submetido ao final destes, a verificações de aprendizagem, observando que as disciplinas práticas seriam ministradas na OPM de origem ou Unidade de Ensino, e ainda, caso o PM reprove por 02 (duas) vezes consecutivas, deveria frequentar um curso de atualização profissional no CFAP.

() Sim () Não

Por quê?

ANEXOS

Parecer emitido pela Subseção de Psicologia da PMGO



**ESTADO DE GOIÁS
POLÍCIA MILITAR
DIRETORIA DE PESSOAL
SEÇÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

PARECER TÉCNICO

Analisando o "Novo Perfil Psicológico do Policial Militar", a nós encaminhado pelo CAP Márcio, aluno CAO, constatou-se que o mesmo em muito se assemelha ao perfil psicológico que é seguido pelo serviço de psicologia da PMGO, principalmente o perfil básico.

Temos certeza que o referido perfil, em sua dimensão básica, atende adequadamente ao norteamento da seleção psicológica, indicando as principais características que o candidato à policial militar deve possuir para desenvolver a função à contento.

Quanto ao perfil ampliado, que serve à implantação da polícia comunitária, pensamos que é bastante adequado e completo, indicando as principais características, notadamente as que se referem à capacidade de relacionamento, que são imprescindíveis para o trabalho em comunidade, qualquer que seja ele.

Afirmamos que a proposta de ampliação do perfil se mostra pertinente e necessária, uma vez que, cada vez mais, o policial militar necessita estreitar seus laços com a comunidade em geral, não somente coibindo, mas principalmente orientando a mesma nas situações mais diversas.

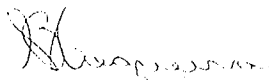
Como sugestão, seria interessante o aprofundamento nas funções desenvolvidas no trabalho policial comunitário, de forma a embasar a necessidade de um perfil diferenciado, que seja realmente seguido.

Entendemos que dificilmente haveria uma pessoa que possuísse todas essas características de personalidade já desenvolvidas, sendo que haveria a necessidade de treinar os policiais militares que se aproximassem do perfil ampliado, à partir de um curso de aperfeiçoamento. Este ponto é muito importante porque nem sempre, na PMGO, as pessoas são escolhidas para trabalhar em determinado lugar de acordo com sua personalidade e preferências, o que por vezes acarreta problemas de ordem técnica, psicológica e relacional.

Portanto é importante que os candidatos à polícia comunitária sejam escolhidos com critérios embasados tanto na experiência anterior dos mesmos em outras funções, quanto no perfil psicológico necessário, e que também passem por um curso que desenvolva suas potencialidades e que traga novos conhecimentos, principalmente na área de relacionamentos interpessoais.

No mais queremos parabenizar o tema escolhido, que é de relevância para a Polícia Militar, no sentido de contribuir para o desenvolvimento e melhoria do serviço policial militar, e nos colocamos à disposição para maiores informações e para esclarecer quaisquer dúvidas que porventura vierem a aparecer.

Goiânia, 21 de Junho de 1999.



MÍRIAM TEREZINHA BUENO NOGUEIRA- 1º TEN PM
CHEFE DA SUB-SEÇÃO DE PSICOLOGIA

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL, Senado Federal - **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Brasília, Centro Gráfico do Senado, p. 140-141.
- CARMO, Almir Joaquim - **Incentivo ao aprimoramento do Policial militar**, Goiânia: APM, 1991, 52 p. Monografia, Mimeo.
- DISTRITO FEDERAL - **Normas para planejamento e conduta da instrução (NPCI/98)**, Brasília: Polícia Militar/Diretoria de Ensino, 1998.
- GOIÁS, Assembléia Legislativa - **Constituição do Estado de Goiás**. Goiânia: 1989.
- LEMON FILHO, José de; SILVA, Franklin Pachêco - **Formação/Instrução Continuada: Uma necessidade da Polícia Militar de Goiás**, Goiânia: APM, 1998, 91 P. Monografia, Mimeo.
- MINAS GERAIS - **O Alferes**. Belo Horizonte, Revista Quadrimestral de Assuntos Doutrinários de Polícia Militar, n: 2, jan/fev/mar/abr, 1984.
- MINISTÉRIO DO EXÉRCITO, Estado Maior - **Manual do Instrutor**, Brasília: 1973.
- PARANÁ - **Normas para planejamento e conduta do ensino (NPCE/99)**, Curitiba: Polícia Militar/Diretoria de Ensino, 1999.
- PERNAMBUCO - **POLÍCIA MILITAR - Diretriz Geral de Instrução**, p. 8-9, 1969.