

A CONTRIBUIÇÃO DO CPU COMO PRIMEIRO CONTATO DO SOLDADO RECÉM FORMADO

Tatiane Ferreira Vilarinho¹
Enio Cesar Cunha²

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo principal investigar a influência do CPU como primeiro contato com o soldado recém formado. Especificamente verificar as percepções do CPU acerca da capacitação do soldado da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO). Para desenvolver a pesquisa foram coletados dados por meio de questionário enviado através do aplicativo de celular, aos CPUs que atuam no 1º e 4º CRPM. Observou-se, diferenças entre a percepção do CPU sobre a capacitação do soldado, recém formado, quanto a conhecimentos considerados relevantes na atividade profissional, tais como a necessidade de o soldado estar melhor habilitado em atuações como, cumprimento de ordem de serviço; hierarquia e disciplina; comportamento desejado pela instituição; controle emocional; iniciativa e proatividade; capacitação recebida na formação (CFP); capacitações consideradas razoáveis pelos respondentes. E outras, como escrituração; conhecimento de POP; de Copom; relação interpessoal e cooperação foram considerados muito capacitados. Estas tarefas além de teóricas são competências específicas, e fundamentais na prática diária do profissional da PMGO. O que o CPU influencia???

Palavras-chave : CPU - Soldado Recém Formado - Primeiro Contato - Polícia Militar de Goiás.

ABSTRACT

This work has as main objective to investigate if there is influence on the relationship between CPU as the first contact of the newly formed soldier to build a commitment to provide an excellent service to the institution and society, presenting a study regarding the perceptions that the CPU have about the training of the newly formed soldier of the Military Police of the State of Goiás (PMGO). To develop the research, data were collected through an online questionnaire sent to the CPUs operating in the 1st and 4th CRPM. It was observed that there were differences between the CPU's perception of the training of the newly formed soldier in relation to some knowledge considered relevant in professional activity, such as the need for the soldier to be better qualified in activities such as fulfilling the service order; hierarchy and discipline; behavior desired by the institution; emotional control; initiative and proactivity; training received in training (CFP); qualifications considered reasonable by the respondents. And others, such as bookkeeping; POP knowledge; Copom; interpersonal relationships and cooperation were considered highly skilled. These tasks, besides being theoretical, are specific competences, and fundamental in the daily practice of the PMGO professional.

Keywords: CPU - Newly Formed Soldier - Training; Military Police of Goiás.

¹ Capitã da Polícia Militar de Goiás. Doutora em Ciência da Informação pela Universidade de Brasília.

² 2º Tenente da Polícia Militar de Goiás. Especialista em Neuropedagogia Aplicada à Educação, pela Faculdade Brasileira de Educação e Cultura (FABEC).

INTRODUÇÃO

Ao longo de muitos anos na história do Brasil, a função da Polícia Militar traz discussões acaloradas, até mesmo, na seleção dos integrantes que outrora apresentavam pouco ou nenhum preparo, e, seguindo as controvérsias, pautou-se a debater sobre a formação do policial militar. Aqui cabe ressaltar que, as principais críticas da população estão relacionadas às práticas cotidianas de violência policial e de arbitrariedade do poder de polícia, atrelados ao "despreparo" dos policiais militares. Entretanto, o que presenciamos no processo de ensino na academia de polícia militar no Estado de Goiás, são ações de caráter pedagógicos, que se tornam efetivos a partir do ingresso da pessoa a instituição Polícia Militar.

É importante salientar que, este processo de ensino aprendizagem acontece não somente no decorrer do curso de formação, ele perpassa o cotidiano dos militares, isto é sai dos quartéis e vai para as ruas, forjando progressivamente a identidade profissional do policial militar. É neste momento que o papel do Comandante do Policiamento de Unidade (CPU) é fundamental, no sentido de orientar este recém formado, objetivando contribuir com a atividade policial que irá assumir. Isto se legitima, pelo fato deste ser o primeiro a ter contato com o recém formado.

O CPU é o primeiro contato do soldado recém formado, uma vez que, ele é o encarregado de coordenar, controlar e fiscalizar as ações empenhadas da Unidade, fornecendo o apoio necessário aos militares escalados no turno operacional e interferindo de maneira adequada, prática e coerente na solução de eventos. É função do CPU, verificar a habilidade dos subordinados, sobretudo, do soldado recém formado, orientando-o para o resultado esperado pela Instituição, visto que, a iniciativa, e a tenacidade do CPU, poderá influenciar no comportamento e capacidade do recém formado sob o seu comando.

É preciso portanto ressaltar que, o tema polícia militar (segurança pública) tem sido objeto de pesquisa nos últimos anos em Goiás, porém ainda há áreas peculiares que não foram refletidas, como a influência da relação entre CPU e o recém formado para a atuação de comprometimento com a sociedade, justificando o

objetivo desta pesquisa, é de investigarmos as percepções que o CPU possuem acerca da formação e da capacitação do soldado recém formado da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), no espaço do 1º e 4º CRPM, procurando averiguar se existe uma construção no compromisso de prestar um serviço de excelência para a instituição e sociedade.

Diante dessa assertiva, qual a percepção do CPU acerca da capacitação do recém formado? Por que ações pautadas em orientações, pode colaborar para minimizar possíveis erros?

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 FORMAÇÃO DE PRAÇAS NOS BANCOS DA ACADEMIA

As atividades operacionais de policiais militares, perpassam uma dimensão de complexidade na dinâmica do seu labor, visto que cada intervenção é diferente e requer versatilidade do policial. Assim sendo, adequar-se as possíveis adversidades de qualquer ocorrência do dia a dia é fundamental para um resultado satisfatório. É pensando na dinâmica do serviço policial militar que sua formação no Estado de Goiás está pautada a priori nos bancos da Academia de Polícia Militar (APM) para depois então irem para as ruas.

A APM é importante instrumento que orienta o ensino do policial militar, objetivando evitar possíveis disfunções de comportamentos no futuro profissional. Para isso, ancorada em padrões de excelência, norteia a formação enfatizando dois pilares fundamentais do militarismo que fundamentam as relações profissionais na Polícia Militar que são a hierarquia e a disciplina com ênfase nos valores cívicos e morais.

Para Minayo (2008) a hierarquia “é o princípio fundamental da divisão do trabalho dessa corporação”, é a hierarquia como pano de fundo, que permite o funcionamento organizacional da instituição, “é também a base sobre a qual se realizam, cotidianamente, sinais de respeito, honras, cerimoniais e rituais de ordem e de disciplina”, este último, a disciplina, um outro elemento que vem legitimar esta organização da Polícia Militar (MINAYO, 2008, p. 89-91).

Atrelados a hierarquia e disciplina, são ofertados ao aluno soldado, um programa curricular de ensino que alcança um campo amplo de conhecimento, orientado para o desenvolvimento pessoal e a conduta moral e ética do profissional. Assim, a matriz curricular contempla os conteúdos indispensáveis à formação do Praça Policial Militar além de capacitá-lo para o exercício de sua função, norteados em áreas temáticas como: sistemas, instituições e gestão integrada em Segurança Pública que possibilitando o entendimento das estruturas organizacionais da história e da dinâmica das Instituições de Segurança Pública. Violências, crime e controle social o qual objetiva oportunizar um conhecimento crítico e reflexivo a respeito da violência e do crime em suas várias formas. Cultura e conhecimento jurídico; aqui a ênfase é na análise sobre o “Direito como construção cultural sobre os Direitos Humanos e sua implementação com vista à atuação profissional do Praça Policial Militar no Estado Democrático de Direito”. Modalidades de gestão de conflitos e eventos críticos, buscado possibilitar o “domínio do conhecimento e das modalidades necessárias para lidar com situações de conflito”. Comunicação, informação e tecnologias em Segurança Pública, é essencial que o Praça Policial Militar conheça e domine o intrincado sistema de comunicação. Cotidiano e prática policial reflexiva, esta temática orienta para atividades formativas pautada nos debates articulando conceitos e práticas de experiências vivenciados no dia a dia da profissão, preparando-os para o aprendizado nas ruas ancorados no aglomerado de “conhecimentos para solução e mediação de problemas” reais. Funções, técnicas e procedimentos em Segurança Pública – aqui versa sobre a materialização final de todo o processo de formação dedicado a “instrumentalizar o Praça Policial Militar para o desempenho de sua função. Valorização profissional e saúde do trabalhador - a abordagem desta área temática é:

Urgente e determinante quanto à motivação, à eficácia e ao bem-estar do Policial Militar, incluindo metodologias que valorizem os participantes e lhes permitam ter uma positiva imagem de si como sujeito e como membro de uma instituição, contribuindo para a criação de uma cultura efetiva de respeito e bem-estar dos profissionais, não se restringindo a questões relacionadas à remuneração e planos de carreira, mas também a condições de trabalho, equipamentos disponíveis e acesso às atividades de formação (MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE FORMAÇÃO DE PRAÇAS - CFP PMGO, p. 11).

Mediante o exposto, podemos sustentar que, a formação acadêmica do soldado da Polícia Militar de Goiás, necessariamente deve estar atrelada à formação operacional. Costa et al (2017) afirma que a formação do policial militar “enquanto soldado é um assunto de interesse da sociedade”. Os autores justificam essa assertiva acrescentando que esse profissional, precisa estar capacitado integralmente, para poder cumprir o papel de mantenedor da ordem pública, sobretudo, com atendimento à sociedade de forma mais humana e profissional, este viés de posicionamento, conseqüentemente, contribui com o aumento do nível de sensação de segurança. (COSTA ET AL, 2017, p. 44)

Dentro desta perspectiva, Hamada (2016), assegura que o instrutor é o personagem principal na estruturação e aplicação do conteúdo proposto. Sendo assim, suas atitudes no processo de formação do soldado é figura indispensável para um resultado completo, para isso precisam estar em sintonia os instrutores que atuam em sala de aula e os que atuam nas ruas.

Viana (2018), chama a atenção para a importância de não desassociar o conteúdo acadêmico da prática. De acordo com suas palavras,

[...] que as ações de treinamento levem em consideração as características da sociedade contemporânea, a construção de uma cultura de paz, o enfoque comunitário, a colaboração e a integração entre a justiça e a segurança, sem esquecer os princípios dos Direitos Humanos. Propõe que para que esse currículo se efetive, os fatos do cotidiano, os aportes conceituais e legais, bem como a operacionalização do aprendizado no dia a dia devem ser levados em conta. (VIANA, 2018, p. 128).

Segundo Sousa (2019), as áreas temáticas compreendem os conteúdos essenciais à formação do policial militar para a capacitação e o exercício da função. Jubé (2017), assegura que a instrução policial militar na academia é sistematizada em cursos, e compostos por programas curriculares (como já foi colocado) que indica os objetivos da formação policial desejada pela instituição, que segundo a autora, são: preparar o sujeito, idealizando e fortalecendo práticas indispensáveis ao desempenho adequado de suas funções na polícia militar e fomentar o “espírito de corpo, amor à carreira e à profissionalização, transmitindo-lhes conhecimentos técnicos, peculiares às atividades policiais militares”.

É, também de acordo com a autora, necessário moldar a personalidade do profissional, habilitando-o para o exercício de suas funções, bem como interiorizar nestes, os princípios de hierarquia e disciplina, fortalecendo a capacidade em cumprir ordens criando um ambiente de trabalho positivo e desse modo, estimular os recém formados a desenvolverem qualidades e competências imprescindíveis como, por exemplo, o controle emocional no exercício das suas funções diárias.

Costa et al (2016), destaca que o resultado educacional é um elemento fundamental dentro de instituições de ensino, os autores acrescentam ainda que, com a expansão na área da comunicação por meio das mídias sociais principalmente, os profissionais estão sendo mais exigidos, nesse sentido, o nível de capacitação deve ser mensurado a partir de indicadores de desempenho, com objetivo de melhoria continua para satisfação da instituição e da sociedade no geral.

Sousa (2019), chama a atenção, para que se fundamente as competências relacionadas às tarefas desenvolvidas pelos policiais, são necessários abarcar o conhecimento a partir dos elementos cognitivos, operativos e atitudinais. Segundo o autor essas competências atreladas as ações formativas para os profissionais da área de segurança pública que são ações ética, educacional e didático-pedagógico possibilitam o entendimento do desempenho da atividade de segurança pública como “prática da cidadania, da participação profissional, social e política num Estado Democrático de Direito, estimulando a adoção de atitudes de justiça, cooperação, respeito à Lei e repúdio a qualquer forma de intolerância”. (SOUSA, 2019, p. 38).

Para o autor é fundamental que a abordagem das disciplinas dos cursos de formação, precisa ser interdisciplinar e transversal, alcançando temáticas alusivas aos direitos humanos, associado a diversidade “sociocultural de gênero, de orientação sexual, de etnia, de origem e de geração”, que possa satisfazer as especificidades da formação do policial militar.

Guimarães, Torres e Faria (2005), enfatizam sobre a relevância de considerar os “valores democráticos e a cultura dos Direitos Humanos” na formação de policiais militares objetivando assegurar um melhor atendimento à população. É portanto, fundamentado nesta filosofia que a formação de soldados da PMGO, tem

orientado suas atividades e para difundir estas orientações e inspirar um melhor comprometimento do serviço policial militar, utiliza-se da figura do CPU.

2.2 FUNÇÃO DO COMANDANTE DO POLICIAMENTO DA UNIDADE (CPU)

Continuando, então, cabe ao CPU, comandar, coordenar e controlar todas as equipes de viaturas que entrar de serviço em uma determinada Organização Policial Militar (OPM). Fiscalizar o cumprimento de todas as atividades determinadas pelo comandante imediato. Apoiar em todas as ocorrências, de forma direta no atendimento quando possível, e se não poder, orientar para que outra equipe o faça, e/ou indireta quando os policiais necessitarem tão somente de orientações. Em vista disso, cabe-lhe a função de transmitir as diretrizes, e ordens de ação do Comandante do Batalhão no acionamento dos órgãos de apoio e de execução, no cumprimento de suas missões.

Tendo em vista sua finalidade comunicativa podemos apontar que seu papel é fundamental para as atividades operacionais de policiais militares, materializando um esforço ininterrupto de garantir a proteção das pessoas. É neste sentido também, como comandante do policiamento da unidade e portanto, o primeiro contato do recém formado, que entendemos ser basilar o seu papel na vida do soldado, no sentido de apontar os caminhos a serem percorridos, as ações a serem tomadas para alcançar o sucesso.

O CPU é o primeiro contato do soldado recém formado, uma vez que, ele é o encarregado de coordenar, controlar e fiscalizar as ações empenhadas da Unidade, fornecendo o apoio necessário aos militares escalados no turno operacional e interferindo de maneira adequada, prática e coerente na solução de eventos. É função do CPU, verificar a habilidade dos subordinados, sobretudo, do soldado recém formado, orientando-o para o resultado esperado pela Instituição, visto que, a iniciativa, e a tenacidade do CPU, poderá influenciar no comportamento e capacidade do recém formado sob o seu comando.

Partindo desse pressuposto, Tamashiro et al (2018), ressalta que, o ambiente compartilhado, estabelece um elemento fundamental para o

desenvolvimento dos sujeitos, “dada à possibilidade de troca de ideias entre as pessoas que ali se encontram”. (TAMASHIRO ET AL, 2018, p. 223).

Neste contexto, segundo Soares e Fleck (2014), é que se dá a importância das relações sociais no meio profissional. As estudiosas consideram que “quanto mais produtivas e bem-sucedidas essas relações forem, maiores serão as chances de um melhor desempenho, com comprometimento e realização dos indivíduos no seu local de trabalho”. Ainda segundo as autoras, as relações de trabalho, especialmente aquelas que se constrói entre superior e subordinado, tornam-se ferramentas de transferências que influenciam no desempenho, do comprometimento e nos resultados no trabalho. (SOARES e FLECK, 2014, p. 61).

Assim, a relação de CPU, pautada na orientação ao recém formado dentro da estrutura da instituição Polícia Militar, pode ser observada como formadora de opinião e percepção do comportamento do policial no decorrer de suas atividades, é neste sentido que, ao apontar caminhos na perspectiva de buscar resultados a partir da materialização dos objetivos do serviço, pode assegurar que os resultados sejam atingidos de acordo com o esperado e, sobretudo, estimular o crescimento do outro.

De acordo com Minayo (2008), “o trabalho em serviço é essencialmente atividade humana, utilizando recursos humanos, cujo resultado é um produto intangível”, isto é, não podemos identificar previamente seu desfecho. Ainda segundo a autora o serviço é uma atividade participativa, comunicativa, desse modo, necessita de “canais de sustentação de seu fluxo e de manutenção do vínculo entre prestadores e usuários”. Estas afirmações trazidas para o campo de atuação do policial militar, legitima a importância da familiaridade entre o CPU e o policial recém formado, uma vez que este, está dando os primeiros passos fora da academia (MINAYO, 2008, p. 85).

3 METODOLOGIA

O presente estudo teve como objetivo investigar se existe influência na relação entre CPU como primeiro contato do soldado recém formado para a construção de compromisso em prestar um serviço de excelência para a instituição e sociedade, apresentando um estudo referente as percepções que o CPU possui acerca

da capacitação do soldado recém formado da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), no espaço do 1º e 4º CRPM. Partindo dessa premissa, o método escolhido para concretização desta pesquisa foi conduzido por meio dos fundamentos metodológicos do estudo realizado por discussões bibliográficas a partir de dissertações, livros, revistas, teses. Foi utilizado, instrumento para coleta de dados, questionário aplicado a ferramenta Google Formulários e distribuídos por meio do aplicativo de whatsapp para 74 (setenta e quatro) CPU do 1º CRPM e do 4º CRPM, e houve o retorno de 57 (cinquenta e sete) questionários, sendo 44 oficiais e 13 praças que responderam de acordo com suas vivências e percepções.

4 RESULTADO E DISCUSSÕES

Este momento verifica a concepção do CPU em relação a qualificação do recém formado no sentido de prestação do serviço com excelência para a instituição e sociedade. Desse modo, o CPU pesquisado foi instruído a escolher entre cinco alternativas que buscou evidenciar a sua concepção no que diz respeito a capacitação do recém formado pertinente as 19 perguntas colocadas no questionário direcionada a estes, lembrando que as perguntas de 1 a 8 foram para conhecer o perfil do CPU pesquisado.

O questionário foi aplicado por meio da ferramenta Google Forms e ficou à disposição para os respondentes entre os dias 20/12/2019 a 02/01/2020, assim, foi enviado o convite para os CPU que trabalham na área do 1º CCRPM e do 4º CRPM através de mensagens encaminhadas pelo recurso do aplicativo de WhatsApp.

O convite foi enviado para 74 (setenta e quatro) CPU e houve o retorno de 57 (cinquenta e sete) questionários, sendo 44 oficiais e 13 praças, isto é, em proporção são 77,2% para os oficiais e 22,8% para as praças. Destes, 52 são do sexo masculino e 5 do sexo feminino Em seguida será analisado o perfil dos CPU para assim, ser analisado a capacitação dos recém formados.

4.1 Perfil dos Respondentes

Ao analisar o perfil dos respondentes, quanto à idade do CPU, cerca de 24,6% possuem de 30 a 35 anos, outros 24,6% 41 a 45 anos; 21,1% estão com 46 a 50 anos; 15,8% entre 36 a 40 anos; 7% menos de 30 anos e outros 7% mais de 51 anos.

Quando questionados sobre a escolaridade, 56,1% dos CPU respondentes possuem pós-graduação Lato Sensu, os outros 43,9% estão distribuídos em Ensino médio, Superior sequencial, Graduação (Licenciatura, bacharel ou tecnólogo). Foi também perguntado sobre tempo de CPU na PMGO, cerca de 38,6% exerce essa função de 1 a 5 anos, 29,8% possuem menos de 1 ano, 21,1% possuem de 05 a 10 anos, 7% possuem de 11 a 15 anos; 1% de 16 a 20 anos e o outro 1% acima de 20 anos.

Além da função de CPU, esses policiais atuam em outras áreas, 19,1% dos respondentes atuam como sindicante de procedimento, 18,3% encarregado de IPM, 17,4% escrivão de procedimento, 12,2% não exerce outra função, 12,2% chefe de seção, 10,4% comandante de pelotão, 5,2% auxiliar de seção e 5,2% comandante de Cia.

Os respondentes foram questionados quanto ao seu nível de satisfação profissional na sua atuação como CPU. 24 responderam ser excelente a satisfação, ou seja, 42,1% do total, 31,6% responderam ser boa e 26,3% ótima e por fim, quanto ao perfil dos CPU, foram questionados sobre qual CRPM atuam. Dos 74 CPU, 56 são lotados no 1º CRPM e 18 no 4º CRPM.

4.2 Perfil do Soldado Recém Formado para Exercer as Atividades na PMGO.

Com relação às afirmativas a seguir, o CPU pesquisado respondeu de acordo com as alternativas que mais se aproxima à sua percepção quanto a capacitação profissional do soldado recém formado. Para isto o CPU foi instruído a escolher entre cinco alternativas classificadas em: totalmente capacitado; muito capacitado; razoavelmente capacitado; pouco capacitado e não capacitado.

As perguntas 09, 11, 12,13, 15, 17,18, buscou saber a partir da concepção do CPU sobre a capacitação e conhecimento do soldado recém formado em relação ao conhecimento do local/área de atuação, certificar-se de que a viatura policial foi armada e equipada, verificar se o condutor anterior realizou a manutenção de

primeiro escalão da viatura policial; quanto a inteirar-se das ocorrências policiais, certificar-se do funcionamento dos sistemas informatizados, auxiliar o seu comandante imediato; quanto a inteirar-se do conhecimento do COPOM; atuar ativamente como auxiliar na execução das atividades, coletas de dados para confeccionar Boletim de Ocorrência e outros documentos; quanto ao conhecimento do POP; relacionamento com as equipes/ cooperação; o interesse em assimilar conhecimento prático de COPOM, patrulhamento; quanto a escrituração (conforme POP, legislações específicas e formulários); quanto ao relacionamento interpessoal (público externo, cidadão). Estes questionamentos levantados mostraram de acordo com a percepção do CPU respondente que 61,17% dos soldados recém formados estão muito capacitados, os outros 48,83% estão distribuídos em 16,8% razoavelmente capacitado, 14% pouco capacitado, 8,3% totalmente capacitado.

Quando abordamos temas como conhecimentos do POP, patrulhamento Copom, escrituração, cooperação e relação interpessoal com público externo assimilado pelo soldado recém formado sob o olhar do CPU, estamos levantando uma discussão sobre policiamento ostensivo e preventivo, que para Viana (2018), está sistematizado nas seguintes particularidades: “identificação, ação pública, totalidade, dinâmica, legalidade e ação de presença”. O autor ainda apresenta os princípios que fundamentam o policiamento ostensivo, que são a “universalidade, a responsabilidade territorial, a continuidade, a aplicação, a isenção, o emprego lógico, a antecipação, a profundidade, a unidade de comando e o objetivo”.

Sousa (2019), evidencia que o policial militar em formação deve necessariamente estar sustentado em quatro pilares que são: “aprender a aprender, aprender a fazer, aprender a ser e aprender a conviver; e com as dimensões do conhecimento: saber, saber fazer e saber ser”. Diante dessas indicações, e dos dados coletados, percebemos que o desempenho profissional em relação as atividades elencadas acima do soldado recém formado, são considerados muito capacitado.

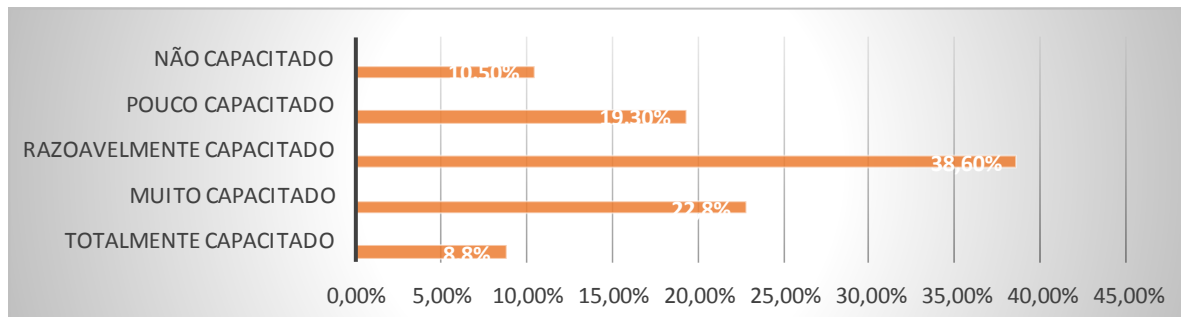
Em continuidade a análise, as indagações sobre o conhecimento das ordens de serviço para o turno, manter a disciplina na rede de rádio; a disposição, e atenção durante patrulhamento e quanto a iniciativa e proatividade do soldado

recém formado que estão colocadas nas questões 10, 16 e 23, para 56,8% dos CPU respondentes eles estão razoavelmente capacitados.

Conforme a Matriz curricular nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública (2014), a capacidade na efetivação da atividade profissional está vinculada as qualificações pertinentes a construção do conhecimento, compreendendo as competências, cognitivas que é aprender a pensar; operativas que é aprender a atuar e atitudinais que é aprender a ser e a conviver. (BRASIL, 2014, p. 53)

Na tarefa analisada “Quanto aos regulamentos internos da Instituição, manter-se atento às determinações dos superiores, disciplina e hierarquia”. Conforme os dados apresentados, para o CPU 38,6% estão razoavelmente capacitados, 22,8% muito capacitado, 19,3% pouco capacitado, 10,5% não capacitado e 8,8% totalmente capacitado.

Gráfico 1 – Resultado da percepção do CPU quanto a capacitação do soldado recém formado em relação ao conhecimento sobre hierarquia e disciplina.



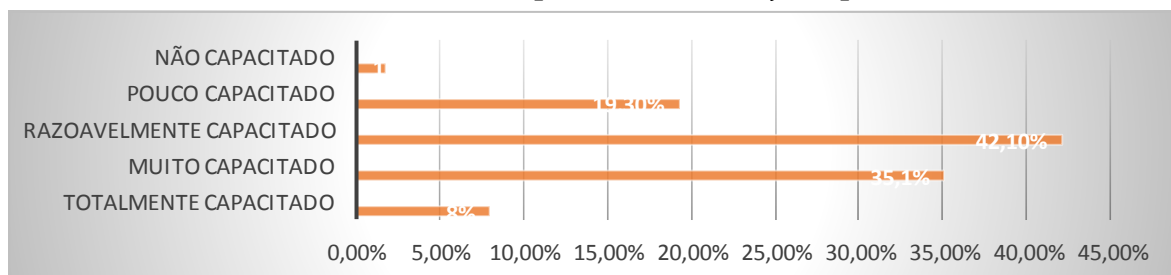
Fonte: Elaborado pela autora.

A disciplina e hierarquia militar tem como objetivo operar como elemento de segurança, segundo Luiz (2003), quando um “cidadão desrespeita uma regra, esta, na realidade desrespeitando seus concidadãos e gerando um desequilíbrio social”. Como já foi mencionado antes, a hierarquia e disciplina são dois pilares fundamentais para manter em harmonia as relações na polícia militar.

Para o autor, a disciplina e hierarquia ainda é uma ferramenta, que molda sujeitos necessários para a polícia militar, “disposto e apto para servir e proteger”. Minayo (2008) acrescenta que hierarquia’ é o princípio fundamental da divisão do

trabalho da corporação polícia militar, que estabelece o comportamento e regula as relações entre o superior e o subordinado, aspecto principal que possibilita garantir segurança. Portanto, de acordo com dados coletados, é necessário pensar um caminho para incorporar esses princípios aos que estão iniciando a carreira e ainda não conseguiram interiorizar essas noções básicas que regula a instituição Polícia Militar.

Gráfico 2 – Resultado da percepção do CPU quanto a capacitação do soldado recém formado em relação ao comportamento desejado pela instituição.

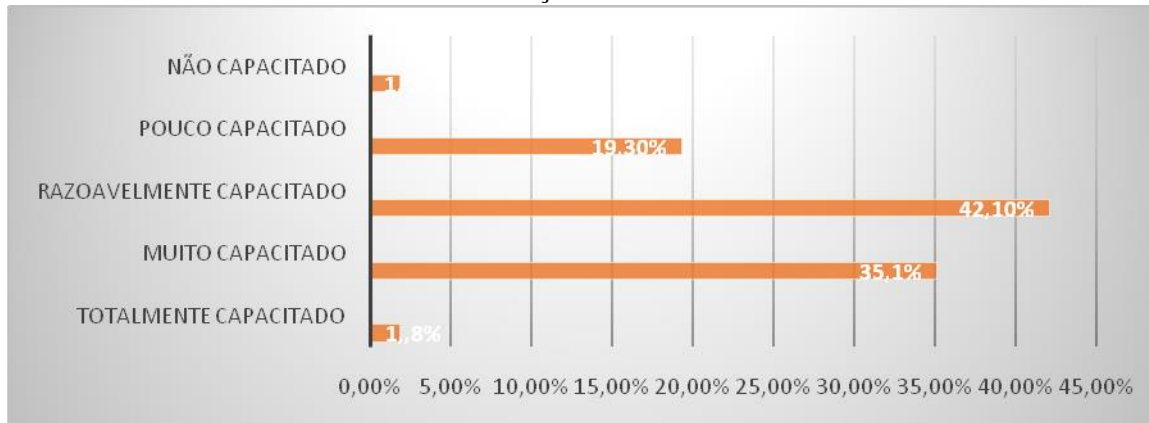


Fonte: Elaborado pela autora.

Para medir essa capacitação no contexto do comportamento desejado pela instituição Polícia Militar, observou-se que para 22 dos 57 CPU respondentes o soldado recém formado está razoavelmente capacitado. Basílio (2007), considera o comportamento como um dos problemas preocupantes na adequação do trabalho policial. Segundo o autor o comportamento indesejado pela instituição, fere os princípios do regulamento, elemento que atrelado a disciplina e hierarquia norteia as relações de respeito, compromisso da dinâmica social dos profissionais.

Outra tarefa foi analisada foi “Quanto ao controle emocional” do soldado recém formado. 42,1% possuem controle emocional razoavelmente capacitado, 35,1% muito capacitado, 19,3% pouco capacitado e 1,8% não estão capacitados.

Gráfico 3 – Resultado da percepção do CPU quanto a capacitação do soldado recém formado em relação ao Controle emocional.



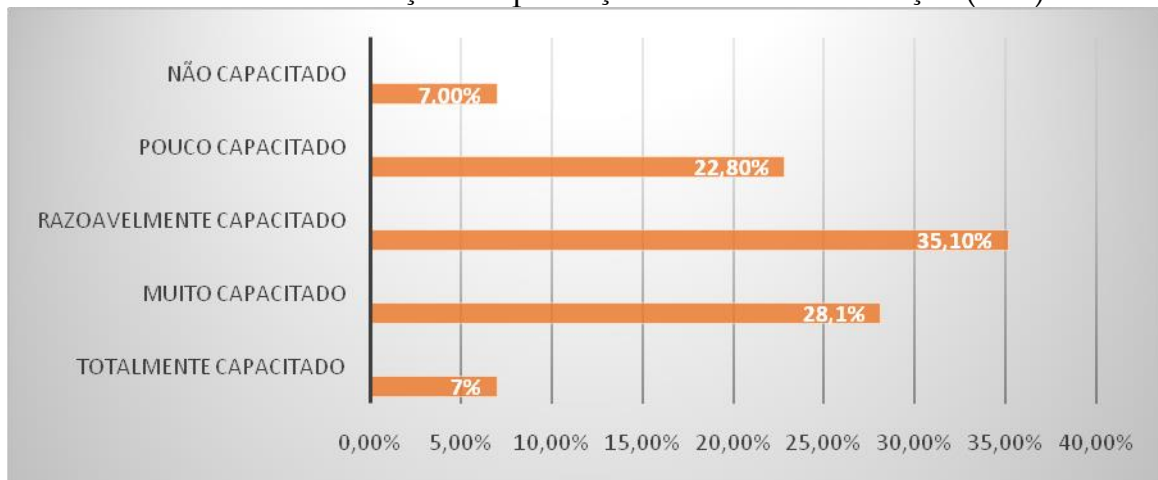
Fonte: Elaborado pela autora.

Segundo Jubé (2017) já na academia, o ensino policial militar procura moldar o caráter do profissional, possibilitando que desenvolvam capacidades como a do controle emocional para o exercício das funções inerentes a profissão. Contudo Viana ((2018), ressalta que reações emocionais fazem parte da atividade policial desde, a formação de policiais militares nas academias de formação. Segundo o autor, “começa muito antes da prática de trabalho com o atendimento de ocorrências”, inicia-se nas “academias de formação de policiais militares, pois considera esse período como uma fonte de desgaste. Pensando nessa perspectiva, é justificado que o soldado recém formado não esteja totalmente capacitado quanto ao controle emocional, então, é necessário continuar moldando-o além da academia.

Nesse sentido Soares e Fleck (2014), chama a atenção para a relação de confiança como alicerce para as relações, e concomitante delinear o controle emocional do profissional. Os autores consideram que, é por meio da confiança que estruturam uma convivência sólida e a partir daí se inicia o processo de aprendizagem do controle emocional.

Outra tarefa foi “Quanto a capacitação recebida na formação (CFP) para atender as exigências na atividade policial”. De acordo com a percepção de 20 CPU respondente o soldado recém formado está razoavelmente capacitado, para 16 muito capacitado, 13 pouco capacitado, 4 totalmente capacitado e para os outros 4 não capacitado.

Gráfico 4 – Resultado da percepção do CPU quanto a capacitação do soldado recém formado em relação a capacitação recebida na formação (CFP).



Fonte: Elaborado pela autora.

A formação do policial militar é um tema que já trouxe muitos debates acadêmicos. A Matriz Curricular do Curso de Formação de Praças do estado de Goiás, preconiza um conjunto de orientações para otimização de ações formativas, a partir do diálogo entre eixos articuladores e áreas temáticas, com objetivo de desenvolver as “capacidades gerais adquiridas progressivamente e de competências específicas necessárias para responder aos desafios sem precedentes das ações concretas e presentes no cotidiano da Praça Policial Militar da PMGO”.(MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE FORMAÇÃO DE PRAÇAS - CFP PMGO, p. 14).

A preocupação em entregar a sociedade profissionais qualificados vem impulsionando a instituição Polícia Militar de Goiás a mudanças importantes, não poderíamos deixar de mencionar aqui, a evolução no que diz respeito a seleção de praças que no passado, segundo Sousa (1999, p.37), não exigia nenhum grau de escolaridade, entretanto, a partir das transformações manifestadas na sociedade passou a ser exigido o então 1º Grau Escolar (Ensino Fundamental), e em seguida estabeleceu o Ensino Médio a partir de 1998, e a partir de 2010, é necessário que o candidato a uma vaga na instituição, seja graduado em nível superior, esse avanço possibilitou que o aluno ao concluir a formação de praças a partir de 2018, saísse com título de pós graduação, Lato Sensu em Polícia e Segurança Pública.

Esse avanço tem buscado garantir a coerência das políticas de melhoria da qualidade do processo ensino-aprendizagem, e também da prática profissional. Desse modo, a formação do soldado

[...] perpassa os currículos e aponta os caminhos para enfrentar as situações cotidianas encontradas pela Praça Policial Militar, adotando como ponto principal o desenvolvimento de capacidades gerais, competências específicas e a visibilidade dos valores envolvidos. O aluno passa a ser sujeito de sua própria formação, assumindo sua responsabilidade como participante de uma Instituição de Segurança Pública, consciente de seu papel junto à comunidade em que exerce sua função. “MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE FORMAÇÃO DE PRAÇAS - CFP PMGO, p. 05).

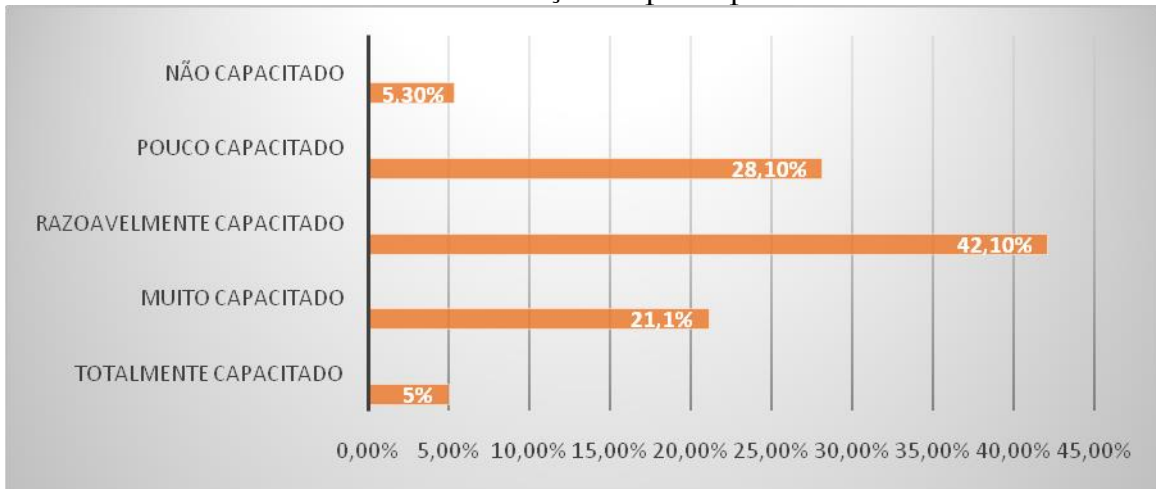
Costa et al (2017), assevera que, para uma formação do profissional de qualidade a carga horaria deve ser ordenada para as disciplinas orientada a solução de conflitos, “à valorização profissional, à ética e direitos humanos, dentre outros aspectos”. Dentro dessa perspectiva, o processo de formação ideal assegura a valorização profissional. Sendo assim, o aluno em formação ganha com “aprendizado mais abrangente, possibilitando que obtenha respaldo sobre os problemas vivenciados na realidade profissional e auxiliando em sua atualização constante”. (COSTA ET AL, 2017, p. 44).

Ainda falando de formação com qualidade Costa et al (2016), sublinha que, é necessário que os profissionais que atuam como docentes, “tenham formação de alto nível e detenham grande conhecimento na sua área de atuação”. Os autores ainda acrescentam que os indicadores de desempenho são importantes para percepção do que está construído.

Nesse sentido, o que podemos destacar, é que o índice de não capacitado é muito baixo se comparado a totalidade, embora o ideal seria alcançar 100% de capacitação, contudo, para chegar a esse nível depende não só do instrutor, mas muito mais do aluno em ter disposição no processo de aprendizagem.

Outra tarefa foi como o CPU define o perfil profissional do soldado recém formado. 24 dos respondentes consideram que estão razoavelmente capacitados, 16 pouco capacitado, 12 muito capacitado, 3 não capacitado, 2 totalmente capacitado.

Gráfico 5 – Resultado da percepção do CPU quanto a capacitação do soldado recém formado em relação ao perfil profissional.



Fonte: Elaborado pela autora.

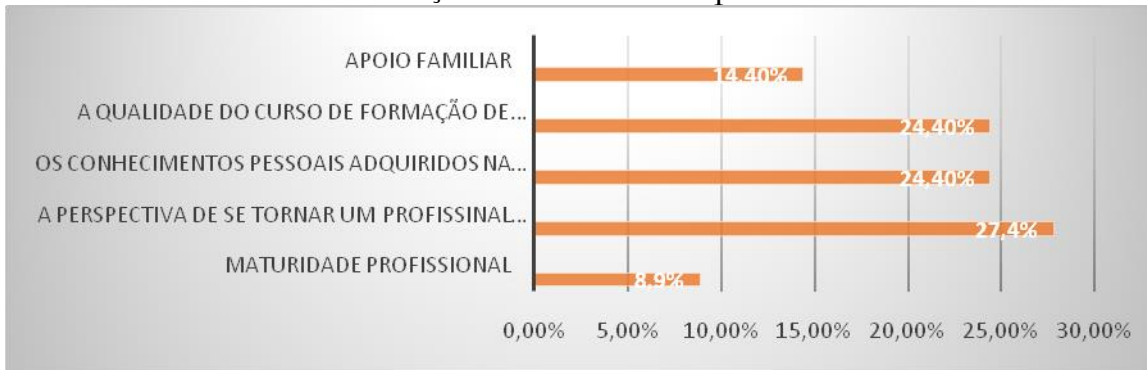
Sousa (2019), aponta que o mapeamento de competências é uma forma de identificar as habilidades “técnicas e comportamentais necessárias em cada cargo ou área, para que, assim, todos possam atingir as metas e estratégias da empresa”. No decorrer da formação do soldado, a PMGO busca como já foi mencionado, moldar o perfil desejado para o profissional de segurança pública, com a intenção de reconhecer os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao policial militar, para exercer suas atividades sob a observância do policiamento comunitário e a princípios dos direitos humanos. (SAOUSA, 2019, p. 65).

Então, se a capacitação do soldado recém formado em relação ao perfil profissional de acordo com a concepção do CPU como o primeiro contato deste, não satisfaz completamente as exigências propostas por meio da matriz curricular, uma vez que ela tem por objetivo ao final de todo o processo de formação a “instrumentalizar o praça policial militar para o desempenho de sua função, pensamos ser necessário fazer uma releitura da forma que está sendo transmitido e como estão recebendo o conhecimento.(MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE FORMAÇÃO DE PRAÇAS - CFP PMGO, p. 10).

A penúltima tarefa foi “Considerando a atuação do soldado recém formado, de acordo com sua percepção, assinale os itens que foram os maiores facilitadores para a realização das atividades operacionais”. A perspectiva de se tornar um profissional de excelência foi o que mais facilitou a realização das

atividades operacionais do recém formado, para 24,4% foram os conhecimentos pessoais adquiridos na formação, 24,4% a qualidade do curso de formação de Soldado, 14,4% apoio familiar, 8,9% maturidade profissional.

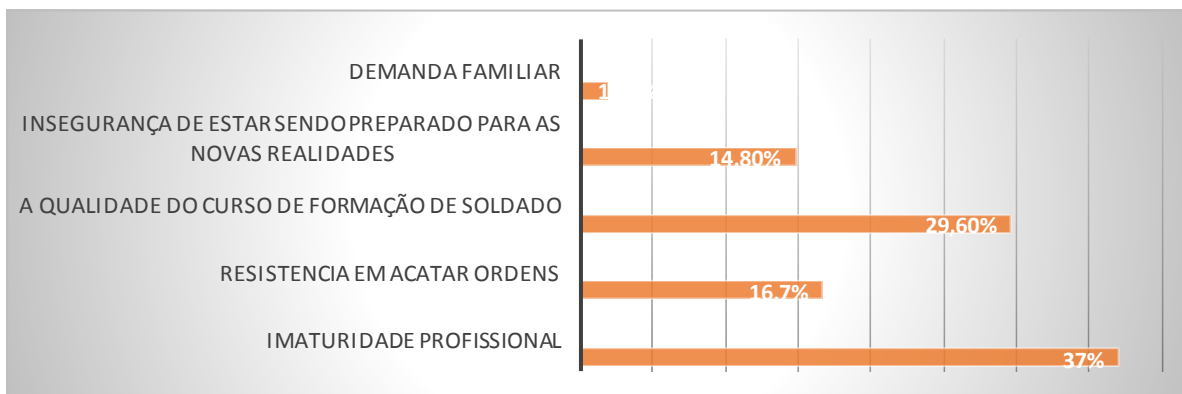
Gráfico 6 – Resultado da percepção do CPU quanto aos itens facilitadores para a realização das atividades operacionais.



Fonte: Elaborado pela autora.

A última tarefa foi “Considerando a atuação do soldado recém formado, de acordo com sua percepção, assinale o item que foi o maior dificultador para a realização das atividades operacionais” para 37% dos respondentes a imaturidade profissional foi o que mais dificultou a atividade operacional, 29,6% a qualidade do curso de formação de praça, 16,7% resistência em acatar ordens, 14,8% insegurança de estar sendo preparado para as novas realidades e 1,9% demanda familiar.

Gráfico 7 – Resultado da percepção do CPU quanto aos itens dificultadores para a realização das atividades operacionais.



Fonte: Elaborado pela autora.

Evidenciada a percepção do CPU com relação as tarefas sobre controle emocional e capacitação do soldado recém formado na formação (CFP), é inevitável destacar algumas considerações: ao comparar os dados sobre imaturidade profissional como maior dificultador para a realização das atividades profissionais com o item controle emocional, verificou-se divergência nos resultados, onde de maneira geral, o CPU aponta uma valoração em seus resultados maior na opção imaturidade profissional em relação as outras alternativas e em outro momento marca que o recém formado está razoavelmente capacitado em relação ao controle emocional.

Outra divergência de dados apresentados foi em relação a qualidade do curso de formação que apresentou de acordo com dados colhidos segundo maior índice de dificultador, contudo, quando questionados sobre a capacitação na formação (CFP) apontaram que estão razoavelmente capacitados. Aqui vale ressaltar que, tanto no período acadêmico do curso de formação de soldados, quanto as vivências experimentadas nas atividades de rua, são espaços de ensino e de aprendizagem, por tanto, o papel do CPU, é fundamental no sentido de apontar caminhos seguros ao soldado recém formado.

Gráfico 8 – Comparação da percepção do CPU quanto aos gráficos 3, 4 e 7.



Fonte: Elaborado pela autora.

A provável explicação para a diferença do resultado quando comparados, pode estar no estágio operacional que pode ser assimilado como sendo o momento de passagem entre a academia militar e as práticas nas ruas. Segundo Viana (2018), na rua, os aprendizados são inúmeros, e muitos deles podem ser abordados no decorrer do serviço entre os policiais da equipe. Ainda segundo o autor, no início das atividades como policial, a convivência com o “policial mais antigo pode se tornar uma oportunidade de trocas de conhecimento”. Entre essa troca de conhecimento está a capacidade de controle emocional, habilidade importante para evitar que ocorrências alcance uma grande dimensão impactando o emocional do policial.

Outra justificativa que podemos apresentar a este resultado, está associado a geração z. Para Bertocchi, Gonçalves e Miranda (2015), esta geração apresenta ampla capacidade na utilização das tecnologias, com uma simplicidade que muitas vezes provoca perplexidade as pessoas das gerações anteriores. Para esta geração o mundo sem as referências tecnológicas é impossível existir.

Ainda assim, segundo os autores a geração z, pode apresentar dificuldades, nas relações e habilidades que exige comprometimento com disciplina, uma vez que esta geração está acostumada a um ambiente interativo, conectado, veloz e carregado de autonomia.

A geração z, apresenta comportamentos diferentes das demais gerações, são mais impacientes, incontroláveis e indisciplinados. A maioria dos soldados recém formados, se não todos, fazem parte desta geração, portanto, trouxeram estas características para atividade profissional, isto explica a eficiência na capacidade em desenvolver habilidades que envolve informatização e tecnologias, e a carência de respostas positivas nas atividades que compreende normas, hierarquia e disciplina

Diante disso, tanto na academia quanto na rua, existe a necessidade desenvolver habilidade para lidar com as transformações vivenciadas na profissão de policial militar com objetivo de ofertar a sociedade um trabalho de excelência.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após estudo para investigar se existe influência na relação entre CPU como primeiro contato do soldado recém formado para a construção de compromisso em prestar um serviço de excelência para a instituição e sociedade, e as percepções que o CPU possuem acerca da capacitação do soldado recém formado da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), por meio de exploração de literaturas documental como parâmetro, desejou-se, com a aplicação do questionário, compreender a perspectiva do policial CPU sobre suas percepções acerca da formação e da capacitação do soldado recém formado da Polícia Militar do Estado de Goiás

A discussão realizada, fundamentada a partir de levantamento bibliográfico, Sousa (2019), Viana (2018), possibilitou compreender que a formação acadêmica do soldado da PMGO, necessariamente deve estar atrelada a formação operacional. Desse modo, ele precisa estar capacitado integralmente, para poder cumprir o papel de mantenedor da ordem pública, sobretudo, com atendimento a sociedade de forma mais humana e profissional, este viés de posicionamento, conseqüentemente, contribui com o aumento do nível de sensação de segurança.

Na análise dos dados, observou-se que a maioria dos respondentes mostrou-se positivo quanto as atividades desempenhadas pelo soldado recém formado que exige conhecimentos específicos em funções técnicas e procedimentos em segurança pública. Nas habilidades inerentes ao exercício das atividades de conhecer equipamentos de viaturas e patrulhamento; ter conhecimento do POP; informatização; Copom, escrituração, cooperação e relação interpessoal com público externo e interno, o soldado recém formado está segundo o CPU participante da pesquisa, muito capacitado. Estas informações são importantes, porque indica que, o trabalho que abarca as ações formativas está tendo significado na materialização final do processo de formação que tem como objetivo operacionalizar o soldado policial militar para o desempenho de sua função.

Foi possível observar também questões como cumprimento de ordem de serviço; regulamento interno: hierarquia e disciplina; atenção durante o

patrulhamento; comportamento desejado pela instituição; controle emocional; iniciativa e proatividade; capacitação recebida na formação (CFP); perfil profissional do soldado recém formado, que o nível de capacitação destes, em meio a outras opções como totalmente capacitado; muito capacitado; pouco capacitado; não capacitado, foram considerados razoavelmente capacitados pelos respondentes. Estas tarefas além de teóricas são competências específicas, e fundamentais na prática diária do profissional da PMGO.

Estar capacitados razoavelmente é pouco diante das atividades exercidas por esses profissionais? A formação acadêmica do soldado recém formado, precisa alcançar uma competência global, para cumprir de forma humana e profissional suas atividades, aumentando o nível de sensação de segurança. Mas, interiorizar essas tarefas é papel exclusivo do curso de formação? Pensamos que não. Os ensinamentos formais adquiridos na academia perpassam para o campo informal a partir das vivências do dia a dia, ou seja, o método de ensino e de aprendizagem não deve acontecer somente no curso de formação, mas também no dia a dia por meio de narrativas e informações de policiais militares CPU como primeiro contato do recém formado. Desse modo, surge uma indagação, que pode ser alvo de novas pesquisas, de que forma o CPU está contribuindo para minimizar essa problemática apontada por eles?

REFERENCIAS

BERTOCCHI, D.; GONÇALVES, J.; MIRANDA, D, N. **Geração Z no Mercado de Trabalho.** Porto Alegre, 2015. Disponível em: http://www.sbdg.org.br/web/site/wp-content/uploads/2016/09/Geracao-Z-no-Mercado-de-Trabalho_28022015.pdf. Acesso em 26 de jan. 2020.

COSTA, L.G.; et al. **A Formação dos Soldados da Polícia Militar: compreensões a partir de concepções teóricas.** Revista REBESP, Goiânia, v. 10, n. 1, p. 41-52, jul./dez., 2017. Disponível em: <http://revista.ssp.go.gov.br/index.php?journal=rebsp&page=issue&op=view&path%5B%5D=>. Acesso em 13 de nov. 2019.

COSTA, S.E.G. da. **Análise dos Indicadores de Desempenho na Qualidade do Ensino Superior.** Revista Produção Online, Florianópolis, SC, v.16, n. 1, p. 104-125, jan./mar. 2016. Disponível em: <https://www.producaoonline.org.br/rpo/article/view/1934>. Acesso em 23 de nov. de 2019.

GUIMARAES, J. G; TORRES, A. R. R.; FARIA, M. R. G. V. de. **Democracia e violência policial: o caso da polícia militar.** *Psicologia em Estudo, Maringá*, v. 10, n. 2, p. 263-271, mai/ago. 2005. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/pe/v10n2/v10n2a13.pdf>. Acesso em 23 de out. de 2019.

HAMADA, H.H. **Um Olhar Além dos Quadros: o que fazem os professores no ensino profissional de segurança pública.** Belo Horizonte. 2016. 271 f. Tese (Doutorado) - Faculdade de Educação - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-AA2HDQ/1/tese_um_olhar_alem_dos_quadros___final_corrigido.pdf. Acesso em 19 de nov. 2019.

JUBÉ, C. L. de A. dias R. **Formação Policial Militar em Educação em Direitos Humanos no Brasil e Indicadores de Letalidade na Intervenção Policial Militar: análise comparativa.** Goiânia, 2017. Dissertação (mestrado) Núcleo Interdisciplinar de Pesquisas e Estudos em Direitos Humanos - Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Goiás. Disponível em <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/7916#preview-link0>. Acesso em 03 de dez. 2019.

MINAYO, M. C. de S.; SOUZA, E. R. de e CONSTANTINO, P. (Org.). **Missão Prevenir e Proteger: Condições de Vida, Trabalho e Saúde dos Policiais Militares do Rio de Janeiro.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008.

SOUZA, C. de. **O Anhanguera**. Polícia Militar de Goiás. Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa. Goiânia, 1999.

SOUSA, F. H. de. **A Formação do Oficial da PMMG: Uma Análise do Desempenho Profissional dos Egressos Antes e Depois do advento da Lei Complementar N° 115. Belo Horizonte 2019.**

SOARES, L.; FLECK, C.f. **Consequências das Relações entre Gestor e Subordinado para o Comprometimento Organizacional: Um Estudo em Uma Empresa Familiar**. Revista Organizações em Contexto, [s.l.], v. 10, n. 30, p.59-84, 30 dez. 2014. Instituto Metodista de Ensino Superior. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v10n20p59-84>. Acesso em 20 de out. 2019.

TAMASHIRO, H. R. da S.; et al. **Dimensões que Influenciam a Satisfação e a Percepção dos Consumidores em Relação à Qualidade de Serviços no Ensino Superior**. Revista de Administração da UNIMEP. v.16, n.2, Maio - Agosto - 2018. Disponível em: <http://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/regen/article/view/1540/761>. Acesso em 18 de nov. 2019.

VIANA, D. W. **Entre a Academia Militar e a Rua: Um Estudo Sobre a Formação e a Prática de Policiais Militares na Perspectiva da Educação e da Psicologia Social Comunitária**. 2018. 276 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de pós Graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2018. Cap. 7. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/58494/R%20-%20D%20-%20DENIS%20WELLINTON%20VIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 27 de set. 2019.