


## ANÁLISE DA MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE HABILITAÇÃO DE OFICIAIS AUXILIARES DO ESTADO DE GOIÁS

 Elyézer de Paula Reis

Polícia Militar do Estado de Goiás,  
Goiânia, Goiás, Brasil. E-mail:  
elyezerdepaula1@gmail.com

 Tatiane Ferreira Vilarinho

Polícia Militar do Estado de Goiás,  
Goiânia, Goiás, Brasil. E-mail:  
tftteen@gmail.com

**RESUMO:** O objetivo deste estudo foi analisar a Matriz Curricular do Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares (CHOA) da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO). Para tanto, foi feita uma comparação entre as matrizes dos cursos de 2010 a 2018, a Matriz Curricular Nacional (MCN) e os perfis profissiográficos do chefe de polícia e do oficial da PMGO. Para verificar o impacto do curso na atividade de oficial, um questionário foi aplicado aos egressos. Dessa forma, pôde-se observar aspectos específicos e variações nas matrizes do CHOA, mas que estão alinhadas com a Matriz Curricular Nacional. Também foi possível evidenciar qual a forma de ingresso, o tempo de efetivo serviço, a área de atuação no serviço policial, a função exercida, o grau de formação, a satisfação profissional, a execução de atividades previstas no perfil profissiográfico, além das disciplinas comuns que contribuem para atividade profissional dos oficiais. Diante dos resultados obtidos, uma sugestão para a Matriz Curricular do CHOA foi desenvolvida com intuito de propor uma evolução na formação do policial militar, contribuir para o aperfeiçoamento e a atuação próspera de profissionais que exerçam cargo de chefe de polícia ostensiva.

**Palavras-chave:** Chefe de polícia. Matriz Curricular. Perfil profissiográfico.

### ANALYSIS OF THE CURRICULUM MATRIX OF THE QUALIFICATION COURSE OF AUXILIARY OFFICERS OF THE STATE OF GOIÁS

**ABSTRACT:** The objective of this study was to analyze the Curriculum Matrix of the Qualification Course for Auxiliary Officers (CHOA) of the Military Police of the State of Goiás (PMGO). For this purpose, a comparison was made between the matrices of the courses from 2010 to 2018, the National Curriculum Matrix (MCN) and the professional profiles of the police chief and the PMGO officer. To verify the impact of the course on the activity of an officer, a questionnaire was applied to the graduates. Thus, it was possible to observe specific aspects and variations in the CHOA matrices, but which are aligned with the National Curriculum Matrix. It was also possible to show the form of entry, the length of effective service, the area of operation in the police service, the function performed, the degree of training, professional satisfaction, the performance of activities provided for in the professional profile, in addition to the common disciplines that contribute to the professional activity of the officers. In view of the results obtained, a suggestion for the CHOA Curriculum Matrix was developed in order to propose an evolution in the training of the military police, to contribute to the improvement and the successful performance of professionals who exercise the position of ostensive police chief.

**Keywords:** Chief of police. Curriculum Matrix. Professional profile.

## Introdução

**A** Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), assim como as demais polícias militares do Brasil, possui uma estrutura organizada com base em pilares da hierarquia e disciplina, eixos norteadores da caserna. Essas corporações possuem duas carreiras distintas, praças e oficiais. Quem exerce função de praça executa atividades e auxilia a carreira dos oficiais, que são os responsáveis pelo planejamento, pela fiscalização e pela coordenação das atividades na polícia militar.

No estado de Goiás, a Lei nº 17.866, de 19 de dezembro de 2012, fixa o efetivo da Polícia Militar do Estado de Goiás e o distribui em postos e graduações, conforme o Quadro de Organização e Distribuição de Efetivo (QODE) na corporação: a) Quadro de Oficiais Policiais Militares (QOPM); b) Quadro de Oficiais da Saúde (QOS – composto por médicos, odontólogos, psicólogos e multiprofissionais); c) Quadro de Oficiais Auxiliares (QOA); d) Quadro de Oficiais Músicos (QOM); e) Quadro de Praças Policiais Militares (QPPM); f) Quadro de Praças Músicos (QPM); e g) Quadro de Praças de Saúde (QPS) (GOIÁS, 2012).

Para viabilizar a progressão do quadro de praças combatentes na carreira, a PMGO permite que subtenente e 1º sargento, com larga experiência profissional, ascendam à carreira por meio do Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares (CHOA). Tendo isso em vista, este artigo busca 1) fazer uma análise comparativa entre as matrizes curriculares do referido curso durante o período de 2010 a 2018, à luz da Matriz Curricular Nacional (MCN) para ações formativas dos profissionais da área de Segurança Pública e do perfil profissiográfico do oficial da PMGO; 2) verificar o impacto do curso na atividade de oficial.

Espera-se, a partir deste estudo, fomentar informações para que a alta gestão possa estabelecer uma nova Matriz Curricular do CHOA, mais próxima do que está apregoado na MCN, com foco no engajamento e aprimoramento técnico-profissional de gestores da polícia ostensiva, responsáveis pela preservação da ordem pública, para que exerçam suas atribuições de modo mais integrado e qualificado.

## Revisão De Literatura

De modo geral, o ensino é ministrado a partir de perspectivas pedagógicas e convicções de ideias, conforme apregoado na Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, conhecida como Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB), a qual engendra que os estabelecimentos de ensino devem executar e elaborar sua proposta pedagógica (BRASIL, 1996).

O Projeto Político Pedagógico (PPP), instrumento orientador da ação educativa,

estabelecido pelo art. 12 da LDB, conforme esclarece Veiga (2008), não se limita somente aos fundamentos teórico-metodológicos da escola, mas à sua constante evolução e, em sentido mais amplo, ao engajamento de todos os atores sociais, funcionários, comunidade, família, pais, mães, responsáveis legais e outros que buscam um processo participativo das instituições de ensino.

Nesse sentido, Martins (2016) reverbera que o PPP dos cursos de graduação é o documento que abrange normas, especificações e evolução do curso ministrado, elementos que determinam a matriz curricular – peça fundamental que define a atuação de educadores e a disposição das disciplinas a serem ministradas, bem como a distribuição da carga horária durante o curso e sua ementa.

Pereira (2014), em sua dissertação *O ensino na Academia da Polícia Militar em Goiás: matrizes curriculares, mudanças e permanências 1970 a 2012*, afirma que o ensino profissional é proposto para capacitar e qualificar o pessoal dos quadros da Polícia Militar de Goiás, trazendo alicerces fundamentais ao desempenho das funções de polícia ostensiva. Também ressalta que a Matriz Curricular Nacional tem um aspecto que evidencia o respeito à diversidade regional, dando aos estados liberdade e independência na elaboração de suas matrizes curriculares, respeitando a realidade social de cada um.

A MCN para as ações formativas de profissionais da Segurança Pública é realizada no âmbito da Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp) como um referencial didático-pedagógico concebido para subsidiar o planejamento e as ações das instituições de segurança estaduais, além de ser uma ferramenta para nortear e estimular um núcleo comum de disciplinas que podem congregam conteúdos cuja visão é integrar a unidade de pensamento e a ação formativa desses profissionais (BRASIL, 2014). Esse instrumento norteador para formação das Forças de Segurança Pública é embasado em eixos articuladores, áreas temáticas, orientações teórico-metodológicos e diretrizes pedagógicas.

As áreas temáticas abrangem conteúdos fundamentais para formação da área de Segurança Pública e sua preparação para o exercício da função. Elas foram relacionadas em oito tópicos-temáticos a seguir de forma a agrupar áreas do conhecimento a serem trabalhadas nos cursos de formação, habilitação e aperfeiçoamento para esses profissionais:

- a) Sistemas, Instituições e Gestão Integrada em Segurança Pública;
- b) Violência, Crime e Controle Social;
- c) Conhecimentos Jurídicos;
- d) Modalidades de Gestão de Conflitos e Eventos Críticos;
- e) Valorização Profissional e Saúde do Trabalhador;
- f) Comunicação, Informação e Tecnologias em Segurança Pública;
- g) Cultura, Cotidiano e Prática Reflexiva;

---

h) Funções, Técnicas e Procedimentos em Segurança Pública.

Essas oito áreas temáticas estabelecem o universo de conteúdo a ser desenvolvido pelas áreas de conhecimento, propiciando atualizações de acordo com a realidade das diversas instituições, conforme seu contexto local e regional, totalizando uma carga horária comum de 908 (novecentos e oito) horas.

Para Sanches e Sousa (2008), deve-se observar a constante evolução cultural, moral e econômica da sociedade, o que interfere na aplicabilidade da polícia ostensiva e, sobretudo, de conteúdos e metodologias de ensino da Matriz Curricular, já que cada curso atende a particularidades institucionais de sua época. Já Silva (2018), em seu estudo sobre as repercussões da nova Matriz Curricular do Curso de Formação de Praças na Pós-Graduação em Polícia e Segurança Pública, no estado de Goiás, observou uma melhoria na Matriz Curricular, ao se investir em profissionais de Segurança Pública, e a consequente evolução da instituição.

Ao fazer uma análise comparativa antes e depois da exigência do bacharelado em Direito para os cursos de Formação de Oficiais da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), Sousa (2019) verificou que o melhor desempenho de profissionais com curso superior em relação àqueles que ingressaram com ensino médio não se deve ao requisito de uma graduação específica. A formação superior por si só conduz à eficiência nas atividades, por isso a condição para o ingresso pode ser outra formação universitária. O autor mostra ainda que a diferença ocorre porque a Matriz Curricular dos cursos de Formação de Oficiais bacharéis em Direito está mais alinhada ao perfil de futuros tenentes da instituição militar.

Conforme dados obtidos junto ao Arquivo Geral e à Seção Técnica de Ensino do Comando da Academia da Polícia Militar do Estado de Goiás (CAPM), a instituição começou a numerar as turmas do CHOA após a Lei nº 11.596, de 26 de novembro de 1991, que vigorou até o ano de 2013 e reorganizou o Quadro de Oficiais Auxiliares e de Oficiais Especialistas (QOE) da PMGO. Em 1992, a 1ª turma do CHOA tinha um total de 27 formandos policiais militares do estado (GOIÁS, 1991). Já a atual legislação passou a vigorar a partir da 14ª turma, de 2018, com base na Lei nº 19.452, de 14 de setembro de 2016, que reorganizou o Quadro de Oficiais Auxiliares, QOA, e o de Oficiais Músicos, QOM (GOIÁS, 2016).

É evidente que, anterior a 1992, existiram outras turmas do CHOA que, por vezes, tiveram as nomenclaturas de Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares ou Curso de Habilitação de Oficiais da Administração, que não serão especificadas neste trabalho.

**Tabela 1: Turmas do CHOA**

<b>Turma</b>	<b>Ano</b>	<b>Turma</b>	<b>Total PMGO</b>
1	1992	Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares - CHOA/1992	27
2	1994	Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares - CHOA/1994	29
3	1996	Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares - CHOA/1996	26
4	1998	Curso de Habilitação de Oficiais da Administração - CHOA/1998	10
5	1999	Curso de Habilitação de Oficiais da Administração - CHOA/1999	20
6	2001	Curso de Habilitação de Oficiais da Administração - CHOA/2001	20
7	2004	Curso de Habilitação de Oficiais da Administração - CHOA/2004	30
8	2006	Curso de Habilitação de Oficiais da Administração - CHOA - Turmas A e B 2005/2006	79
9	2006	Curso de Habilitação de Oficiais da Administração - CHOA - Turma C 2006	40
10	2008	Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares - CHOA/2008	43
11	2010	Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares - CHOA/2010	85
12	2013	Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares - CHOA/2013	165
13	2016	Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares - CHOA/2016	209
14	2018	Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares - CHOA 2017/2018	54
Total			837

**Fonte:** Elaborada pelo autor (2020)

Assim, pode-se observar que a legislação de 2016 regulamentou o processo seletivo para a 13ª turma do CHOA, nesse mesmo ano, e passou a vigorar para a 14ª turma em diante, trazendo vagas para subtenentes pelo critério de antiguidade, na proporção de 1 (uma) vaga por antiguidade para cada 4 (quatro) vagas por merecimento, o que não existia anteriormente.

### **Matriz Curricular da 11ª turma a 14ª turma do CHOA**

Ao observar as matrizes curriculares do CHOA da 11ª turma, percebe-se que existiam muitas disciplinas presenciais específicas do Procedimento Operacional Padrão (POP), 3ª edição (GOIÁS, 2014). À época, a PMGO acabara de revisar o POP e utilizou a 11ª turma do CHOA, após o término do curso, para difundir-lo no seio de sua tropa. Assim, a matriz dessa turma, conforme Sanches e Sousa (2008), buscou atender a uma necessidade institucional da época.

As disciplinas do POP intentam consolidar conceitos humanísticos voltados à inclusão social, respeitando a forma de agir e pensar de cada cidadão, bem como o papel ético, moral e social que deve ser seguido por cada policial militar. Também foram implementadas, de forma simultânea, estratégias de ensino para divulgação e assimilação da atualização doutrinária para continuidade do aprimoramento e da qualificação dos recursos humanos (GOIÁS, 2014).

Ao analisarmos a carga horária acadêmica, constatamos que a 13ª turma do CHOA foi a que obteve maior quantidade de horas-aulas, 1320 (mil trezentos e vinte), a única com um período de habilitação de 6 (seis) meses, conforme o plano de curso, e a maior carga horária de estágio

supervisionado. As outras turmas tiveram em média 5 (cinco) meses de curso.

Houve 14 (catorze) disciplinas em comum entre a 11<sup>a</sup> e a 14<sup>a</sup> turma, a saber: Atividade de Inteligência; Comunicação Social e Oratória; Defesa Pessoal Policial; Direito Penal e Processual Penal Militar; Direitos Humanos; Educação Física Militar e Saúde; Estágio Supervisionado; Gestão Patrimonial; Medicina Legal; Ordem Unida; Processos e Procedimentos Administrativos Disciplinar; Técnica Policial Militar I; Técnica Policial Militar II; e Uso Seletivo da Força.

Da 11<sup>a</sup> turma a 14<sup>a</sup>, existiam disciplinas na modalidade de Ensino a Distância (EaD) que eram realizadas pela Senasp, por serem requisitos para o CHOA da época, mas que não foram contabilizadas como carga horária final do curso, publicadas separadamente nos assentamentos dos policiais. A 11<sup>a</sup> turma e a 12<sup>a</sup> não tiveram cursos de EaD realizados pela Gerência de Ensino a Distância (GEAD) da Secretaria de Segurança Pública do Estado de Goiás, sendo a 13<sup>a</sup> turma e 14<sup>a</sup> turma de EaD realizadas na plataforma da PMGO. A análise das matrizes indica que a disciplina de Procedimento Operacional Padrão, 3<sup>a</sup> edição revista e ampliada, em especial, saiu da modalidade presencial, chegando a essas turmas na modalidade EaD (com 80 horas-aulas), com 8 (oito) horas-aulas presenciais para aplicação de verificações presenciais do conteúdo estudado (GOIÁS, 2014).

As turmas estudadas tiveram 50 disciplinas no total, algumas dessas mudaram sua nomenclatura, como, por exemplo, a disciplina Uso Seletivo da Força (USF), que, com a evolução no âmbito da Senasp, foi chamada de Uso Progressivo da Força e Uso Escalonado da Força. Algumas disciplinas deixaram de existir, como, por exemplo, Informática e Técnicas de Ensino; outras, ligadas ao POP, foram incluídas na modalidade EAD. Já a 13<sup>a</sup> e a 14<sup>a</sup> turmas tiveram a disciplina de Técnica Especial de Direção Policial. Na 14<sup>a</sup> turma, deixaram de existir as disciplinas de Análise Criminal, Direito Administrativo, Direito Constitucional, Policiamento Comunitário, Administração Financeira e Orçamentária e Policiamento de Trânsito.

### **O perfil profissiográfico do chefe de polícia ostensiva**

O perfil profissiográfico é uma ferramenta que ajuda a delimitar as características desejáveis de um profissional, trazendo habilidades e especificidades de cada cargo, sejam elas cognitivas, atitudinais e operativas. Sousa (2019) elenca o perfil de uma determinada profissão, o exame detalhado das qualidades para o desempenho de uma função, desde seu início, considerando o processo seletivo, o ingresso, a formação, a atualização e o aperfeiçoamento dos profissionais, apresentando as obrigações, o entendimento, as especificações, competências e a aptidão para o desempenho razoável do cargo.

Segundo Sanches e Sousa (2008), o perfil profissiográfico é o esboço sucinto das particularidades culturais, morais, físicas e psicológicas que cada agente ou chefe de polícia necessita

ter ou vir a ter para execução adequada das atividades policiais militares, além de descrever as responsabilidades e competências específicas da função. Nessa mesma linha, é bom observar a Portaria nº 23/2008-PM1, emitida pela 1ª Seção do Estado Maior da Corporação, que define o perfil profissiográfico do chefe de polícia ostensiva da PMGO, bem como os conceitos, as missões e o perfil do policial militar, visando aprimorar a Matriz Curricular dos cursos de Formação de Oficiais e Praças (GOIÁS, 2008).

Essa normativa traz ainda as atribuições constitucionais da instituição e as competências do chefe de polícia ostensiva e do agente de polícia ostensiva. O primeiro é um oficial, gestor das atividades de polícia ostensiva, com conhecimento, capacidade e habilidade para planejar, coordenar e dirigir as atividades de polícia ostensiva. E o segundo é um profissional que exerce a função de praça, possui conhecimento, capacidade e habilidade para execução das atividades de polícia ostensiva.

Essas duas competências fazem parte de uma lista similar de qualidades, atributos e características psicológicas previstas nos cursos de Formação de Oficiais e Praças. Para chefe de polícia, planejamento, coordenação e fiscalização são características inerentes a sua atividade. Já para o agente de polícia ostensiva, a qualidade na execução é fundamental. Há, segundo Oliveira e Oliveira (2012), 18 (dezoito) pontos de convergência e apenas um exclusivo do chefe de polícia, que é a capacidade de persuasão, dada pelo aperfeiçoamento do modo de persuadir e pela boa oratória, adquirida por meio da clareza na exposição do conhecimento.

É evidente que o perfil profissiográfico elaborado pela instituição visou tão somente a evolução da matriz para os cursos de formação, não englobando diretamente o CHOA, por ser este um curso na modalidade de aperfeiçoamento técnico, conforme previsto no Regimento de Ensino da PMGO (GOIÁS, 2018).

O psicólogo e jornalista americano Goleman (2015), escritor do best-seller inteligência emocional, explica que o QI e as habilidades técnicas são importantes na formação de um líder, mas o que é mais significativo é a inteligência emocional, acompanhada de iniciativa e visão estratégica. Por isso, várias empresas buscam essas qualidades e fazem investimentos em seus profissionais, almejando uma melhor eficiência na busca de resultados satisfatórios.

Para o CAPM, representante da Polícia Militar de Goiás, segundo análise de Sousa (2017), é cada vez mais fundamental refletir sobre os propósitos das atividades formativas, pois o investimento em capital humano e a valorização do profissional se torna primordial para vencer as adversidades e colaborar para o rendimento das forças de Segurança Pública.

Gomes (2019) destaca que as matrizes curriculares do Curso de Formação de Sargentos (CFS) e do Curso Especial de Formação de Sargentos (CEFS), na Polícia Militar de Minas Gerais,

atendem ao desenvolvimento das competências necessárias para realização de tarefas previstas no perfil profissiográfico de sargentos. Ele observou, ainda, que um discente do CEFS alia sua formação mais à experiência profissional, já que soma o conhecimento com as habilidades desenvolvidas no decorrer de sua carreira na instituição.

### **Legislação sobre o Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares**

Na Polícia Militar de Minas Gerais, de acordo com Sousa (2019), existe o Curso de Habilitação de Oficiais (CHO), com duração de um ano e finalidade de formar profissionais ao cargo de 2º tenente que assumirão a função de oficial nas áreas operacional e administrativa. Como ingressos do processo seletivo estão subtenentes, 1º sargento e 2º sargento da polícia militar mineira com, no máximo, 24 anos e, no mínimo, 15 anos de efetivo serviço. Dentre os requisitos, não consta a necessidade do bacharelado em Direito para o Curso de Habilitação de Oficiais.

No estado de Goiás, a legislação anterior, disposta na Lei nº 11.596, de 26 de novembro de 1991, previa que o Quadro de Oficiais Auxiliares e o Quadro de Especialistas seriam constituídos por 2º tenente PM, 1º tenente PM e capitão PM, com acesso aos cargos de subtenente PM e 1º sargento PM quem se ingressa no quadro após aprovação no CHOA (GOIÁS, 1991).

Para ingressar no CHOA, cada candidato deve obter aprovação em testes intelectuais e de aptidão física, possuir o Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS), escolaridade equivalente ao 2º grau, ter no mínimo 10 (dez) anos na graduação de sargento, sendo 2 (dois) na graduação de 1º sargento, ter aptidão comprovada em inspeção de saúde, estar classificado, no mínimo, com bom comportamento e ter conceito profissional e moral favorável da Comissão de Promoção de Oficiais, devendo integrar a referida comissão, para este fim, o comandante, chefe ou diretor do candidato (GOIÁS, 1991).

Para seleção, o candidato não pode estar submetido ao Conselho de Disciplina, nem na condição *sub judice*, preso preventivamente ou respondendo a Inquérito Policial Militar, salvo se por fato ocorrido em consequência do serviço e que não constitua ilícito infamante, lesivo à honra e ao pudor policial militar, ou, ainda, estar licenciado para tratar de interesse particular, condenado à pena de suspensão de cargo ou função prevista no Código Penal Militar durante o prazo de suspensão ou estar cumprindo sentença condenatória (GOIÁS, 1991).

O CHOA na PMGO atualmente é regulado pela Lei nº 19.452, de 14 de setembro de 2016, que reorganiza o Quadro de Oficiais Auxiliares e o Quadro de Oficiais Músicos da Polícia Militar do Estado de Goiás. A legislação assegura os critérios e as condições para que subtenente PM e 1º sargento PM da ativa da corporação ingresse e se promova no referido quadro. Este é constituído de 2º tenente PM, 1º tenente PM, capitão PM e major PM, que assumam função operacional, administrativa e



atividades relacionadas à Polícia Judiciária Militar. O ingresso no QOA é realizado após a conclusão do Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares, com duração máxima de 5 (cinco) meses, carga horária e Matriz Curricular definidas pelo comandante da corporação, por intermédio do CAPM (GOIÁS, 2016).

Essa legislação prevê ainda que o ingresso no CHOA se dá por critério de antiguidade e merecimento, na proporção de 1 (uma) vaga por antiguidade para cada 4 (quatro) vagas por merecimento, atendendo candidatos a outras exigências. Os demais critérios são ter 16 anos de efetivo serviço na PMGO, se for 1º sargento, ter no mínimo ótimo comportamento, haver concluído o ensino médio (2º grau), possuir o Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos, dentre outros requisitos (GOIÁS, 2016).

As vagas por antiguidade são preenchidas pelos subtenentes mais antigos da corporação de acordo com o *Almanaque de Praças*. Já as vagas por merecimento são preenchidas por subtenentes e 1º sargentos, mediante processo seletivo interno meritório de provas ou de provas e títulos e da ficha de pontuação conforme disposto na Lei de Promoção de Praças, na proporção de 3 (três) vagas para subtenente e 1 (uma) vaga para 1º sargento, desde que presente os requisitos exarados anteriormente, dentre outros. Conforme o interesse da administração, a nomeação para o posto inicial do QOA pode ser efetivada a qualquer tempo (GOIÁS, 2016).

## Metodologia

Este artigo buscou analisar a Matriz Curricular do Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares da PMGO, denominado CHOA, e comparar suas matrizes de 2010 a 2018 com a Matriz Curricular Nacional e o perfil profissiográfico do oficial da PMGO, além de verificar o impacto do curso na atividade do oficial.

Por meio de dados institucionais arquivados na Divisão de Ensino do CAPM, foi feita uma comparação entre essas matrizes, com a finalidade de verificar quais disciplinas são comuns nessas turmas, quais já não são mais utilizadas e ainda aquelas que surgiram para atender às novas demandas da corporação. Para tanto, foram apresentados dados das atas de conclusão de curso das turmas, bem como registros antecedentes que auxiliaram na elaboração da matriz proposta.

Assim, buscamos avaliar se essas matrizes do CHOA estão alinhadas com a Matriz Curricular Nacional para as ações formativas dos profissionais de Segurança Pública propostas pela Secretaria Nacional de Segurança Pública, elencando as diretrizes para a instituição atender o perfil de oficiais goianos. Desse modo, foi feito um levantamento do perfil profissiográfico dos chefes de polícia ostensiva na PMGO para delimitar características e habilidades, específicas e desejáveis, para que um oficial do QOA da corporação possa exercer suas atividades de forma adequada.

Para isso, foi elaborado um questionário, aplicado por meio da plataforma Google Forms, com intuito de obter respostas de forma anônima, voluntária e satisfatória, com viés exclusivamente acadêmico, que foi disponibilizado através de um link enviado para o público-alvo por mensagens individuais e aos grupos de WhatsApp das turmas, a fim de verificar o impacto do curso em questão na atividade profissional de acordo com o perfil dos respondentes.

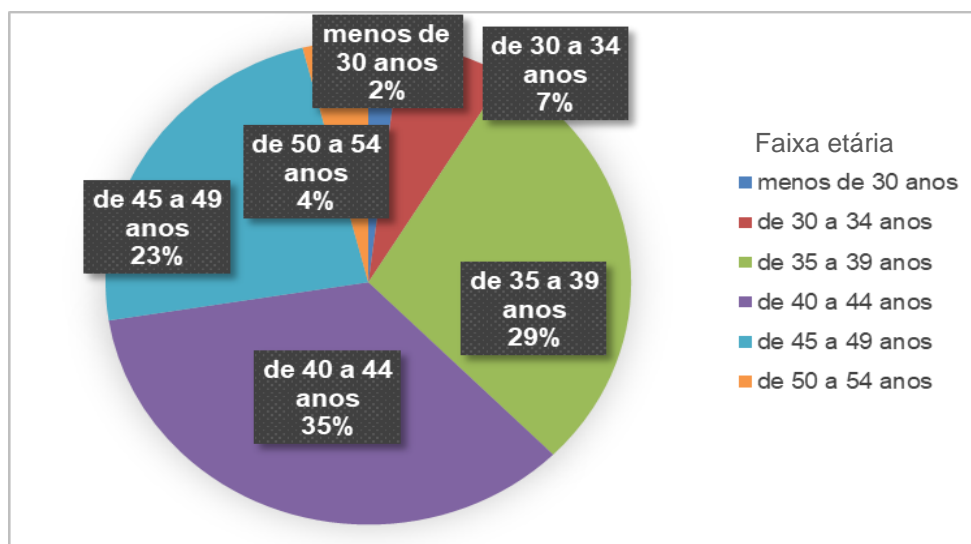
Apesar da dificuldade de encontrar artigos específicos publicados sobre o Cursos de Habilitação de Oficiais Auxiliares, foram identificados outros que abordavam questões acerca da matriz curricular, da formação e do ensino policial militar que alicerçaram análise dos dados, como segue.

## Resultados e Discussão

As quatro turmas tiveram um total de 513 (quinhentos e treze) policiais militares formados. O questionário foi respondido por 149 (cento e quarenta e nove) oficiais e ficou disponível por um período de 15 (quinze) dias, tempo suficiente para obter as respostas.

As turmas mais novas tiveram maior participação no questionário proporcionalmente em relação à quantidade de formandos. O que se pôde perceber é que quanto mais tempo tinha a turma, maior a possibilidade desses policiais já estarem na reserva remunerada ou reforma.

**Gráfico 1:** Faixa etária dos respondentes ao ingressarem no CHOA



Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Ao analisar a faixa etária dos respondentes ao ingressarem no CHOA, verificou-se que 35% tinha entre 40 e 44 anos, 29% de 35 a 39 anos e 23% de 45 a 49 anos, o que corresponde a uma média de idade de 40 a 44 anos. Nenhum pesquisado disse ter mais de 55 anos quando iniciou o curso. Quando observada isoladamente, a faixa etária de 50 a 54 anos compreendia egressos da 13ª e da 14ª turmas, o

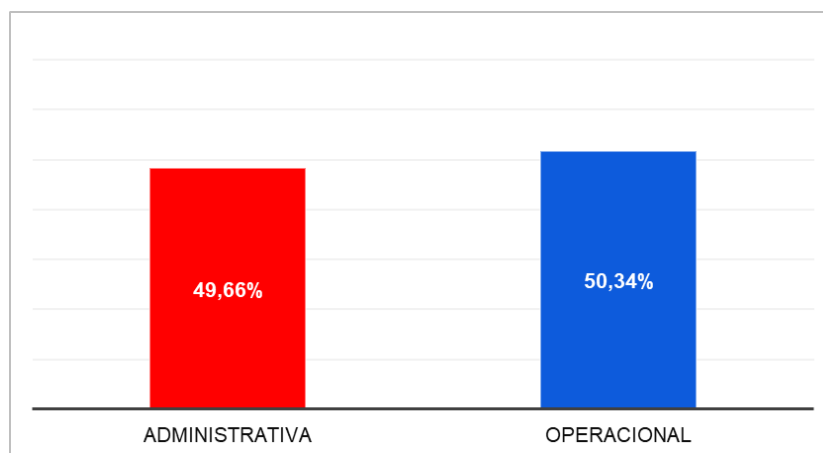
que se justifica pelo advento da nova legislação do CHOA, que trouxe novos critérios de seleção, seja por antiguidade e/ou merecimento, com avaliação de prova e análise da ficha individual de pontuação (GOIÁS, 2016).

Desse quantitativo, 88,6% são do sexo masculino e 11,4% do sexo feminino. Do total, 11% tinham entre 11 a 14 anos de tempo de efetivo serviço na PMGO quando começou o CHOA, 39% entre 15 a 19 anos, 24% de 20 a 24 anos, 23% de 25 a 29 anos e somente 3% tinham mais de 30 anos de efetivo serviço, sendo esses integrantes das duas últimas turmas, após a implementação da nova legislação sobre o CHOA (GOIÁS, 2016).

Também foi perguntado qual a escolaridade do respondente ao iniciar no CHOA. Dentre as duas opções de resposta disponibilizadas, que se referiam à educação básica (ensino fundamental) e à pós-graduação *stricto sensu* (doutorado), nenhum dos respondentes marcou esta última opção. Em relação às outras respostas, 4% afirmaram ter concluído o mestrado, 38% têm pós-graduação *lato sensu*, 32% possuem graduação (licenciatura, bacharelado ou tecnólogo), 19% têm curso superior sequencial e 7% apenas ensino médio.

Posteriormente, fazendo uso das mesmas opções, foi questionando a atual escolaridade de cada um, referente ao ano de 2020. Os resultados apresentaram 1% de doutorado, 7% de mestrado, 43% de pós-graduação *lato sensu*, 27% de graduação (licenciatura ou tecnólogo), 17% de superior sequencial e 5% de ensino médio. Percebemos, a partir dessas respostas, uma pequena diminuição na porcentagem de pessoas graduadas (licenciatura ou tecnólogo), de 32% para 27%, fato explicado por ter sido elevado o índice de pós-graduação *lato sensu* de 38% para 43% e o nível de mestrado e doutorado de 4% para 8% atualmente. Isso demonstra que os oficiais do QOA depois da formação do CHOA estão em constante aperfeiçoamento.

**Gráfico 2:** Área de atuação no serviço policial militar



Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Os oficiais participantes foram também indagados sobre qual área do serviço policial trabalham, operacional ou administrativo. Em seguida, foi feita uma pergunta aberta caso atuassem em outras áreas não especificadas, muitos responderam que atuam nas duas áreas, alguns informaram que são Comandantes de Policiamento de Unidade (CPU) e Comandante de Companhia ou Pelotão, já outros exercem função no serviço administrativo, mas eventualmente trabalham como CPU.

No estudo *Formação do oficial da PMMG: uma análise do desempenho profissional dos egressos antes e depois do advento da Lei Complementar nº 115 Lei nº 115*, Sousa (2019) constatou que dos oficiais tenentes do QOPM mineiro, 66% em média trabalham no serviço operacional e 34% no serviço administrativo.

Se excluirmos a 12ª turma do CHOA de 2013 dos dados utilizados neste estudo, a proporção entre os egressos que trabalham no serviço operacional e administrativo ficaria com 55% e 45%, respectivamente, aproximando-se da pesquisa de Sousa (2019). Destaca-se que o estudo da PMMG trabalhou somente com o perfil dos oficiais tenentes do QOPM. Já este estudo considerou tenentes, capitães e majores do QOA.

Na sequência, foi averiguado qual a principal função exercida na instituição, sendo que 42% dos respondentes são chefes de seção, 21% são CPU, 1% comandante de unidade, 9% comandante de companhia, 11% comandante de pelotão, 4% adjunto de seção e 12% relataram outra função. Em relação a este último grupo, as respostas variaram entre chefe de seção de inteligência, adjunto de seção de inteligência, seção de secretaria, gerência de segurança institucional, COD comando, Rotam comando, CPE comando, subcomandante de unidade, professor, respondendo por todas as seções administrativas da unidade, com atuação em várias frentes de serviço e confecção de processos e procedimentos administrativos diversos.

Assim, verificou-se, conforme o perfil profissiográfico estabelecido pela Senasp, que chefes de polícia ostensiva estão exercendo atribuições de dirigir, coordenar e executar atividades de polícia ostensiva e preservação da ordem pública, além de coordenar e executar ações de inteligência destinados a prevenir a criminalidade, planejar e coordenar ações de treinamento da tropa e executar o poder da Polícia Judiciária Militar na apuração de infrações penais militares que envolvam seus membros. Esses estão presentes também no planejamento, na coordenação e execução do emprego de recursos humanos e materiais necessários para o desempenho da atividade-fim, cumprindo a política de pessoal e administrativa institucional, dentre outras atribuições (GOIÁS, 2008).

Sobre o grau satisfação profissional como oficial da PMGO, a maioria respondeu ser ótimo ou excelente. Resultado semelhante foi obtido quando abordado se o CHOA foi capaz de capacitá-los no exercício das tarefas como oficial. Já quando perguntados sobre as tarefas na atividade profissional, sem citar a capacitação no CHOA, a maioria respondeu que a capacitação advém da experiência profissional. Já quando abordado sobre as tarefas nas atividades profissionais e se a capacitação vem da experiência profissional, da troca de informações com colegas de trabalho ou do CHOA, 85% disseram que a capacitação vem da experiência profissional, demonstrando, assim como Gomes (2019), o quão importante é essa variável na capacitação desses habilitandos.

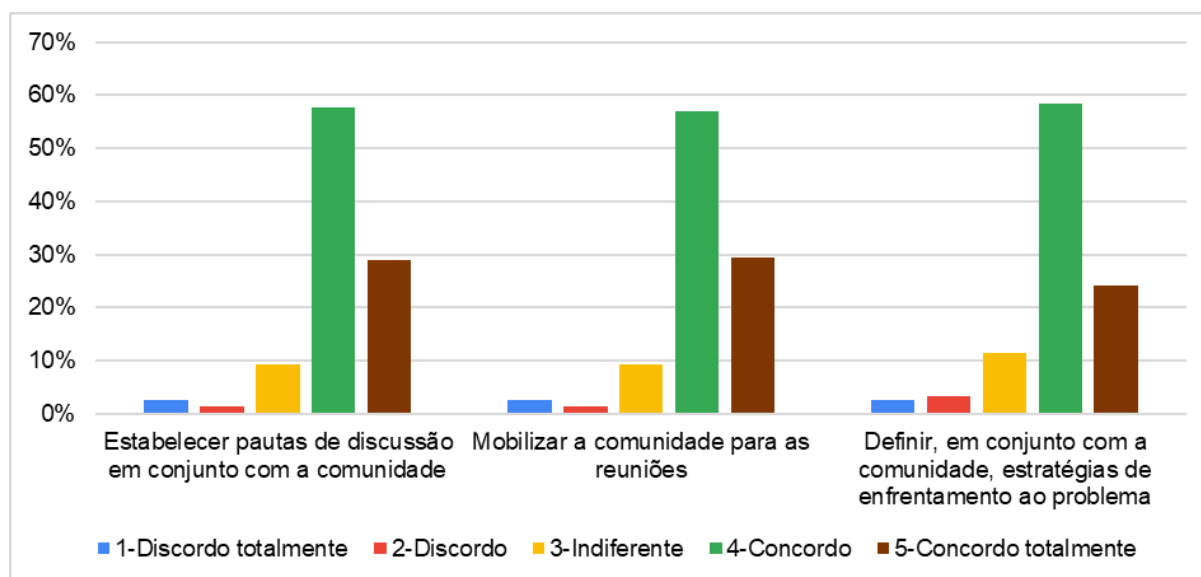
Isso evidencia que esses profissionais chegam ao oficialato com experiência profissional salutar, sendo que 63% tinham de 15 a 24 anos de tempo de efetivo serviço na PMGO quando começaram o CHOA.

Nesse viés, foi indagado se a capacitação recebida no CHOA é compatível com o nível de exigência na atividade profissional, 7% dos respondentes discordam plenamente dessa afirmação, mas 68% concordam parcialmente ou plenamente. Isso é corroborado porque as disciplinas estão alinhadas à Matriz Curricular Nacional e, conforme Sanches e Sousa (2008), às particularidades institucionais relacionadas ao período do curso.

Posteriormente, foi questionado sobre a percepção de importância e domínio de vários temas na atividade profissional do cargo de tenente da PMGO, de acordo com o nível de concordância de 1 a 5, sendo 1 “discordo totalmente”, 2 “discordo”, 3 “indiferente”, 4 “concordo” e 5 “concordo totalmente”. Assim, foi inquirido sobre a atividade de comandantes de pelotão na coordenação de turnos operacionais, na confecção de processos e procedimentos administrativos diversos, na administração de recursos logísticos e recursos humanos diversos até o nível de pelotão/setor, no zelo pela hierarquia e disciplina, no planejamento e coordenação de operações policiais militares e na análise criminal. As respostas tiveram resultados semelhantes, sendo que a maioria concorda ou concorda totalmente.

Já um dado que chamou a atenção, foi quanto à abordagem na promoção de reuniões comunitárias. A maioria dos respondentes concorda que é: (a) necessário estabelecer pautas de discussão em conjunto com a comunidade; (b) mobilizar a comunidade para as reuniões e (c) definir em conjunto com a comunidade as estratégias de enfrentamento aos problemas locais. Outro dado semelhante ocorreu no desenvolvimento de atividades de comunicação organizacional, ao se estabelecer parcerias, ou ainda quando se tratou da confecção de escalas de serviço, diligenciar para a aquisição de recursos logísticos necessários e treinamento da tropa.

**Gráfico 3:** Necessidades apontadas na promoção de reuniões comunitárias



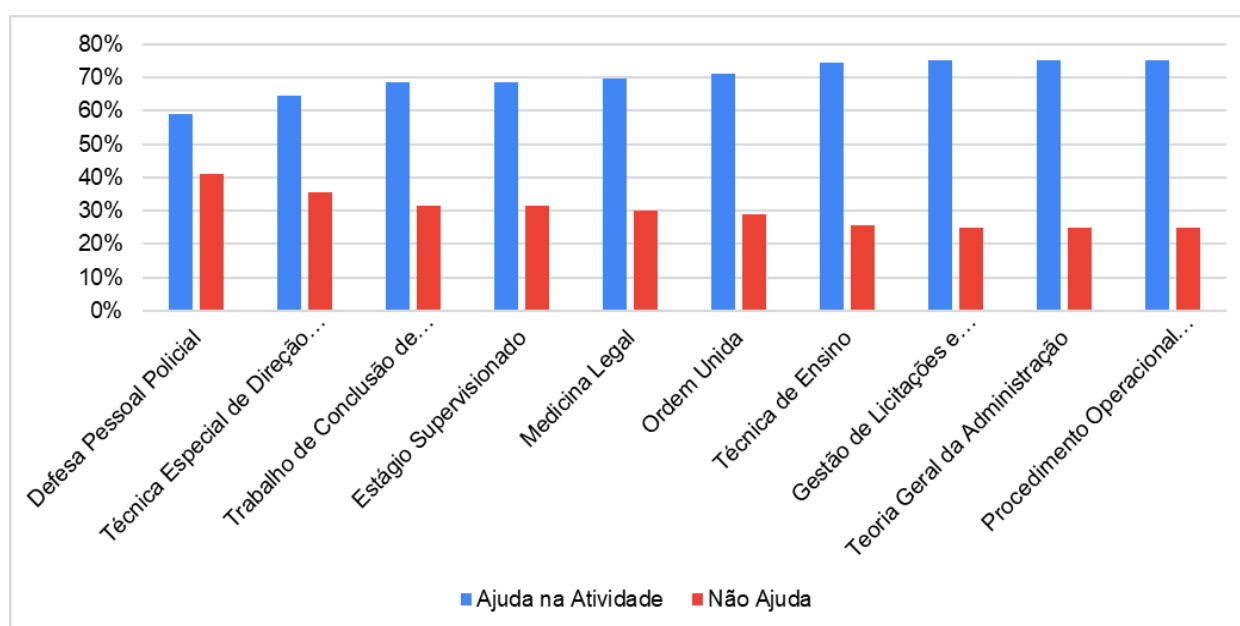
**Fonte:** Elaborado pelo autor (2020)

Por último, foi questionado sobre a contribuição das 43 disciplinas na atividade profissional do oficial. Assim, foram elencadas as 10 disciplinas que mais auxiliaram a nova formação, são elas: Processos e Procedimentos Administrativo Disciplinar; Direito Penal Militar e Processual Penal Militar; Atividade de

Inteligência; Análise de Cenário e Riscos; Direito Administrativo; Planejamento Operacional; Análise Criminal; Comunicação Social e Oratória; Direito Penal; e Gerenciamento de Crises, estando essas previstas na Matriz Curricular Nacional (BRASIL, 2014).

Porém, ao analisar o rol de disciplinas que menos contribuíram na atividade profissional pós-formatura, as mais citadas pelos respondentes foram Defesa Pessoal Policial; Técnica Especial de Direção Policial; Trabalho de Conclusão de Curso; Estágio Supervisionado; Medicina Legal; Ordem Unida; Técnica de Ensino; Gestão de Licitações e Contratos Administrativos; Teoria Geral da Administração; e Procedimento Operacional Padrão – Módulo EAD.

**Gráfico 4:** Dez disciplinas que menos ajudam na atividade profissional do oficial



**Fonte:** Elaborado pelo autor (2020)

A Polícia Militar do Estado de Goiás, buscando padronizar condutas para melhorar a qualidade da prestação de serviço público, a partir de um elevado grau de profissionalismo, determinou uma sequência de diretrizes com objetivo de tornar legítimas as ações do estado perante a sociedade quando instituiu o Procedimento Operacional Padrão, 3ª edição, revista e ampliada, sendo tal disciplina elencada nos diversos cursos da instituição, como Defesa Pessoal Policial, devendo ser a frequência o que causou repulsa aos questionados. Outra explicação é a repetição do assunto tratado em outras disciplinas, como Uso Seletivo da Força e Técnica Policial Militar I e II (GOIÁS, 2014).

Quanto à disciplina Medicina Legal, houve redução na carga horária a partir da 12ª turma. A disciplina de Ordem Unida é um dos recursos mais eficazes para se atingir o exercício de comando e coordenação, pois tem uma interação entre chefe e liderados na qual a tropa demonstra quatro indicadores de efetividade, como moral, disciplina, espírito-de-corpo e proficiência, sendo de suma

importância nos cursos. Apesar disso, ela apareceu como a sexta de menor importância, por ser praticada todos os dias durante o curso, seja nas formaturas matinais no CAPM, nos deslocamentos em perfeita ordem ou em outras circunstâncias diárias.

Em relação à disciplina de Estágio Supervisionado, o futuro oficial é empregado como reforço para o policiamento em geral, seja na execução do policiamento ostensivo a pé, no patrulhamento ostensivo ou policiamento em evento, e não necessariamente estão empregados no planejamento, na coordenação e direção das Atividades de Polícia Ostensiva e preservação da ordem pública prevista no perfil profissiográfico (GOIÁS, 2008).

As turmas abordadas neste estudo não tiveram Trabalho de Conclusão de Curso. Quanto aos resultados em relação à Defesa Pessoal Policial e Técnica Especial de Direção Policial, uma evolução na grade curricular foi observada. Isso se deve porque, normalmente, o oficial não é empregado na direção de veículo oficial. A disciplina de Teoria Geral da Administração foi retirada da matriz curricular da 14ª turma.

De acordo com a vivência no curso, os habilitados chegaram a realizar a formação com larga experiência profissional, havendo redução do tempo de disciplinas como Técnica Policial Militar I (disciplina teórica e prática) e a retirada da disciplina de Técnica Policial Militar II (teórica), já que essa já é realizada na forma de Ensino a Distância, através do POP, 3ª edição, revista e ampliada.

## **Considerações Finais**

Este trabalho buscou, de modo geral, analisar a Matriz Curricular do Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares da PMGO e, de maneira específica, comparar as matrizes do CHOA de 2010 a 2018, com a Matriz Curricular Nacional e o perfil profissiográfico do oficial da PMGO, além de verificar o impacto do curso na atividade do oficial.

De acordo com o perfil da pesquisa, das dez disciplinas que menos ajudam na atividade profissional do oficial e o perfil desses pesquisados, verifica-se que devem ser retirados da Matriz Curricular do CHOA os conteúdos de Defesa Pessoal Policial, Técnica Especial de Direção Policial, Medicina Legal, Técnica de Ensino, Teoria Geral da Administração e Técnica Policial Militar II. Mesmo estando no rol das dez disciplinas que menos ajudam, as disciplinas de Ordem Unida, Estágio Supervisionado, Gestão de Licitação e Contratos e Procedimento Operacional Padrão devem ser mantidas. Já quanto à disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso, ela também deve permanecer, apesar da repulsa dos respondentes, já que é fruto de um trabalho intelectual e individual, corroborado pelos avanços que a instituição pode alavancar com esse exercício de produção de escrita e compreensão do processo de pesquisa.

Também foi verificado que o impacto do curso interfere na formação do novo chefe de polícia ostensiva, mas deve ser constantemente considerado o nível de experiência desse profissional, o que gera uma certa satisfação favorável para o exercício da sua atividade laboral.

Diante de todos os resultados, uma sugestão para a Matriz Curricular do CHOA foi desenvolvida, conforme o Apêndice A deste estudo, objetivando auxiliar a corporação nas ações formativas para futuros chefes de polícia ostensiva do estado de Goiás.

## Referências Bibliográficas

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm). Acesso em: 9 nov. 2019.

BRASIL. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Matriz Curricular Nacional para ações formativas dos profissionais da área de Segurança Pública**. Coordenação: Andréa da Silva Passos *et al.* 2014. Disponível em: [http://https://www.justica.gov.br/central-de-conteudo/seguranca-publica/livros/matriz-curricular-nacional\\_versao-final\\_2014.pdf](http://https://www.justica.gov.br/central-de-conteudo/seguranca-publica/livros/matriz-curricular-nacional_versao-final_2014.pdf). Acesso em: 28 out. 2019.

GOIÁS (Estado). **Lei nº 11.596**, de 26 de novembro de 1991. Reorganiza os Quadros de Oficiais Auxiliares (QOA), da Polícia Militar do Estado de Goiás. Disponível em: [http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/1991/lei\\_11596.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1991/lei_11596.htm). Acesso em: 29 out. 2019.

GOIÁS (Estado). **Lei nº 17.866**, de 19 de dezembro de 2012. Fixa o efetivo da Polícia Militar do Estado de Goiás e dá outras providências. Disponível em: [http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina\\_leis.php?id=10546](http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina_leis.php?id=10546). Acesso em: 29 out. 2019.

GOIÁS (Estado). **Lei nº 19.452**, de 14 de setembro de 2016. Reorganiza os Quadros de Oficiais Auxiliares (QOA) e Oficiais Músicos (QOM), da Polícia Militar do Estado de Goiás, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina\\_leis.php?id=21307](http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina_leis.php?id=21307). Acesso em: 6 out. 2019.

GOIÁS (Estado). Polícia Militar. Matriz Curricular do Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares. **Seção Técnica de Ensino do Comando da Academia da Polícia Militar**. Goiânia, 2010.

GOIÁS (Estado). Polícia Militar. Matriz Curricular do Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares. **Seção Técnica de Ensino do Comando da Academia da Polícia Militar**. Goiânia, 2013.

GOIÁS (Estado). Polícia Militar. Matriz Curricular do Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares. **Seção Técnica de Ensino do Comando da Academia da Polícia Militar**. Goiânia, 2016.

GOIÁS (Estado). Polícia Militar. Matriz Curricular do Curso de Habilitação de Oficiais Auxiliares. **Seção Técnica de Ensino do Comando da Academia da Polícia Militar**. Goiânia, 2018a.

GOIÁS (Estado). Polícia Militar. **Portaria nº 23/2008 – PM1**. Define conceitos, missões e atribuições da PMGO, bem como o perfil profissiográfico do CFO e CFP. Goiânia, 2008.



GOIÁS (Estado). Polícia Militar. **Procedimento Operacional Padrão**. 3. ed. revista e ampliada. Goiânia, 2014.

GOIÁS (Estado). Polícia Militar. **Regimento de Ensino da PMGO**. 2018<sup>b</sup>. Disponível em: <http://https://acervodigital.ssp.go.gov.br/pmgo/bitstream/123456789/405/3/Regimento%20Interno%20de%20Ensino%20-%20REPMGO%202018.pdf>. Acesso em: 28 out. 2019.

GOLEMAN, Daniel. **Liderança**: a inteligência emocional na formação do líder de sucesso. Rio de Janeiro: Ed. Objetiva, 2015.

GOMES, Bruno Francisco da Cunha. **A padronização da matriz curricular do Curso de Formação de Sargentos e do Curso Especial de Formação de Sargentos no âmbito da polícia militar**: análise da formação dos sargentos do quadro de praças da corporação de 2010 a 2018. Belo Horizonte, 2019.

MARTINS, Gyovana da Cruz. **Adequação da matriz curricular do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás**: abordagem da segurança contra incêndio. Goiânia, 2016. Disponível em: <https://www.bombeiros.go.gov.br/wp-content/uploads/2017/04/ADEQUA%C3%87%C3%83O-DA-MATRIZ-CURRICULAR-DO-CURSO-DE-FORMA%C3%87%C3%83O-DE-OFICIAIS-DO-CORPO-DE-BOMBEIROS-MILITAR-DO-ESTADO-DE-GOI%C3%81S-ABORDAGEM-DA-SEGURAN%C3%87A-CONTRA-INC%C3%8ANDIO.-Gyovana-da-Cruz-Martins.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2019.

OLIVEIRA, Anderson de; OLIVEIRA, Tairo Ciloé de. **Implantação da carreira única na PMGO**: viabilidade e consequências. Goiânia, 2012.

PEREIRA, Elio Gomes. **O ensino na Academia de Polícia Militar de Goiás**: matrizes curriculares: mudanças e permanências: 1970-2012. Ed. Goiânia: América, 2014.

SANCHES, Clives Pereira; SOUSA, Emerson do Nascimento. **Nova matriz curricular do Curso de Formação de Oficiais**: uma adequação ao perfil profissiográfico do chefe de Polícia Ostensiva da PMGO. Goiânia, 2008.

SILVA, Welker Patrick. **Os impactos causados na matriz curricular do CFP com o reconhecimento da pós-graduação em polícia e segurança pública**. Goiânia, 2018.

SOUSA, Jane Lúcia. **Análise comparativa das matrizes curriculares do Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Estado de Goiás de 2002 a 2017**. Goiânia, 2017.

SOUSA, Fábio Henrique de. **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.

VEIGA, Ilma Passos Alencastro *et al.* **Escola**: espaço do Projeto Político Pedagógico. 13. ed. São Paulo: Editora Papirus, 2008.

## Sobre os Autores

**Elyézer de Paula Reis** é Licenciado em Física pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás e Bacharel em Direito pela Faculdade Lions. Especialista em Docência do Ensino Superior. 2º Tenente QOAPM, Chefe da Seção Técnica de Ensino, do Núcleo de Ensino a Distância e Professor do Comando da Academia da Polícia Militar. <https://orcid.org/0000-0003-1062-0994>

**Tatiane Ferreira Vilarinho** é Mestre e Doutora em Ciência da Informação pela UNB, estudiosa do Ensino na Segurança Pública e Policial Militar do Estado de Goiás. <https://orcid.org/0000-0002-3802-6893>

**Recebido:** 04 ago. 2020

**Aceito:** 26 mai. 2021