

JOSÉ LUIZ DE OLIVEIRA – CAP. QOPM

**DESVIOS DE CONDUTA DOS POLICIAIS DO 6º BPM E SEUS REFLEXOS
ADMINISTRATIVOS (2000-2004)**

Monografia apresentada ao Departamento de Contabilidade, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Planejamento e Controle em Segurança Pública.

Orientador metodológico: Prof. Marcio Sérgio
Batista S. de Oliveira
Orientador de conteúdo: Ten-Cel QOPM Irineu
Ozires Cunha

CURITIBA
2005

Dedico este trabalho a minha esposa Val de Oliveira, e a minhas duas filhas, Jéssica e Rayanne, belas e admiráveis em essência, estímulos que me impulsionaram a buscar novos conhecimentos, meus agradecimentos por terem aceitado se privar da minha companhia pelos estudos, concedendo a mim, a oportunidade de me realizar ainda mais.

AGRADECIMENTOS

Ao nosso Orientador, Prof. MÁRCIO SÉRGIO BATISTA S. DE OLIVEIRA, pelo incentivo, simpatia e presteza no auxílio às atividades e discussões sobre o andamento e normatização dessa Monografia de Conclusão de Curso.

Ao Ten-Cel QOPM IRINEU OZIRES CUNHA, profundo doutrinador jurídico e disciplinar da PMPR, que sabiamente me orientou para que esse trabalho tomasse o rumo certo, suprimindo eventuais falhas e lacunas.

Aos Oficiais e Praças do 6º BPM, os quais direta ou indiretamente, contribuíram para a concretização deste trabalho.

Ao Coronel Avelino José Novakoski, oficial nobre e honrado, que de forma indireta, também deu sua parcela de contribuição para com este oficial.

A todos Oficiais e Praças da Academia Policial Militar do Guatupê, berço de líderes, pelo suporte humano e material que nos prestaram nesse Curso.

Aos colegas do CAO/2005 pela espontaneidade e alegria na troca de informações e materiais numa rara demonstração de amizade, solidariedade e companheirismo.

Ao tão esperado dia 19 de Dezembro de 2005, dia da nossa formatura. Foram 168 dias, noites e até madrugadas de muito estudo, concentração e acumulação de conhecimentos, mas que ao final, foram recompensadores.

E, finalmente, a DEUS pela oportunidade e privilégio que nos foram dados em compartilhar tamanha experiência e, ao frequentar este Curso, perceber e atentar para a relevância de temas que não faziam parte, em profundidade, de nossas vidas.

*Só é capaz de provar do mel, aquele
que não tem medo da picada das
abelhas.*

(autor desconhecido)

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS.....	vii
LISTA DE GRÁFICOS.....	viii
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....	ix
1 INTRODUÇÃO	1
2 DESVIOS DE CONDUTA	4
2.1 GENERALIDADES E CONCEITUAÇÃO	4
2.2 DESVIOS DE CONDUTA NA ATIVIDADE POLICIAL-MILITAR.....	6
2.3 DESVIOS DE CONDUTA NA VIDA CIVIL.....	9
2.4 DEVER DE APURAÇÃO DOS DESVIOS DE CONDUTA.....	10
3 DOS VALORES E DEVERES MILITARES	12
3.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE VALORES MILITARES.....	12
3.2 CONSIDERAÇÕES SÃO DEVERES MILITARES.....	13
3.3 QUEBRA DOS VALORES E DEVERES MILITARES.....	15
4 A FORMAÇÃO POLICIAL-MILITAR	17
4.1 A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO POLICIAL-MILITAR.....	17
5 REFLEXOS ADMINISTRATIVOS DOS DESVIOS DE CONDUTA	20
5.1 GENERALIDADES E CONCEITUAÇÃO.....	20
5.2 REFLEXOS ADMINISTRATIVOS MAIS COMUNS.....	20
6 SEXTO BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR	22
6.1 ASPECTOS INSTITUCIONAIS E ÁREA DE ABRANGÊNCIA.....	22
6.2 ASPECTOS REGIONAIS E OS DESVIOS DE CONDUTA.....	23
7 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO	26
7.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	26
7.1.1 Tipo de Pesquisa.....	26
7.1.2 Método.....	26
7.1.3 Entrega e Coleta das Estatísticas e Questionários.....	26
7.1.4 Público-Alvo.....	27
7.1.5 Amostra.....	27
7.2 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS.....	27
7.2.1 Questionários aos Oficiais do 6º BPM.....	28
7.2.2 Questionários aos Comandantes de Cias e Chefes de Seções.....	40
7.3 ANÁLISE ESTATÍSTICA DA SJD DO 6º BPM.....	42
8 CONCLUSÕES E SUGESTÕES	48
8.1 CONCLUSÕES.....	48
8.2 SUGESTÕES.....	50
REFERÊNCIAS	52
ANEXOS	54

LISTA DE FIGURAS

MAPA 1	ÁREA DE ABRANGÊNCIA DO 6º BPM.....	23
MAPA 2	MALHA RODOVIÁRIA DA REGIÃO OESTE.....	25

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	OCORRÊNCIA DOS DESVIOS DE CONDUTA.....	28
GRÁFICO 2	REFLEXOS ADMINISTRATIVOS DE MAIOR INCIDÊNCIA....	30
GRÁFICO 3	SOLUÇÕES PARA DIMINUIR OS DESVIOS DE CONDUTAS	31
GRÁFICO 4	DESVIOS DE CONDUTA DE MAIOR REPERCUSSÃO SOCIAL.....	32
GRÁFICO 5	SOBRECARGA DOS OFICIAIS POR ACÚMULO DE TAREFAS.....	34
GRÁFICO 6	COMISSÃO PERMANENTE DE OFICIAIS PARA PROCEDIMENTOS.....	35
GRÁFICO 7	EFICÁCIA DAS PUNIÇÕES SOBRE OS DESVIOS DE CONDUTA.....	36
GRÁFICO 8	INFLUÊNCIA GEOGRÁFICA DO 6º BPM NOS DESVIOS CONDUTA.....	38
GRÁFICO 9	GRAU DE INFLUÊNCIA DA MÁ-FORMAÇÃO PROFISSIONAL E SOCIOCULTURAL NOS DESVIOS DE CONDUTA.....	39
GRÁFICO 10	TIPOS DE TRANSTORNOS ADMINISTRATIVOS.....	40
GRÁFICO 11	ÔNUS AO ERÁRIO DEVIDO AOS DESVIOS DE CONDUTA..	41
GRÁFICO 12	PUNIÇÕES POR DESVIO DE CONDUTA EM SERVIÇO.....	43
GRÁFICO 13	PUNIÇÕES POR DESVIO DE CONDUTA FORA DO SERVIÇO.....	44
GRÁFICO 14	PROCEDIMENTOS INSTAURADOS (2000-2004).....	45
GRÁFICO 15	QUADRO DISCIPLINAR GERAL DO 6º BPM.....	46

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

1ª Cia PM	Primeira Cia de Polícia Militar
2ª Cia PM	Segunda Cia de Polícia Militar
3ª Cia PM	Terceira Cia de Polícia Militar
4ª Cia PM	Quarta Cia de Polícia Militar
6º BPM	Sexto Batalhão de Polícia Militar
19º BPM	Décimo Nono Batalhão de Polícia Militar
ATD	Auto de Transgressão Disciplinar
APMG	Academia Policial-Militar do Guatupê
BI	Boletim Interno
BPM	Batalhão de Polícia Militar
BR	Rodovia Federal
CAO	Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais
Cias	Companhias
COPOM	Central de Operações Policiais-Militares
CD	Conselho de Disciplina
DPM	Destacamento Policial-Militar
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPM	Inquérito Policial-Militar
IT	Inquérito Técnico
OPM	Organização Policial-Militar
P/1	Seção de Pessoal
P/2	Seção de Inteligência da Unidade
P/3	Seção de Planejamento e Operações

P/4	Seção de Logística e Estatística
P/5	Seção de Relações Públicas
PDRS	Procedimento Disciplinar de Rito Sumário
PM	Policial-Militar ou Policiais-Militares
PMPR	Polícia Militar do Paraná
PR	Rodovia Estadual
RDE	Regulamento Disciplinar do Exército
SJD	Seção de Justiça e Disciplina

RESUMO

A Polícia Militar do Estado do Paraná (PMPR), uma instituição histórica e centenária, é alicerçada na hierarquia e disciplina. Sua imagem figura como uma vitrine perante a sociedade. Por isso, seus integrantes, aliado a outros fatores, são os grandes responsáveis pelo sucesso ou insucesso da Corporação. Eles têm o dever de cumprir e fazer cumprir as leis e as ordens emanadas das autoridades competentes. No entanto, quando há o descumprimento dos deveres éticos-legais, somando a posturas contrárias aos regulamentos militares, ocorre o que chamamos de desvios de conduta, que podem ocorrer durante ou mesmo fora do serviço. Estes desvios, qualquer que seja a sua gravidade, poderão repercutir não somente na imagem da Corporação na opinião pública, mas também no âmbito administrativo, com uma força capaz de sobrecarregar os recursos humanos e materiais, gerando ônus ao erário e outros transtornos ao comandante, oficiais e de ordem interna. Para tanto, delimitamos o 6º BPM, com sede em Cascavel, onde identificamos e categorizamos os comportamentos desviantes dos policiais-militares e os reflexos para o setor administrativo da OPM. A pesquisa de campo foi elaborada através de questionários e direcionada aos oficiais e Chefes e Comandantes de Cias. Também, discutiremos os resultados da pesquisa disciplinar elaborada pela Seção de Justiça e Disciplina, transformada em gráficos para sua melhor visualização e compreensão. Ao final, concluiremos nosso trabalho respondendo ao que foi proposto, apresentando sugestões que poderão ser úteis ao 6º BPM a fim de minimizar os desvios de conduta dos policiais-militares, diminuindo assim os reflexos no âmbito administrativo da OPM.

Palavras-chave: Descumprimento dos Deveres Ético-Legais; Desvios de conduta; Reflexos Administrativos.

1 INTRODUÇÃO

A Corporação Policial-Militar, organização alicerçada na disciplina e na hierarquia, tem como princípios norteadores de sua atividade, a ética, a moral e a pronta obediência às leis, regulamentos e normas, visando sempre manter a ordem e a paz social.

Nesse diapasão, quer seja na vida profissional ou na vida particular, o policial-militar deve sempre ter uma postura ilibada, ou seja, equilibrada, justa, incorruptível, disciplinada e disciplinadora, de forma a bem executar suas atividades, conforme as exigências de sua função pública.

A quebra desses valores e deveres que norteiam a vida miliciana, somados a outros fatores, conseqüentemente acarretarão desvios de condutas, refletindo negativamente não somente no público externo, geralmente através da mídia, mas também no âmbito administrativo da Corporação, que é o ponto principal do nosso estudo.

Dessa forma, de acordo com o tema proposto, identificamos e categorizamos os comportamentos desviantes dos policiais-militares e os reflexos administrativos no âmbito do 6º BPM, no período compreendido de 2000 a 2004. Embora o tema seja empolgante, procuramos não desviarmos do nosso foco principal.

Notamos que esse assunto é pouco comentado e valorado nas Unidades da PMPR, não sendo diferente no 6º BPM (Cascavel), embora, na prática, os desvios de conduta dos policiais-militares continuem gerando prejuízos administrativos (e externos) à Corporação.

O tema ora abordado, é um desafio que enfrentaremos com garra e alegria, não só porque contamos com uma experiência profissional de quinze anos de trabalho no 6º BPM, mas também temos a certeza de que estaremos contribuindo para o progresso administrativo e qualidade dos serviços prestados pela referida OPM à população.

Em suma, nossa intenção é mostrar que os desvios de conduta praticados pelos policiais-militares do 6º BPM prejudicam não somente à imagem da Corporação perante a sociedade, mas também o âmbito administrativo, com uma força capaz de, invariavelmente, sobrecarregar setores, recursos materiais e humanos, transtornando, emperrando e onerando a máquina administrativa da OPM,

além de desgastar os dirigentes da organização onde ocorreu o desvio de conduta. Ademais, abordando tal problema, indiretamente estaremos tratando dos mesmos problemas que ocorrem em outras Unidades administrativas existentes na Corporação, que numa maior ou menor intensidade, convivem com situações semelhantes.

Para os efeitos da nossa pesquisa, partiremos do ponto de vista de que o desvio de conduta é um fato, ou seja, acontecem e estão presentes na vida miliciana. Afirmar que a Corporação Policial-Militar conseguirá corrigir na sua totalidade os desvios de conduta dos seus integrantes, é realmente uma utopia. Esforços devem ser envidados no sentido de procurar as causas para esses desvios e assim, minimizar essa problemática.

Iniciaremos o desenvolvimento do presente trabalho, abordando no segundo capítulo, as generalidades e conceituação dos desvios de conduta, citando o que os manuais e regulamentos e doutrinadores trazem a respeito do tema. Discorreremos brevemente, aspectos relacionados aos desvios de conduta que ocorrem durante o serviço e aqueles que podem vir acontecer no horário de folga do militar, ou seja, na sua vida civil. Finalizaremos, abordando brevemente, a necessidade de apuração dos desvios de conduta como uma forma de moralização da Corporação, interna e perante a opinião pública.

No capítulo terceiro, abordaremos aspectos ligados aos valores e deveres dos militares, trazendo a conceituação e exemplos que a lei, regulamentos e doutrinadores expressam sobre o assunto. Finalizaremos o capítulo discorrendo sobre as conseqüências da quebra desses valores e deveres pelos policiais-militares.

Já no capítulo seguinte, analisaremos os aspectos da formação profissional do policial-militar, e algumas teorias de doutrinas a respeito do assunto. Tal assunto é relevante porque o militar, embora formado e lapidado conforme os ensinamentos e filosofia da Corporação, antes de ingressar nela, trouxe consigo toda uma carga ético-cultural e familiar que lhe é peculiar que pode influenciar na sua atividade policial, positivamente ou negativamente.

Na seqüência, no quinto capítulo, trataremos dos reflexos administrativos resultantes dos desvios de conduta. Iniciaremos discorrendo sobre as generalidades, conceituação e, encerraremos, analisando os reflexos administrativos mais comuns

no âmbito da Unidade. Servirá de referencial nesta parte do trabalho, a experiência e a pesquisa de campo realizada com os oficiais do 6º BPM.

No capítulo seis, abordaremos os aspectos institucionais e área de abrangência do 6º BPM, além dos aspectos regionais e sua relação com os desvios de conduta. Na oportunidade, apresentaremos dois mapas, um demonstrando os municípios que fazem parte da Unidade e outro da malha rodoviária, iniciando em Foz do Iguaçu, passando pelos municípios sob a responsabilidade da referida OPM. Nossa intenção aqui é saber se a área de abrangência do 6º BPM, por ser fronteiriça com o Paraguai, colabora com a ocorrência de certos desvios de conduta graves relacionados a delitos como corrupção passiva, prevaricação, concussão, contrabando, tráfico de armas e entorpecentes e formação de quadrilha.

No capítulo sete, analisaremos os resultados da pesquisa disciplinar de campo. Discorreremos brevemente sobre os procedimentos metodológicos utilizados para o êxito da pesquisa e a interpretação gráfica dos questionários encaminhados aos oficiais do 6º BPM, bem como dos Chefes de Seções e Cias subordinadas à OPM. Finalizando o capítulo, analisaremos os resultados das estatísticas encaminhadas pela SJD da OPM, onde poderemos quantificar os desvios de conduta praticados pelos policiais-militares.

Concluiremos nossa pesquisa com a síntese do que foi tratado, aproveitando para apresentar sugestões filtradas ao longo do trabalho, corroborado com os dados colhidos na pesquisa de campo. Esperamos, ao final, poder ter contribuído com a Corporação, além de abrir discussão sobre uma problemática pouco trabalhada, mas que é real e tem gerado muitos transtornos à administração. No âmbito do 6º BPM, a partir do presente trabalho, poder-se-á determinar linhas de ações a serem adotadas pelo Comandante da Unidade e pelo seu Corpo de Oficiais com a finalidade de minimizar tais desvios de condutas, melhorando o nível disciplinar do efetivo e desonerando assim os recursos humanos e materiais, refletindo em qualidade de serviços prestados à comunidade.

2 DESVIOS DE CONDUITA

2.1 GENERALIDADES E CONCEITUAÇÃO

Não é tão fácil discorrer sobre esse tema, ou seja, situá-lo ao encontro dos anseios do nosso estudo. Se quiséssemos aprofundar sobre o assunto, teríamos de pesquisar sobre a antropologia, filosofia, sociologia, psicologia e medicina geral até encontrar um conceito completo, ao contrário dos conceitos singulares que são dados nos manuais e regulamentos militares. Teríamos de abordar sobre as diversas teorias da personalidade, os seus diversos conceitos, começando pelos famosos no assunto: Sigmund Freud, Gordon Allport e Jean Piaget. Entretanto, decidimos estruturar um conceito mais simples que possa satisfazer o objetivo da nossa pesquisa.

O termo “desvio” remete à personalidade, que tem a ver com traços pessoais, o que nos diferencia dos demais seres humanos. Segundo ALLPORT (1970, p. 49-50) os traços pessoais “são verdadeiros arranjos pessoais e constitucionais determinados por fatores genéticos, os quais, interagindo com o meio em maior ou menor intensidade, resultariam numa característica psíquica capaz de particularizar um indivíduo entre todos os demais de sua espécie”. Ou seja, traços em proporções variadas numa determinada pessoa caracterizarão sua personalidade ou sua maneira de ser.

O autor ESPÍRITO SANTO (1989, p. 17) esclarece que “o comportamento de desvio deve ser compreendido a partir da pesquisa da complexidade do ser humano, do ajustamento dos seus atos, sua personalidade, seus impulsos incontroláveis, pressões do grupo, circunstâncias multivariadas, próprias da vida em sociedade”.

Essas teorias foram brevemente levantadas para chamar à atenção de que quando o policial-militar ingressa na Corporação, ele traz consigo seus próprios traços pessoais, seu patrimônio maior, aliado à carga cultural e social do mundo civil. Isso tudo, somado a outros fatores de interação, poderá influenciar numa tomada de decisão, numa postura, numa determinada maneira de ser, quer seja em contato com a comunidade, quer seja no meio em que trabalha.

Por isso mesmo, algumas condutas reiteradas ou não, praticadas por policiais-militares, não podem ser resolvidas simplesmente no campo das punições

disciplinares, pois dependendo da sua gravidade e prática, podem ir mais além, devendo ser investigadas no campo da medicina ou psiquiatria, contando com centros de saúde especializados para tratar de uma possível patologia devido a um desvio psíquico de personalidade.

Temos que concordar que o policial-militar não é um robô, uma peça manipulável e descartável que somente serve para cumprir ordens, deveres e obrigações militares. Antes de tudo, ele é um ser humano como outro, um pai de família, possui sentimentos e tem uma vida particular e social a ser cumprida. Por isso, não é tão fácil definir desvio de conduta, porque necessitaríamos entrar na questão dos porquês desses comportamentos desviantes, pois muitos fatores subjetivos que interferem no comportamento do militar são de difícil compreensão. Porém a sua qualidade de militar obriga-o a cumprir seus deveres, tarefas e atividades dentro dos ditames da lei, sob pena de responsabilização.

Relativamente aos desvios de conduta, cabe destacar que a natureza do trabalho policial-militar torna-o vulnerável ao cometimento dos desvios, muitas vezes estimulado pela própria sociedade, que quer minimizar as conseqüências punitivas de seus atos ilegais, obtendo vantagens ilícitas do policial (corrupção ativa e passiva), e em outras situações, pelo nível de estresse e estímulos que provocam, desacatando, desrespeitando, resistindo à prisão, agredindo física e moralmente os policiais. Para elucidar, basta analisarmos as ocorrências policiais propriamente ditas, que se caracterizam pelo conflito de interesses, pelos ânimos que estão alterados, com pessoas nervosas, estressadas e descontroladas, assim como pelas reações alteradas em face do consumo de álcool ou de drogas, ou ainda pela resistência violenta para assegurar a impunidade.

Não iremos nos aprofundar nessa celeuma, e assim, passaremos a citar o que os manuais e regulamentos trazem a respeito dos desvios de conduta, também conhecidos como transgressão disciplinar, para, ao final formularmos o nosso próprio conceito de desvio de conduta policial-militar.

O Decreto Federal 4.346, de 26 de agosto de 2002 que aprovou o Regulamento Disciplinar do Exército (R-4), dispõe:

Art. 8º A disciplina militar é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes do organismo militar.

Art. 14. Transgressão disciplinar é toda ação praticada pelo militar contrária aos preceitos estatuídos no ordenamento jurídico pátrio, ofensiva à ética, aos deveres e às obrigações militares, mesmo na sua manifestação elementar e simples, ou, ainda, que afete a honra pessoal, o pundonor militar e o decoro da classe.

A Lei Federal 6.880, de 09 de dezembro de 1980, que dispõe sobre o Estatuto dos Militares, expressa:

Art. 14: [...]

§ 2º Disciplina é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo.

§ 3º A disciplina e o respeito à hierarquia devem ser mantidos em todas as circunstâncias da vida entre militares da ativa, da reserva remunerada e reformados.

Ficaremos com estas informações por enquanto. Salientamos, porém, que o termo “desvio de conduta” é muito genérico. Por isso, para efeito do nosso trabalho, o nosso conceito irá se ater ao policial-militar apenas, esquecendo outras profissões.

Assim, definimos Desvio de Conduta como sendo toda ação ou omissão consciente praticada pelo policial-militar, dentro ou fora do serviço, ou em razão deste, contrária à lei e regulamentos, ofensivos à ética, à moral, aos bons costumes, aos deveres e obrigações militares e civis, que gera, indireta ou diretamente, ônus diversos ao setor administrativo da Corporação, podendo na sua forma mais grave, afetar a imagem e credibilidade da Corporação perante a comunidade.

Os desvios de conduta aqui equiparados às transgressões disciplinares podem acontecer em forma de manifestação simples e elementar ou aquelas que têm o poder de afetar a honra pessoal, o pundonor militar e o decoro da classe.

2.2 DESVIOS DE CONDUTA NA ATIVIDADE POLICIAL-MILITAR

O policial-militar representa parte da sociedade organizada. Age como um braço do governo que mantém a ordem pública e a paz social. BALESTRERI (2003, p. 23) afirma que “o operador de Segurança Pública é um cidadão qualificado pelo serviço: emblemiza o Estado, em seu contato mais direto com a população”.

O policial-militar fardado contém um “plus” que o diferencia dos demais membros da população. Deve ter consciência que seus atos e atitudes são

monitorados pela comunidade, podendo ser responsabilizados por seus desvios de conduta no cumprimento de sua atividade caso venha a desobedecer aos preceitos éticos e regulamentares.

Nessa linha, afirma VALLA¹ (2003, p. 57):

O que muitas vezes para o civil é uma faculdade, para o militar é uma obrigação, a exemplo da saudação, como um ato de cortesia, que se transforma em imposição jurídica, que se dá pela continência militar ao superior hierárquico. É essa afeição constante ao cumprimento do dever que faz o militar ser diferente, notadamente daqueles que hipertrofiaram os direitos e debilitam os deveres.

As obrigações e imposições da profissão policial-militar realmente é o que diferencia das profissões civis. Somos militares e não civis transvestidos de farda. Nesse contexto, somos diferentes, nem melhores, nem piores.

Voltado ao campo da nossa pesquisa, verificamos que a maioria dos desvios de conduta são praticados durante a execução do serviço ou em razão deste, isso porque se está em maior contato com a população e com a marginalidade, devendo cumprir a lei e as ordens das autoridades competentes, respeitando inclusive seu juramento firmado no dia da sua formatura.

Não podemos negar que com a exigência do segundo grau para o ingresso na Corporação e o aprimoramento das instruções, muito desvios de conduta deixaram de ser praticados, tais como embriaguez no serviço, disparos de armas de fogo por imprudência ou negligência, extravios de materiais do Estado, insubordinação e desacato a ordem superior, brigas familiares, frequência a locais incompatíveis com o decoro da classe, e outros do gênero.

Ao questionarmos à Seção de Justiça e Disciplina do 6º BPM sobre os desvios de menor gravidade que mais têm ocorrido na área da OPM, nos informaram que a falta ao serviço, o não cumprimento das normas regulamentares nas esferas das suas atribuições e permutar serviço sem autorização são os mais corriqueiros. Por outro lado, recebemos a informação que a corrupção passiva, concussão, lesões corporais e fuga de presos, são os desvios de maior gravidade.

No que tange as lesões corporais, geralmente está relacionado com a questão da violência policial, ou seja, quando há o excesso no cumprimento do

¹ O autor é Coronel da Reserva da Polícia Militar do Paraná, instrutor de Deontologia Policial-Militar, autor de vários livros e artigos que abordam temas de interesse da Corporação.

dever ou quando a violência acontece sem nenhuma justificativa. Quanto ao excesso, o Código Penal Militar traz duas especificações, no ar. 45² (excesso culposo) e no art. 46³ (excesso doloso). Exceder é ir além do que é permitido e proibido.

A violência policial continua sendo um dos principais temas que despertam medo e pavor entre a população das grandes e médias cidades brasileiras em geral. Diariamente a atuação arbitrária das forças policiais, vem sendo divulgada pelos jornais, demonstrando que muito ainda falta por fazer na luta pela Cidadania e pelo respeito aos Direitos Humanos.

Geralmente, a violência policial, que tem seu auge no regime autoritário (1964-1985) está relacionada com quatro situações:

1. O uso da força física contra outra pessoa de forma ilegal, não relacionada ao cumprimento do dever legal ou de forma proibida por lei;
2. O uso desnecessário ou excessivo da força para resolver pequenos conflitos ou para prender um criminoso de forma ilegítima;
3. Os usos irregulares, anormais, escandalosos ou chocantes da força física contra outras pessoas;
4. O uso de mais força física do que um policial altamente competente consideraria necessário em uma determinada situação.

Poderíamos ir mais além nessa questão da violência policial, mas por hora é suficiente, pois nosso objetivo não é avançar nessa problemática. Mas sim, apenas mostrar neste momento, que embora o 6º BPM está longe de se enquadrar numa situação endêmica, de caos, ainda acontecem casos de agressões físicas e morais e abuso de autoridade de policiais-militares, o que expõe sobremaneira a Corporação e seus integrantes perante a sociedade.

Ainda há aqueles desvios de conduta que nunca chegam ao conhecimento do Comando da OPM, quer seja porque houve conivência dos pares e até superiores, ou porque a vítima ficou com medo de denunciar o PM, ou por outros motivos, como por exemplo, a impunidade administrativa que a população entende existir.

² Art. 45. O agente que, em qualquer dos casos de exclusão de crime, excede culposamente os limites da necessidade, responde pelo fato, de este é punível, a título de culpa.

³ Art. 46. O juiz pode atenuar a pena quando punível o fato por excesso doloso.

É evidente que um desvio de conduta ou transgressão disciplinar só o será de fato, após a sua apuração formal mediante procedimento administrativo oficial. Os remédios para estes desvios irão desde uma simples advertência até a exclusão a bem da disciplina e/ou a conseqüente responsabilização civil e penal cabível.

Alguns desvios de conduta graves praticados pelos policiais-militares do 6º BPM, embora com pouca freqüência, geram grandes transtornos à Corporação como, por exemplo, os crimes de corrupção passiva em que o policial-militar em serviço é preso em flagrante delito. A repercussão é imediata. Se por um lado é constrangedor ver a imagem do policial-militar fardado estampada nas primeiras páginas dos jornais como sendo autor de crimes dessa magnitude, por outro, mostra também a transparência e seriedade da Corporação em punir os seus maus policiais, como forma de valorizar a instituição e seus integrantes, não deixando de punir aquele que ao invés de combater a criminalidade, faz parte dela.

2.3 DESVIOS DE CONDUTA NA VIDA CIVIL

Paralelo aos desvios de conduta praticados pelo policial-militar durante a execução do serviço, existem aqueles que não possuem nenhuma relação direta com a atividade, mas que da mesma forma ferem as leis e regulamentos disciplinares, trazendo igualmente transtornos à Organização.

Como exemplo de alguns desvios de conduta que envolve os policiais-militares contra civis ou contra seus próprios familiares, citamos as lesões corporais (ocasionadas ou recebidas), embriaguez alcoólica, vias de fato, desentendimentos conjugais, descompostura em locais públicos, assunção de dívidas acima de suas posses e disparos de arma de fogo.

Questionamos a SJD sobre os desvios mais graves, que inclusive ensejaram instauração de Conselhos de Disciplina, e obtivemos como resposta aqueles relacionados ao envolvimento em quadrilhas, homicídios, e contrabandos.

Com relação aos desvios éticos, expressa VALLA (2003, p. 37):

Tais desvios éticos vêm provocando a ruptura e o conseqüente desmoronamento das virtudes, consideradas as alavancas morais das instituições em apreço, pois são através dela que presidem as tradições, os procedimentos e os deveres profissionais. Apenas para citar algumas: a honestidade, a honra, a lealdade, o desprendimento e o sentimento de dever.

Algumas Corporações Policiais-Militares, como por exemplo, a de São Paulo e Rio de Janeiro, têm registrado muitos problemas com desvios de conduta de policiais-militares durante a execução de atividades paralelas, os chamados “bicos”. As mortes de policiais na execução dos “bicos”, já ultrapassam aquelas mortes durante a atividade policial de rua. Isso porque muitos trabalham nos horários de folga em empresas de segurança privada, em casas de câmbios, empresas diversas, transportes de valores, guarda-costas de empresários, etc.

Segundo *site* do ILANUD⁴ [2000?], desde a metade de 1995, até o final de 1998, morreram em São Paulo, nada menos que 53 policiais civis e 1043 policiais-militares. Baseando-se nas estatísticas da Ouvidoria de Polícia para os anos de 1990 a 1998, cerca de 23% das mortes dos policiais-militares ocorrem quando o policial estava em serviço e 77% de folga, geralmente exercendo uma segunda profissão. Os feridos são ainda mais numerosos: 230 policiais civis e 2.856 militares. Como no caso das mortes, a maioria dos ferimentos acontece com o policial em folga (cerca de 70%, segundo dados de 1995 a 1997). Somente em janeiro de 1998, foram 12 mortes em serviço e 17 durante o bico, confirmando o padrão invertido. Esses dados levam a deduzir que o policial-militar pode ser vítima e também autor de ilícitos, já que estas atividades paralelas muitas vezes não lhes deixam alternativas, fazendo com que cometam desvios de conduta puníveis na legislação e regulamentos disciplinares para, de certa forma, proteger os interesses dos seus contratantes.

Enfim, os desvios de conduta podem trazer prejuízos incalculáveis a administração pública, principalmente aqueles envolvendo mortes e ferimentos em civis, quer sejam dentro ou fora da atividade policial, denegrindo a imagem da Corporação e sobrecarregando e onerando, o setor administrativo.

2.4 DEVER DE APURAÇÃO DOS DESVIOS DE CONDUTA

Os direitos consagrados no art. 5º, LV da Constituição Federal legitimou a ampla defesa e o contraditório nos procedimentos administrativos, tornando-os mais criteriosos e morosos e isso, de certa forma, acabou gerando mais transtornos ao

⁴ Instituto Latino Americano das Nações Unidas para Prevenção de Delito e Tratamento do Delinqüente.

setor administrativo na medida em que muitos desses processos são sobrestados, ou se alongam demais, quer seja pelo seu grau de dificuldade, quer seja pela malícia do acusado e do defensor em postergar a decisão e tumultuar o processo.

A morosidade, entretanto, não é justificativa para não-apuração de desvios de conduta. Conforme assevera ROCHA (1997, p. 201) “a realização de um processo pela Administração Pública não é competência-faculdade, mas competência-dever vinculado”. Logo, não cabe ao administrador público escolher a forma processual, ou eleger se processualiza determinadas transgressões ou não, ele tem o dever legal de o fazer, sob pena de responder pelo crime de prevaricação.

Todas as decisões administrativas passam pelo comando da OPM, com exceção do Conselho de Disciplina, que é de exclusividade do Comandante-Geral. Logo, a sobrecarga de procedimentos a que o comandante está obrigado a decidir é grande, mesmo contanto com a assessoria da SJD.

O Comandante, portanto, não pode invocar a justificativa da sobrecarga do serviço administrativo para não instaurar um procedimento. É seu dever legal. O que pode ser feito, porém, como forma de minimizar essa problemática, é determinar uma triagem valorativa de certos comportamentos desviantes, verificando a necessidade imperativa da abertura de procedimentos. Muitas vezes, uma boa orientação ao policial-militar, é muito mais produtiva do que se instaurar uma Sindicância e ao final, não chegar a resultado algum.

3 DOS VALORES E DEVERES MILITARES

3.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE OS VALORES MILITARES

O doutrinador PIERRE WEILL, citado por VALLA (2003, p. 29), conceitua valor como sendo “a característica ou a distinção dada pela consciência de que é um bem ou mal”. Acrescenta ainda que “valor é uma variável da mente que faz com que o ser humano decida ou escolha se comportar numa determinada direção e dentro de determinada importância”. Nessa linha, o homem pode optar qual caminho quer seguir, ou seja, se prefere o amor, ao ódio; honestidade, à desonestidade; a responsabilidade ou a indiferença, a ordem ou a desordem, etc.

Os valores não morrem com o tempo. Assim como a ética, os valores são absolutos, imutáveis e incondicionados. Exemplo: a justiça, a honradez, a honestidade, a integridade, a dignidade, a disciplina etc, sempre acompanharam e sempre acompanharão a evolução do homem.

Afirma o doutrinador VALLA (2003, p. 31):

A negação dessa realidade ou o seu exercício de perspectivas de valores subjetivos ou subalternos, normalmente influenciados por juízos pessoais, tais como a justificativa do uso da violência para a obtenção de resultados, a promoção de interesses próprios, a baixa disposição para assumir riscos ou desafios [...] a desculpa do “bico” para a complementação salarial, a anuência para as regras informais de conduta, a valorização da cultura “saber das ruas”, etc., geram aquilo que se pode chamar de “subcultura policial”. Esta, além e se contribuir em verdadeiro obstáculo ao aprimoramento das organizações policiais, estimula os desvios de conduta [...] (grifo nosso).

Trazido às normas regulamentares, o Estatuto dos Militares⁵ expressa da seguinte forma as manifestações do valor militar:

Art. 27. São manifestações essenciais do valor militar:

- I - o patriotismo, traduzido pela vontade inabalável de cumprir o dever militar e pelo solene juramento de fidelidade à Pátria até com o sacrifício da própria vida;
- II - o civismo e o culto das tradições históricas;
- III - a fé na missão elevada das Forças Armadas;
- IV - o espírito de corpo, orgulho do militar pela organização onde serve;
- V - o amor à profissão das armas e o entusiasmo com que é exercida; e
- VI - o aprimoramento técnico-profissional.

⁵ Lei Federal 6.880, de 9 de dezembro de 1980.

Por sua vez, o Código de Ética dos Militares do Estado do Paraná⁶ traz no art. 6º, os valores militares determinantes da moral do militar estadual, eis alguns:

- I - respeito aos direitos humanos, especialmente à liberdade, à igualdade, à segurança, à vida, à integridade física e à propriedade;
- II - moralidade pública, caracterizada pela honestidade e probidade, tanto no exercício das atividades administrativas quanto nas atividades operacionais;
- III - responsabilidade pública, evidenciada pelo profissionalismo, pelo exercício da profissão com entusiasmo e perfeição, na busca constante de resultados;
- IV - justiça - todas as ações devem ser alicerçadas em valores éticos, morais e no ordenamento jurídico da Nação;
- V - *omissis*;
- VI - hierarquia, traduzida no respeito e valorização dos postos e graduações;
- VII - disciplina, significando exato cumprimento do dever e essencial à preservação da ordem pública;
- VIII - *omissis*;
- XI - espírito de corpo, orgulhando-se de suas Instituições, mediante identificação legítima entre seus componentes;
- X - *omissis*;
- XI - *omissis*;
- XII - *omissis*;
- XIII - dignidade, respeitando a si próprio e aos seus semelhantes, indistintamente.

Alerta o referido Código, no art. 8º que “a violação dos valores e dos deveres éticos dos militares estaduais constituirá crime, contravenção ou transgressão disciplinar, conforme o disposto em legislação específica”.

Nesse contexto, quando um policial rejeita qualquer vantagem indevida, ele o faz não só porque a lei proíbe, mas porque possui um juízo valorativo superior, voltado ao bem, ao correto, ao justo, ao honesto. Não precisa de superior ou qualquer fiscalização para reprimi-lo. A sua repreensão lhe é íntima, possui um bom caráter e conceitos valorativos positivos, traduzidos em sentimentos de honestidade e moralidade, que tanto são necessários na vida pública.

3.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE DEVERES MILITARES

Segundo VALLA (2003, p. 32), por “dever”, compreendemos:

A obrigação moral determinada expressa numa regra de ação ou de conduta ou, também, decorrente dos valores, conduzindo a atividade profissional sob o signo da retidão moral. [...] Exemplos disto, os deveres de dignidade e eficiência, acato a autoridade civil, discrição nas atitudes, obediência às ordens, lealdade, desprendimento em prol da vida e da Pátria, além

⁶ Decreto Estadual n. 5.075, de 1º de abril de 1998.

de outros. Por consubstanciar-se em leis, regulamentos, normas e ordens, implica numa obrigação compulsória, não se sujeitando a opções e nem alternativas de foro íntimo.

Logo, pela qualidade de militar, por uma questão ética e moral, não lhe é permitido suscitar certas justificativas incompatíveis com a sua função policial. Uma ação ou omissão praticada por um civil qualquer, pode até ser julgada como normal, muitas vezes sem responsabilidade ética, moral ou na esfera criminal. Agora, para nós, militares, essa mesma ação ou omissão, geralmente pode ser penalizada por constituir-se uma obrigação de ofício. Nessa linha, querer justificar os baixos salários a fim de realizar o trabalho paralelo (“bicos”), é um tanto perigoso e danoso à própria atividade policial-militar. Isso deve ser analisado com cautela, e dentro da legalidade.

Dentre os deveres do policial-militar, prescritos na Constituição Federal, leis civis, administrativas e penais, estão aqueles capitulados no art. 102 do Código da Polícia Militar⁷, que praticamente retratam aqueles inseridos no art. 7º do Código de Ética dos Militares do Estado do Paraná⁸, dentre eles ressaltamos:

Art. 7º - Os deveres éticos, emanados dos valores militares e que conduzem a atividade profissional sob o signo da retidão moral, são os seguintes:

I - cultuar e zelar pela inviolabilidade dos símbolos e das tradições da Pátria, dos Estados, das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares;

II - cumprir os deveres de cidadão;

IV - respeitar a integridade física, moral e psíquica das pessoas abordadas ou que estiverem sob custódia, assim como dos condenados ou de quem seja objeto de incriminação;

V - exercer a função pública com honestidade, não aceitando vantagem indevida de qualquer espécie, sendo incorruptível [...];

VIII - cumprir e fazer cumprir a Constituição, as leis e as ordens legais de autoridades competentes, exercendo sua atividade profissional com responsabilidade, inculcando também, o senso de responsabilidade nos subordinados, sempre desempenhando sua missão de forma correta e na busca de resultados positivos;

IX - zelar pelo bom nome da Polícia Militar, do Corpo de Bombeiros Militar e de seus componentes, aceitando seus vaias e cumprindo com seus deveres éticos, nunca denegrindo ou desgastando sua imagem;

XI - jamais se apresentar em público ou qualquer outro lugar, em estado de embriaguez alcoólica ou sob efeito de substância química entorpecente.

O Código de Ética dos Militares dispõe ainda, no art. 4º que “o militar estadual, ao ingressar na carreira, prestará o compromisso de honra, em caráter solene afirmando a sua consciente aceitação dos valores profissionais, dos deveres

⁷ Lei Estadual nº 1.943, de 23 de junho de 1954.

⁸ Decreto Estadual 5.075, de 28 de dezembro de 1998.

éticos, do sentimento do dever, do pundonor, do decoro da classe e a firme disposição de bem cumpri-los”.

Segundo artigo de CUNHA⁹ (2005), o problema se instala quando fere a *norma*. Utiliza os ensinamentos de CRETELA JUNIOR, que afirma: "quem viola o dever jurídico ao qual está submetido deverá responder pelas conseqüências advindas do ato praticado". Prossegue o referido autor:

É preciso, por isso mesmo, que ao ofender, infringir, transgredir, violentar, profanar, devassar, abusivamente a lei que jurou solenemente guardar, assumo com honradez uma postura, pelo menos aí, ética arcando com o pesado fardo da besteira que praticou. Não valem as alegações de que o que fez o fez para defender o cidadão de bem, porque ao Estado não é permitido tornar-se criminoso para a defesa da sociedade.

Enfim, o ideal é que militar cumpra seus deveres não por medo de uma sanção disciplinar, mas pelo prazer de cumprir com a sua missão, de ajudar o próximo, se necessário com o sacrifício da sua vida, e assim o fazendo, estará tomando uma postura ética no cumprimento desses deveres. Qualquer postura em contrário sujeitará o autor às sanções que a lei e regulamentos prevêem.

3.3 QUEBRA DOS VALORES E DEVERES MILITARES

Como vimos, os valores e os deveres éticos são essenciais ao policial-militar. Não se admite que ele seja meio honesto, meio leal, meio justo ou meio disciplinado. O que muitas vezes é tolerado a um civil, não é admissível num militar. Para um civil, o prazer vem antes do dever. Já ao militar, não, porque foi formado sob a égide do dever e do culto aos valores e virtudes militares. Deve, portanto, para ser um bom miliciano, preservar e amar os valores e cumprir os deveres militares na sua plenitude, sem restrições de qualquer natureza. Da mesma forma, precisa cultivar os deveres de cidadão, já que é parte especial da sociedade.

O culto aos valores e a obediência aos deveres militares tem uma íntima relação com a formação pessoal de cada militar. Por outro lado, quanto maior for a deficiência que teve em sua formação, incluindo a profissional, mais estará propenso

⁹ O autor é Tenente-Coronel da ativa da Polícia Militar do Paraná, em artigo publicado na página da Polícia Militar, sob o tema Responsabilidade Policial-Militar Administrativa.

a descumprir as leis e regulamentos militares. E quando há a quebra dos valores e deveres militares, a disciplina é abalada, gerando os famigerados desvios de conduta, fazendo cair a qualidade dos serviços prestados à sociedade, o que fatalmente refletirão não somente externamente, mas também no campo administrativo da OPM, sobrecarregando setores, pessoal e onerando os cofres públicos do Estado.

4 A FORMAÇÃO POLICIAL-MILITAR

Nesse capítulo, iremos abordar alguns aspectos relacionados com a formação do policial-militar. Alertamos que tal assunto não constitui uma exceção apenas do 6º BPM, mas sim, da Corporação como um todo.

4.1 A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO POLICIAL-MILITAR

Segundo ensinamentos de VALLA (2003, p. 57), “a diferença entre o militar e os demais agentes da Administração Pública está na formação militar, que por ser calcada na hierarquia e disciplina, é fundamentalmente voltada ao cumprimento do dever [...]”.

Vale ressaltar que a hierarquia e disciplina de que se revestem as Polícias Militares e Forças Armadas, constituem as vigas mestras para a missão nobre que devem cumprir, dentro de suas especialidades, ou seja, verdadeiros princípios constitucionais que mantêm viva essas instituições. Portanto, as formações militares devem estar calcadas claramente na necessidade de os profissionais agirem com respeito às ordens dos seus superiores hierárquicos, as leis, as normas regulamentares e aos direitos humanos, sob pena de vermos nossa instituição caminhar ao caos, a degeneração total.

O Decreto Estadual 5.075, de 28 de dezembro de 1998¹⁰ recomenda:

Art. 3º - Para o desempenho da missão, o militar estadual deve possuir atributos físicos, intelectuais, técnico-profissionais, e, acima de tudo morais, colocando-o como espelho da cidadania: deve possuir firmeza de caráter, dedicação ao trabalho e profissionalismo, atuando sempre com justiça e bom-senso, pré-requisitos que a sociedade espera e exige do verdadeiro militar estadual.

Recorremos a estas citações porque traduzem uma síntese preciosa de atributos que o militar deve possuir para o bom desempenho de sua função.

Ninguém, entretanto, é perfeito ou nasce sabendo. O ser humano aprende com o conhecimento que lhe é repassado, e com os acertos e erros da vida prática. Nessa ótica, o policial-militar não nasce pronto. Quando ingressa na Corporação,

¹⁰ Este Decreto Estadual dispõe sobre o Código de Ética dos Militares do Estado do Paraná.

traz uma gama de valores morais moldados segundo a sua formação familiar, cultural, educacional e social.

Nessa linha, a Corporação, através do Curso de Formação de Soldados (para as praças), procura lapidar o futuro protetor da sociedade, mas nem sempre ela consegue repassar os ensinamentos como deveria, quer seja por falta de instrutores capacitados, estrutura de ensino, motivação, planos didáticos adequados, dentre outros fatores que estão ligados à formação profissional. Aliado a isso, o militar nem sempre consegue absorver como deveria todos os ensinamentos a ele repassados, quer seja pela sua pouca maturidade, fraco perfil profissional, maus costumes, ausência de dom, traços negativos de personalidade, comportamentos amorais anteriores, dentre outros.

Conforme ensinamentos de BALESTRERI (2003, p. 32), “os processos de seleção de policiais devem tornar-se cada vez mais rígidos no bloqueio à entrada desse tipo de gente. Igualmente, é nefasta a falta de um acompanhamento psicológico aos policiais já na ativa”.

Muitas vezes, formar o policial é como lapidar uma pedra bruta, transformando-o numa jóia. É assim que deve ser vista a questão. Por isso, o corpo docente deve estar realmente preparado para o ensino, tratar o militar com o devido respeito, sabendo lidar com as diferenças de cada um.

Como sugestão de disciplinas essenciais ao ensino de qualidade, estão aquelas ligadas à Deontologia Policial-Militar, à Psicologia, à Sociologia e ao Direito. Fala-se até em Filosofia Geral.

A Deontologia, por exemplo, vai tratar da ética profissional, os valores, deveres e do compromisso para com a Corporação e com a sociedade. A Psicologia, sobre os comportamentos humanos, as patologias como neurose e psicose e a loucura, as relações sócias e interprofissionais, etc. A Sociologia estudará os conhecimentos sobre agrupamentos humanos e as leis que os regem, bem como os fenômenos sociais.

Evidentemente, que tantas outras disciplinas não poderão ficar de fora, sob pena de prejuízos na formação do policial, refletindo nos serviços por ele prestados e no seu comportamento diante de um caso prático ou mesmo que fora do serviço.

Alguns erros do passado nunca sairão da memória dos mais antigos, onde, pela ingerência política, policiais-militares foram formados em cursos “relâmpagos”

para atuar como guardas internos do antigo Banestado. A formação desses militares deixou a desejar, aliado ao fato que depois de algum tempo, com a mudança da postura política governamental, todos eles foram redirecionados ao operacional.

De outro lado, vemos alguns casos relacionados à co-irmã, em que investigadores de polícia recém nomeados ao cargo, foram para as suas respectivas subdivisões policiais civis sem ter o mínimo preparo profissional, ou seja, sem realizar o Curso de Formação ou o fazendo com uma curta duração. O que esperar de um profissional que sequer curso de formação teve? Ou se teve, que basicamente mal deu para ter idéia geral sobre a sua Corporação?

Trazido ao campo prático, os reflexos dessas más-formações, resultam em desvios de condutas dos mais variados possíveis, sendo que muitos desses desvios são frutos das deficiências no ensino Corporativo, motivo que leva a concluir que os Cursos de Formação são essenciais para forjar o caráter do miliciano, aliado ao corpo docente que deve estar realmente capacitado e motivado para preparar o futuro profissional de segurança, tendo como fundamento os respeito aos direitos humanos, o cumprimento fiel de suas missões e o culto aos valores e deveres militares.

Evidentemente, se os critérios de seleção e permanência estão tornando-se cada vez mais exigentes, espera-se que o Estado, por sua vez, cumpra a sua parte, ou seja, retribua os serviços do policial com salários dignos e uma estrutura que lhe permita cumprir suas tarefas voltadas à produção de resultados positivos.

5 REFLEXOS ADMINISTRATIVOS DOS DESVIOS DE CONDUTA

5.1 GENERALIDADES E CONCEITUAÇÃO

Compulsando os trabalhos monográficos dos anos anteriores, verificamos que muitos deles discorreram, direta ou indiretamente, sobre temas relacionados aos reflexos que desvios de conduta de policiais-militares traziam à imagem e credibilidade da Corporação. Esses reflexos, que são fáceis de identificar, acontecem quando um militar, em serviço ou não, pratica atos contrários à lei ou aos regulamentos militares em vigor.

A experiência de caserna, entretanto, mostra que, ao lado dos reflexos externos junto à comunidade, existem os reflexos administrativos, pouco comentados. Nesse diapasão é que repousa nosso trabalho monográfico.

Verificando o dicionário de língua portuguesa de BUENO (1996, p. 561), reflexo significa “imitação; influência indireta; ação inconsciente e imediatamente consecutiva a uma excitação exterior”. Já no dicionário de AURELIO (1986, p. 1471), reflexo significa “manifestação indireta de uma circunstância, de um fato”.

Por administrativo, segundo BUENO (1996, p. 24) se entende “aquilo que se refere à administração, ou seja, pessoal que administra; secretaria ou repartição de que é chefe o administrador, gerência [...]”.

Trazido ao interesse do nosso trabalho, podemos afirmar que reflexo administrativo significa o resultado no setor interno de uma Administração causado por uma ação ou comportamento. Em outras palavras, são os transtornos burocráticos e muitas vezes onerosos gerados à OPM, resultante dos desvios de conduta de policiais-militares.

5.2 REFLEXOS ADMINISTRATIVOS MAIS COMUNS

Os dados da pesquisa de campo extraídos com os oficiais do 6º BPM revelaram que os reflexos mais comuns que os desvios de conduta podem causar ao setor administrativo ou pessoal são: sobrecarga do serviço administrativo da SJD devido a instaurações de procedimentos internos; sobrecarga aos oficiais encarregados de procedimentos devido ao acúmulo com sua atividade operacional;

transtornos à P/1 devido às movimentações de militares de uma localidade à outra por interesse da disciplina; custos com material de expediente; custos com viaturas e combustível para diligências procedimentais; diárias para alimentação e pousada; ajustes constantes nas escalas de serviço das Cias; salários pagos aos militares presos ou afastados do serviço de rua por estarem respondendo a IPM ou Conselhos de Disciplinas, dentre outros.

Aliado a estes transtornos, repousa o fato de o Comandante da OPM ser constantemente cobrado pela mídia e sociedade a dar uma resposta àquelas condutas delituosas de policiais que repercutiram negativamente, tais como, corrupção passiva, concussão, homicídios, lesões corporais graves, envolvimento em quadrilhas, etc.

Enfim, os transtornos causados na administração da Unidade se não forem controlados ou minimizados na sua fonte, podem emperrar a máquina administrativa de forma a causar prejuízos a setores encarregados do planejamento e execução da atividade operacional, refletindo, conseqüentemente nos serviços prestados à comunidade.

6 SEXTO BATALHAO DE POLÍCIA MILITAR

6.1 ASPECTOS INSTITUCIONAIS E ÁREA DE ABRANGÊNCIA

Instalado em cinco de dezembro de 1969, o Sexto Batalhão de Polícia Militar abrange uma área com 12.400 Km², compreendendo vinte e quatro municípios da Região Oeste, e uma população estimada em 473.798 pessoas.

Com sede localizada em Cascavel, constituem a quinta maior cidade do Paraná, segundo dados do IBGE. Sua economia é baseada na agricultura e pecuária. O comércio também contribui para o fortalecimento da economia local e regional.

O efetivo atual da Unidade é de quatrocentos e sessenta policiais-militares, distribuídos em quatro companhias, sendo a Cia de Rádio-Patrolha com sede em Cascavel, totalizando duzentos e setenta e seis policiais-militares; a 1ª Cia PM, com sede em Corbélia, totalizando setenta e seis policiais-militares; a 2ª Cia PM de Quedas do Iguaçu, totalizando sessenta e nove policiais-militares e a 3ª Cia PM de Matelândia, com apenas trinta e um policiais-militares.

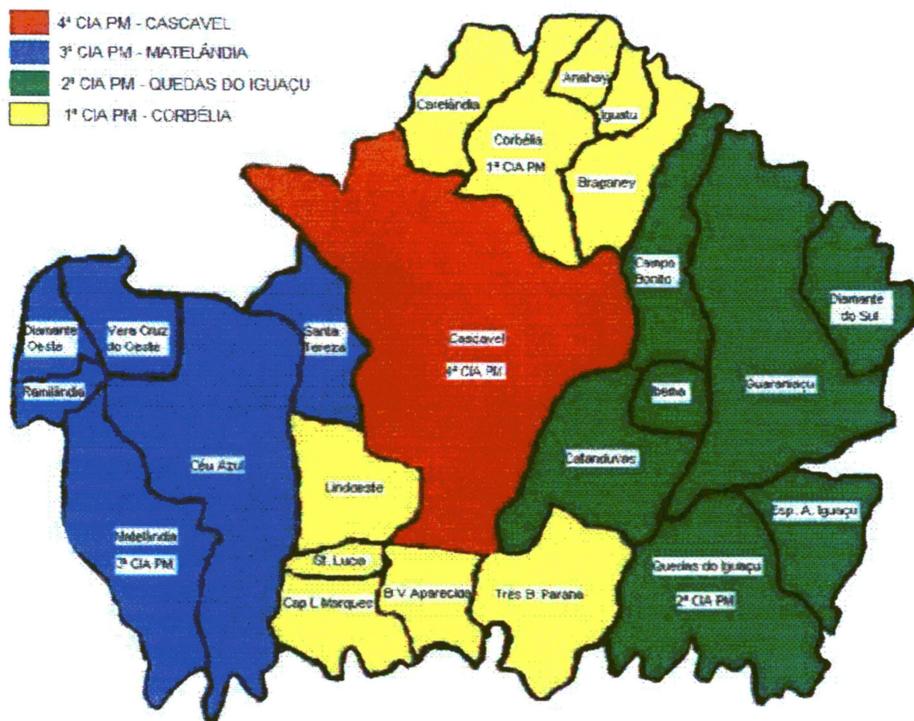
Recentemente, em agosto deste ano, a OPM foi subdividida devido à criação do 19º BPM, de Toledo, passando de trinta e dois municípios, para vinte quatro municípios. Neste novo contexto, não mais abrangerá a então 3ª Cia PM de Toledo, mas sim, os municípios da nova Companhia, ou seja, Matelândia (sede de Cia), Céu Azul, Vera Cruz do Oeste e Diamante do Oeste.

O problema que vislumbramos é que, com a nova divisão, estes últimos municípios acima passaram a constituir um problema a mais que a Unidade terá que administrar em termos disciplinares, já que pela sua localização geográfica, constitui um “corredor” para o contrabando de produtos provenientes do Paraguai, como veremos no próximo item.

O 6º BPM abrange municípios que, embora não contemplem grande efetivo, são de suma importância à segurança pública do Oeste paranaense, alguns próximos à sede da Unidade e outros mais longes, podendo ultrapassar os 100 quilômetros de distância, como é o caso do Município de Quedas do Iguaçu, sede da 2ª Cia PM, onde a única fiscalização é a do Oficial Comandante da Cia, carecendo, portanto, de uma fiscalização mais rigorosa por parte dos demais oficiais da OPM.

Abaixo, podemos ter idéia do tamanho e área de abrangência da Unidade, suas companhias e municípios, de acordo com a nova divisão que foi feita este ano.

MAPA 1 – ÁREA DE ABRANGÊNCIA DO 6º BPM



FONTE: P-3 do 6º BPM

6.2 ASPECTOS REGIONAIS E OS DESVIOS DE CONDUTA

Por ser um Batalhão onde muitos de seus municípios praticamente fazem fronteira com o Paraguai, constitui passagem obrigatória de veículos leves e ônibus oriundo desse país, geralmente pela BR 277, que liga Foz do Iguaçu a Curitiba, por exemplo.

Nesse diapasão, não raras as vezes, o policial-militar em patrulhamento se depara com ônibus em comboio, nas rodovias ou em estradas vicinais, que passam até dentro de pequenas cidades visando desviar da fiscalização da Polícia Rodoviária Federal ou da Receita Federal.

Aliado ao contrabando e descaminho advindo do Paraguai, há também o tráfico de armas e munições e de drogas, além da passagem de veículos furtados ou roubados no Brasil através do Lago de Itaipu, em direção ao Paraguai.

Qual seria, entretanto, a importância dessas informações com relação aos desvios de conduta de policiais-militares? A resposta é simples, isto é, mesmo partindo do pressuposto que estes comboios do “mal” passem em horários e locais inopinados, hora ou outra acabam se deparando com bloqueios montados ou ação isolada da PM e, quando isso acontece, os policiais-militares poderão adotar uma das três posturas: na primeira, farão vistas grossas para não se envolverem com essa situação que geralmente de cunho federal; Outra hipótese é adotar a postura de abordar esses comboios ou veículos que transportam produtos ilegais e tomar as medidas que a lei manda, ou seja, prisão dos envolvidos e condução à Delegacia da Polícia Federal em Foz do Iguaçu; e a terceira postura, e a pior delas, é a possibilidade dos milicianos fazerem uma “negociação” com os infratores a fim de não tomar as medidas legais cabíveis.

No caso acima, verificamos desvios de conduta por omissão (prevaricação) e por ação (corrupção passiva ou concussão), que uma hora ou outra vai chegar ao conhecimento da comunidade e do Comando da OPM, ensejando instauração de procedimentos administrativos ou judiciais, o que é a real concretização dos encargos ao setor administrativo da Unidade.

Esse fato tanto é verdade que em 2004, segundo informações da SJD, um sargento e dois soldados do Município de Santa Tereza do Oeste, foram presos em Flagrante por policiais da 2ª Seção da OPM pelo crime de concussão. No mesmo ano, outros dois soldados foram também presos em flagrante pelo crime de corrupção passiva na BR que liga Toledo a Cascavel, por terem, durante abordagem policial, recebido dinheiro do motorista de um ônibus de “sacoleiros” para não tomarem as providências de lei.

Como podemos vislumbrar no mapa rodoviário logo abaixo, a cidade de Cascavel recebe trânsito proveniente dos municípios que faz fronteira com o Paraguai. É o caso de Foz do Iguaçu, Santa Terezinha, São Miguel do Iguaçu. Tem a agravante de que muitos dos produtos ilegais paraguaios chegam ao Brasil por embarcação, depois são remanejados em ônibus ou veículos leves, e seguem a seus destinos, quer seja dentro do próprio Estado ou fora dele.

7 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO

7.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

7.1.1 Tipo de Pesquisa

Desenvolvemos pesquisa documental e descritiva “ex-pos facto”¹¹. Na pesquisa documental, buscamos dados, e informações em doutrinas, artigos, *Internet*, enfim, de toda bibliografia possível e atinente ao tema.

Para se atingir os objetivos específicos, utilizamos pesquisa de natureza quantitativa subsidiadas nos questionários e nas tabelas estatísticas, que foram transformadas em gráficos para melhor compreensão e mensuração dos reflexos administrativos gerados pelos desvios de conduta dos policiais-militares do 6º BPM.

7.1.2 Método

Para a consecução do presente trabalho científico, utilizamos o método hipotético-dedutivo, com tratamento estatístico.

7.1.3 Entrega e Coleta das Estatísticas e Questionários

Numa primeira fase, encaminhamos pessoalmente os questionários e as tabelas estatísticas diretamente no 6º BPM. Contamos com o apoio do Comandante e do Oficial P/1 e auxiliar da SJD.

Numa segunda fase, encaminhamos os demais questionários pela *Internet* diretamente aos interessados.

Parte da coleta dos questionários foi realizada diretamente no Sexto Batalhão, com auxílio do Oficial Chefe da Seção de Pessoal. A outra parte foi colhida via *e-mail*.

¹¹ Segundo GIL (1946, p. 245-246) significa dizer que neste tipo de pesquisa o estudo foi realizado após a ocorrência dos acontecimentos. Não garante que suas conclusões relativas a relações do tipo causa-efeito sejam totalmente seguras.

7.1.4 Público-Alvo

Oficiais subalternos, intermediários e superiores da OPM, incluindo aqueles pertencentes às quatro Companhias existentes, bem como oficiais comandantes de Cias e os chefes de seções do Estado-Maior da OPM.

7.1.5 Amostra

Para validarmos nosso trabalho, utilizamos, num primeiro momento, um modelo único de questionário endereçado aos dezenove oficiais da OPM, o que significa a totalidade dos oficiais integrantes da referida Unidade.

Num segundo momento, encaminhamos outro modelo padrão de questionário endereçado somente aos Comandantes de Cias e Chefes de Seções, totalizando 10 (dez) oficiais, sendo que os modelos de ambos os questionários podem ser verificados nos anexos.

Não recebemos, porém, o questionário endereçado ao Comandante da OPM, haja vista a transição de comandantes, sendo que em dois meses, houve três mudanças, motivo este que decidimos desconsiderar esta pesquisa.

Enfim, saber a opinião dos oficiais da OPM, tanto os operacionais como os administrativos (que as vezes fazem ambos os papeis) é de suma importância para se ter um panorama da situação disciplinar atual dos militares e os reflexos dos desvios de conduta à Administração.

7.2 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS

As respostas às perguntas formuladas aos oficiais da OPM, foram tabuladas e formatadas em forma de gráficos, com tratamento numérico.

Não formatamos algumas perguntas graficamente porque não comportavam tal tratamento pela sua subjetividade, mas auxiliarão no desenvolvimento e conclusão do nosso trabalho.

Para cada pergunta foi gerado somente um gráfico, que de forma objetiva, concisa e precisa, significou a opinião pessoal dos oficiais, baseado em suas

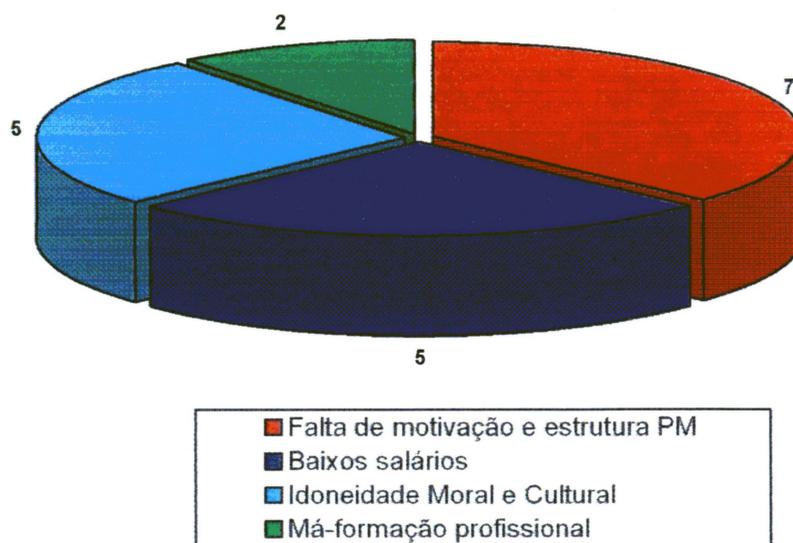
experiências profissionais dentro do 6º BPM. Observamos uma coerência e tratamento imparcial nas respostas às perguntas formuladas.

As informações prestadas através dos questionários serão reforçadas pela mensuração gráfica das estatísticas disciplinares encaminhadas pela SJD e pelos comandantes de Cias e das Seções do Estado-Maior da referida Unidade, que será analisada mais adiante.

7.2.1 Questionário aos oficiais do 6º BPM

A pesquisa foi realizada com os oficiais subalternos, intermediários e subcomandante da OPM. Os dados foram mensurados e contabilizados em gráficos tipo “pizza” e “colunas”, por ordem de pergunta formulada nos respectivos questionários, cujos resultados inferimos logo abaixo.

GRAFICO 1 – OCORRÊNCIA DOS DESVIOS DE CONDUTA



FONTE: Pesquisa de campo.

Como podemos observar, sete oficiais do 6º BPM acreditam que a falta de motivação e condições de trabalho constitui motivo determinante para as ocorrências dos desvios de conduta. Evidente que essa é a visão dos oficiais, que pode não refletir o pensamento da tropa. Os baixos salários aparecem com os mesmo índices que a idoneidade moral e cultural do PM. A má-formação profissional apareceu

como a hipótese que menos contribui, segundo os oficiais, para os comportamentos desviantes.

Motivação significa dar motivos. Para dar motivos para a execução de um bom trabalho, logicamente é preciso que o policial tenha motivos e esteja entusiasmado. Fala-se que a motivação é uma “chave” que se abre por dentro. Na verdade, ela é uma chave que se abre por dentro e por fora, já que os fatores intrínsecos são tão importantes como os extrínsecos.

É certo que o policial-militar irá trabalhar mais incentivado e motivado se tiver boas condições de trabalho, bons salários, e bons chefes, ou seja, líderes motivadores. Não basta apenas ter uma ótima formação profissional se não tiver o “combustível” ideal que o moverá em direção ao caminho do bem.

Nessa linha, o autor BALESTRERI (2003, p. 25) afirma que “em nível pessoal, é fundamental que o cidadão policial sinta-se motivado e orgulhoso de sua profissão. Isto só é alcançável a partir de um patamar de “sentido existencial”.

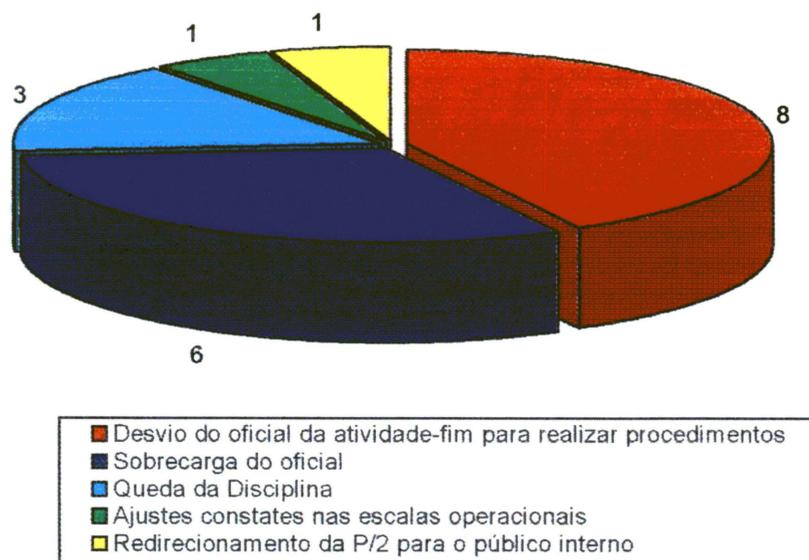
Continua o referido autor:

Elevar os padrões de auto-estima pode ser o caminho mais seguro para uma boa prestação de serviços e a melhor garantia para a preservação dos Direitos Humanos. Quem se dá respeito, não é capaz de macular a si mesmo com práticas atentatórias à própria dignidade de sua condição humana. Um policial, pois, que queira bem a si mesmo e à profissão/missão que exerce jamais se deixará rebaixar a procedimentos criminosos.

Não poucas vezes, ouvimos queixas de integrantes da Corporação com respeito aos meios que lhe são colocados para a execução do serviço policial, ou seja, armamento de pouco potencial de tiro, viaturas velhas, equipamentos de baixa qualidade, aliado à sobrecarga de serviços, baixos salários, etc. Tudo isso, infelizmente, desmotiva o policial, e de certa forma, dando-lhe “motivos” para que se desvie do cumprimento do seu dever maior: proteger a sociedade e manter a ordem pública.

A esse respeito, o Comandante da OPM, poderia elaborar um projeto técnico e solicitar, por intermédio dos escalões superiores, o repasse de verbas da Secretaria Nacional de Segurança Pública - SENASP, disponibilizados pelo Fundo Nacional de Segurança Pública – FNSP, sob a égide da importância territorial da Unidade ao Estado do Paraná, sendo essencial ter boas condições de trabalho para que o policial desempenhe satisfatoriamente as suas funções.

GRÁFICO 2 - REFLEXOS ADMINISTRATIVOS DE MAIOR INCIDÊNCIA



FONTE: Pesquisa de campo.

A problemática levantada aqui, realmente deve ser analisada com certa preocupação. Segundo a pesquisa, oito oficiais do 6º BPM, acreditam que o reflexo de maior incidência no âmbito administrativo seja o desvio do oficial da sua atividade-fim para realizar procedimentos disciplinares, tais como, sindicâncias, inquéritos e conselhos de disciplina. Aliado a isso, a sobrecarga do oficial com esses procedimentos é grande. Muitas vezes não desenvolve com presteza os serviços relativos a sua função, especialmente os operacionais de fiscalização e apoio a tropa na preservação e repressão de crimes e contravenções, porque é nomeado para condução de tais procedimentos, prejudicando portanto, a atividade-fim para que foi de fato treinado no Curso de Formação de Oficiais.

Esses reflexos administrativos emperram o serviço, sobrecarregam o oficial, além dos transtornos constantes para ajustar as escalas de serviço devido ao remanejamento dos policiais-militares infratores por interesse da Justiça e Disciplina.

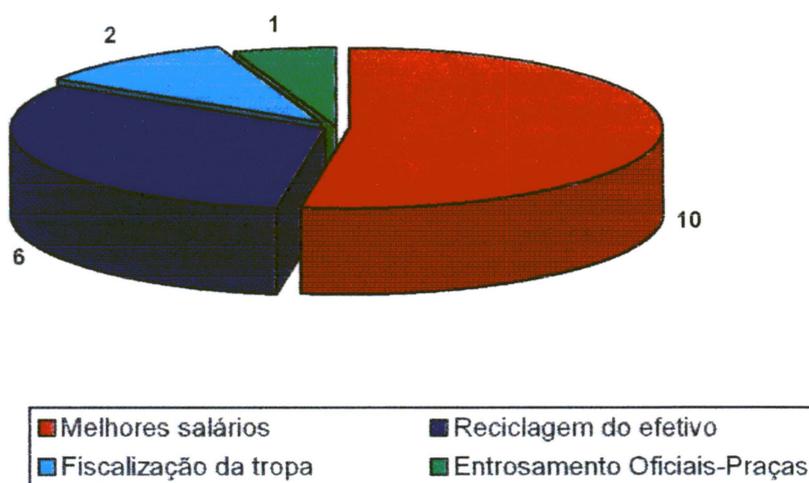
Os reflexos desse emprego administrativo dos oficiais também podem ser sentidos na atividade-fim.

Paralelamente a isso, vale ressaltar que a queda da disciplina da tropa também é um dos principais reflexos dos desvios de conduta. Evidente que se existe

um número excedente de transgressões disciplinares, é porque o padrão disciplinar do efetivo está baixo, o que deve ser resgatado pelos oficiais, com medidas efetivas e justas para reverter a situação.

Por fim, vale lembrar que o redirecionamento da P/2 ao público interno, é importante na medida que se nota uma ascensão, principalmente nos desvios de conduta relativos à corrupção, concussão, prevaricação e delitos correlatos.

GRÁFICO 3 - SOLUÇÕES PARA DIMINUIR OS DESVIOS DE CONDUTAS



Fonte: Pesquisa de campo.

Estes dados constarão no rol de sugestões na parte conclusiva da nossa pesquisa. Entretanto, vale salientar que dez oficiais entenderam que proporcionando melhores salários à tropa, a PM estará freando a incidência de desvios de conduta. Evidentemente aumentar salários não compete ao Comandante da Unidade, mas que somado a outros fatores positivos, poderão constituir ações a serem desenvolvidas pelo corpo de oficiais da Unidade e Corporação, no sentido de melhorar as condições de trabalho do PM.

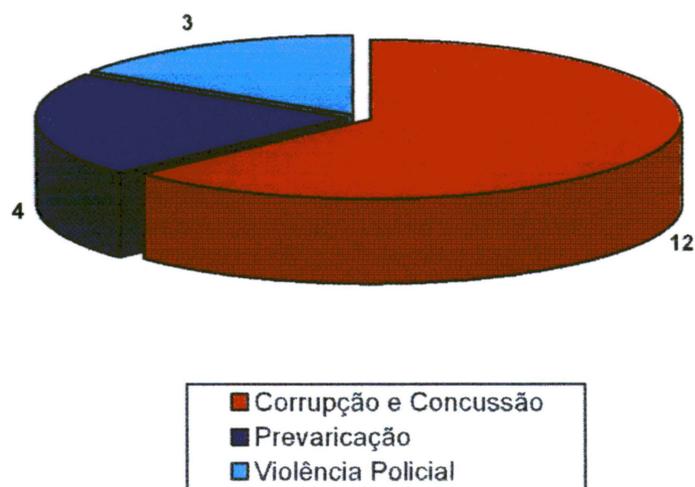
Não podemos negar que uma tropa bem remunerada, não terá, em tese, motivos para fazer os famigerados “bicos” ou atividades ilícitas. Estará mais comprometida com a sua Corporação e comunidade.

Destacamos também a importância da fiscalização e reciclagem do efetivo. Infelizmente, o acúmulo de trabalho a que está submetida a tropa, não permite

muitas vezes, uma instrução continuada. Logo, uma tropa mal instruída e pouco reciclada, estará mais afeta ao cometimento de desvios de conduta.

Por outro lado, notam-se falhas no entrosamento dos oficiais superiores com os intermediários e subalternos, e entre estes com a tropa. Nossos graduados, muitas vezes, são mal aproveitados e desvalorizados, tornando-os parciais na hora de cobrar uma postura ética do Cabo e do Soldado.

GRÁFICO 4 - DESVIOS DE CONDUTA DE MAIOR REPERCUSSÃO SOCIAL



FONTE: Pesquisa de campo.

Dentre os possíveis desvios de conduta graves, elencamos alguns para análise dos oficiais do 6º BPM. Eis que doze oficiais entenderam que a corrupção e a concussão são os desvios de conduta de maior repercussão social.

Vivemos um momento crítico em nível de Brasil, onde os noticiários têm relatado envolvimento de servidores públicos dos mais altos escalões com crimes dessa natureza. A população não admite este tipo de delito, principalmente pela classe policial.

É um delito que realmente mancha a imagem da Corporação. Dependendo da extensão e importância ao cenário social, a corrupção praticada por policiais pode abalar toda uma instituição, gerando descrédito da Organização perante o povo.

Um delito desse porte, também repercute no âmbito interno da Corporação, quer seja pela estrutura que deverá ser montada para se lavar um flagrante, oficiais

encarregados dos procedimentos, ônus ao erário devido às diligências, enfim, irá gerar toda uma sobrecarga administrativa.

Infelizmente, a corrupção é financiada pela população. O autor GOLDSTEIN (1931, p 235), afirma que “ao contrário de outras formas de infração, a corrupção é, em grande parte, iniciada e sustentada pela comunidade. Dificilmente há uma vítima claramente identificável ou alguém que reclame”.

Nessa linha, deduz-se que a corrupção uma vez iniciada, tende a se espalhar pela Organização, afetando-a sobremaneira. Deve ser contida o quanto antes, sob pena de se perder o controle e comprometer a Corporação.

A corrupção tem seu preço não somente material, mas também moral: a partir do momento que um policial que é pago para fazer, por algum interesse pessoal não o faz, está desvirtuando do seu dever legal. É o que afirma GOLDSTEIN (1931, p. 238-239):

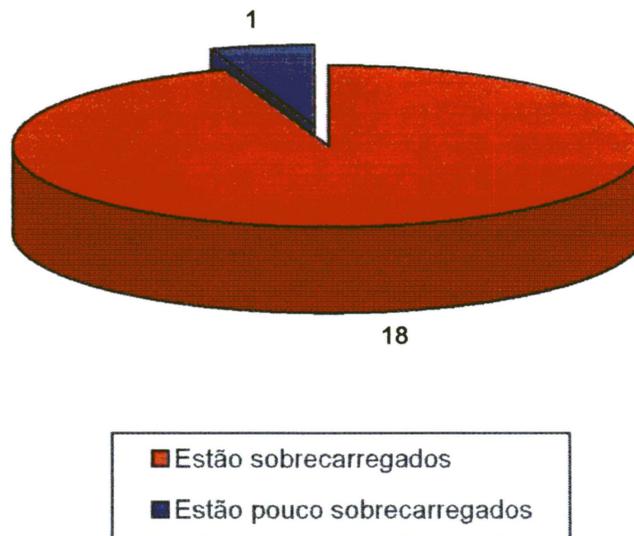
A corrupção policial não é limitada a ganhos monetários. Ganhos podem ser obtidos na forma de serviços recebidos, *status*, influência, prestígio ou apoio futuro ao policial ou a alguma outra pessoa. [...] Uma autoridade de polícia que aceita propinas está obviamente fazendo, ou permitindo fazer, o que ele é pago pelos contribuintes para evitar. É como um bombeiro iniciando incêndios ou um médico espalhando doenças. A enormidade de seu crime aumenta quando sua atividade contribui para disseminar sérios comportamentos anti-sociais como, por exemplo, quando ele tolera a venda de narcóticos pesados ou nela se envolve.

Paralelas à corrupção, aparece a prevaricação e a violência policial, como segunda e terceira causas que mais repercutem negativamente. No que tange à violência policial, citamos aquele caso ocorrido do Município de Diadema, no ano de 1994, onde policiais-militares paulistas mancharam a imagem de toda Polícia do Brasil ao abordarem motoristas de veículos numa operação ilícita de trânsito, onde corrompiam e agrediam fisicamente os ocupantes dos automóveis e transeuntes.

No âmbito do 6º BPM, segundo fontes da SJD, dois fatos chamaram muita a atenção. No ano de 2004, cinco policiais-militares foram presos em flagrante delito em municípios diferentes, cometendo crime militar de corrupção passiva. O *modus operandi* foi o mesmo nos dois casos, ou seja, abordagem a ônibus de “sacoleiros” proveniente do Paraguai. Tais posturas desviantes consideradas graves, além de causar repercussões negativas na mídia e comunidade local e regional, resultaram em Conselhos de Disciplina, e conseqüentemente, transtornos na ordem interna da OPM.

Enfim, a corrupção, prevaricação, violência policial e outros desvios de conduta desta natureza, devem ser combatidos com rigor e responsabilidade pelo Comandante da Unidade e seu corpo de oficiais, punindo exemplarmente os seus autores, valorizando com isso os bons policiais, que felizmente são a maioria e não compactuam com essas posturas desviantes.

GRÁFICO 5 - SOBRECARGA DOS OFICIAIS POR ACÚMULO DE TAREFAS



FONTE: Pesquisa de campo.

Perguntado aos oficiais sobre a sobrecarga de trabalho pelo acúmulo de trabalho operacional e administrativo, dezoito deles, afirmaram que estão sobrecarregados e apenas um respondeu que não está.

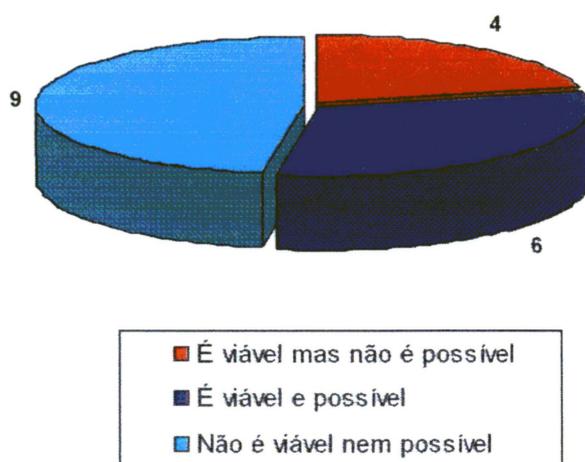
É uma questão delicada, já que o Comandante da OPM tem a competência para delegar aos oficiais subordinados, procedimentos administrativos. Porém, dependendo do grau de dificuldade do que se está apurando, o oficial fica “amarrado” ao procedimento, não lhe permitindo que desenvolva a sua atividade-fim com perfeição.

A sobrecarga de serviço aos oficiais encarregados de procedimentos administrativos piora quando lhe obriga sair do seu local de trabalho para outras localidades distantes, ou até mesmo para outro do Estado da federação. Exemplo são as diligências de Conselhos de Disciplina que envolvam a oitiva de testemunhas

que presenciaram a ação delituosa de policiais-militares no crime de corrupção passiva a motoristas e passageiros de ônibus provenientes do Paraguai. A maioria dessas pessoas reside em outros Estados. Paralelamente, os custos ao erário são enormes, considerando os gastos com combustível, diárias, materiais de expediente, salários, etc.

Esforços devem ser direcionados no sentido de buscar soluções que possam minimizar essa problemática, desonerando os oficiais desses encargos.

GRÁFICO 6 - COMISSÃO PERMANENTE DE OFICIAIS PARA PROCEDIMENTOS



FONTE: Pesquisa de campo.

Uma das alternativas ventiladas para minimizar a sobrecarga dos oficiais em matéria de procedimentos, seria a criação de uma comissão permanente composta por oficiais, os quais teriam a incumbência de realizar todos os procedimentos da Unidade.

Em vermelho, quatro oficiais acreditam que a idéia é viável (boa, interessante), mas não possível devido a escassez de oficiais na OPM.

Na cor azul escuro, seis oficiais questionados acreditam ser possível e viável a constituição de uma comissão permanente de oficiais, isto é, que a idéia é boa porque ficará restrita a um grupo de oficiais, desonerando os demais, aliado ao fato de entenderem que a escala de serviço suporta tais alterações.

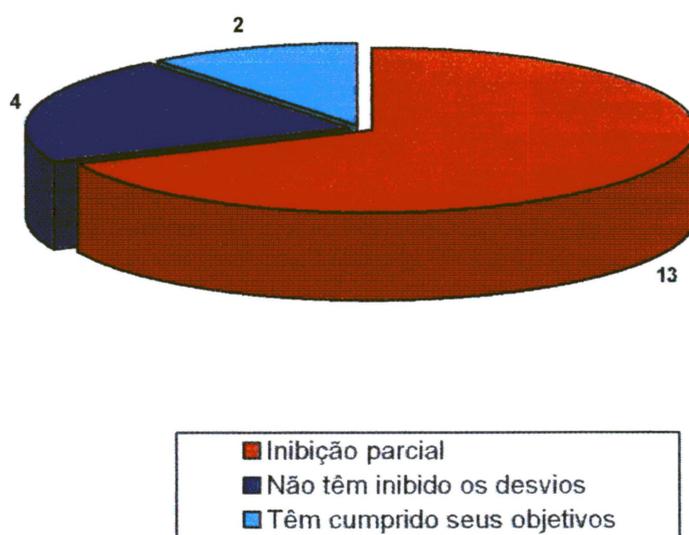
Já na azul claro, nove oficiais (a maioria, portanto), acreditam que a idéia não é viável nem possível, ou seja, que não convém nomear uma comissão de oficiais só

para procedimentos, pois na prática, estes oficiais encarregados, acabariam tirando escalas operacionais, além do fato de não há efetivo disponível para tal função.

O fator positivo de se ter uma comissão permanente de oficiais para realizar todos os procedimentos administrativos, seria o desengargalo dos demais oficiais da Unidade, os quais poderão se dedicar às suas funções. Como ponto negativo, seria o cerceamento do desenvolvimento das habilidades intelectuais na feitura dos procedimentos, ou seja, a perda do contato daqueles oficiais com procedimentos, e quando tiver que fazê-los, terão mais dificuldades técnicas e jurídicas.

Enfim, é um assunto que deve ser debatido com maturidade e com a participação do comando e do corpo de oficiais, buscando a melhor saída, tudo em prol da desburocratização e agilização do serviço administrativo.

GRÁFICO 7 – EFICÁCIA DAS PUNIÇÕES SOBRE OS DESVIOS DE CONDUTA



FONTE: Pesquisa de campo.

Indagado aos oficiais sobre a eficácia da aplicação das punições disciplinares para corrigir os desvios de conduta dos policiais-militares da OPM, treze deles entenderam que tais medidas têm inibido apenas parcialmente as práticas dos comportamentos contrários à lei, a moral e a disciplina. Paralelamente, quatro oficiais afirmaram que não têm inibido, e somente dois oficiais acreditam que a aplicação das punições e outras medidas administrativas têm surtido efeito na inibição dos desvios de conduta.

Conforme o art. 23 do RDE, “a punição disciplinar objetiva a preservação da disciplina e deve ter em vista o benefício educativo ao punido e à coletividade a que ele pertence”.

Prossegue no capítulo seguinte:

Art. 24. Segundo a classificação resultante do julgamento da transgressão, as punições disciplinares a que estão sujeitos os militares são, em ordem de gravidade crescente:

I - a advertência;

II - o impedimento disciplinar;

III - a repreensão;

IV - a detenção disciplinar;

V - a prisão disciplinar; e

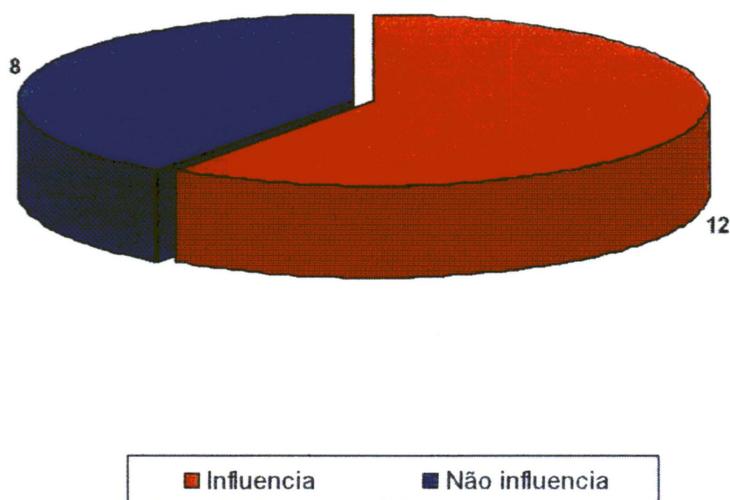
VI - o licenciamento e a exclusão a bem da disciplina.

Nosso entendimento é que, a punição disciplinar, além do aspecto preventivo da preservação da disciplina, previsto no artigo supracitado, entendemos que a punição disciplinar possui também caráter repressivo, isto é, o cerceamento da liberdade do militar em alguns casos, como acontece nos casos de prisão e detenção, e a queda no seu comportamento conforme a prática reiterada de comportamentos desviantes, visando seu licenciamento.

O mais importante é que entre os oficiais e o comando da Unidade, não existe comportamento protecionista em relação aos desvios de conduta de qualquer natureza, sendo apurado todos os que chegam ao conhecimento e responsabilizado, na forma da lei.

Enfim, a experiência profissional dos oficiais, demonstra certa preocupação com os níveis disciplinares da tropa, que na verdade, não chega a ser um demérito somente do 6º BPM. Entretanto, os dados estatísticos fornecidos pela SJD, irão mostrar com mais veracidade como está o nível disciplinar geral do efetivo da OPM.

GRÁFICO 8 – INFLUÊNCIA GEOGRÁFICA DO 6º BPM NOS DESVIOS CONDUTA



FONTE: Pesquisa de campo.

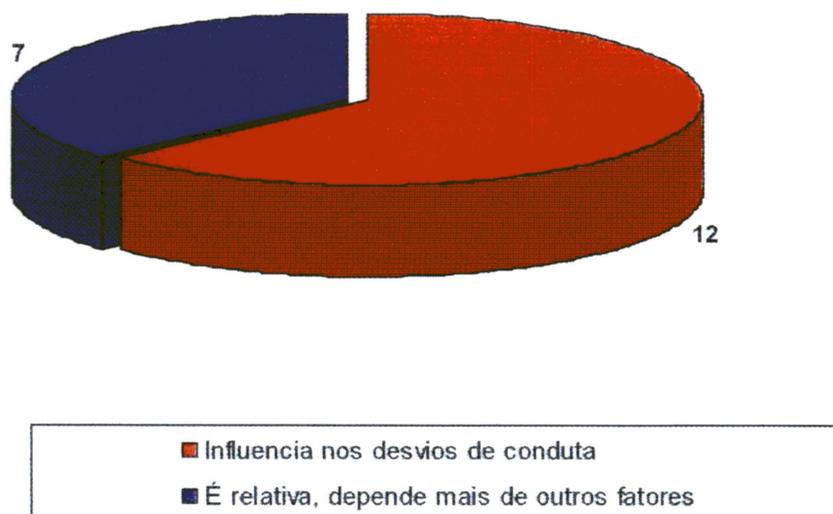
Este gráfico remete ao já discorrido no capítulo seis, e demonstra o entendimento dos oficiais a respeito desta questão.

Constatamos que doze deles, acreditam que a geografia da Unidade, sua área de abrangência e peculiaridades, interfere na incidência dos desvios de conduta praticados pelos policiais-militares da OPM. Os demais, ou seja, oito, entendem que essas peculiaridades não influenciam.

Embora os dados acima não constituem um embasamento estatístico real bem definido, serve de reflexões aos oficiais do 6º BPM no sentido de desenvolverem estudos que possam demonstrar se a localização geográfica dos municípios subordinados a OPM, suas rodovias e demais peculiaridades, contribuem para que os militares se envolvam em situações delituosas ou simples transgressões disciplinares que trazem repercussões negativas no âmbito interno da administração.

O importante é que esses fatos nunca foram suscitados no passado, principalmente estatisticamente. Em termos práticos, seria interessante que a Unidade mensurasse se há alguma correlação entre os desvios de conduta praticados na atividade policial-militar com a região fronteiriça dos municípios que abrangem os municípios do 6º BPM.

GRÁFICO 9 – GRAU DE INFLUÊNCIA DA MÁ-FORMAÇÃO PROFISSIONAL E SOCIOCULTURAL NOS DESVIOS DE CONDUTA



FONTE: Pesquisa de campo.

Assim como o anterior, este gráfico remete ao discorrido no capítulo quatro do presente trabalho.

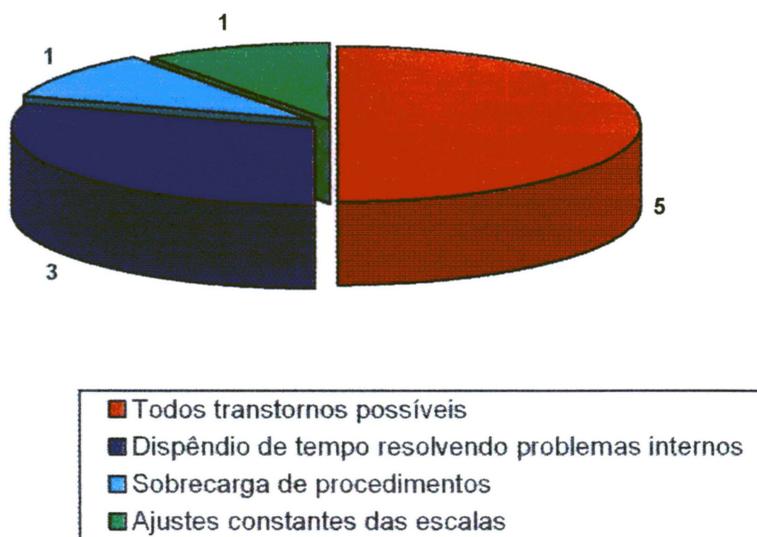
Como podemos observar, doze oficiais entenderam que a má-formação profissional e sociocultural do policial-militar contribuem decisivamente para as ocorrências de desvios de conduta. Outros sete afirmaram que é relativo, ou seja, depende de outros fatores, tais como a formação familiar, educacional e moral de cada um. Na verdade, esses fatores juntos concorrem para a boa índole do PM.

Temos que lembrar que o militar não nasce nessa condição. É forjado no mundo civil. Sua personalidade é formada logo nos primeiros anos de vida, e dependendo do meio em que vive, irá ter uma carga de valores e um modelo ético-moral maior ou menor acentuado. Logo, caso não tenha uma boa formação, tanto no campo profissional como no campo civil, em atividade ou não, poderá se envolver em situações que possam trazer conseqüências maléficas a ele próprio, a sua família ou à Corporação.

Nesse sentido, uma seleção bem rigorosa e uma formação exemplar relativa à ética policial-militar, são fundamentais.

7.2.2 Questionário aos Comandantes de Cias e Chefes de Seções

GRÁFICO 10 – TIPOS DE TRANSTORNOS ADMINISTRATIVOS



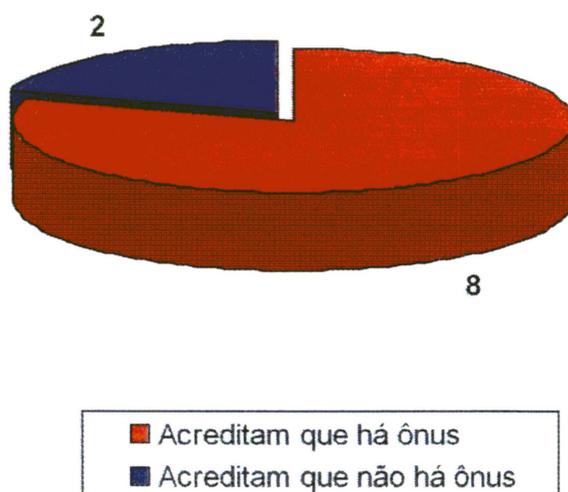
FONTE: Pesquisa de campo.

Consultamos os Comandantes das quatro Companhias e Seções do 6º BPM, onde observamos que cinco deles entenderam que os desvios de conduta dos policiais-militares geram transtornos administrativos diversos em seus setores. Outros três entenderam que há um dispêndio muito grande de tempo na administração e solução de problemas burocráticos, frutos dos desvios de conduta. Outro afirmou que o principal reflexo em sua Seção (SJD), é devido à sobrecarga de procedimentos a serem gerenciados. Por fim, um último oficial, afirmou que os ajustes constantes nas escalas de serviço têm figurado como principal transtorno administrativo. Isso se deve porque, às vezes, o policial é retirado da escala por estar cumprindo punição disciplinar ou por ser transferido, outro tem que substituí-lo, fator este que prejudica o bom andamento do serviço.

Procuramos, ainda, saber desses oficiais, qual a Seção ou Cia que mais têm sofrido com os transtornos administrativos, e constatamos que oito deles indicaram a SJD como a mais afetada, seguida da P/2 e P/1. No que tange a Cia mais sobrecarregada e prejudicada pelos transtornos causados pelos desvios de conduta,

nove oficiais indicaram a Cia de Rádio-Patrolha, com sede na cidade de Cascavel, a qual abrange duzentos e setenta policiais-militares.

GRÁFICO 11- ÔNUS AO ERÁRIO DEVIDO AOS DESVIOS DE CONDUTA



FONTE: Pesquisa de campo.

A questão dos custos, não é muito levada em conta pelos administradores, mas suas repercussões afetam diretamente o erário.

No intuito de esclarecer tal situação, questionamos os oficiais das Cias e Seções para saber se o trabalho burocrático ligado aos desvios de conduta gera custos, sendo então afirmado por oito deles, positivamente. Outros dois, afirmaram que não gera ônus.

Numa pesquisa anterior feita com todos os oficiais, dezoito deles, entenderam que os procedimentos administrativos geram custos ao erário, e apenas um entendeu que não. Estes custos estão relacionados a gastos com transporte rodoviário de policiais-militares transferidos a bem da disciplina; também com viaturas e combustível para deslocamentos em diligências procedimentais, diárias de pouso e alimentação, materiais de expediente, salários, telefone, etc.

A investigação interna é necessária, já que é dever da administração apurar os desvios de conduta de seus integrantes e dar uma resposta adequada à tropa, à Instituição e à comunidade. Assim, o ideal é equilibrar as finanças internas, sendo que todo o excesso de gastos é prejudicial à própria Organização.

Para que possamos visualizar um exemplo do ônus ao erário, imaginemos um desvio de conduta grave cometido por um Soldado em serviço, como, por exemplo, a corrupção passiva¹². Num primeiro momento, será lavrado o flagrante delito pelo crime militar cometido. Depois, será encaminhado ao “xadrez” da Unidade até ser posto (se for) em liberdade, conforme determinação do Juiz Auditor. A partir daí, será instaurado um IPM para apurar o crime militar, com a possibilidade da abertura, pelo Comando-Geral, de um Conselho de Disciplina para verificar os resíduos ético-morais decorrentes da postura negativa do militar.

Para proceder a um Conselho de Disciplina, é nomeada uma Comissão de três oficiais, um capitão e dois tenentes. Isso demanda custos com diligências (viatura, gasolina, diárias), salários, recursos materiais e outros dispêndios relacionados aos deslocamentos com escoltas a Auditoria, etc.

Um outro exemplo prático são os custos ao erário relacionados com diligências procedimentais relacionados ao Desertor, desde os custos iniciais para lavratura do Termo de Deserção, até a fase de julgamento na Justiça Militar.

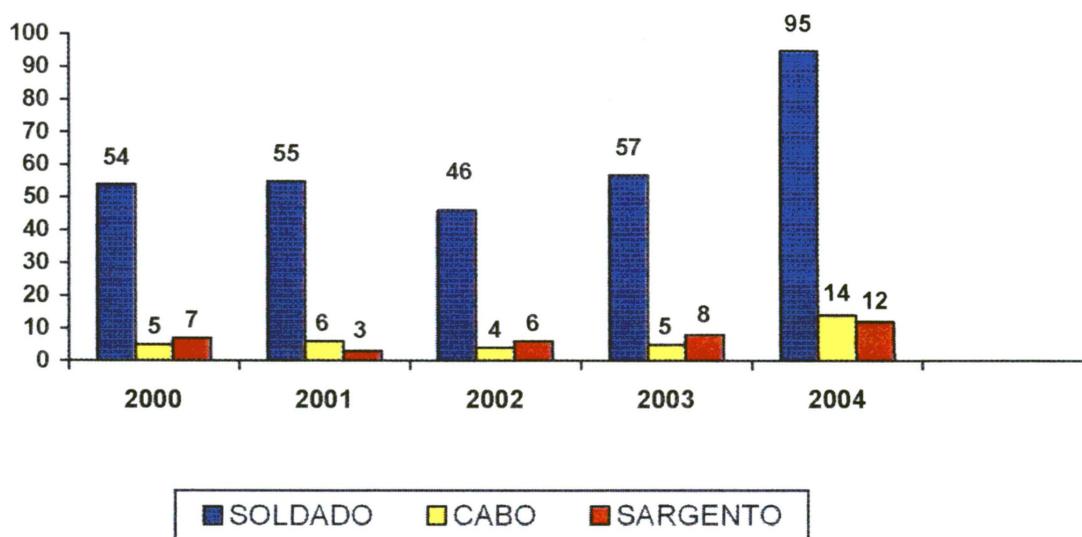
Os custos ao erário vão muito mais além do que imaginamos. O ideal é que a Unidade elabore mensalmente, uma planilha visando levantar esses custos à administração e metas para a sua diminuição, atacando principalmente as causas desse mal, ou seja, a ocorrências dos desvios de conduta numa escala de maior para menor gravidade.

7.3 ANÁLISE ESTATÍSTICA DA SJD DO 6º BPM

Passaremos agora a analisar e mensurar graficamente, os dados estatísticos coletados na Seção de Justiça e Disciplina – SJD - do 6º BPM. Vale salientar, que os dados ora analisados, passarão a dar consistência à teoria do nosso trabalho, bem como, reafirmar (ou não) a pesquisa realizada com os oficiais do 6º BPM.

¹² Corrupção Passiva: Art. 308. “Receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função, ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem”.

GRÁFICO 12 - PUNIÇÕES POR DESVIO DE CONDUTA EM SERVIÇO



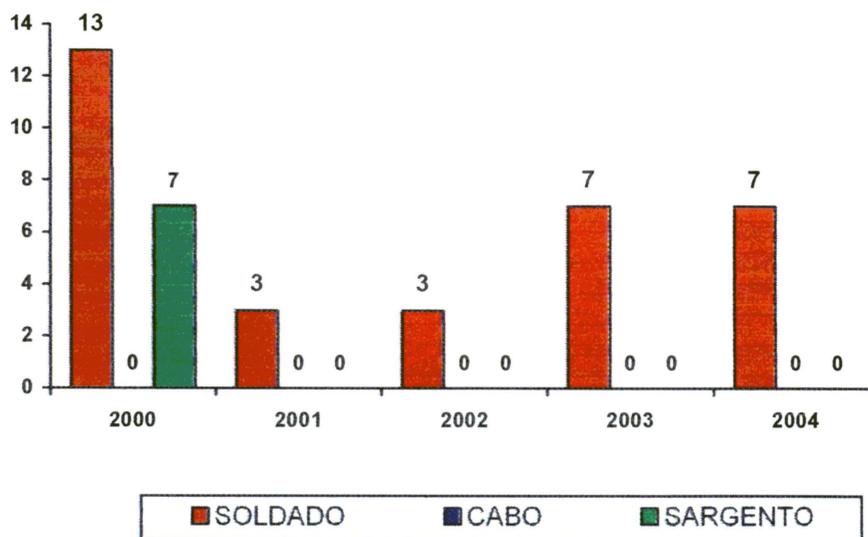
FONTE: SJD do 6º BPM

Notamos que houve uma evolução da aplicação das medidas administrativas punitivas ao longo dos quatro anos analisados, com relação aos desvios de conduta praticados pelos policiais-militares (praças) no horário de serviço. Os soldados, até por serem a maioria dentro o efetivo da Unidade (335 – 73%), são os que mais cometem desvios de conduta.

Segundo a SJD, dentre as transgressões de menor gravidade cometidas, estão as faltas ao serviço, não cumprir normas regulamentares na esfera das atribuições e trabalhar mal intencionalmente, ou por falta de atenção, em qualquer serviço ou instrução.

Por fim, observamos que a evolução da transgressão disciplinar também foi afeta aos graduados, o que demanda certa preocupação, já que eles são os superiores imediatos dos Cabos e Soldados. Ou seja, aquele que deveria ser o exemplo, acaba sendo o autor de desvios de conduta muitas vezes graves, descreditando de certa forma, o bom serviço praticado pelos soldados fiéis à doutrina e filosofia policial-militar.

GRÁFICO 13- PUNIÇÕES POR DESVIO DE CONDUTA FORA DO SERVIÇO



FONTE: SJD do 6º BPM

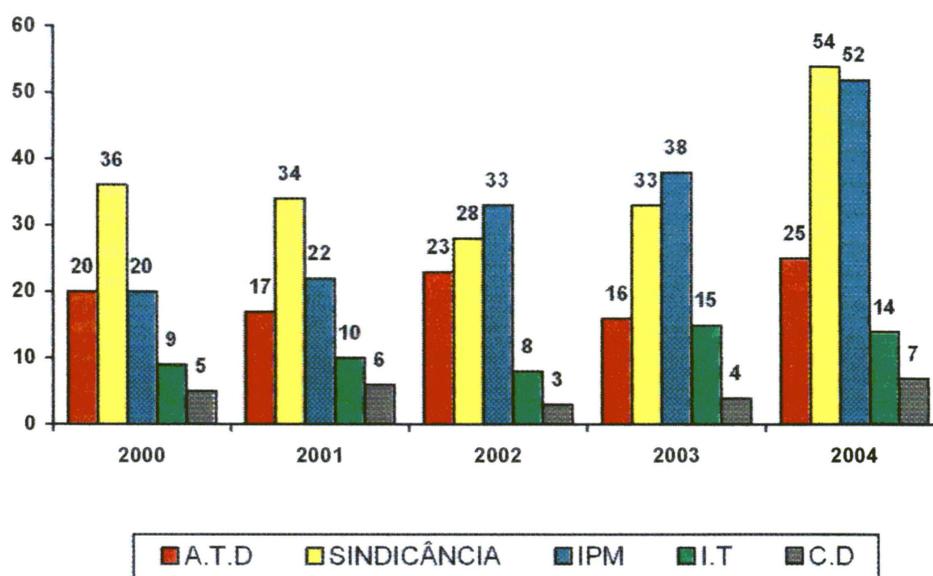
Observamos que houve uma queda significativa nos desvios de conduta praticados por policiais-militares fora do serviço, mantendo-se equilibrado entre 2003 e 2004. Ainda os Soldados são os que mais colaboram para a ocorrência dos comportamentos desviantes.

Dentre as infrações mais cometidas, estão aquelas relacionadas a contrair dívidas acima de suas posses, embriaguez, vias de fato e brigas domésticas. Eventualmente, ocorrem disparos de armas de fogo, agressões físicas e até tentativa de homicídio.

O 6º BPM registrou no ano de 2004, segundo fontes da SJD, o caso de um PM que, no seu horário de folga, atirou e matou um rapaz após discussão num bar movimentado no centro de Cascavel. Foi um fato isolado que repercutiu negativamente na comunidade, e trouxe reflexos negativos ímpares à ordem administrativa, pois além dos transtornos causados ao comando da OPM, procedimentos foram instaurados (IPM e Conselho de Disciplina) a fim de apurar o caso.

Deve haver, portanto, um certo monitoramento das atividades civis dos militares, quer seja pela P-2 ou outro mecanismo, visando levantar e denunciar atividades e comportamentos desviantes que possam trazer prejuízos à Corporação.

GRÁFICO 14 - PROCEDIMENTOS INSTAURADOS (2000-2004)



FONTE: SJD do 6º BPM

Este gráfico mostra o número de procedimentos instaurados, ano a ano, e por tipo. Constatamos que a Sindicância é a mais requisitada para apurar desvios de conduta, seguida dos Inquéritos Policiais Militares – IPM. Depois aparecem os Autos de Apuração Disciplinar - ATD, antes chamados de Procedimentos Disciplinares de Rito Sumário – PDSR.

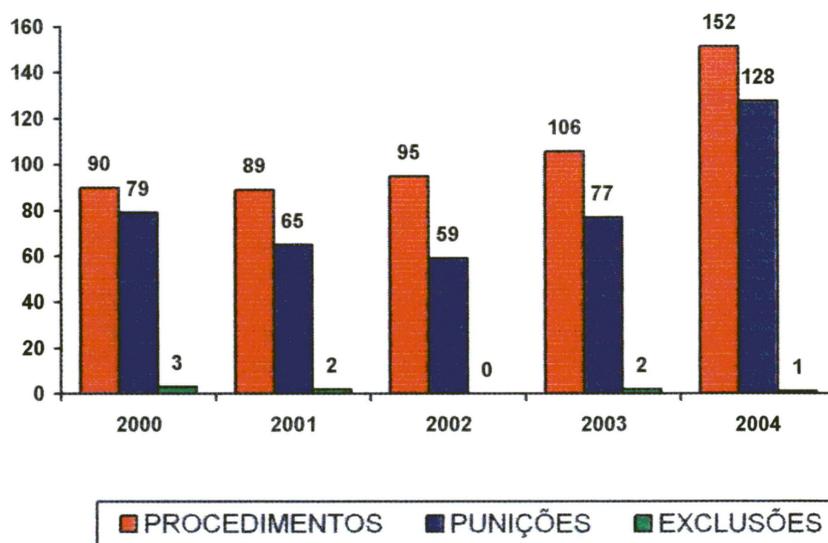
Podemos notar uma evolução significativa no número de Sindicâncias instauradas nos últimos dois anos, passando de trinta e três em 2003 para cinquenta e quatro em 2004. Os IPM também tiveram uma evolução ascendente nos últimos quatro anos, passando de vinte em 2000, para cinquenta e dois em 2004, representando um acréscimo de 61% (sessenta e um por cento). Os Conselhos de Disciplina teve a sua maior alta em 2004, com sete procedimentos.

O que chamou atenção foram os baixos índices de ATD instaurados. Tudo leva a crer que estes dados repassados pela SJD não condiz com a realidade da OPM. Parece não ter sido contabilizado os ATD que são instaurados pelas Cias interiorizadas, que muitas vezes são determinados informalmente pelos seus comandantes e não são publicados em BI.

Os motivos para a abertura de IPM foram pelos delitos de lesões corporais, homicídio e fuga de presos. Já, os CD, pelos motivos de corrupção ou concussão, contrabando ou envolvimento com quadrilhas ou por estarem no mau comportamento e alertados.

Enfim, podemos ter uma noção da evolução dos procedimentos instaurados entre 2000 a 2004, demonstrando que a maioria deles, refere-se a desvios de conduta que geraram punições disciplinares, condenações perante a Justiça Comum ou Militar e exclusões da PMPR, como veremos a seguir. Todos causaram transtornos, uns mais outros menos, conforme a sua escala de gravidade, mas que sobrecarregaram seções administrativas e os oficiais encarregados na feitura de procedimentos, além de onerar o erário, e outros transtornos ao comando da OPM.

GRÁFICO 15 - QUADRO DISCIPLINAR GERAL DO 6º BPM



FONTE: SJD do 6º BPM

Segundo dados da Seção de Justiça e Disciplina do 6º BPM, entre os anos de 2000 a 2004, quinhentos e trinta e dois procedimentos foram instaurados, com quatrocentos e dez punições disciplinares e oito exclusões a bem da disciplina e moralidade da tropa.

Este gráfico mostra bem a situação disciplinar da tropa e reflexos causados, não somente no âmbito externo da Corporação, relacionado a moral e credibilidade social, mas também as repercussões no setor administrativo.

Neste contexto, a forma de dirigir a Unidade também reflete nesses números. Isso porque diversos foram os Comandantes que passaram durante esses quatro anos ora analisados. O perfil difere na forma de conduzir os trabalhos relacionados problemática disciplinar da tropa. Um pode ser mais ou menos disciplinador do que o outro. O que para um comandante uma boa conversa resolve, para o outro a solução é formalizada através da instauração procedimental e punição. É o poder discricionário do comandante em agir da melhor forma a resolver os problemas da Unidade.

De qualquer forma, havendo indícios, compete ao comandante (e assim vem sendo feito) a apuração dos fatos, verificando, porém, se há a necessidade de se instaurar o procedimento ou apenas uma apuração informal e sumária pode esclarecer a situação, tudo em prol da transparência do serviço, justamente para evitar instaurar procedimentos desnecessários desonerar os recursos humanos, materiais e financeiros.

Um dado chamou-nos a atenção. Nota-se que foram instaurados, nos quatro anos pesquisados, vinte e cinco Conselhos de Disciplina (gráfico 14), com oito exclusões (gráfico 15). Ou seja, apenas 30% (trinta por cento) resultaram em exclusões a bem da disciplina. Sabemos que este tipo de procedimento é desgastante, oneroso, moroso e trabalhoso, além dos aspectos emocionais a que está submetido o acusado. Logo, isso nos faz refletir se de fato havia motivos concretos e essenciais que levassem a instauração de tantos procedimentos, já que 70% (setenta por cento) deles são arquivados pela absolvição do acusado.

A Unidade deveria fazer um estudo mais apurado sobre estes aspectos e tentar encontrar um meio termo que possa minimizar ou absorver os impactos causados pelos reflexos administrativos causados pelos desvios de conduta, onde o melhor a se fazer, é atacar as suas causas, evitando, assim, as suas conseqüências.

Enfim, paralelamente, deve-se realizar uma triagem sistemática nos fatos que envolvem desvios de conduta mais graves, verificando se há motivos para a sua apuração administrativa ou não, evitando transtornos desnecessários.

8 CONCLUSÃO E SUGESTÕES

8.1 CONCLUSÕES

Procuramos neste trabalho, identificar e contabilizar os comportamentos desviantes dos policiais-militares do 6º BPM e os reflexos gerados para o setor administrativo, delimitando o período compreendido entre 2000 a 2004.

Para tanto, trabalhamos com alguns conceitos, tais como desvio de conduta, numa visão mais prática, voltada à Corporação, enfatizando que eles podem ocorrer dentro e fora da atividade policial, o que aumenta o seu leque de incidência. Por isso a sua apuração deve ser exemplar, mesmo que traga transtornos a OPM.

Na oportunidade, trouxemos algumas teorias de doutrinadores que trabalham sobre o assunto, onde pudemos verificar que muitas vezes, os comportamentos desviantes têm a ver com desvios de personalidades, que devem ser tratados pela medicina e psiquiatria. Por isso, é importante um acompanhamento psicológico da tropa a fim de detectar esses traços patológicos.

Tratamos dos aspectos ligados aos valores e deveres dos militares, demonstrando que se o militar não pautar por um comportamento voltado à moral, a lei e regulamentos, estará fadado ao cometimento de desvios de conduta.

Discorremos sobre a importância da formação do policial-militar. Concluímos que a base moral e ética que ele traz da vida civil, somados à doutrina e filosofia policial obtida nos Cursos de Formação, são essenciais para o bom cumprimento de suas missões. Da mesma forma, é preciso ter um corpo docente capacitado, de forma a bem instruir o policial, aliado as instruções periódicas no âmbito da OPM.

Explicamos o que se entende por reflexo administrativo, e apresentamos aqueles que mais têm ocorrido e gerado transtornos à administração, englobando aqui as Seções, Companhias, Comando, e o pessoal que diretamente está envolvido no serviço administrativo da Unidade.

Abordamos aspectos ligados à área de abrangência do 6º BPM, e concluímos que alguns desvios de conduta graves, como a corrupção passiva, concussão, tráfico de drogas e o envolvimento com quadrilhas, pode ter estreitas ligações pelo fato de a Região Oeste do Paraná ser limítrofe ao Paraguai, pois sabemos que este país é “porta” de saída para o crime, sendo que a maioria deles, utiliza a malha

rodoviária que passa por Cascavel e demais municípios subordinados ao 6º BPM. De qualquer maneira, os dados não são alarmantes, mas é interessante que o Comando do 6º BPM, atente para esta questão e desenvolva projetos internos a fim de poder ter um acompanhamento mais apurado destas situações.

Nossa pesquisa de campo, realizada no 6º BPM, foi dividida em duas etapas: a primeira direcionada aos Oficiais, através de questionários, e a segunda, voltada à coleta de dados estatísticos disciplinares na Seção de Justiça e Disciplina, os quais nos permitiram contabilizar, por ano, a quantidade de desvios de conduta (transgressões disciplinares) e procedimentos instaurados na OPM a fim de apurar e punir, tais condutas desviantes. A classe das praças que mais comete desvios é a do Soldado, até porque é a maioria, com alguns casos de Cabos e poucos desvios envolvendo Sargentos.

A pesquisa de campo, transformada em gráficos, trouxe a opinião dos oficiais com relação a vários temas relacionados aos desvios de conduta e os seus reflexos administrativos, do que pudemos concluir que há uma sobrecarga de serviços burocráticos atribuídos aos oficiais, especialmente ligados à feitura de procedimentos administrativos, admitindo ainda, que os ônus à administração vão além dos transtornos de ordem pessoal, até aqueles de ordem material e financeira.

Contatou-se que a eficácia das punições disciplinares tem sido parcial, ou seja, não tem conseguido obter êxito para que se evite a reincidência ou o cometimento de determinados desvios de conduta.

Analisando os resultados da pesquisa disciplinar, verificamos que houve um aumento de cerca de 90% (noventa por cento) nos desvios de conduta, e conseqüentemente nas transgressões disciplinares em serviço, devidamente apuradas no período de 2000 a 2004. Já os desvios de conduta fora do serviço, que ensejaram punições disciplinares, mantiveram-se equilibrados, somando apenas sete ocorrências em 2004, um número considerado baixo, se analisarmos o efetivo da época, cerca de seiscentos e vinte policiais-militares.

Conseqüentemente, houve um aumento no número de procedimentos instaurados, principalmente os ATD (situações geralmente de âmbito disciplinar, como faltas aos serviços, etc). Os Conselhos de Disciplina, também tiveram um leve aumento, sendo registrados sete somente em 2004, o que gera certa preocupação, já que este tipo de procedimento visa verificar as condições morais do policial em

continuar servindo ou não nas fileiras da Corporação, e são abertos quando se fere a honra, o pundonor militar, e o decoro da classe. Entretanto, o nível de exclusões a bem da disciplina e moralidade da tropa tem ficado na média de duas ao ano.

A Corporação Policial-Militar não convive somente de suas glórias, que são muitas, diga-se de passagem. É obrigada a conviver também com o lado ruim da instituição, que são os desvios de conduta de seus integrantes. Evidente que muitos deles são praticados na tentativa de acertar, ou por falta de experiência profissional ou outros motivos que, até são aceitos dentro de uma organização com um contingente tão grande como é a PMPR.

Trazido a realidade do 6º BPM, concluímos que, embora os desvios de conduta serem uma prática que acompanha a evolução da Unidade, os números não são alarmantes. A tropa em si é boa, disciplinada, cumpre as ordens e a lei e tem logrado êxito em suas atividades.

Exigir unanimidade em termos de respeito aos deveres e obrigações militares e civis é uma utopia. Sempre ocorrerão desvios de conduta porque a nossa atividade, por sua natureza, acaba favorecendo o contato com o crime, que pode chamar o policial à corrupção e outros desvios graves. Paralelas a estes, temos aquelas pequenas transgressões que ocorrem no cotidiano, tais como, faltar ao serviço, permutar escalas sem autorização, freqüentar locais incompatíveis o decoro da classe, etc, que geralmente não chegam a denegrir a imagem da PMPR.

Enfim, concluímos que os desvios de conduta, graves ou não, praticados por policiais-militares, no serviço ou fora dele, refletirão não somente no âmbito externo (imagem perante a comunidade), mas também no âmbito administrativo da Corporação, com uma força capaz de, invariavelmente, sobrecarregar os recursos humanos e materiais, gerando ônus aos cofres públicos através da estrutura repressiva e corretiva posta à disposição.

8.2 SUGESTÕES

Baseado no que desenvolvemos neste trabalho, corroborado à pesquisa de campo, listamos abaixo, algumas sugestões que podem ser adotadas pela Corporação, especialmente o 6º BPM, Unidade objeto do nosso estudo, a fim de melhorar os padrões disciplinares da tropa, reduzindo os índices de incidência dos

policiais-militares em desvios de conduta, o que conseqüentemente diminuirá a sobrecarga administrativa no pessoal (oficiais e auxiliares) e nas Seções e Cias da OPM, refletindo positivamente nos serviços prestados à comunidade:

- a) Reciclagens e instruções constantes à tropa, e com qualidade;
- b) Melhorar a formação profissional do Policial-Militar;
- c) Melhorar a estrutura policial para o desenvolvimento dos serviços;
- d) Testes regulares para medir o nível profissional dos policiais-militares;
- e) Inculcar na praça que os interesses da Corporação devem ficar acima dos interesses particulares;
- f) Fiscalização constante do efetivo;
- g) Resgatar no policial, o amor aos deveres e valores militares;
- h) Pulso firme por parte do comando em punir os maus policiais;
- i) Criar uma assessoria jurídica aos policiais-militares;
- j) Valorização profissional da atividade PM e melhorias salariais.
- k) Minimizar a sobrecarga de serviços operacionais;
- l) Desenvolver programas motivacionais internos;
- m) Dar guarida às sugestões da tropa;
- n) Valorização e destacar com maior ênfase os bons policiais-militares;
- o) Obedecer a um limite máximo de horas semanais trabalhadas;
- p) Acompanhamento psicológico adequado;
- q) Fomentar as atividades esportivas, culturais e de lazer ao efetivo;
- r) Resgatar a autoridade do policial-militar;
- s) Maior integração entre os oficiais e as praças, incluindo o comando;
- t) Maior investimento em equipamentos para as seções;
- u) Desburocratização do serviço interno não essencial;
- v) Qualificação dos policiais administrativos visando agilizar os serviços;
- w) Criar um grupo de estudo formado por oficiais capacitados, a fim de verificar as principais causas dos desvios de conduta e combatê-las;
- x) Integrar a OPM às famílias dos policiais-militares;
- y) Incentivar os PMs a fazerem curso superior e demonstrar aos mesmos que para ganharem na vida civil o salário que recebem na PM, dependem de muito profissionalismo e competição no mercado, quase sempre sem estabilidade.

REFERÊNCIAS

- ALLPORT, G. Desenvolvimento da personalidade. São Paulo: Herder, 1970, p.49-50.
- AMARAL, L. Direito e segurança pública: a jurisdição operacional da polícia. Brasília: Ed. Consulex, 2003.
- BALESTRERI, R. B. Direitos humanos: coisa de polícia. Edições CAPEC. Passo Fundo, RS: Gráfica Editora Berthier, 2003.
- BALLONE G. Personalidade. Disponível em: <<http://www.psiqweb.med.br/persona/persona>> revisto em 2003. Acesso em: 14 out. 2005.
- BUENO, F. S. Minidicionário da língua portuguesa. Ed. rev. por Elena Bonito C. Pereira. São Paulo: FTD S.A. 1996.
- CUNHA, I.O. Regulamento disciplinar do exército comentado. Curitiba: Reproset Industria Gráfica Ltda, 2003.
- CUNHA, I.O. Responsabilidade policial-militar administrativa. Disponível em: <http://10.47.1.19/cultura/ozires/responsabilidadepadministrativa.html>. (2005). Acesso em: 24 out. 2005.
- ESPÍRITO SANTO, J. O Direito militar aplicável aos policiais e bombeiros militares. Belo Horizonte: Imprensa Oficial de Minas Gerais, 1989.
- GIL, A. Como elaborar projetos e pesquisas. 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2002.
- GOLDSTEIN, H. Policinando uma sociedade livre. Tradução de Marcelo Rollemberg. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2003.
- ILANUD. Instituto latino americano das nações unidas para prevenção de delito e tratamento do delinqüente. Disponível em: <<http://www.ilanud.org.br>>. Acesso em: 20 out. 2005.
- MANOEL, H. Direito disciplinar militar. Teoria, prática e doutrina. 1 ed. Curitiba: Reproset Industria Gráfica Ltda, 2004.
- VALLA, O. Deontologia policial-militar. 3ª ed. rev. e ampl. Curitiba: Reproset Industria Gráfica Ltda, 2003.

LEGISLAÇÃO

BRASIL. Decreto nº 2.243 de 3 de Junho de 1997. Dispõe sobre o regulamento de continências, honras, sinais de respeito e cerimonial militar das forças armadas. Publicado no Diário Oficial da União no dia 4 de junho de 1997.

BRASIL. Decreto 4.346, de 26 de agosto de 2002. Dispõe sobre o regulamento disciplinar do exército. Publicado no Diário Oficial da União no dia 27 de agosto de 2002.

BRASIL. Constituição da república federativa do. Ed. Rev atual. São Paulo:Saraiva. 1988.

BRASIL. Decreto-Lei 1.001, de 21 de outubro de 1969. Dispõe sobre o Código penal militar. Publicado no Diário Oficial da União no dia 21 de outubro de 1969. 5ª ed. rev., atual e ampl. São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 2004.

BRASIL. Lei Federal n 6.880, 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o estatuto dos militares. Publicado no Diário Oficial do Estado em 12 de dezembro de 1980.

PARANÁ. Decreto Estadual n 5.078, de 20 de dezembro de 1998. Dispõe sobre o regulamento de ética profissional dos militares estaduais, integrantes da polícia militar e corpo de bombeiros do paraná. Publicado no Diário Oficial Nº 5404 de 29 de dezembro de 1998.

PARANÁ. Lei n 1943, de 23 de junho de 1954. Dispõe sobre o código da polícia militar do estado do paraná. Publicado no Diário Oficial de 27 de junho de 1954.

ANEXOS

POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ
DIRETORIA DE ENSINO
ACADEMIA POLICIAL MILITAR DO GUATUPÊ
PROGRAMA CONVÊNIO UFPR – PMPR

QUESTIONÁRIO-PESQUISA -OFICIAIS

Sr. Oficial:

Estamos direcionando esta pesquisa aos oficiais do 6º BPM com dois objetivos: colher dados que possam ilustrar e engrandecer nosso trabalho técnico-científico e colaborar com a Unidade no sentido de diagnosticar e mensurar os reflexos administrativos resultantes dos desvios de conduta dos policiais-militares da OPM.

Solicito assim, que Vossa Senhoria responda as questões abaixo, de forma objetiva e imparcial, aproveitando de seus conhecimentos e experiência acumulados na atividade operacional e administrativa. Após a conclusão, enviaremos uma cópia do nosso trabalho para o conhecimento dos oficiais e arquivo na sede da OPM.

1. Marque, dentre as hipóteses abaixo, qual alternativa que mais tem motivado os desvios de conduta dos policiais-militares da OPM, dentro ou fora do serviço, nos últimos cinco anos?

- () Falha na formação profissional;
- () Falta de reciclagem e instrução;
- () Questão cultural e idoneidade moral de cada um;
- () Baixos salários;
- () Falta de motivação aliada à falta de estrutura policial-militar;
- () Falta de uma maior fiscalização dos oficiais e graduados;
- () A posição geográfica da Unidade, colabora para que os policiais-militares se envolvam em irregularidades;
- () Realização de atividades "extras" ("bicos");
- () outro: _____.

2. Marque com um X, qual o reflexo que mais tem influenciado negativamente a atividade administrativa da OPM devido aos desvios de conduta:

- () Sobrecarga de procedimentos administrativos para o oficial;
- () Redução dos níveis disciplinares do efetivo;
- () Desgaste para o comando da OPM;
- () Desvio constante de atribuição do oficial e graduado da atividade fim para fazer procedimentos;
- () Ajustes constantes das escalas operacionais;
- () Aumento de custos ao Erário devido às diligências para os procedimentos;
- () Re-direcionamento da P/2 para investigações do público interno;
- () Outro reflexo: _____.

3. Que solução se projeta a curto e médio prazo para diminuir a incidência das praças em comportamentos graves?

- () Reciclagem geral do efetivo da Unidade;
- () Punir severamente para que sirva de exemplo aos demais;
- () Entrosamento maior entre os oficiais e o efetivo;
- () Melhorar os salários do efetivo da Polícia Militar;

-) Maior atenção e fiscalização na questão disciplinar do efetivo;
-) Outro fator: _____

4. Na sua opinião, qual o desvio de conduta que mais causa transtorno à administração da Unidade, ao seio da tropa e a imagem da Corporação?

-) Atos injustificados de violência policial;
-) Corrupção passiva ou Concussão;
-) Crimes contra a vida;
-) Prevaricação e omissão;
-) Condescendência criminosa;
-) Outro: _____

5. O senhor já se sentiu sobrecarregado por ter que acumular os trabalhos de sua atividade-fim com o dever administrativo de realizar procedimentos instaurados pelo Comando da OPM a fim de apurar desvios de condutas?

-) Sim.
-) Poucas foram às vezes.
-) Nunca me senti sobrecarregado.

6. Na atual conjuntura da OPM, é viável e possível uma comissão permanente de oficiais somente a fim de apurar desvios de conduta dos policiais-militares da OPM? Justifique.

R: _____

7. Existe ônus ao erário devido às diligências do oficial na condução de procedimentos administrativos?

-) Sim, existe;
-) Não, é imperceptível;
-) Não existe.

8. Qual é o nível de envolvimento com o serviço de qualidade por parte dos policiais-militares do Sexto Batalhão?

-) Excelente;
-) Ótimo;
-) Bom;
-) Regular;
-) Ruim.

9. As punições administrativas têm sido suficientes para inibir a prática de desvios de conduta por parte dos integrantes da OPM?

-) Sim, tem sido suficientes;
-) Parcialmente tem conseguido frear a prática de desvios de conduta;
-) Não tem conseguido atingir os objetivos como deveria;
-) Tem freado somente os desvios de condutas mais graves.
-) Tem freado somente os desvios de condutas menos graves;
-) Outro: _____

10. Até que ponto o senhor acredita que a formação profissional e sociocultural influenciam para a ocorrência de desvios de conduta?

R: _____

11. O senhor acredita que a localização geográfica dos municípios que integram a área do 6º BPM influência para que aumente o envolvimento dos policiais-militares em atividades ilícitas e imorais, caracterizando desvios de conduta?

R: _____

12. De algumas sugestões para melhorar o nível disciplinar do efetivo do 6º BPM, o que refletirá positivamente no âmbito administrativo da OPM:

- a) _____;
- b) _____;
- c) _____;
- d) _____;
- e) _____;

13. Baseado na sua experiência operacional e/ou administrativa na OPM, comente brevemente e objetivamente, aspectos ligados aos desvios de condutas praticados pelos policiais-militares (praças) no exercício da função ou fora dela e os seus reflexos administrativos para a Unidade.

R: _____

OBRIGADO

CAP JOSE LUIZ

POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ
DIRETORIA DE ENSINO
ACADEMIA POLICIAL MILITAR DO GUATUPÊ
PROGRAMA CONVÊNIO UFPR – PMPR

QUESTIONÁRIO-PESQUISA -OFICIAIS

Sr. Chefe de Seção/Cia:

Estamos direcionando esta pesquisa aos senhores no intuito de colher dados que possam ilustrar e engrandecer nosso trabalho técnico-científico e colaborar com a Unidade no sentido de diagnosticar e mensurar os reflexos administrativos resultantes dos desvios de conduta dos policiais-militares da OPM.

Solicito assim, que Vossa Senhoria responda as questões abaixo, de **forma objetiva e imparcial, baseada na experiência administrativa na chefia da Seção ou Cia**. Para tanto, peço a gentileza de consultar seus auxiliares de Seções/Sargenteação, já que são eles que vivenciam diariamente a atividade burocrática do 6º BPM.

Desvios de condutas é qualquer ação ou omissão praticada pelo PM, contrarias a lei ou regulamentos, na sua forma mais elementar ou grave, que cause transtornos à administração e/ou a imagem da Corporação.

Após a conclusão, enviaremos uma cópia do nosso trabalho para o conhecimento de todos.

MARQUE, PREFERENCIALMENTE, APENAS UMA ALTERNATIVA, A QUE MAIS TEM A VER COM SUA SEÇÃO OU CIA.

1. Os desvios de conduta praticados por policiais-militares da OPM, têm causado transtornos na ordem administrativa/burocrática da sua Seção/Cia?

- () Sim
- () Não
- () Raramente.

2. Em caso afirmativo, qual o transtorno mais corriqueiro que você tem enfrentado:

- () Ajustes constantes das escalas de serviços visando adequação operacional;
- () Transferências de setores do PM (PMs) acusado (s) de cometer desvios de conduta, os quais exigem uma postura mais drástica;
- () Sobrecarga do setor devido às instaurações de procedimentos, aplicação de punições disciplinares ou publicações em BI;
- () Dispêndio de tempo resolvendo questões relacionadas à administração dos desvios de conduta de policiais-militares;
- () Todos os transtornos acima;
- () Outro: _____

3. Na sua Seção/Cia há o dispêndio de verbas públicas da OPM ou do Estado em custos relacionados a situações envolvendo desvios de conduta de PMs?

- () Sim
- () Não

4. Em caso afirmativo, os custos administrativos com esses desvios são relacionados ao dispêndio de:

- () Recursos humanos e materiais em diligências procedimentais (processuais);

- Alimentação aos PMs que estão presos no “xadrez” ou instalações da OPM;
- Transporte rodoviário visando comparecer na Auditoria, ao SAS/PMPR, ou transferências para outra localidade;
- Todos os itens acima;
- Outro: _____.

5. Nos últimos anos, você tem notado um aumento ou uma diminuição nos transtornos administrativos ocasionados por desvios de conduta de policiais na OPM?

- Um aumento;
- Uma redução;
- Está estável (na média).

6. Os oficiais da OPM (da sua Cia, Seção ou Sede da OPM) tem reclamado do acúmulo de serviços administrativos e desvio da atividade-fim da PMPR com o intuito de realizar procedimentos administrativos visando apurar desvios de conduta?

- Sim
- Não

7. Pela sua experiência profissional, qual a Seção da OPM que mais sofre com o gerenciamento dos transtornos administrativos causados pelos reflexos dos desvios de conduta dos PMs? (marque somente uma):

- P/1
- P/2
- P/3
- P/4
- P/5
- SJD

8. Pela sua experiência profissional, qual a Cia da OPM que mais sofre com o gerenciamento dos transtornos administrativos causados pelos reflexos dos desvios de conduta dos PMs?

- 1ª Cia PM – Corbélia
- 2ª Cia PM – Quedas do Iguaçu
- 3ª Cia PM – Matelândia
- Cia RP – Cascavel

9. Cite algumas soluções que poderiam minimizar essa problemática que atinge o setor administrativo (da sua Seção ou Cia):

- a) _____;
- b) _____;
- c) _____;
- d) _____.

OBRIGADO.

Cap José Luiz – CAO/2005.

QUADROS DA PESQUISA DISCIPLINAR¹

QUADRO A

PUNIÇÕES DISCIPLINARES POR DESVIOS DE CONDUTA DAS PRAÇAS NA EXECUÇÃO DO SERVIÇO						
ANO	SOLDADO	CABO	3º SGT	2º SGT	1º SGT	SUBTEN
2000	54	5	6	1	0	0
2001	55	6	2	1	0	0
2002	46	4	6	0	0	0
2003	57	5	3	5	0	0
2004	95	14	10	2	0	0
TOTAL	487	34	27	9	0	0

Quadro B

PUNIÇÕES DISCIPLINARES POR DESVIOS DE CONDUTA DAS PRAÇAS FORA DO SERVIÇO						
ANO	SOLDADO	CABO	3º SGT	2º SGT	1º SGT	SUBTEN
2000	13	0	0	0	0	0
2001	3	0	0	0	0	0
2002	3	0	0	0	0	0
2003	7	0	0	0	0	0
2004	7	0	0	0	0	0
TOTAL	33	0	0	0	0	0

¹ Seção de Justiça e Disciplina do 6º BPM.

Quadro C

PROCEDIMENTOS INSTAURADOS PARA APURAR DESVIOS DE CONDUTA DAS PRAÇAS DO 6 BPM						
ANO	ATD/PDS	SINDIC	IPM	CD	IT	
2000	20	36	20	5	9	
2001	17	34	22	6	10	
2002	23	28	33	3	8	
2003	16	33	38	4	15	
2004	25	54	52	7	14	
TOTAL	101	185	165	25	56	

QUADRO D

EXCLUSÕES A BEM DA DISCIPLINA E MORALIDADE DO EFETIVO (PRAÇAS DO 6 BPM)						
ANO	SOLDADO	CABO	3º SGT	2º SGT	1º SGT	SUBTEN
2000	2	1	0	0	0	0
2001	2	0	0	0	0	0
2002	0	0	0	0	0	0
2003	2	0	0	0	0	0
2004	0	1	0	0	0	0
TOTAL	6	2	0	0	0	0

Quadro E

ANO	PROCEDIMENTOS	PUNIÇÕES	EXCLUSÕES BEM DISCIP
2000	90	79	3
2001	89	65	2
2002	95	59	0
2003	106	77	2
2004	152	128	1