



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA
Mestrado Profissional em Administração

Aline Freire de Mattos

**O PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO ADOTADO POR UMA
ORGANIZAÇÃO POLICIAL E SUA INFLUÊNCIA SOBRE A
CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE**

Belo Horizonte

2014

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA
Mestrado Profissional em Administração

Aline Freire de Mattos

**O PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO ADOTADO POR UMA
ORGANIZAÇÃO POLICIAL E SUA INFLUÊNCIA SOBRE A
CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Profissional em Administração do Centro Universitário UNA, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientação: Dr^a. Iris Barbosa Goulart.

Coorientação: Dr^a. Cristiana Ituassu.

Belo Horizonte
Centro Universitário UNA

2014

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, maior amor e exemplo do mundo, sem ele nada seria possível.

À Dr^a. Iris Goulart, que com muita paciência, atenção, cuidado e sabedoria me ensinou muito mais do que os livros podem agregar. E em um momento muito difícil e conturbado que envolveu o mestrado, ainda assim manteve a leveza e a tranquilidade que me deram força para continuar, meus mais sinceros agradecimentos.

À Dr^a. Cristiana Ituassu, coorientadora e professora, sempre atenciosa e disponível para contribuir.

Aos amigos, frutos do mestrado que transformaram os dias em horas mais alegres, agregando valor e muito bom humor às aulas e aos dias mais difíceis.

Ao Centro Universitário de Belo Horizonte (UNI-BH) e aos colegas de trabalho, que tiveram toda a paciência do mundo e atenção, especialmente à Bárbara e à Juliana.

Ao Centro Universitário UNA, que me proporcionou conhecimento e aprendizado, dedicando os melhores professores para a nossa formação.

A minha mãe, Cléia pelo exemplo, amor e ensinamentos. A ela e ao meu pai, Luiz Eduardo, que sempre me incentivaram e apoiaram todos os meus sonhos, a eles devo a vida.

Ao meu irmão, Felipe, por quem tenho muita admiração, sempre alegrando os meus dias com muito bom humor e espíritosidade.

Ao Bruno, que além de namorado também é um amigo que vem me acompanhando nesta trajetória com amor e paciência.

A minha família, que apesar de longe é precursora de tantas realizações quanto se próximos estivessem. Especialmente aos meus avós, que com muita paciência e sabedoria sempre incentivaram a minha felicidade.

Às minhas grandes amigas, que de uma forma ou de outra, próximas ou distantes, sempre estão me apoiando e com muito carinho tornando os dias mais leves.

À Gilmara, que participou e foi a maior incentivadora deste projeto, e em especial à Patrícia, que além da inspiração, sempre disponível para ajudar, manteve todo carinho e dedicação, mesmo que distante.

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes”.

Marthin Luther King.

RESUMO

As características que definem e diferenciam as pessoas constituem a sua identidade pessoal e, na mesma ordem, as características diferenciadoras das organizações constituem a identidade organizacional. Este trabalho estabelece a relação entre a identidade, a cultura organizacional e o processo de socialização e tem como objetivo analisar o processo de socialização adotado por uma organização policial e sua influência sobre a construção da identidade dos alunos de um curso destinado à formação de profissionais que assumirão o comando. A abordagem teórica privilegiou o conceito de socialização organizacional e de identidade pessoal e organizacional e a pesquisa realizada buscou analisar a influência do processo de socialização sobre a construção da identidade dos sujeitos que estiveram submetidos a esse processo durante um curso. Foi realizada pesquisa quali-quantitativa, de caráter descritivo, que constituiu um estudo de caso, e a coleta de dados valeu-se da triangulação. A parte qualitativa da pesquisa consistiu na análise de documentos disponibilizados pela corporação e das questões abertas que integraram o questionário aplicado aos concluintes do Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG) no final do ano de 2013. A parte quantitativa resultou da análise estatística das questões fechadas do questionário respondido por esses sujeitos. A análise dos documentos permitiu inferir que os valores predominantes da Polícia Militar são a hierarquia e a disciplina, além de outros que reforçam estes dois. A observação dos procedimentos adotados durante o processo de formação dos alunos evidenciou que a socialização perseguia a introjeção desses valores. A verificação do conteúdo das disciplinas que compunham o curso identificou também a aquisição de conhecimentos necessários ao profissional que deve exercer o comando. A análise das respostas dadas ao questionário fechado confirma a interiorização dos valores propostos e a consequente influência desse processo sobre a construção de sua identidade. Concluiu-se, portanto, que as atividades curriculares e extracurriculares adotadas no Curso de Formação de Oficiais da PMMG constituem um eficiente processo de socialização organizacional e seus efeitos se fazem sentir sobre a identidade dos cadetes formados.

Palavras-chave: Cultura Organizacional. Identidade pessoal. Identidade Organizacional. Socialização organizacional. Polícia Militar.

ABSTRACT

The characteristics that define and differentiate people form their personal identity and, in the same order, the differentiating characteristics of organizations constitute the organizational identity. This work establishes the relationship between identity, organizational culture and socialization process and aims to analyze the socialization process adopted by a police organization and its influence on the construction of the identity of students of a course designed to train professionals who will take the command. The theoretical approach favored the concept of organizational socialization and personal and organizational identity, and the survey was to examine the influence of the socialization process of the construction of identity of the persons who've undergone this process during a course. A qualitative -quantitative descriptive research, the character was a case study and the data collection was worth the triangulation was performed. The qualitative part of the study was the analysis of documents provided by the corporation and the open questions that integrated the questionnaire given to graduates of the Course Officer Training PMMG at year end 2013. The quantitative results of the statistical analysis of closed questions of the questionnaire completed by these subjects. The analysis of documents obtained showed that the predominant values of the Military Police are the hierarchy and discipline, and other values that underpin these two . The observation of the procedures adopted during the training process of students showed that socialization pursued the internalization of those values . The verification of the content of the disciplines that made up the course also pointed to the acquisition of knowledge necessary for the professional who should have command. The analysis of the responses to the closed questionnaire confirm the proposed internalisation of values and consequent influence of this process on the construction of their identity. Therefore, it is concluded that the curricular and extracurricular activities adopted in Course Officer Training PMMG are an efficient process of organizational socialization and its effect is felt on the identity of the cadets formed.

Key words: Organizational Culture. Personal Identity. Organizational Identity. Organizational Socialization and Military Police.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

a.C.	Antes de Cristo
APM-MG	Academia de Polícia de Minas Gerais
BMES	Batalhão de Missões Especiais
CAA	Centro de Apoio Administrativo
CAE	Centro de Administração do Ensino
CAM	Centro de Atividades Musicais
CASP	Curso de Atualização em Segurança Pública
CBMMG	Corpo de Bombeiros Militar
CEGEPO	Curso de Especialização em Gestão de Policiamento Ostensivo
CEGESP	Curso de Especialização em Gestão Estratégica de Segurança Pública
CESP	Curso de Especialização em Segurança Pública
CFAP	Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças
CFC	Curso de Formação de Cabos
CFO	Curso de Formação de Oficiais
CFS	Curso de Formação de Sargentos
CFSD	Curso de Formação de Soldados
CHO/CSTGSP	Curso de Habilitação de Oficiais
CPOR	Centro de Preparação de Oficiais de Reserva
CPP	Centro de Pesquisa e Pós-Graduação
CSTGSP	Curso Superior de Tecnologia de Gestão em Segurança Pública
CTP	Centro de Treinamento Policial
CTSP	Curso Técnico em Segurança Pública
DI	Departamento de Instrução
EFAS	Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Sargentos
EFO	Escola de Formação de Oficiais
EFSd	Escola de Formação de Soldados
EsFAO	Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Oficiais
GER	Grupo Especial de Resgate
IESP	Instituto de Educação de Segurança Pública

MBA	<i>Master of Business Administration</i>
MCN	Matriz Curricular Nacional
PM	Policial militar
PMES	Polícia Militar do Espírito Santo
PMESP	Grupo de Ações Táticas Especiais
PMMG	Polícia Militar de Minas Gerais
SENASP	Secretaria Nacional de Segurança Pública
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UNA	Centro Universitário UNA
UNI	Centro Universitário de Belo Horizonte

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICO 1	Grau de importância dos motivos para a escolha do CFO.....	58
GRÁFICO 2	Grau de importância percebido em alguns dos itens ofertados no CFO.....	59
GRÁFICO 3	Grau de importância percebido nas modalidades de policiamento no CFO.....	60
GRÁFICO 4	Grau de importância da percepção do que é o objetivo da gestão por resultados.....	60
GRÁFICO 5	Grau de importância dos aspectos desenvolvidos no CFO.....	61

LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Perfil dos participantes.....	54
TABELA 2	Dados ausentes e valores extremos.....	55
TABELA 3	Consistência interna: coeficiente Alpha de Cronbach.....	56
TABELA 4	Estatística descritiva.....	57

SUMÁRIO¹

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Problema de pesquisa.....	17
1.2 Objetivo geral	18
1.3 Objetivos específicos	18
1.4 Justificativa.....	18
1.5 Estrutura do texto.....	19
2 REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1 Cultura organizacional.....	21
2.2 Socialização organizacional	30
2.2.1 Enfoque nas táticas de socialização organizacional	32
2.2.2 Enfoque na informação e conteúdo	33
2.2.3 Enfoque nas tendências integradoras.....	34
2.3 Identidade.....	34
3 METODOLOGIA.....	39
4 ANÁLISE DO CONTEXTO DE PESQUISA: A POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS E A ACADEMIA DE POLÍCIA.....	42
5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	52
5.1 Análise quantitativa dos documentos e das observações	53
5.2 Análise quantitativa dos dados da pesquisa	53
5.2.1 Perfil da amostra	55
5.2.2 Análise da ausência de dados.	55
5.2.3 Consistência interna do questionário	56
5.2.4 Análise dos motivos que levaram à escolha do curso.....	57
5.2.5 Análise do que o curso trouxe ao participante e a quem o preparou.	58

¹ Este trabalho foi revisado de acordo com as novas regras ortográficas aprovadas pelo Acordo Ortográfico assinado entre os países que integram a Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP), em vigor no Brasil desde 2009. E foi formatado de acordo com a ABNT NBR 14724 de 17.04.2011.

5.2.6 Análise quantitativa das respostas às questões abertas do questionário	62
5.3 Síntese da análise qualitativa das respostas ao questionário	68
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	72
REFERÊNCIAS.....	75
APÊNDICES E ANEXO	79

1 INTRODUÇÃO

No mundo contemporâneo, a diversidade das pessoas e dos grupos humanos tem gerado a necessidade de adaptação e aceitabilidade das mudanças. Assim, as pessoas e as organizações passaram a trabalhar com esses aspectos de forma crescente e desordenada, na tentativa de obter melhores resultados no ambiente organizacional e social.

A identidade vem sendo analisada e estudada, tornando-se um tema constante tanto no meio acadêmico quanto no meio organizacional e social. O homem e a organização possuem identidade própria e sofrem influências em seu desenvolvimento como sujeitos, bem como impulsionam e se interinfluenciam (FRIEDMAN, 1987).

O conceito de identidade é utilizado pela ciência psicológica para entender o indivíduo, uma vez que, por meio de suas experiências e relações quotidianas, cada um constrói a sua maneira peculiar de ser. Nesse contexto, o trabalho exerce papel relevante, pois parte significativa da vida das pessoas se desenrola no ambiente e nas relações de trabalho. Dejours (1993, p. 20) afirma que, “no mundo subjetivo, o sentido dado ao trabalho depende de jogos de identidade e participação: o que o indivíduo espera de seu trabalho é também uma retribuição moral: o reconhecimento”. Dessa forma, o reconhecimento, segundo Dejours, é um aspecto que está intimamente ligado à identidade, uma vez que o indivíduo desenvolve as suas características em busca de atender às expectativas do grupo social em que vive.

Machado (2003) distingue quatro níveis de identidade: identidade pessoal, identidade social, identidade no trabalho e identidade organizacional. A identidade pessoal está associada ao conceito que cada um tem de si; a social parte da vinculação de si com grupos sociais; a identidade no trabalho é a influência que o trabalho exerce sobre o indivíduo; enquanto que a organizacional é o complexo das relações.

Nesse contexto, avaliando que o trabalho é um aspecto importante para o desenvolvimento da identidade e que o homem e a organização se interinfluenciam, é possível traçar um paralelo entre o indivíduo e a organização, de forma que possam interagir de maneira intensa e complexa.

A identidade das pessoas é construída no decorrer de toda a sua vida, sendo um processo flexível e contínuo, ao passo que a identidade organizacional é orientada pela cultura organizacional, identificando seus valores, crenças e comportamentos adotados.

Ao assumir o papel de trabalhador numa organização, o indivíduo deverá compreender a cultura organizacional, assumir os valores implícitos nessa cultura e identificar-se com os costumes, crenças e comportamentos adotados nessa organização. Para que esse processo se efetive, a organização deverá realizar um esforço no sentido de conscientizar o colaborador sobre o papel fundamental que passa a desempenhar a partir de sua inserção no ambiente de trabalho.

O processo de socialização vem sendo estudado por autores como Van Maanem (1996), Chao *et al.* (1994) e Morrison (1993) e, no Brasil, principalmente por Borges e Albuquerque (2004). Van Maanem (1996) define a socialização organizacional como um processo de aprendizado que permitirá ao indivíduo obter conhecimentos necessários para assumir determinado papel ou função. De acordo com esse autor, a socialização permitirá ao indivíduo justar-se à organização, uma vez que ela exerce influências e determina aprendizagens que proporcionam a assimilação da cultura organizacional.

Em determinadas organizações, essa assimilação da cultura é ainda mais marcante que em outras. Geralmente, são organizações mais fechadas, também denominadas instituições totais. E nelas a socialização é um processo pelo qual o funcionário poderá vir a construir um novo posicionamento, no qual tende a adotar valores e comportamentos próprios da organização e que não integravam seu repertório antes de sua inserção organizacional.

Foucault (2005) e Goffman (1983) estudaram essa modalidade de organização e observaram que nelas os trabalhadores desligam-se de suas relações sociais e passam a assumir em primeiro lugar os posicionamentos da organização.

Segundo Van Maanen (1996), a socialização é bem-sucedida quando o indivíduo é capaz de perceber e assimilar uma nova autoimagem, valores, conceitos e, por fim, captar a expectativa da organização.

A organização que será o objeto deste estudo é a Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), uma organização que possui um processo de socialização muito marcante, mediante o qual será possível analisar as alterações e os novos valores oriundos de uma socialização bem conduzida.

A Polícia Militar do Estado de Minas Gerais é uma corporação altamente organizada, que visa à defesa pública, é prevista na Constituição Federal e possui regimento próprio. A vinculação à corporação é assegurada por meio de concurso público e a carreira do policial é adaptada a um sistema hierárquico próprio. Trata-se de uma organização bicentenária, que tem sido muito procurada por jovens que aspiram a ter oportunidade de desenvolvimento e carreira.

Essa organização desempenha um papel social, promovendo a defesa pública; entretanto, acaba assumindo também papéis que não lhe são próprios, em detrimento de falhas governamentais, surgindo, assim, a necessidade de conscientizar a corporação do papel que seus membros assumem e da responsabilidade que lhes cabe.

O trabalho que os policiais militares deverão executar precisa refletir os padrões preestabelecidos e, para tanto, a socialização deverá ser bem estruturada, a fim de que alcance o sucesso e os resultados esperados. Especialistas em administração consideram que por meio da socialização será possível promover a aprendizagem organizacional. E Ulrich (2001) afirma que o desenvolvimento do aprendizado nas organizações acontece de forma complexa.

Fleury, Shinyashiki e Stevanato (1997) defendem que a aprendizagem ocorre por meio da aquisição de conhecimento, de forma lenta e gradativa. E ressaltam que os indivíduos deverão se adaptar às mudanças e superar as crises individuais e coletivas na medida em que essa aprendizagem organizacional ocorre.

Nesse sentido, Garvin (1993) salienta que as organizações devem estar capacitadas para criar, adquirir e transferir conhecimentos e modificar seus comportamentos para refletir esses novos conhecimentos e *insights*. O autor, que é especialista em aprendizagem organizacional, sugere que as empresas são responsáveis pela criação de ambientes que promovam a aprendizagem.

Assim, destaca-se que a PMMG, que é analisada neste trabalho, é uma organização que se ocupa da socialização de seus elementos, para que consiga realizar sua missão. Assim, o trabalho desenvolvido pretende analisar os procedimentos adotados por essa organização e verificar seus efeitos sobre a construção da identidade dos novos cadetes por ela formados.

1.1 Problema de pesquisa

O trabalho que os policiais militares deverão executar precisa refletir os padrões estabelecidos pela instituição policial, que é focada em dois princípios: hierarquia e disciplina. Para tanto, a socialização organizacional deverá ser bem estruturada a fim de que alcance os resultados esperados. Essa socialização se dá a partir dos cursos preparatórios (para praças e para oficiais) e das orientações aos policiais nos primeiros meses de sua atuação na PMMG.

Visando a compreender a influência da socialização para a interiorização dos valores e crenças da PMMG pelos candidatos aos cargos de comando na referida instituição, a pergunta norteadora da presente pesquisa é a seguinte: o processo de socialização organizacional adotado pela PMMG está determinando a assimilação dos valores institucionais pelos sujeitos submetidos ao processo de formação de oficiais?

1.2 Objetivo geral

Analisar o processo de assimilação de valores institucionais de sujeitos concluintes do Curso de Formação de Oficiais (CFO) da PMMG a partir da socialização organizacional.

1.3 Objetivos específicos

- a) Caracterizar o contexto da PMMG e da Academia de Polícia, onde é oferecido o curso estudado.
- b) Caracterizar o processo de socialização organizacional adotado pela PMMG durante o preparo de sujeitos de uma categoria.
- c) Identificar valores e crenças assimilados pelos sujeitos submetidos ao processo de socialização organizacional na PMMG.
- d) Verificar se o processo de socialização atuou sobre a construção da identidade pessoal dos sujeitos estudados.

1.4 Justificativa

O presente estudo torna-se relevante à medida que se observa a necessidade de estudar um processo comum nas organizações e que influencia de forma complexa e precisa a identidade dos indivíduos.

Percebendo que toda uma estrutura construída no decorrer da vida do indivíduo é alterada e redirecionada de forma rápida e eficaz, após a socialização bem-sucedida constatam-se a seriedade e profundidade do tema, tornando-se, desta forma, fonte de questionamentos.

Na busca de trabalhos que tenham abordado mediante pesquisa este tema, antes de se propor o presente estudo foi realizado levantamento. Verificou-se que até o

momento não foi realizada alguma pesquisa especificamente relativa à PMMG, considerada uma das mais organizadas corporações desse gênero no país.

Por se tratar de uma organização com características peculiares, que utiliza sistemas de ensino e aprendizagem que interferem diretamente na socialização e na assimilação da cultura, acredita-se que o resultado do trabalho executado na organização poderá trazer substancial contribuição para a organização estudada.

A realização do estudo também foi motivada pelo interesse pelo tema como um todo, já que a autora do presente trabalho é coordenadora de diversos cursos de pós-graduação *lato sensu*, entre eles o - *Master of Business Administration (MBA)* em Gestão Estratégica de Pessoas. Além disso, convive com grande diversidade de profissionais, tornando-se uma oportunidade de auxílio e entendimento do perfil profissional especificamente de cada um dos cursos em específico.

Tratando-se de uma pesquisa que pretende constituir a base de uma dissertação de mestrado, pode-se inferir que a abordagem feita permitirá o aprofundamento do tema socialização organizacional, frequentemente tratado na academia desde a segunda metade da década de 1990, como mostram os estudos de Van Maanem, Ulrich, Garvin e Morrison.

No ponto de vista da sociedade, o presente trabalho trará informação sobre o investimento feito por essa organização policial, para que os homens por ela preparados para o exercício do comando tenham assimilado valores éticos e sociais que os tornem capazes de exercer de modo eficaz seu papel junto às diversas comunidades.

1.5 Estrutura do texto

Esta dissertação será estruturada da seguinte forma: na introdução, o tema foi abordado para demonstrar a relevância da pesquisa, tendo o intuito de apresentar

o tema, definir o problema de pesquisa e os objetivos a serem alcançados com o trabalho.

O segundo capítulo contém o referencial teórico e compõe-se do estudo dos fundamentos da identidade, tanto pessoal quanto organizacional, da abordagem da cultura organizacional e do processo de socialização.

O terceiro capítulo apresenta a metodologia, caracterizando o tipo de pesquisa, apresentando os instrumentos de coleta de dados, fazendo referência à amostra estudada e à técnica de interpretação de resultados.

O quarto capítulo descreve a instituição a ser estudada, ou seja, a PMMG, e refere-se especialmente à Academia de Polícia Militar, resgatando breve histórico e definindo seus objetivos.

No quinto capítulo faz-se a interpretação dos dados coletados, incluindo análise documental, alguns dados obtidos mediante observação e a análise estatística do questionário respondido pelos cadetes recém-formados.

O sexto capítulo traz as conclusões da pesquisa e as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico desta dissertação tem como seu principal suporte a questão da socialização organizacional. Para entendê-la, trata-se do conceito de cultura organizacional, uma vez que é este aspecto da organização que deve ser socializado, repassado a todos os membros que nela atuam. Outro suporte do referencial teórico é o estudo da identidade, realçando-se as modalidades identidade pessoal e identidade organizacional, que de certo modo estão também associadas à identidade profissional. Logo, são tratados neste referencial os seguintes temas: a) cultura organizacional; b) socialização organizacional; c) identidade pessoal e identidade organizacional

2.1 Cultura organizacional

Existem várias definições para contextualizar e conceituar cultura organizacional e as especificidades no tocante às influências do aspecto cultural nas organizações e às suas consequências.

Laraia (1986) afirma que se trata de um conceito antigo e que, inclusive, Locke e Rousseau já o mencionaram, elaborado por Taylor no século XIX. Este definia o sentido como sendo amplo e que envolvia crenças, artes, moral, entre outras questões complexas, o que formaria, assim, a cultura (LARAIA, 1986, p. 25).

O dicionário Aurélio (FERREIRA, 1988, p. 191) define: “cultura é o complexo de padrões de comportamento, das crenças, das instituições e doutros valores espirituais e materiais, transmitidos coletivamente e característicos de uma sociedade, civilização”.

Thompson (1995) detalha o conceito de cultura, que tem uma longa história iniciada no século XVII. De acordo com esse autor, a palavra latina *cultura* adquiriu presença significativa em alguns idiomas europeus no início do período moderno, significando, inicialmente, o cultivo ou cuidado de alguma coisa, como

grãos, plantas ou animais. A partir do início do século XVI, o sentido original se estendeu também para a esfera do desenvolvimento humano e só no final do século XVIII e início do século XIX o substantivo cultura, tomado de forma independente, apareceu na França e, posteriormente, na Inglaterra. Já no final do século XVIII, a palavra foi incorporada ao idioma alemão, grafada como *Cultur* e, mais tarde, como *kultur*.

O conceito que emergiu no final do século XVIII foi articulado pelos filósofos e historiadores alemães e é considerado “concepção clássica de cultura”, significando “o processo de desenvolvimento e enobrecimento das faculdades humanas, um processo facilitado pela assimilação de trabalhos acadêmicos e artísticos e ligado ao caráter progressista da era moderna” (THOMPSON, 1995, p. 170). A palavra “cultura”, no início do século XIX, era usada ora como sinônimo ora em contraste com a palavra “civilização”. Essa concepção estava muito ligada à autoafirmação da *intelligentsia* alemã e à crença no progresso associado ao Iluminismo. Pouco depois, devido à influência da Antropologia, foi superada.

Sendo a cultura um conceito central na literatura antropológica, o termo foi usado de diferentes maneiras, mas duas delas se destacam: a concepção descritiva e a concepção simbólica. E.B. Tylor, professor de Antropologia na Universidade de Oxford, no seu trabalho denominado *Primitive Culture*, publicado em 1871, apresentou a definição clássica de cultura, que sugere uma intercambialidade dos termos cultura e civilização.

Cultura ou civilização, tomada em seu sentido etnográfico amplo, é aquele todo complexo que inclui conhecimento, crença, arte, moral, lei, costume e todas as demais capacidades e hábitos adquiridos pelo homem enquanto membro de uma sociedade. A condição da cultura, entre as diversas sociedades da espécie humana, na medida em que é passível de ser investigada nos princípios gerais, é um tema apropriado para o estudo do pensamento e da ação humanos (TYLOR, 1903, *apud* THOMPSON, 1995, p. 171).

Essa definição realça os elementos que caracterizam a concepção descritiva de cultura, ou seja, admite que a cultura representa o conjunto de crenças, costumes, formas de conhecimento, artes, que são adquiridos pelos membros de uma sociedade particular e que podem ser considerados cientificamente. A

proposta de Tyler condiz com o clima intelectual do final do século XIX, quando os métodos das ciências positivas eram adaptados a novos campos de pesquisa (Biologia, Psicologia, Sociologia). E as ideias de Darwin impactavam a produção do conhecimento científico. Nessa direção, Malinowski, nas décadas de 1930 e 1940, formulou uma teoria científica da cultura e defendeu uma teoria evolucionista qualificada, enfatizando que os fenômenos culturais podem ser analisados em termos de satisfação das necessidades humanas.

A visão de Tyler, Malinowski e outros constitui uma concepção descritiva do estudo dos fenômenos culturais, que Thompson (1995) resume do seguinte modo:

A cultura de um grupo ou sociedade é o conjunto de crenças, costumes, ideias e valores, bem como os artefatos, objetos e instrumentos materiais, que são adquiridos pelos indivíduos enquanto membros de um grupo ou sociedade (THOMPSON, 1995, p. 173).

A concepção simbólica, que foi colocada no centro dos debates antropológicos por Geertz (1983) na obra “A interpretação das culturas”, é focada em questões de significado, de simbolismo e de interpretação. Para Geertz, a cultura é uma “hierarquia estratificada de estruturas significativas”; logo, consiste de ações, símbolos e sinais, bem como manifestações verbais, conversações e solilóquios.

Thompson (1995) opina que a abordagem interpretativa de Geertz sobre a cultura representa um movimento dentro da antropologia e que pode ser caracterizada como se segue:

Cultura é o padrão de significados incorporados nas formas simbólicas, que inclui ações, manifestações verbais e objetos significativos de vários tipos, em virtude dos quais os indivíduos comunicam-se entre si e partilham suas experiências, concepções e crenças (THOMPSON, 1995, p. 177).

No entendimento de Geertz (1983), a análise da cultura consiste na elucidação de padrões de significado, explicação interpretativa dos significados incorporados às formas simbólicas. Apesar de considerar a formulação simbólica de Geertz sobre o conceito de cultura a mais importante que emerge da literatura antropológica,

Thompson (1995) faz algumas críticas a ela e propõe uma nova concepção, a que ele denomina de estrutural. O autor segue as prescrições de Geertz ao pensar a análise cultural como estudo do caráter simbólico da vida social, mas defende que essa orientação deve ser articulada com a maneira pela qual as formas simbólicas são inseridas em contextos sociais estruturados. Para isso, ele toma o conceito de campo de interação adotado por Bourdieu (1991) para qualificar as posições dentro de um espaço social que indivíduos ocupam no curso de suas vidas.

A concepção estrutural de cultura estuda a constituição significativa e a contextualização social das formas simbólicas, acentuando-se que os aspectos sociais têm relação com o que é comumente entendido pelos termos significado, sentido e significação. E nesse sentido a análise cultural pode ser expressa como:

O estudo das formas simbólicas – isto é, ações, objetos e expressões significativas de vários tipos – em relação a contextos e processos historicamente específicos e socialmente estruturados dentro dos quais e por meio dos quais essas formas simbólicas são produzidas, transmitidas e recebidas (THOMPSON, 1995, p. 181).

Para Thompson, as formas simbólicas têm cinco características: seus aspectos intencionais, convencionais, estruturais, referenciais e contextuais. Uma forma simbólica é intencional porque constitui a expressão de um sujeito para outro (ou para outros), tendo sido construída buscando certos objetivos e propósitos e tentando dizer aquilo que se quer. A forma simbólica é convencional porque tanto a sua produção quanto a sua interpretação envolvem a aplicação de regras, códigos ou convenções de vários tipos. A característica estrutural indica que as formas simbólicas são construções que exibem uma estrutura articulada, no sentido de que são constituídas por elementos que se colocam em determinadas relações uns com os outros. A característica referencial de uma forma simbólica se justifica pelo fato de que elas constituem construções que tipicamente representam algo, referem-se a algo, dizem algo sobre alguma coisa. Já o aspecto contextual das formas simbólicas diz respeito ao fato de que elas estão inseridas em processos e contextos sócio-históricos específicos dentro dos quais e por meio dos quais elas são produzidas, transmitidas e recebidas.

Esta breve apresentação sobre o conceito de cultura evidencia a abordagem antropológica, uma vez que o conceito tem sido construído e tem evoluído tendo como base a antropologia cultural. Mais recentemente, contudo, o tema tem sido enriquecido com contribuições advindas da Sociologia, da Etnografia, Política, Psicologia e, especialmente, da ciência cognitiva.

A cultura distingue as sociedades, já que é constituída de elementos que as tornam particulares, inconfundíveis, em razão das peculiaridades das pessoas que vivem nela e das formas de relacionamento estabelecidas entre essas pessoas. Aspectos econômicos de uma sociedade, ou seja, como ela lida com o dinheiro, também são determinantes da cultura. Do mesmo modo, a arte, a história, os aspectos políticos que influenciam as relações entre as pessoas são influenciadores da cultura de uma sociedade. Reunindo esse conjunto de fatores, Chanlat (1993, p. 51) considera que “a cultura é um complexo coletivo feito de ‘representações mentais’ que ligam o imaterial e o material”.

Concluindo as ponderações sobre o conceito de cultura, devem-se realçar alguns pressupostos que se estenderão ao conceito de cultura organizacional:

- a) A cultura é uma construção coletiva que se faz mediante processos de interação entre seres humanos.
- b) A cultura é um fenômeno dinâmico, isto é, seus elementos constitutivos têm duração limitada, já que as interações sociais continuam a se processar no ambiente social e determinam mudanças que se operam constantemente. Geralmente, as pessoas imersas em um ambiente cultural não percebem tais mudanças, pois elas têm um conteúdo inconsciente. Para explicar essa inconsciência ou semiconsciência, cita-se a parábola do sapo fervido, animal que não percebe as alterações da temperatura da água quando imerso nela, chegando a morrer fervido parece adequada.
- c) A cultura exerce importante papel em qualquer sociedade humana, sendo responsável pela aceitação ou não de mudanças, pela inclusão ou exclusão de novos membros, pelo sentimento de “nós” que deve existir num grupo. É por esse motivo que nas organizações nas quais a cultura é

gestada de forma particular deve-se buscar administrar a cultura e conseguir, com isso, otimizar o desempenho organizacional. Entretanto, para se administrar a cultura, é preciso, antes de tudo, compreendê-la.

- d) Durham (1984) preleciona que não se pode excluir a dimensão política no estudo dos processos culturais, embora os padrões culturais não sejam concebidos como instrumentos de dominação, a não ser no sentido genérico de que a cultura é um instrumento de domínio das forças naturais.

É importante investigar de que modo grupos, categorias ou segmentos sociais constroem e utilizam um referencial simbólico que lhes permite definir seus interesses específicos, construir uma identidade coletiva, identificar inimigos e aliados, marcando as diferenças em relação a uns e dissimulando-as em relação a outros (DURHAM, 1984, p. 87).

Uma vez esclarecido o que significa a cultura em sentido geral, passa-se a analisar o conceito de cultura organizacional.

Para Freitas (1991), a cultura organizacional surge a partir da necessidade de reintegrar a sociedade, formando valores, crenças e formatos padrões de comportamento.

A cultura organizacional é um excelente mecanismo de controle, conforme Alvesson e Berg (1992), na medida em que padroniza e compõe condutas capazes de moldar e introjetar valores, além de uma imagem positiva de tais crenças, e por se tornar comum, não permitindo a reflexão e questionamentos.

Confirmando o ponto de vista de Alvesson e Berg (1992), Motta e Caldas (1997) consideram que a cultura é uma linguagem, um código particular, e não universal. Adota-se, assim, a característica de mecanismo de controle, capaz de dominar de forma muito discreta o senso comum dos sujeitos que convivem em determinada sociedade.

Giddens (2001, p.38) afirma que a cultura está intimamente ligada às formas de vida do indivíduo e da sociedade, tornando-se uma cultura única e homogênea. Para esse autor, as normas e crenças não são regras universais; elas se desenvolvem com o decorrer da história da humanidade e, dessa forma, poderão

ser alteradas dependendo do tempo, lugar e modificações da sociedade à qual está sendo submetida.

Para Robbins (2002), a cultura organizacional é definida como o conjunto de funções fundamentais que distinguem uma organização de outra, detectando a identidade dos sujeitos e estimulando o equilíbrio e o comportamento do grupo.

A cultura organizacional expressa-se em três níveis - artefatos, crenças e valores e, desta forma, a cultura será assimilada pelo grupo ou sociedade com o intuito de solucionar problemas em busca de adaptação ao meio e integração dos membros do grupo. Fleury e Fischer (2007) compartilham dessa ideia e acreditam ser necessário ainda analisar os símbolos e os valores criados, tanto os explícitos quanto os implícitos.

Schein (2001) tem se dedicado ao estudo da cultura organizacional e seu trabalho tem servido de suporte a vários estudos e pesquisas. Ele a define formalmente como uma forma de ajuda ao entendimento dos problemas que existem no grupo ou na organização. Assim, a cultura organizacional se torna um ponto primordial, já que influencia no sucesso ou no fracasso de uma organização. De acordo com Schein (2001), a cultura classifica-se em três níveis:

- a) Nível externo: ligado aos **artefatos visíveis** e criações (tecnologia, arte, padrões comportamentais visíveis). Embora sejam visíveis, esses artefatos nem sempre são decifráveis, sendo simbólicos.
- b) Nível intermediário: ligado aos valores e às normas que possuem mais entendimento e conscientização; são os **valores compartilhados**, que a organização, ou grupo, entende como ideais, compartilhados por esta.
- c) Nível interno: trata-se dos **pressupostos básicos** - o relacionamento com o ambiente, as relações humanas, a realidade do tempo e do espaço, reconhecidos como certos e invisíveis - e está ligado aos recursos disponíveis para lidar com o ambiente.

Schein (2009) propõe um modelo dinâmico para a constituição da cultura organizacional, que reúne fatores que influenciam o ambiente interno e externo e que estão associados a:

- a) Senso de missão;
- b) objetivos oriundos da missão;
- c) significado para realizações, partindo de estruturas e processos;
- d) significado para acompanhamento;
- e) significado para reparação.

Para que o processo funcione, o grupo deverá estar preparado por meio de comunicação e linguagem comum ao grupo, a partir de maneiras que delimitam o espaço, pela normatização para regulamentar as relações, padrão para definir autoridade, critérios de punições e recompensa, além de uma maneira eficaz de gerir o que não é possível ser gerenciado (SCHEIN, 2009).

Os grupos assimilam a cultura organizacional com base em recompensas e controle de algumas situações, como a ansiedade (SCHEIN, 2009). Para o autor, o desenvolvimento da cultura organizacional está relacionado ao desenvolvimento da organização ou da sociedade em que os sujeitos estão inseridos. Em consonância com o ciclo de vida, ele define o desenvolvimento da cultura em três fases: de crescimento, intermediária e de maturidade.

A fase de crescimento está ligada à ideia de início, formação dos valores iniciais. A fase intermediária são as alterações que a cultura organizacional poderá sofrer, seja por fusão, criação de novos produtos ou serviços ou, ainda, pela criação de subgrupos que poderão influenciar na cultura já existente e, assim, alterar a identidade, valores ou crenças. A fase da maturidade já corresponde à estabilidade e consagração dos valores até então aprendidos, é o momento, inclusive, de resistência quanto a mudanças culturais, na expectativa e proteção da cultura, dos valores até então aprendidos e preservados (SCHEIN, 2009).

A evolução cultural é definida por Der (1985) como um fator intimamente ligado à liderança e à forma de solução de crises. Propõe um modelo dividido em etapas, que definirão quanto ao comportamento da liderança e à resolução de crises:

- a) Se a crise resulta em questionamentos quanto à competência do líder;
- b) se a crise provoca alterações quanto à crença e a valores já constituídos;
- c) quanto às novas lideranças, se apresentam novas soluções para a crise;
- d) conflitos entre a liderança atual e a anterior;
- e) quando a crise é solucionada, o grupo identifica a nova liderança como os responsáveis, tornando-se esta um novo parâmetro cultural;
- f) a cultura da liderança atual será preservada até que outra crise ocorra, quando se reiniciam as etapas. Desta forma, para Dyer, a cultura está diretamente ligada à manutenção da liderança.

Sathe (1983) compartilha da mesma ideia de Schein, no tocante aos níveis. E assegura que para melhor entendimento da cultura e de sua formação deve-se analisar o conteúdo, os líderes, a resolução de problemas, entre outros fatores.

A cultura organizacional é dividida por Schneider (1996) em cultura de controle, de colaboração e de competência e cultivo, apresentando a seguinte observação: “Identificar rapidamente e de maneira útil a cultura essencial existente em sua própria organização, considerando cultura essencial o núcleo da cultura, a parte mais interna da cultura de uma organização” (SCHNEIDER, 1996, p. 30).

Levando em consideração a diversidade da cultura organizacional, Schein entende que, para identificar a cultura organizacional, é necessário comparar as diversas culturas e observar alguns elementos ou tipologias culturais:

- a) Tipologias que observam suposições sobre a participação e envolvimento: organizações coercitivas e organizações normativas;
- b) tipologias do caráter corporativo e da cultura: comunitária e em rede;
- c) tipologias intraorganizacionais: cultura do operador, cultura de engenharia e cultura executiva.

Schein (2009) reconhece a complexidade e diversidade das culturas e, desta forma, expressa que são necessárias a adaptação externa e a integração interna para que a formação do grupo e a cultura andem em paralelo. Reunindo a adaptação externa, o gerenciamento da integração interna, suposições de realidade, análise do tempo e espaço e suposições das atividades e relacionamentos humanos, será possível construir a cultura organizacional e diferenciá-la de uma organização para outra.

O que não resta dúvida é de que toda e qualquer organização precisa resolver conflitos, minimizar incertezas e estabelecer regras de convivência. E quem definirá tais regras será a cultura organizacional (SCHEIN, 2009).

Nesse sentido, a socialização se torna extremamente importante para a análise, percepção e construção da cultura, da imagem, reputação e identidade de uma organização. A socialização constitui o processo que irá proporcionar a leitura e a transmissão dos valores organizacionais.

2.2 Socialização organizacional

A cultura organizacional deve ser transmitida aos membros de uma organização, para que todos estejam alinhados com os valores, crenças, rituais, heróis e mitos considerados relevantes naquele espaço de trabalho. Portanto, a socialização organizacional está estreitamente relacionada à cultura organizacional, podendo ser considerada o processo de sua preservação.

Schein (1968) considera que a socialização organizacional é a compreensão de regras que preservem e definam a identidade da organização. Embora se trate de um texto antigo, o autor é um clássico e sua visão de cultura organizacional e de processo de socialização gozam de uma atualidade que o faz responsável pela postura teórica de autores contemporâneos.

Para Martin-Baro (1985), o processo de socialização é o meio pelo qual a identidade é construída e divide-a em primária e secundária. A socialização primária refere-se à infância, trata-se da identificação inicial dos valores e crenças que são apresentados pelos pais. A secundária é a inserção do sujeito no mundo, por meio de valores sociais e institucionais.

Socialização organizacional é defendida por Morrison (1993) como o processo de aprendizagem de comportamentos para assumir papel em determinada organização. Na mesma linha, Van Maanen (1996) afirma que socialização organizacional é a experiência de aprendizagem adquirida pelos indivíduos dentro de uma organização. Trata-se do conhecimento e experiências adquiridas e necessárias para a realização do trabalho.

Já Chao *et al.* (1994) a definem formalmente como o processo que possibilitará o aprendizado que ajustará a um papel específico na organização.

A ideia de que socialização possui quatro componentes é ampliada por Shinyashiki (2002): o agente, que é a fonte do que deve ser aprendido; o processo de aprendizagem que deve acontecer; o alvo, a pessoa que está sendo socializada; e o resultado, algo que está sendo aprendido.

Conforme Borges e Albuquerque (2004), a socialização possui caráter sistêmico e processual: sistêmico, envolvendo a inter-relação entre os diversos setores da organização; e processual, referindo-se aos resultados construídos. O foco nas ações da organização possibilita a leitura da realidade da organização por meio da socialização.

Os sujeitos que participam de uma socialização organizacional bem realizada possuem grandes chances de serem promovidos e de crescerem juntamente com a organização. Enquanto que os sujeitos que participam de uma socialização com pessoas na organização não possuem a mesma eficácia, pois se trata de uma socialização particular (CHAO *et al.*, 1994).

Falhas na condução do processo de socialização dos empregados provocam rejeição, possibilitando, assim, que o empregado seja expelido, aumentando a rotatividade e o absenteísmo de pessoal (SCHEIN, 1968). Sendo assim, o autor realça a importância da socialização para o cotidiano organizacional.

Para Goulart e Vieira (2007), o processo de socialização transforma a pessoa, que se constrói e ao mesmo tempo transforma o meio em que está inserida. Dessa forma, a sociedade é um elemento primordial para a construção do “eu pessoal”.

Existem três enfoques de socialização organizacional, segundo Borges e Albuquerque (2004), que não são excludentes, mas complementares: o das táticas organizacionais; o que se baseia na informação e nos conteúdos; e ainda o enfoque nas tendências integradoras. A seguir, são apresentadas as características de tais enfoques.

2.2.1 Enfoque nas táticas de socialização organizacional

Van Maanen (1996) afirma que o termo tática de socialização é utilizado para descrever os aspectos do processo de transição a ser analisado.

As táticas de socialização organizacional constituem um conjunto de ações que transformam um indivíduo em membro efetivo da organização (VAN MAANEM; SCHEIN, 1979). De acordo com Jones (1986), esse modelo apresentado por Van Maanen e Schein (1979) possui uma dimensão bipolar; de um lado, as táticas institucionais; e do outro, táticas individualizadas na organização. Jones (1986) estruturou as táticas de socialização determinando diferentes significados para o contexto, o conteúdo e aspectos sociais e pesquisou as relações entre uma dimensão e outra.

Ainda de acordo com Van Maanen (1996), as táticas individuais e coletivas de socialização marcam a profundidade e o nível de socialização pelo qual os

indivíduos são socializados individual ou coletivamente. E quando um grupo é introduzido em um programa de socialização, é desenvolvido um sentimento de coletividade que enquadra todos os indivíduos do grupo em um reconhecimento de que os problemas são coletivos e não individuais. As táticas de socialização poderão ser fixas ou variáveis. Van Maanen apresenta a diferenciação: as fixas propiciam a um indivíduo novo no grupo conhecimento pontual e preciso do tempo que necessitará para conhecer e aprender o que é necessário. As táticas variáveis não apresentam ideia do avanço da socialização.

2.2.3 Enfoque na informação e conteúdo

Para Chao *et al.* (1994), a socialização organizacional foca na aprendizagem de conteúdos e processos para que o indivíduo se ajuste e adéque ao seu papel na organização. Os autores identificam seis dimensões da socialização organizacional: a) a proficiência de desempenho; b) a familiaridade ou o domínio da linguagem (termos técnicos, *slogans*, linguagem informal); c) a integração com as pessoas; d) a incorporação dos objetivos e valores da organização; e) o sucesso em ter informações sobre a estrutura de poder da organização; f) o conhecimento da história da organização.

Borges e Albuquerque (2004) isentam a organização da obrigação de agir na socialização do indivíduo e consideram que as organizações deverão investir em qualificação.

Griffin, Colella e Goparaju (2000) sugerem táticas para que os indivíduos empreguem sua própria socialização e as definem como sendo *feedback* e informação; construção de relacionamentos; negociação de mudança; estruturação positiva; envolvimento em atividades relacionadas ao trabalho; autogerenciamento e observação.

Para minimizar as dificuldades de socialização organizacional decorrentes do desencontro de expectativas, Major *et al.* (1995 *apud* BORGES; ALBUQUERQUE, 2004) recomendam fatores que podem contribuir.

Ostroff e Kozlovski (1992 *apud* BORGES; ALBUQUERQUE, 2004) destacam que quatro domínios de conteúdo abrangem os principais aspectos do processo de socialização: tarefas do emprego; papéis de trabalho; processos de grupo e atributos organizacionais.

2.2.3 Enfoque nas tendências integradoras

As tendências integradoras abordam as táticas organizacionais e proatividade dos sujeitos, classificando os comportamentos dos indivíduos a partir da análise de como as táticas organizacionais afetam a ocorrência do comportamento do indivíduo (BORGES; ALBUQUERQUE, 2004).

Para Jones (1986), as relações entre as diferentes táticas são detalhadas a partir das proposições referentes ao contexto, ao conteúdo e aos aspectos sociais.

2.3 Identidade

O tema identidade é estudado desde os séculos VI a.C. e, segundo Caldas e Wood Jr. (1997), teve origem na lógica e na filosofia clássica. Mas foi a partir da década de 1980 que os estudos científicos sobre identidade organizacional passaram a ser mais aprofundados.

De 1950 em diante, a cultura organizacional tornou-se uma fonte de estudo, na medida em que as empresas multinacionais passaram a expandir as suas fronteiras e, desta forma, tiveram que lidar com diferenças culturais. Para isso, precisavam preservar a sua cultura organizacional, ao mesmo tempo em que estavam diante de um novo mercado e precisavam contar com vantagens competitivas. Entretanto, depararam com uma realidade e desafios em outros países, diferente do país de origem (SAMPAIO; FLEURY, 2002, p. 283/4).

Para manterem vantagem competitiva, era extremamente importante que os gestores buscassem entendimento sobre a cultura dos países em que a organização teria interesse em se instalar e, dessa forma, se adequar à cultura local. Assim, as análises e estudos sobre a cultura organizacional (HOFSTEDE *et al.*, 1990; MOTTA; CALDAS 1997) e a socialização organizacional (BORGES; ALBUQUERQUE, 2004; SHINYASHIKI, 2002) passaram a ser necessários e primordiais.

Goffman (1983) apresenta a seguinte conceituação para a identidade:

Quando um indivíduo chega à presença de outros, estes, geralmente, procuram obter informação a seu respeito e esta informação serve para definir a situação, tornando os outros capazes de conhecer antecipadamente o que ele espera deles e o que dele podem esperar... O indivíduo terá de agir de tal modo que, com ou sem intenção, expresse a si mesmo e os outros, por sua vez, terão de ser de algum modo, impressionados por ele (GOFFMAN, 1983, p. 11, 12).

A identidade situa-se entre o que o sujeito realmente é e o que os outros acreditam que ele seja, ou melhor, a percepção que é própria de um indivíduo e a que se refere às pessoas que o cercam: “a identidade nunca é dada, ela sempre é construída e deverá ser (re)construída em uma incerteza maior ou menor e mais ou menos duradoura” (DUBAR, 2005, p. 135).

Goulart e Vieira (2007, p. 56) conceituam identidade como:

A identidade é compreendida como construída no estabelecimento de relações de igualdade e de diferença. Por identidade individual entende-se a construção permanente do ser ao longo de sua vida, por meio de uma relação dialética entre os fatores biológicos, psíquicos e sociais. A identidade profissional é uma faceta da identidade pessoal, composta pelo conjunto de papéis profissionais que a pessoa assume no decorrer de sua vida ativa.

Como se depreende da conceituação de Goulart e Vieira (2007), a identidade resulta da percepção de semelhanças e diferenças entre as pessoas e, por este motivo, resulta de um processo de interação social.

A identidade bem construída é delimitada entre a individualidade e os grupos com os quais a pessoa convive. Fica claro, desta forma, que a identidade pessoal muda de acordo com as experiências. Já a identidade organizacional sofre influências tanto pessoais quanto de experiências das pessoas, assim como das relações de poder (MACHADO, 2003, p. 58).

Dubar (2005) traça dois processos para a construção da identidade: o relacional e o biográfico; o relacional refere-se ao reconhecimento e não reconhecimento, levando à construção da identidade social. O processo biográfico consiste na construção da identidade para si, resultando na identidade social que corresponde à realidade.

Conforme Machado (2003), há quatro níveis de identidade: pessoal, social, no trabalho e organizacional. A identidade pessoal constitui uma tentativa de explicação do conceito de si, sendo fruto de uma construção psicológica. Esse processo de construção é definido pela intermediação constante das identidades assumidas e das identidades visadas (DUBAR, 2005).

Construir a própria identidade é o permanente desafio no sentido de encontrar equilíbrio entre aquilo que se é e aquilo que os outros esperam que sejamos. O outro é o espelho social que permite ao indivíduo reconhecer-se, avaliar-se e provar-se. Nessa perspectiva, o eu não existe, a não ser em interação com os outros (WHETTEN; GODFREY, 1998).

Assim, a identidade pessoal é um fenômeno que se processa ao longo da vida do indivíduo como mecanismo regulador das interações sociais e da presença do outro na vida pessoal. Erikson atribui a formação da identidade a diferentes fases do ciclo de vida das pessoas. E acrescenta que a identidade é construída ao longo da vida, na medida em que os conflitos vão sendo resolvidos e vividos; o indivíduo tem a oportunidade de conhecer situações que vão fazer parte da construção da identidade (ERIKSON, 1972, p. 90). Para esse autor, a identidade individual é influenciada pelo meio e pela cultura em que o indivíduo vive e com os quais convive.

A identidade social é constituída não apenas pela representação que o indivíduo faz dele mesmo no seu ambiente social, referindo-se a diferentes grupos aos quais ele pertence, mas também por oposição aos grupos aos quais ele não pertence. A representação de um grupo é comum porque deriva de histórias vividas em conjunto e de saberes comuns. As crenças constituem a característica mental de um grupo e exprimem a experiência comum de seus membros (GOULART; LANZA, 2007).

Goulart e Vieira (2007, p. 55) definem identidade organizacional como:

A identidade coletiva ou organizacional também é uma construção histórica que se dá na relação estabelecida entre indivíduos e grupos que organizam sua vida cotidiana, desenvolvendo atividades semelhantes, a partir de um conjunto de valores compartilhados.

E aduzem:

Diante do fenômeno de internacionalização das grandes empresas, da gestão em rede, o conhecimento da cultura do país aonde se vai instalar uma nova unidade é fundamental para os processos de gestão que a cultura da empresa “mãe” esteja bem clara para seus novos funcionários e gestores. Entende-se por empresa-mãe a matriz de qualquer organização que implementa, instala e desenvolve novas unidades (GOULART; VIEIRA, 2007, p. 50).

Identidade organizacional compreende, portanto, o processo, atividade e acontecimento por meio dos quais a organização se torna específica na mente de seus integrantes. Esse processo compreende as crenças partilhadas pelos membros da organização sobre o que é central, o que a distingue e o que é duradouro na organização. A representação da organização é expressa por seus membros por meio de comportamentos, comunicação e simbolismo. A idealização e a fantasia fazem parte desse processo e explicam a tendência das pessoas a se identificarem com as organizações, sobretudo quando elas representam uma ligação com seus atributos e desejos pessoais (GOULART; LANZA, 2007)

De acordo com Caldas e Wood Júnior (1997) e Elsbach e Kramer (1996), a identidade organizacional tem duas dimensões: a percebida pelos sujeitos e a

identidade externa, referente a como a organização é percebida pelos clientes e fornecedores.

Tratando-se da identidade profissional, Dubar (2005) considera que o trabalho se reveste de importância particular como dimensão da identidade dos indivíduos, principalmente quando se leva em consideração as novas configurações que ele assumiu a partir das últimas décadas do século XX. Sendo assim, as condições de emprego e trabalho hoje têm apresentado mudanças e, por consequência, influenciam de modo imperativo o que se denomina identidade profissional. Pertencer a um grupo profissional, ter as mesmas características dos outros membros desse grupo, é o que constitui a identidade profissional (GOULART; LANZA, 2007). Buscar elementos de compreensão do trabalho e da formação, do mercado de trabalho e das relações profissionais certamente contribuirá para o esclarecimento dos agentes intervenientes no processo de socialização e na dinâmica identitária.

3 METODOLOGIA

O estudo proposto se adéqua a uma perspectiva quantitativa e qualitativa, uma vez que se busca a análise dos efeitos do processo de socialização organizacional sobre a construção da identidade de um grupo de profissionais. De um lado, aspectos referentes à cultura da organização encontram-se registrados em documentos diversos e merecem análise qualitativa. De outro, valores interiorizados pelos sujeitos podem ser avaliados quantitativamente, mas uma análise mais completa exige atenção com referência a manifestações subjetivas. Assim, a pesquisa qualitativa e a quantitativa tornam-se necessárias para a interpretação dos resultados deste trabalho.

A pesquisa quantitativa, de modo geral, é utilizada quando se quer medir opiniões, reações, sensações, hábitos e atitudes de um universo (público-alvo) a partir de uma amostra que o represente de forma estatisticamente comprovada. No caso da presente pesquisa, a intenção foi verificar a assimilação, pelos cadetes da PMMG, da cultura repassada durante o curso realizado por eles. Logo, a pesquisa quantitativa constituiu um recurso adequado para avaliar essa introjeção de valores, regras e crenças. Para isso, utilizou-se questionário fechado, que continha questões estruturadas.

Isso não significa que a pesquisa não possa ter indicadores qualitativos. Na realidade, essa interiorização dos valores culturais não é totalmente igual para todos; ela tem características pessoais e subjetivas que podem ser identificadas pela coleta de dados qualitativos. A pesquisa qualitativa consistiu em melhor compreender um fenômeno dentro do contexto no qual ocorre e do qual é parte, oferecendo contribuição para melhor compreensão dos procedimentos utilizados pela organização estudada.

De acordo com Godoy (1995), “na pesquisa qualitativa valoriza-se o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo estudada”. Bauer (2002) complementa, afirmando que esse tipo de pesquisa

oferece mais flexibilidade ao pesquisador, permitindo-lhe o detalhamento dos significados identificados.

Ludke e André (1986) salientam que a pesquisa qualitativa possui cinco características básicas, que são as seguintes:

- a) O fato de ter o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento;
- b) os dados coletados serem predominantemente descritivos;
- c) a preocupação com o processo é maior do que com o produto;
- d) o significado que as pessoas dão às coisas e à vida é o foco de atenção;
- e) a análise dos dados tende a seguir um processo indutivo.

Do ponto de vista dos fins, a pesquisa realizada caracteriza-se como um estudo de caráter descritivo. Isso se justifica na medida em que se pretende descrever a realidade identificada no processo de socialização que se realiza numa corporação policial militar. Esta pesquisa é descritiva porque tem como objetivo descrever as particularidades desse processo e detectar os resultados obtidos a partir dele. Richardson (1999) preleciona que os estudos descritivos permitem abranger com exatidão as características de um indivíduo, uma situação ou um grupo, bem como desvendar a relação entre os eventos.

Quanto aos meios, a estratégia da pesquisa é um estudo de caso e desenvolve-se na corporação referida a qual constitui a unidade de análise. Yin (2001, p. 32) define estudo de caso como sendo “uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. Para Yin (2001), o estudo de caso é a estratégia escolhida quando se pretende examinar acontecimentos contemporâneos e não se podem manipular os comportamentos.

A realização de um estudo de caso se dá quando é possível preocupar-se em compreender de maneira singular uma determinada instância (LUDKE; ANDRÉ,

1986). Franco (1986) assevera que o estudo de caso tem como base o desenvolvimento de um conhecimento que se inicia pela compreensão dos eventos particulares.

A unidade de análise da pesquisa é a Academia de PMMG, responsável pela socialização dos candidatos à carreira militar.

Os sujeitos de pesquisa são os alunos concluintes do CFO, selecionados intencionalmente para responderem a questões relativas aos valores e crenças que se espera que venham a adquirir mediante o processo de socialização. A intenção foi usar o universo desse alunado, ou seja, o questionário foi encaminhado por meio eletrônico a todos os concluintes, com recomendação do comando da Academia, para que fosse respondido. No prazo estipulado, que era de 10 dias, foram devolvidos 124 questionários devidamente respondidos pelos cadetes. Deve-se realçar que a solicitação foi feita em datas que coincidem com a formatura dos cadetes e a resposta dada nessas condições em que se encontravam já é uma evidência de disciplina.

Para a coleta de dados foram utilizados os seguintes instrumentos: análise de documentos (legislação relativa à PMMG, Regimento da Academia de Polícia Militar, projeto pedagógico do CFO), questionário composto de questões fechadas e abertas; e ainda observação registrada durante as visitas feitas ao comando da Academia.

No tocante à interpretação dos resultados, a análise dos documentos permitiu a caracterização da corporação estudada, assim como da Academia de Polícia da PMMG. O registro da observação natural tornou possível a identificação de alguns procedimentos utilizados como parte do curso dos alunos. Já o questionário foi submetido à análise estatística e algumas questões tiveram interpretação qualitativa. Portanto, as técnicas de interpretação de resultados foram as seguintes: análise documental e análise de conteúdo das entrevistas.

4 ANÁLISE DO CONTEXTO DE PESQUISA: A POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS E A ACADEMIA DE POLÍCIA

A PMMG, que constitui a corporação estudada nesta pesquisa, é um órgão responsável pela segurança pública.

Segurança pública é uma garantia fornecida pelo estado que, por meio de repressão, prevenção e ação, torna possível que a sociedade possa conviver em equilíbrio, minimizando os riscos a que está exposta.

De acordo com a Constituição Federal (1988):

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

XXI - normas gerais de organização, efetivos, material bélico, garantias, convocação e mobilização das polícias militares e corpos de bombeiros militares”;

Nesse mesmo sentido, a Constituição Federal de 05/10/1988, além de prever a segurança pública como dever do Estado, assegura que é de responsabilidade da Polícia Militar, nos seguintes termos:

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

I - polícia federal;

II - polícia rodoviária federal;

III - polícia ferroviária federal;

IV - polícias civis;

V - polícias militares e corpos de bombeiros militares.

§ 1º (...)

§ 2º (...)

§ 3º (...)

§ 4º (...)

§ 5º - às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil.

§ 6º - As polícias militares e corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército, subordinam-se, juntamente com as polícias civis, aos governadores dos estados, do Distrito Federal e dos territórios.

§ 7º - A lei disciplinará a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública, de maneira a garantir a eficiência de suas atividades.

§ 8º - Os municípios poderão constituir guardas municipais destinadas à proteção de seus bens, serviços e instalações, conforme dispuser a lei.

§ 9º A remuneração dos servidores policiais integrantes dos órgãos relacionados neste artigo será fixada na forma do § 4º do art. 39º.

A corporação, conforme definido pelo artigo 142 da Constituição Federal do Brasil (1988), possui hierarquia e funções e opera em determinados territórios. Da mesma forma, possui regras e normatização própria, que são definidas de acordo com os requisitos exigidos para assumir a profissão.

A criação da PMMG remonta ao ano de 1775, por ocasião da instalação, em Vila Rica, do Regimento Regular de Cavalaria de Minas. Sua finalidade era manter a guarda e a escolta do governador da Capitania de Minas, executar o policiamento da capitania, bem como atuar em outra região a serviço do Soberano. Logo, essas forças, além de defender o território, também asseguravam a ordem, impunham o cumprimento da lei e a defesa da sociedade.

Por terem em grande parte a responsabilidade de defesa da integridade do território brasileiro, eram mais militares do que policiais. Antes de receber a denominação atual, muitos nomes se sucederam:

- a) Corpo de Guardas Municipais Permanentes;
- b) Corpo Policial;
- c) Corpos Militares do estado;
- d) Força Pública e;
- e) em 1946, Polícia Militar, que perdura até hoje.

Como a ênfase na preparação dos integrantes era voltada para o combate, isso fez com que a Polícia Militar tivesse papel decisivo em muitos episódios da vida brasileira, tais como: a Guerra do Paraguai e as revoluções de 1930, 1932 e de

1964. Depois de 1964, a missão principal da PMMG passou a ser manter a ordem pública, enquanto as operações militares passaram para segundo plano.

Atualmente, a denominação “militar” dada à PMMG, é uma questão ligada muito mais à ritualística do que a uma dinâmica militar, já que ela desempenha hoje a atividade pública civil de proteção e manutenção da ordem pública, embora tenha uma estrutura militar.

Dois valores são realçados nos documentos consultados como sendo fundamentais para a PMMG: hierarquia e disciplina.

A Lei nº5.301 de 16/10/1969 constitui o Estatuto dos Militares de Minas Gerais e a Lei 1.4310 de 19/06/2002 dispõe sobre o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais. Este disciplina, inclusive, sobre a natureza das transgressões disciplinares e, além disso, define as sanções disciplinares que poderão ser efetivadas, desde uma advertência até demissão ou a perda do posto ou patente do policial.

O Regulamento Disciplinar da PMMG foi aprovado pelo Decreto Estadual de Minas Gerais de nº. 23.085, de 10 de dezembro de 1983. A finalidade é definir, especificar e classificar as transgressões disciplinares e estabelecer normas relativas a punições disciplinares, comportamento policial-militar das praças, recursos, recompensas e Conselho de Disciplina.

A profissão do policial gera uma série de responsabilidades e riscos e constitui uma função muito penosa, que influencia seriamente o comportamento desses profissionais, inclusive quanto ao poder e *status*. Cavalim de Lima (2002) preconiza que a profissão policial desempenha um papel complexo, na medida em que enfrenta o conflito entre o medo e a postura heroica, pois ao mesmo tempo em que se arrisca também assume a postura de protetor.

Em uma sociedade democrática de direito existem sentimentos ambíguos quanto à conceituação do que é e o que não é polícia, gerando dúvidas e fragilidade

(MONET, 2001). Nesse sentido, existe uma série de conflitos quanto à visão do papel do policial para a sociedade e à visão que o policial tem de si e da sua importância, além da função que exerce.

Bittner (2003, p. 38) apresenta o seguinte comentário, que aborda essa ambiguidade:

O trabalho policial é considerado como uma ocupação de baixo gabarito, e aqueles considerados adequados para exercê-la são, portanto, julgados exatamente por se adequarem às tarefas mais simples do policiamento mais do que às suas tarefas mais difíceis.

A PMMG possui um manual que regulamenta a prática policial, o qual visa apresentar as melhores práticas e resguardar o profissional diante dos riscos iminentes a que está exposto. Um dos pontos principais do manual está ligado ao alerta em primeiro lugar e não à utilização de armas e equipamentos. Isso se deve ao equilíbrio emocional que o estado de alerta proporciona. Além disso, é a oportunidade de analisar e conhecer o ambiente ao seu redor e saber se existe um perigo imediato. Após a verificação do ambiente, da situação e dos riscos que envolvem determinados momentos, o policial, por meio do conhecimento e das habilidades desenvolvidas, pode traçar a melhor opção para solucionar conflitos e minimizar riscos tanto para si quanto para os demais envolvidos.

Para aquisição desses conhecimentos e habilidades que serão primordiais para executar um bom trabalho e minimizar riscos, o policial recebe treinamento e capacitação. Um desses treinamentos é aquele que constitui o objeto deste estudo, ou seja, o CFO da PMMG.

O treinamento ao qual os policiais são submetidos é rígido e instruído de forma assertiva, no sentido de apresentar a cultura, as regras, o sistema, os valores e desenvolve de diversas formas as capacidades e habilidades que são consideradas importantes para configurar um bom policial. Para realizar este treinamento é que existe a Academia de Polícia de Minas Gerais.

A Academia de Polícia Militar de Minas Gerais (APM-MG) localiza-se em Belo Horizonte-MG, na Rua Diabase, 320 - Bairro: Prado, CEP: 30410-440, e é a Unidade responsável pela formação, treinamento e aperfeiçoamento dos oficiais e praças da Polícia Militar.

A APM-MG é dividida em Centros e Escolas (atualizado em 28 de fevereiro de 2012):

- a) Centro de Pesquisa e Pós-Graduação (CPP);
- b) Escola de Formação de Oficiais (EFO);
- c) Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Sargentos (EFAS);
- d) Escola de Formação de Soldados (EFSd);
- e) Centro de Treinamento Policial (CTP);
- f) Centro de Administração do Ensino (CAE);
- g) Centro de Atividades Musicais (CAM).

Esses centros e escolas são os responsáveis pela educação de Polícia Militar, com base nos diversos cursos:

- a) Curso Técnico em Segurança Pública (CTSP);
- b) Curso de Formação de Sargentos (CFS);
- c) Curso de Atualização em Segurança Pública (CASP);
- d) Curso de Habilitação de Oficiais/ Curso Superior de Tecnologia de Gestão em Segurança Pública (CHO/CSTGSP);
- e) Curso de Formação de Oficiais/ Curso de Especialização em Gestão de Policiamento Ostensivo (CFO/CEGEPO);
- f) Curso de Especialização em Segurança Pública (CESP);
- g) Curso de Especialização em Gestão Estratégica de Segurança Pública (CEGESP).

Do ano de criação - 1775 - até o final do período imperial, o ensino dos militares mineiros baseou-se em escolas de recrutas, existentes em cada corpo militar. Após a Proclamação da República, a ideia de formação nos batalhões não se

modificou e só a partir de 1912, por influência da contratação do Capitão do Exército suíço Roberto Drexler, comissionado no posto de Coronel, essa lógica foi rompida. Esse oficial instruiu a Força Pública, no período de 1912 a 1923, dotou-a de manuais e sistematizou-lhe procedimentos relativos ao treinamento militar.

Em 16 de abril de 1934, iniciaram-se as aulas e o Departamento de Instrução (DI) ministrava o CFO e o Curso Especial. O CFO, com duração de três anos, era dividido em dois períodos: um de adaptação, com duração de um ano; outro, denominado Curso Geral, com duração de dois anos. Este curso tinha a finalidade de proporcionar aos sargentos aprovados em exames de habilitação a promoção a Segundo-Tenente. O Curso Especial, com duração de um ano, destinava-se aos Segundos-Tenentes comissionados e proporcionava-lhes o direito à efetivação no posto e ascensão na carreira até o posto de Capitão. Poderiam, ainda, ser matriculados nesse curso os primeiros-sargentos aprovados em exames de habilitação à promoção a Segundo-Tenente.

Na década de 1970, a Lei Federal 4.692/70 preservou o ensino militar regido por lei especial. Em decorrência disso, instituiu-se o Sistema de Ensino da PMMG e estabeleceu-se que o ensino profissional seria ministrado pelo DI, Batalhão Escola e Centros de Aperfeiçoamento Profissional. Dividia-se o ensino em três graus: o básico, com os cursos de soldados e cabos, e instrução da tropa; o intermediário, com os cursos de formação e aperfeiçoamento de sargentos; e o superior, que se dividia em três ciclos destinados a oficiais - o primeiro à formação e especialização, o segundo ao aperfeiçoamento e o terceiro ao curso superior de polícia. Em 1975, o DI passou a denominar-se Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Oficiais (EsFAO), quando foi criado o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CFAP). Isso implicou a separação física e estrutural da formação de oficiais da de praças.

Quatro anos depois, adotou-se a designação de Academia de Polícia Militar e extinguiram-se a EsFAO e o CFAP. Criou-se, dentro da estrutura da nova escola, um corpo para a formação de oficiais (1º Corpo de Alunos) e outro para a de sargentos (2º Corpo de Alunos) e centralizou-se novamente a formação de oficiais

e praças. No início da década de 1990, separou-se a formação de oficiais da de praças.

Nos primeiros anos da década de 2000, a APM foi transformada em Instituto de Educação de Segurança Pública (IESP). Faziam parte do IESP o CPP, Centro de Ensino de Graduação e Centro de Ensino Técnico e CTP. Para dar-lhes suporte administrativo, foi criado o Centro de Administração de Ensino, atual Centro de Apoio Administrativo (CAA). As escolas, embora tivessem vínculos entre si e com o Instituto, mantinham-se autônomas, de acordo com a modalidade de ensino ou treinamento de cada uma.

Em 2003, o IESP voltou a denominar-se Academia de Polícia Militar

Nos 72 anos de existência da Academia, passaram por ela 41 comandantes – 21, enquanto DI; três, enquanto EsFAO; um enquanto IESP; e 15 como APM. Ela formou aproximadamente 800 oficiais superiores no Curso Superior de Polícia/Curso de Especialização em Gestão Estratégica de Segurança Pública (primeira turma em 1970); 2.200 capitães no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais/CEGESP (primeira turma, em 1934). As salas de aula da APM estão abertas não somente aos componentes da Polícia Militar de Minas e suas Coirmãs estaduais, mas também aos integrantes de instituições civis e militares de diversas partes do Brasil e da América Latina.

No ano de 2005, a Academia de Polícia Militar foi credenciada, por Decreto Governamental, como Instituição de Ensino Superior e o CFO como Bacharelado em Ciências Militares, com base no Parecer nº 862, de 26 de setembro de 2005, do Conselho Estadual de Educação, homologado pelo Secretário de Estado de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.

Em 2013, quando foi realizada esta pesquisa, o CFO, de caráter preparatório, constituía-se em uma primeira etapa do processo formativo do futuro oficial da PMMG. Seu objetivo é inserir o discente na área de conhecimento da segurança pública e da defesa social, favorecendo o desenvolvimento de competências que

o habilitem a gerir e a executar ações e operações policiais que contribuam para a paz social no estado. Além disso, o curso recebe e acolhe os candidatos que escolheram a carreira policial militar, a qual congrega ritos, valores e princípios próprios. É nessa primeira etapa do processo formativo do futuro oficial que ele é apresentado à cultura institucional que o acompanhará no desenvolver de sua trajetória profissional, alicerçando sua conduta moral e ética.

Como fundamentação teórico-metodológica, o curso segue as diretrizes emanadas pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) por meio da Matriz Curricular Nacional (MCN) para ações formativas dos profissionais de Segurança Pública e nas filosofias de Direitos Humanos e Polícia Comunitária. Após aprovação no curso o discente é declarado aspirante-a-oficial, sendo automaticamente matriculado no curso de pós-graduação *lato sensu* em gestão de polícia ostensiva, quando terá a oportunidade de dar continuidade aos seus estudos, aprofundando seus conhecimentos na área e se qualificando para o exercício da função de tenente, posto que ocupará ao término do curso de pós-graduação.

É oportuno apresentar o curso que constitui objeto desta dissertação. De acordo com o projeto pedagógico, o CFO da PMMG tem o objetivo geral de proporcionar ao discente aprovado no concurso para provimento do cargo de 2º Tenente da PMMG os conhecimentos basilares a respeito das funções do Oficial Subalterno e Intermediário da instituição. Como objetivos específicos, têm-se:

- a) Desenvolver as competências necessárias para o exercício profissional no âmbito preventivo e repressivo ao crime, em conformidade com os princípios da legalidade, da ética, da moral e principalmente do respeito ao ser humano.
- b) Proporcionar articulação dos conhecimentos teóricos apreendidos e a prática profissional, mediante trabalhos interdisciplinares e ações pedagógicas que estimulem a reflexão antes, durante e após a ação.
- c) Promover a adaptação e a introjeção dos valores e princípios institucionais presentes na identidade profissional e na cultura policial militar.

- d) Desenvolver habilidades de gerenciamento eficaz, com foco na política de gestão por resultados, direcionadas à administração da segurança pública.
- e) Privilegiar as competências relacionais imprescindíveis ao trabalho com os públicos interno e externo, a partir do fortalecimento da capacidade de liderança e comando.

O **perfil do egresso** oficial da Polícia Militar foi desenvolvido com base no mapeamento de competências do profissional de segurança pública da PMMG, nas tarefas ocupacionais dos Tenentes da Polícia Militar previstas na Classificação Brasileira de Ocupações e na MCN para a Formação em Segurança Pública do Ministério da Justiça. Nessa perspectiva, o CFO se subsidia nas competências elencadas no perfil de egresso que estrutura e organiza sua dinâmica.

Ao ser aprovado em todas as fases do processo seletivo do concurso, o discente recebe a designação militar denominada cadete e os respectivos vencimentos correspondentes à graduação. O cadete difere do estudante universitário em três aspectos principais: a) sujeição a um Código de Ética Profissional, típico dos servidores públicos estaduais; b) e ao Código Penal Militar; c) desses preceitos resulta a obrigatoriedade de frequentar as aulas - uma vez que a frequência é considerada ato de serviço.

As competências que o discente deve demonstrar ao final do curso relacionam-se ao perfil profissiográfico do policial militar, que envolve as dimensões conceituais, procedimentais e atitudinais da teoria das competências, a saber:

- a) Internalização de valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional;
- b) Postura humanística e visão global que o habilite a compreender o meio social, político, econômico e cultural onde está inserido e a tomar decisões baseadas nos princípios da legalidade, em consonância com os direitos humanos.

- c) Formação técnica e científica para atuar na prevenção e repressão do delito, interagindo com a sociedade na busca da solução de problemas e melhoria da qualidade de vida da comunidade, nos moldes da filosofia de polícia comunitária;
- d) capacidade de atuar em equipes multidisciplinares;
- e) competência para atuar em atividades preventivas, repressivas, administrativas e policiais na função de comando/supervisor.
- f) capacidade e competência profissional para administrar conflitos, privilegiando técnicas de verbalização ao uso da força;
- g) emprego de técnicas policiais militares, de defesa pessoal e uso da força, bem como manuseio de armamentos e equipamentos policiais militares;
- h) capacidade de realizar gestão de pessoas e gestão logística;
- i) capacidade de gerenciar e realizar treinamento para a tropa;
- j) supervisão e monitoramento de resultados;
- k) capacidade de adaptar o estilo de liderança de acordo com situações e com as particularidades de cada grupo.

5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Esta pesquisa conta com uma interpretação qualitativa e uma interpretação quantitativa. Visando a facilitar a compreensão do leitor, apresenta-se separadamente cada um dos tipos de análise.

5.1 Análise qualitativa dos documentos e das observações

Para caracterizar a organização estudada, foram analisados os documentos disponibilizados e observações feitas, o que permitiu as seguintes conclusões:

- a) A análise do desenvolvimento histórico da PMMG revela que a mesma inspirou-se no Exército e por esse motivo suas diretrizes se assemelham às desta corporação. A socialização organizacional, que foi objeto desta pesquisa, tem como referência os valores fundamentais da PMMG: disciplina e hierarquia.
- b) O processo de socialização dos oficiais da PMMG inclui um curso regular com a duração de três anos e outro com a duração de 18 meses. Além das disciplinas que compõem o curso, atividades em classe e extraclasse reforçam o processo de socialização. Das atividades em classe, merece destaque o sistema disciplinar, graças ao qual um aluno que recebe o título de Xerife da turma é responsável por manter a disciplina e a ordem entre os alunos e se torna um elo entre a instituição e a turma. Acresce-se a isso a exigência do cumprimento do horário de início e finalização das aulas, a frequência integral às aulas. Alguns alunos são também preparados para cuidarem do funcionamento dos recursos multissensoriais utilizados pelo professor em classe, pelas providências relacionadas ao envio de cópias de trabalhos aos alunos e atendimento às solicitações dos docentes. As atividades extraclasse incluem o respeito ao previsto no diário do aluno, desde o horário de se levantar, formatura para o início das atividades, refeições, estudo até o toque de recolher. As atividades do início do dia

incluem a formatura, o desfile militar, a comunicação da ordem do dia, as informações relevantes para o grupo, a divulgação de premiações e punições.

Uma medida disciplinar observada fora de classe é o cumprimento entre os militares, durante o qual deve ser observada a hierarquia entre as partes, sendo necessária a continência feita quando se cruza com o policial que tem patente mais elevada.

Esse conjunto de procedimentos rapidamente se transforma em automatismo e é executado por todos os alunos no seu cotidiano, o que confirma a assimilação dos princípios de disciplina e hierarquia.

5.2 Análise quantitativa dos dados do questionário

Foram recebidos cerca de 124 questionários válidos, e a análise dos mesmos ofereceu os seguintes resultados.

5.2.1 Perfil da amostra

O percentual de participantes no curso CFO é predominantemente masculino, com 87,9%. A faixa etária inferior a 30 anos representa 63,7%. O estado de origem é predominantemente Minas Gerais, com 76,6% dos participantes, conforme se depreende da TAB. 1.

TABELA 1 - Perfil dos participantes

	Especificação do Perfil	Frequência	Percentual
Gênero	Feminino	15	12.1
	Masculino	109	87.9
	Total	124	100.0
Faixa etária	Abaixo de 25 anos	25	20.2
	De 26 a 30 anos	54	43.5
	De 31 a 35 anos	35	28.2
	Acima de 36	9	7.3
	Sem resposta	1	0.8
	Total	124	100.0
Estado de origem	Minas Gerais	95	76.6
	Espírito Santo	15	12.1
	Outros estados (*)	14	11,3
	Sem resposta	3	2.4
	Total	124	100.0
Curso anteriormente realizado	CTSP	30	24,2
	Bacharel em Direito	21	16,9
	Curso de Formação de Sargento	19	10,5
	Outros cursos (**)	44	35,5
	Sem resposta	10	8,1
	Total geral	124	100,0
Duração do curso	1 ano e meio	53	42.7
	3 anos	71	57.3
	Total	124	100.0
Período de ingresso na PMMG	Antes de 2000	14	11.0
	De 2001 a 2005	33	26.8
	De 2006 a 2010	35	27.6
	Após 2010	38	30.7
	Sem resposta	4	3.9
	Total	124	100.0

(*) Outros estados brasileiros (São Paulo, Goiás; Bahia; Rondônia); (**) **44 outros cursos** (CTSP/ Direito; Curso de Formação de Sargentos; CTSP e CFS; 2º grau; CFS PM; Bacharelado em Comunicação Social; CASP na PMMG e Direito na UFMG; CFC-SAÚDE; CFS Comunicações; CFSD BMES; CFSD e CFS; CFSD PMES; CFSD PMESP; CFSD/ PMES e História UFES; CFSD/CBMMG-2009; Ciências Sociais; civil; CTSP - CFS - Bacharelado em Direito; CTSP 2009 / Direito-incompleto; CTSP e Direito; CTSP, CFC, CFS; CTSP, CFS; CTSP/2004; Direito; CPOR/BH; CTSP/2004 e CFS/2010; CTSP; Curso de Procedimentos em Radiopatrulhamento; GER; Técnico em Agropecuária; Técnico em agroindústria; Direito e Administração Pública; Direito incompleto; Educação Física; ESA; Informática; Letras; Magistério; Pós-graduação Direito; Sistemas de informação. CTSP: Curso Técnico em Segurança Pública; CFS: Curso de Formação de Sargentos; CASP: Centro de Atualização em Segurança Pública; UFMG: Universidade Federal de Minas Gerais; CFC: CFSD: BMES: PMES: PMESP: UFES: Universidade Federal do Espírito Santo; CBMMG: CPOR: GER:

Fonte: dados da Pesquisa.

O curso anteriormente realizado é diversificado entre formação de soldados, sargentos e outros, conforme descrito. Dos participantes, 71,35% estão no curso com duração de três anos e apenas 30,75% dos participantes entraram na PMMG após o ano de 2010.

5.2.2 Análise da ausência de dados

Dos 124 questionários recebidos, observa-se que algumas questões não foram respondidas. Inicialmente, fez-se a análise nas seções referentes aos motivos da escolha do curso CFO e também em relação aos fatores: “o que o CFO trouxe ao participante”?; “o curso CFO preparou o participante para qual policiamento?”; “qual o objetivo percebido na gestão por resultados”?; e o fator “aspectos desenvolvidos no curso”. Verifica-se que 12,9% dos questionários respondidos apresentaram alguma ausência de resposta, como mostra a TAB. 2. Percebe-se a ausência de resposta de forma totalmente ao acaso, segundo o resultado do teste *Little's MCAR test: Chi-Square = 347.860, DF = 339, Sig.=.358.*

TABELA 2 - Dados ausentes e valores extremos

Case	#Missing	% Missing	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
9	1	3.8					-			S													
27	1	3.8																					S
43	1	3.8																					S
48	1	3.8																					S
45	1	3.8																					S
40	1	3.8					S																
84	1	3.8				S																	
87	1	3.8																					
88	1	3.8																					
98	1	3.8																					S
119	2	7.7																				S	S
44	2	7.7																				S	S
124	1	3.8																					S
82	4	15.4								S	S												S
50	4	15.4																					S
77	4	15.4																					S

Indicates an extreme low value, while + indicates an extreme high value. The range used is (Q1 - 1.5*IQR, Q3 + 1.5*IQR). (S) Ausência de valores.
 Fonte: dados da pesquisa.

Desta forma, segundo Hair *et al.* (2005, p. 68), podem-se empregar ações corretivas para os dados perdidos, uma vez que não ocorram vieses potenciais nos padrões de dados perdidos.

5.2.3 Consistência interna do questionário

Para avaliar a consistência interna do questionário e o conjunto de fatores que avaliam o que é ofertado no curso, utilizou-se o coeficiente Alpha de Cronbach, cujos resultados estão apresentados na TAB. 3. Para interpretação dos valores no teste, segundo Bisquerra (2004, p. 216) considera-se o valor mínimo de 0,60 para aceitação da consistência interna. Em função da avaliação do curso, foram analisados os fatores que correspondem ao que foi ofertado no curso de formação.

TABELA 3 – Consistência interna: coeficiente Alpha de Cronbach

Questionário/Fatores	Cronbach's Alpha	Nº de itens
Questionário (considerando 4 fatores)	0,848	20
Fator 1 - O que o curso trouxe ao participante	0,880	7
Fator 2 - O curso preparou para qual policiamento	0,847	4
Fator 3 – Percepção da gestão por resultados	0,705	5
Fator 4 - Aspectos desenvolvidos no curso	0,785	4

Fonte: dados da pesquisa.

Os resultados apresentados indicam consistência interna do questionário e também dos fatores estabelecidos para avaliação do CFO. Segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2007, p. 65):

[...] a confiabilidade é entendida como a representação do grau em que uma escala produz resultados consistentes entre medidas repetidas ou equivalentes de um mesmo objeto ou pessoa, revelando a ausência de erro aleatório. É um modelo de consistência interna baseada na correlação média entre os itens.

5.2.4 Análise dos motivos que levaram à escolha do curso

Para o desenvolvimento da análise dos resultados referentes aos motivos da escolha do curso e também dos fatores de avaliação do CFO, utilizaram-se os resultados das pontuações médias, considerando-se o intervalo de avaliação de um a cinco. Na TAB. 4 estão apresentados os valores das médias e a moda (valor mais frequente) obtidos na pesquisa.

TABELA 4 – Estatística descritiva

Fatores/Questões	Média	Moda
Motivo que o levou a escolher o CFO		
Estabilidade	4.09	5
Salário	4.07	4
Vocação militar	4.20	5
Vocação policial	4.45	5
Histórico familiar	2.41	1
Prestígio	3.15	3
Desconhece o motivo	1.19	1
Fator 1– O curso realizado trouxe-lhe		
Ensinos teóricos	3.94	4
Formação prática	3.80	4
Assimilação de novos valores	4.13	4
Desenvolvimento da ética	4.10	5
Respeito aos direitos humanos	4.26	5
Disciplina no seu cotidiano	4.19	5
Responsabilidade social	4.23	5
Fator 2 – O curso o preparou para o policiamento		
Ostensivo	4.08	4
Comunitário	4.19	5
Repressivo	3.34	3
Preventivo	4.19	5
Fator 3 – A gestão por resultados significa		
Foco nos objetivos	4.31	5
Foco nas ações de repressão	2.64	3
Foco na identidade profissional do policial	3.95	5
Foco nas ações defensivas	3.42	4
Foco no alcance de objetivos predeterminados	4.36	5
Fator 4 – Aspectos desenvolvidos no curso		
Relações interpessoais	4.12	5
Respeito aos cidadãos desenvolvimento social	4.29	5
Interesse por pesquisa	3.26	4
Assimilação de valores da cultura organizacional	4.29	5

Fonte: dados da pesquisa.

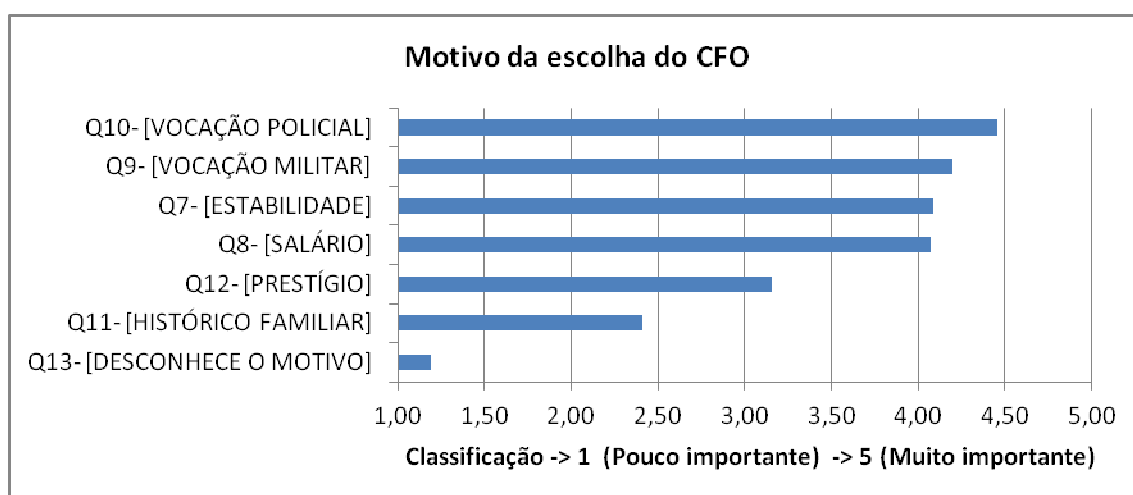
Para analisar as médias apresentadas, tomou-se como referência a escala de classificação que varia de um a cinco. Quanto mais próximo de um, menos importante é o item; e quanto mais próximo de cinco, mais importante é o item. Desta forma, utilizou-se como referência a pontuação 3,0, que divide a tendência entre mais importante e menos importante.

Entre os motivos da escolha do CFO, cinco itens apresentaram-se com pontuações acima de três, que em ordem decrescente são os seguintes: vocação policial, vocação militar, estabilidade, salário e prestígio, conforme apresentado no GRÁF. 1 .

Observa-se que a questão Q11-Motivo que o levou a escolher o CFO (histórico familiar) apurou pontuação média inferior (2,41), sinalizando tendência a pouca importância desta questão na influência de escolha do CFO.

Em relação à questão Q13-Motivo que o levou a escolher o CFO (desconhece o motivo), a pontuação média foi igual a 1,19, indicando forte tendência a admitir que os participantes, predominantemente, tiveram motivos para escolha do CFO.

GRÁFICO 1 – Grau de importância dos motivos para a escolha do CFO



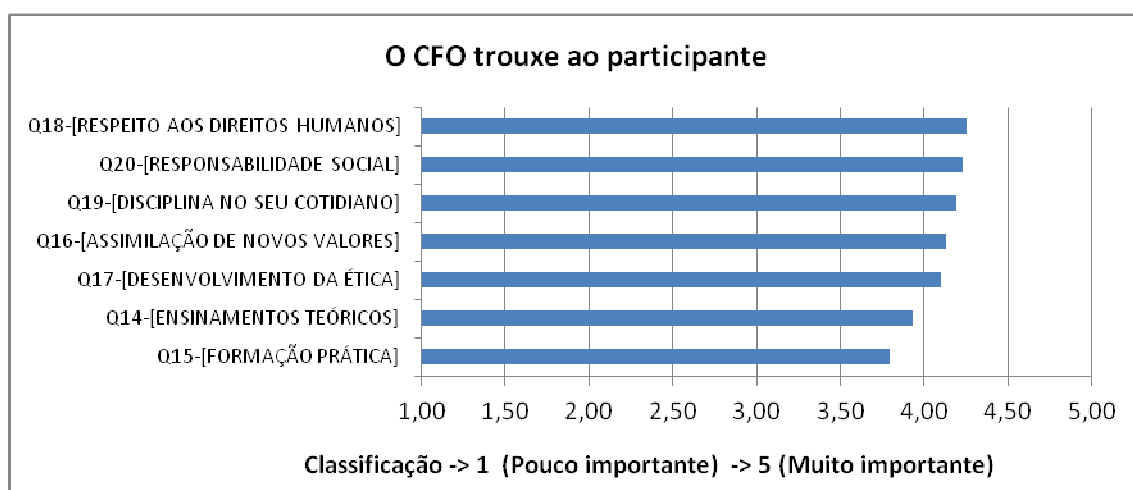
5.2.5 Análise do que o curso trouxe ao participante e para que o preparou

Neste caso, foram identificados os seguintes fatores:

a) Fator 1 - O que o CFO trouxe ao participante?

O fator 1 é formado por sete itens que, conforme o GRÁF. 2, exibem-se de forma ordenada decrescente de pontuação obtida. Todas as questões têm pontuação média superior a três, ressaltando-se que o respeito aos direitos humanos e a responsabilidade social foram os que mais se destacaram em importância.

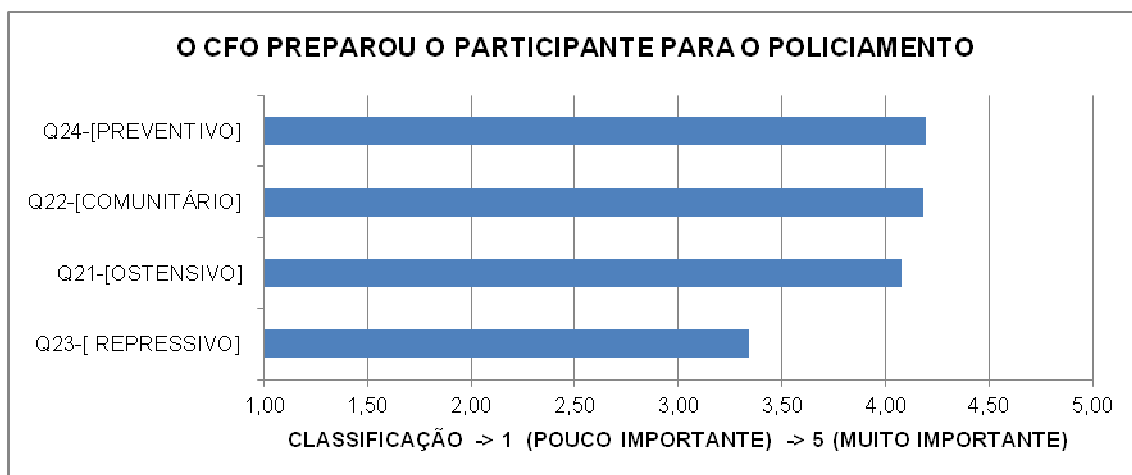
GRÁFICO 2 - Grau de importância percebido em alguns dos itens ofertados no CFO



b) Fator 2 - O CFO preparou o participante para qual policiamento?

Este fator é composto de quatro tipos de policiamento, sendo que todos se apresentaram com classificação tendendo a muito importante, segundo a percepção manifestada pelos participantes. O tipo de policiamento que apresentou menos tendência à importância foi o repressivo. No GRÁF. 3 registra-se o comportamento da distribuição dos pontos médios em ordem decrescente por tipo de policiamento.

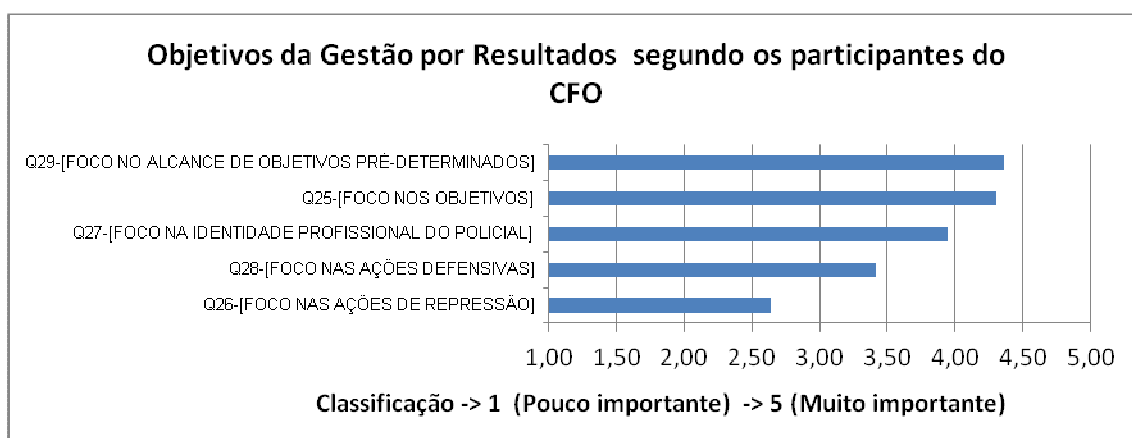
GRÁFICO 3 – Grau de importância percebido nas modalidades de policiamento no CFO



c) Fator 3 – Percepção da gestão por resultados

Entre as interpretações sugeridas em relação ao que se entende por gestão por resultados, percebe-se que o foco no alcance dos objetivos predeterminados e o foco nos objetivos apresentaram maior grau de importância. Por outro lado, conforme o GRÁF. 4, não há evidência de que o foco nas ações de repressão tenha se apresentado com importância na gestão por resultados.

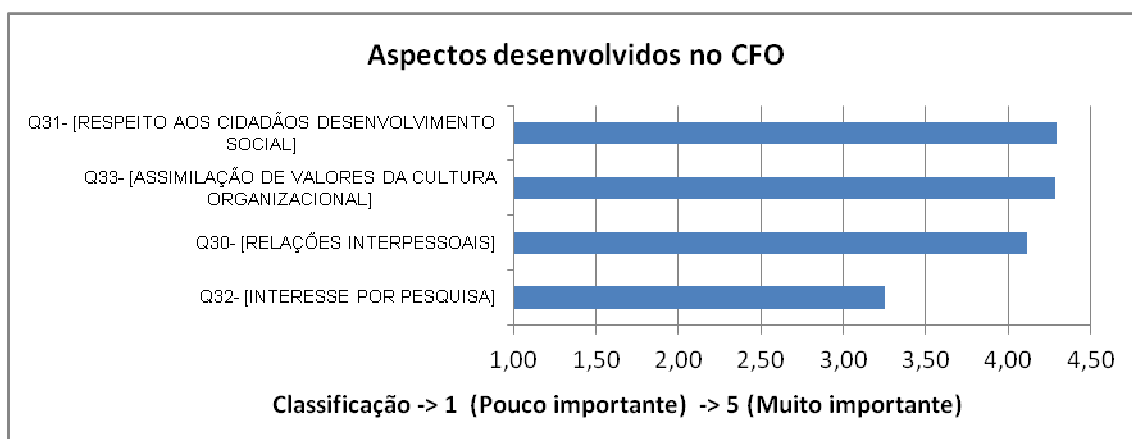
GRÁFICO 4 – Grau de importância da percepção do que é o objetivo da gestão por resultados



d) Fator 4 - Aspectos desenvolvidos no curso

Também neste fator todos os itens foram referidos com tendência a muita importância. No GRÁF. 5, pode-se visualizar o comportamento dos itens de maior índice, sendo que aqueles que mais se destacam são o respeito ao cidadão e o desenvolvimento social e a assimilação de valores da cultura organizacional.

GRÁFICO 5 – Grau de importância dos aspectos desenvolvidos no CFO



Em síntese, os fatores sintetizaram um perfil de participantes no CFO no qual se ressalta a **vocação policial**. Por outro lado, os respondentes realçam que o curso lhes trouxe valorização dos **direitos humanos, responsabilidade social e disciplina**, preparando-os também especialmente para o **policciamento preventivo e comunitário**.

No entendimento da gestão por resultados, ressaltam-se os objetivos predeterminados. E quanto aos aspectos desenvolvidos no CFO, destacam-se o **respeito aos cidadãos e o desenvolvimento social**, associado também à **assimilação da cultura organizacional**.

Analisando-se esses resultados, verifica-se que o curso atendeu ao objetivo da Polícia Militar após os anos 2000, quando se enfatizou o respeito aos direitos humanos e se passou a valorizar o papel preventivo da polícia, dando-se realce ao policiamento comunitário em Minas Gerais.

5.2.6 Análise qualitativa das respostas às questões abertas do questionário

A análise das respostas dadas às questões abertas do questionário foi feita mediante agrupamento dessas respostas em categorias, que foram definidas com base no objetivo de se caracterizar os seguintes aspectos:

- a) Valores da PMMG mencionados pelos cadetes.
- b) Visão do policial militar antes do curso.
- c) Mudanças que o curso trouxe à sua visão do policial militar.
- d) Mudanças que o curso trouxe à vida pessoal, familiar, social do cadete.
- e) Atitudes assumidas após a conclusão do curso.
- f) O orgulho em relação ao pertencimento aos quadros da PMMG.

Categoria 1: Valores mencionados pelos cadetes

Quanto aos valores da PMMG, foram destacados ética, lealdade, respeito, representatividade, justiça, disciplina e hierarquia. Esses valores tiveram a confirmação de assimilação em 50,0% dos respondentes; 10,0% dos participantes não responderam esta questão.

Algumas das expressões utilizadas pelos respondentes foram as seguintes:

Respeito aos direitos fundamentais e valorização das pessoas; ética e transparência.

Excelência e representatividade institucional; disciplina e inovação; liderança e participação; coragem e justiça; com certeza sim.

Ética, lealdade, respeito, representatividade, justiça, disciplina e hierarquia. Acredito que tenha os assimilado em sua grande maioria.

Embora varie a ordem em que esses valores são citados, nota-se que eles se repetem nas respostas, permitindo inferir que a ideia de disciplina e respeito ao outro está presente na maioria das respostas.

Deve-se lembrar que alguns dos cadetes já eram policiais quando realizaram o curso e sua resposta confirma a assimilação de valores que integravam a lista daqueles que caracterizavam a Polícia Militar.

Acredito que aprendi a respeitar ainda mais a hierarquia e disciplina após a realização do curso.

Como já era militar, conhecia e cultuava todos os valores apregoados pela PMMG desde o ingresso na instituição.

Tomando os documentos consultados – Regimento da PMMG, Objetivos da Academia de Polícia Militar e objetivos do curso realizado, conclui-se que os valores mencionados nesses documentos foram identificados e enfatizados pelos respondentes e que, portanto, houve introjeção dos mesmos, como se espera que aconteça no processo de socialização.

Estes resultados confirmam o exposto por Maanen e Schein (1979), segundo os quais as táticas de socialização organizacional constituem um conjunto de ações que transformam um indivíduo em membro efetivo da organização.

Categoria 2 – Visão do policial militar antes do curso

As respostas dadas a esta questão tiveram caráter positivo, com tendência a enaltecer o profissional. Os cadetes afirmaram que antes de fazerem o curso viam o policial como um profissional dedicado, comprometido e, entre as características, destacaram a ética, preparação para atuar e disciplinado. Apurou-se que 15,3% não responderam esta questão.

Algumas das respostas, que se repetiram na fala de muitos dos respondentes, merecem ser citadas:

A minha visão de um policial militar é muito positiva, pois minha família há muito tem um vínculo muito grande com a atividade.

Com sinal de respeito, de representante do estado, garantidor da ordem pública.

Como era militar, via da melhor forma possível.

Como já era militar, via o policial militar como um cidadão diferenciado, com a missão de servir e proteger a sociedade.

Como já era policial, minha percepção era de um profissional ético e com conduta ilibada.

Como profissional comprometido e dedicado à segurança pública.

Apesar de se esperar que a avaliação tenda a ser positiva, alguns dos respondentes identificaram aspectos negativos da visão anterior ao curso, como se depreende dos depoimentos que se seguem:

Acreditava que era uma pessoa com pouco estudo

Antes via o policial apenas como executor,

Apenas para tirar seu serviço e só!

Carente de conhecimentos profissionais.

Entretanto, deve-se lembrar que as manifestações partem de oficiais recém-formados, que precisam valorizar a carreira que escolheram. Além disso, por ser a Polícia Militar uma instituição que exige de seus membros alinhamento com seus princípios, não se pode esperar que os cadetes mencionem a visão negativa do profissional que está sendo avaliado.

Borges e Albuquerque (2004) isentam a organização da obrigação de agir na socialização do indivíduo e consideram que ela deve investir em qualificação. Como se depreende das respostas, o investimento feito no processo de ensino-aprendizagem foi mais alto do que o simples treinamento para aquisição dos valores organizacionais. Assim, os recém-formados, satisfeitos com a aprendizagem feita, mostram-se identificados com a organização que investiu na sua qualificação.

Categoria 3 – Mudanças que o curso trouxe à sua visão do policial militar

A mudança para mim foi de executor para gestor. Nesta premissa, acredito que o oficial sempre deverá ser exemplo para os subordinados.

A necessidade do policial ter compromisso para com sua missão e com a instituição.

Após ingressar na PMMG, percebi o valor do policial militar como profissional comprometido e dedicado para com o cumprimento da missão institucional da PMMG e, conseqüentemente, preocupado em servir bem à sociedade.

Visão ampla do serviço policial militar, porque quanto mais se galga posto ou graduação na carreira, mais a responsabilidade aumenta, seja ela a gerencial ou mesmo a social, inerente a todos os policiais militares.

Após o curso percebi que a profissão policial militar está além de somente zelar pela segurança da população, é realmente servi-la dentro da missão que lhe compete e fazer com que esta população receba um serviço de qualidade. E para que isto possa ocorrer é necessário que o policial militar estude, atualize as práticas policiais e saiba lidar com os diferentes públicos que fazem parte do seu serviço cotidiano.

Me deu uma visão mais crítica sobre a profissão, contribuiu para um maior conhecimento da instituição.

O percentual de 16,15% dos respondentes não respondeu sobre o tipo de mudança acontecida após a realização do curso e 11,3% responderam que não houve mudança sobre a visão do que é um policial militar, uma vez que já participavam das atividades policiais. Logo, tal visão já era do seu conhecimento.

Esse fato não nega o valor da socialização. Ao contrário, evidencia que para muitos ela se iniciou bem antes do curso que estava se completando quando os dados foram coletados para a pesquisa.

Categoria 4 - Mudanças que o curso trouxe à vida pessoal, familiar, social do cadete

Esta questão liga-se diretamente à construção da identidade pessoal do cadete, ou seja, ela pretende avaliar em que medida a experiência vivida durante o curso alterou sua vida pessoal, familiar e social. Em outras palavras, como se avalia a pessoa que você se tornou em razão do processo de socialização ao qual se submeteu.

Para ilustrar esse tipo de mudança, podem ser citadas algumas respostas:

Conhecimento de diversas áreas tanto do Direito quanto da gestão pública.

Cortou ou enfraqueceu laços familiares em geral, ao passo que me garantiu novos círculos de convivência.

Dar valor nas pequenas coisas como, por exemplo, o tempo.

Diminuição de tempo para ficar com a família

Diminuiu convívio familiar

Mudança de hábitos em geral, desde uma simples forma de sentar-se em um bar.

Minha vida mudou, não tenho mais contato com os amigos antigos, permitiu fazer novos amigos, a família ficou um pouco carente devido não ter tempo suficiente para acompanhá-los.

Mudou a minha rotina pessoal e familiar, tendo em vista que em razão das demandas do curso misto se fez dar maior atenção e tempo ao curso, tendo que contar com a compreensão dos familiares quanto a essas questões

Muitas, na área familiar foi um desastre. Na vida social, foi um isolamento. E como a vida pessoal engloba esses dois aspectos, o resultado final foi, no geral, uma involução pessoal. Porém, no aspecto profissional foi muito bom o curso.

Uma reviravolta em todos os sentidos. Para melhor! Me tornei um melhor filho e marido, dando valor às pequenas coisas da vida.

As respostas revelam alteração no meio social e familiar, sendo que, em função da ocupação de grande parte do seu tempo, o policial teve que reavaliar os meios de convivência. Ainda que a maioria cite distanciamento no contato familiar, ressalta-se a melhoria da condição financeira e bem-estar dos familiares. Observa-se, ainda, que 15,3% dos participantes não responderam essa pergunta.

Categoria 5 - Atitudes assumidas após a conclusão do curso

Também esta categoria refere aspectos da identidade pessoal que foram afetados pelo processo de socialização vivenciado. Mudança de atitude é um aspecto de caráter emocional e, por isto, implica não apenas uma mudança de comportamento, mas na maneira de ver o mundo e de sentir-se em relação a ele.

Busco agora acertar o que errei no curso.

Chefia e liderança.

Comprometimento institucional.

Comprometimento, liderança, gestão e respeito para com as pessoas.

Comprometimento com os objetivos e missão da instituição, no sentido de ser uma oficial responsável pelo bom atendimento que deve ser prestado à sociedade, pautando pela ética e presteza no atendimento, já que uma parcela da população ainda tem uma imagem negativa da polícia. Pretendo dar minha contribuição incentivando a tropa e estimulando a mudança de comportamento, fiscalizando e coordenando as atividades sob o meu turno.

Dedicar ao exercício da atividade policial com esmero e afinco.

Desenvolvimento interpessoal e visão de um futuro mais próximo.

Passei a ser mais dedicado ao exercício da profissão. Passei a exercer o papel de líder e de chefe quando necessário. Passei a zelar pela correção de atitudes. Passei a preocupar-me com a higidez física. Passei a preocupar-me com a força do exemplo.

Passei a ter um olhar mais crítico acerca dos fatos que ocorrem na instituição, bem como chamar para mim as responsabilidades.

Pautar pela correção de atitudes e pelo profissionalismo.

Mais comprometimento, responsabilidade e confiança foram abordados entre os concluintes do CFO. Entretanto, 17,8% não responderam esta questão e 4,0% não sugeriram definições sobre as atitudes.

Categoria 6 - O orgulho relativo ao pertencimento aos quadros da PMMG

Foi estabelecida uma questão sobre o provável sentimento de orgulho experimentado pelo cadete em relação ao pertencimento ao quadro da PMMG. Alguns alunos não pertenciam à polícia mineira e por isso negaram esse orgulho, justificando que vinham de outros estados.

Mesmo se obtendo a resposta positiva de todos os respondentes, deve-se levar em conta que a questão foi levantada numa corporação militar e que, mesmo havendo a promessa de sigilo em relação à resposta, um cadete não se aventuraria a correr o risco de ser descoberto como profissional não identificado com a instituição.

Citar algumas respostas evidencia o que foi expresso pelos concluintes:

Com certeza, por ser uma instituição bicentenária, referencia dentre as polícias militares brasileiras e prestadora de um serviço tão importante para a população.

Com certeza. É uma função nobre, em que há o contato com a sociedade e ao mesmo tempo com o público interno. Enfim, sinto orgulho de ser oficial da PMMG.

Com certeza. Fazer parte de uma instituição bisseccular, consolidada perante a sociedade é motivo de orgulho para qualquer integrante. Além do prestígio interno e externo que move cada militar da PMMG, a servidão à sociedade mineira também é algo que sempre tende a elevar a satisfação pessoal de cada policial militar de Minas Gerais.

Honradez da profissão e postura da organização, além do prestígio junto à sociedade mineira.

Me orgulho sim. Por se tratar de uma profissão de suma importância no estado democrático de direito e, conseqüentemente, nos direitos de forma em geral.

Me orgulho, pois já estou nos quadros da PMMG há quase 15 anos e sempre tive muitas oportunidades de contribuir para o bem-estar da comunidade onde servi.

Não de ser um PM [policial militar], mas sim de ser um oficial. A sociedade tem contato mais intenso com as praças da PMMG, que, na minha percepção, prestam, na grande maioria, serviços de má-qualidade, denotando amadorismo, nossos policiais são vulgares e pouco letrados.

Sim. Na PMMG pude encontrar dignidade como profissional. Ressalto que a definição da carreira baseada apenas no sistema de classificação no CFO é o único ponto que não me orgulha. O profissional do terceiro terço de turma se vê numa perspectiva limitada de ascendência, o que em termos de organizações institucionalizadas não é positivo nem produtivo para a corporação. Isso pode definir a vida de um homem, uma vez que o curso em si é cheio de variáveis que o tornam, muitas das vezes, desigual e injusto. Elevar o primeiro lugar e diminuir o último não configura uma alternativa saudável para a formação de homens que irão defender a sociedade. Nesse sentido, espera-se um mecanismo de afloramento dos potenciais em níveis aceitáveis e de qualidade baseados na equidade de turmas.

5.3 Síntese da análise qualitativa das respostas ao questionário

Analisando as respostas abertas solicitadas pelo instrumento de pesquisa, verifica-se que o participante enxergava o policial militar como um profissional dedicado, comprometido e essa avaliação funcionou como elemento motivador para a escolha da carreira.

Entre os valores identificados na PMMG, foram apresentados com mais frequência a ética, a disciplina e o preparo do profissional. Essas respostas mostram que a missão e os valores da instituição são evidentes não somente

para aqueles que participam da socialização, mas são refletidos pelas atitudes e posturas assumidos pelos representantes. Tal inferência corrobora a observação feita por Borges e Albuquerque (2004), que afirmam que a socialização possui caráter sistêmico e processual: sistêmico, devido à relação entre os setores da organização; e processual, referindo-se aos resultados construídos.

Quando questionados sobre o que passaram a ver de forma diferenciada após participarem do CFO, as respostas foram as mais diversas. A maioria dos respondentes opinou que não mudou muita coisa: “É preciso trabalhar o grupo dos militares que não partilham dos mesmos objetivos da PMMG, mas continuo pensando que o policial militar possui as mesmas características” - reforçando a ideia anteriormente construída. Outros realçam que perceberam de forma ainda mais evidente o que já consideravam, como: “aprendi a acreditar que os princípios basilares da hierarquia e da disciplina devem ser norteadores de toda carreira policial militar”, conforme afirmaram dois dos participantes da pesquisa.

Outro ponto reforça a afirmação de Goulart e Vieira (2007), segundo as quais o processo de socialização transforma a pessoa, que passa a se construir e ao mesmo tempo transforma o meio em que está inserida. Isso ficou evidenciado na resposta quanto à mudança referente à vida pessoal, social e familiar dos participantes da pesquisa, que relatam que a falta de tempo os afastou do convívio familiar. No entanto, alguns mencionam que esse distanciamento proporcionou segurança financeira e que passaram a valorizar mais a família, referindo-se a filhos e cônjuges. Declaram, ainda, que, devido à preocupação com a nova postura que devem assumir, foi necessário o afastamento do convívio social para preservação da imagem, além também da falta de tempo.

A resposta de um entrevistado - “tornei-me um pai ausente, minha mulher diz que eu não sou o mesmo, que ela queria que eu voltasse a ser como era, contudo, eu não consigo mais” - corrobora a afirmação de Goulart e Lanza (2007). Para elas, pertencer a um grupo profissional e ter as mesmas características dos outros membros desse grupo é o que constitui a identidade profissional. Já Machado (2003) reporta que a identidade bem construída é localizada entre a

individualidade e o grupo com o qual se convive. Portanto, de um lado ressalta-se o aspecto individual, singular; e de outro, admite-se a influência das experiências vividas na organização para a construção da identidade pessoal e da identidade profissional, ambas ancoradas na identidade organizacional.

As respostas respeitantes às atitudes assumidas após o curso deixam evidente que os valores são percebidos de forma bastante clara, uma vez que a maioria das respostas indica a responsabilidade e a ética, valores que fazem parte daqueles que são mais valorizados pela PMMG.

No quesito orgulho de pertencer ao quadro da PMMG, verificou-se que a maioria diz sentir orgulho, justificando sua resposta pelos valores organizacionais, pela seriedade e pelo respeito. Somente a resposta de um entrevistado foi negativa, justificando o comportamento antiético de alguns policiais. Para a maioria é evidente o orgulho, como: “Muito orgulho. A instituição, em si, é algo muito importante para a sociedade mineira. Faz parte da história de nosso estado e, certamente, é a grande responsável pela manutenção da ordem pública e da paz social”.

O principal motivo que levou o respondente a escolher o CFO e a carreira policial militar foi a vocação policial, seguida pela vocação militar, o que sugere que antes mesmo de ingressarem no curso já acreditavam conhecer o perfil esperado e se identificavam com o padrão. Dessa forma, a possibilidade de escolha por histórico familiar, prestígio e/ou salário foi fator pouco valorizado pelos respondentes.

A pesquisa obteve que, após o curso, o aluno tem a percepção de que este lhe proporcionou respeito aos direitos humanos, seguido pela responsabilidade social e também, de forma importante, a disciplina no seu cotidiano. Essas respostas sugerem a assimilação tanto da missão da PMMG quanto de posicionamentos mais recentes da corporação. Na mesma linha de raciocínio, ao responderem quanto aos aspectos desenvolvidos pelo curso, a variável percebida como de mais importância foi o respeito ao cidadão e o desenvolvimento social. Isso reforça que após a socialização os alunos assimilaram a missão da instituição,

que é “promover segurança pública por intermédio da polícia ostensiva, com respeito aos direitos humanos e participação social em Minas Gerais”².

Ao serem questionados quanto ao entendimento do policiamento abordado pelo curso, mencionaram o policiamento comunitário e o preventivo, e não o repressivo, apresentando a assimilação das diretrizes da PMMG. Da mesma forma, é possível inferir tal feito quando questionados no que diz respeito à gestão por resultados. A pesquisa revela que compreendem tratar-se de foco no alcance de objetivos predeterminados, restando como o último fator de importância o foco nas ações de repressão, com indícios mais uma vez de que possuem a clara percepção quanto a essa diretriz da PMMG.

Quando se solicitou a referência a um ícone que represente a Polícia Militar, a maioria das respostas citou os comandantes da corporação e alguns indicaram patronos da polícia. Tais respostas sugerem mais uma vez a percepção quanto à importância da hierarquia e liderança, corroborando o ponto de vista definido por Dyer (1985). Segundo ele a evolução cultural é um fator intimamente ligado à liderança e trata-se de uma forma de solucionar crises, demonstrando que a PMMG, estrategicamente por meio da socialização, transmite a cultura organizacional, os valores e a missão dos quais fazem parte a hierarquia e a disciplina.

² Disponível em: <https://www.policiamilitar.mg.gov.br/portal-pm/conteudo.action?conteudo=1285&tipoConteudo=itemMenu>. Acesso em: 15/01/2014.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A cultura organizacional, para Alvesson e Berg (1992), é um excelente mecanismo de controle, padronizando e compondo condutas capazes de moldar e introjetar valores. Além disso, oferece imagem positiva de tais crenças, diferenciando uma organização de outra e posteriormente construindo a identidade organizacional. O repasse dessa cultura organizacional, como defendem Goulart e Vieira (2007), constitui uma construção histórica que se desenvolve a partir do compartilhamento de um conjunto de valores.

Este trabalho teve como foco analisar de que forma essa cultura organizacional é assimilada e como ela interfere na construção da identidade das pessoas que convivem numa organização. Nesse sentido, torna-se importante identificar maneiras pelas quais a cultura organizacional pode ser assimilada. Esta pesquisa parte do pressuposto de que isso ocorre por intermédio do processo denominado socialização organizacional.

A socialização em um contexto organizacional foi escolhida pela importância que o tema ganha no âmbito da administração e pela relevância que ele tem no meio acadêmico. Socialização é o processo pelo qual os indivíduos aderem ao cenário social no qual se encontram inseridos. Esse processo é necessário e importante para o desenvolvimento de habilidades que integram o indivíduo no seu ambiente social e profissional e ainda é determinante da maneira particular de ser, ou seja, da identidade pessoal.

A presente investigação foi realizada com base em um estudo de caso. A unidade de análise foi constituída pela Academia de Polícia Militar de Minas Gerais e os sujeitos de pesquisa são os cadetes que concluíram o CFO no final do ano de 2013. Os instrumentos de coleta de dados foram documentos disponibilizados pela corporação, observações feitas pela pesquisadora e questionário composto de questões abertas e fechadas.

A interpretação dos dados foi feita mediante triangulação, mesclando análise qualitativa dos documentos e das observações feitas *in loco*; análise quantitativa das respostas ao questionário, feita por meio de análise estatística, com aceitação de consistência das variáveis mínima de 0,60; e ainda detalhada análise das respostas dissertativas às questões abertas do questionário.

Os resultados obtidos alcançaram o objetivo geral proposto: analisar o processo de assimilação de valores institucionais de sujeitos concluintes do CFO da PMMG a partir da socialização organizacional.

Quanto aos objetivos específicos, também foram alcançados: o primeiro deles, que se referia à caracterização da PMMG, foi apresentado no capítulo 4 da dissertação, onde foram explicitados o histórico e os pilares da corporação, bem como os valores enfatizados pela sua cultura. Além disso, o referido capítulo apresentou a Academia de Polícia Militar de Minas Gerais, onde se realiza o curso cujos objetivos foram analisados pela pesquisa.

O segundo objetivo específico - caracterizar o processo de socialização organizacional adotado pela PMMG durante o preparo de sujeitos de uma categoria - foi alcançado, uma vez que a análise dos documentos (Regimento da PMMG, Regimento da Academia de Polícia, Projeto do CFO) e das observações feitas *in loco* e as informações obtidas permitiram a referida caracterização.

Identificar valores e crenças assimilados pelos sujeitos submetidos ao processo de socialização organizacional na PMMG foi o terceiro objetivo específico, também alcançado pela resposta ao questionário enviado por meio eletrônico. Foram obtidos 124 questionários válidos, os quais foram submetidos à análise estatística e à análise de conteúdo. Foi possível concluir que os valores e crenças valorizados pela PMMG foram bem assimilados pelos cadetes e passaram a integrar seus valores e a definir suas atitudes.

Foi atingido, ainda, o quarto objetivo específico - verificar se o processo de socialização atuou sobre a construção da identidade pessoal dos sujeitos

estudados -, pois as respostas emitidas pelos cadetes descortinaram a assimilação dos valores propostos pela PMMG e indicaram, várias delas, a mudança de atitudes e valores relacionados à profissão, à sociedade, à família e aos cidadãos cuja segurança eles devem garantir. Verificou-se, ainda, a valorização dos direitos humanos e da responsabilidade social, aspectos que integram a identidade do oficial PM recém-formado.

Por se tratar de um estudo de caso, a generalização é limitada, não sendo possível afirmar que em outras organizações o resultado seria similar ao da pesquisa realizada na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais. Além disso, trata-se de um fator dificultador à coleta de dados, devido à preocupação que as organizações possuem em disponibilizar informações e dados que possam comprometer a ordem e a estrutura organizacional.

Apesar de os resultados se apresentarem convergentes com o referencial da pesquisa, sugestões para pesquisas futuras são consideradas, com o objetivo de preencherem lacunas que eventualmente não tenham sido esclarecidas e elucidadas no presente trabalho. Outros cursos da PMMG poderiam ser avaliados, novas turmas poderiam ser avaliadas, estudos que diferenciasses os concluintes de curso com duração de 18 meses e de três anos poderiam ser desenvolvidos e os responsáveis pelo planejamento dos cursos seriam sujeitos de pesquisas futuras.

REFERÊNCIAS

ALVESSON, M.; BERG, P. **Corporate culture and organizational symbolism**. Berlin: de Gruyter, 1992.

BAUER, M.W. Análise de conteúdo clássica: uma revisão. *In*: BAUER, M.W.; GASKELL, G. (orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Tradução de Pedrinho A. Guareschi. Petrópolis: Vozes, 2002.

BISQUERRA, R. *et al.* **Introdução à Estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS 13.0**: Tradução de Fátima Murad. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 253.

BITTNER, E. **Aspectos do trabalho policial**. Série Polícia e Sociedade. São Paulo: EdUSP, 2003.

BORGES, L.O.; ALBUQUERQUE, F.J.B. Socialização organizacional. *In*: BORGES-ANDRADE, J.E.; ZANELLI, J.C.; BASTOS, A.V.B. (orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BOURDIEU, P. **Language and symbolic power**. Cambridge: J.B. Thompson, Polity Press, 1991.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília,DF,Senado,1998.

CALDAS, M.P.; WOOD JR, T. Identidade organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 37, n. 1, p. 6-17, 1997.

CAVALIM DE LIMA, João. **Estresse policial**. Curitiba: Associação da Vila Militar, 2002.

CHANLAT, J. F. (1993). **O indivíduo na organização; dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas.

CHAO, G. *et al.* Organizational socialization: its content and consequences. **Journal of Applied Psychology**, v. 79, n. 5, p. 730-743, 1994.

CORRAR, L.J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J.M. **Análise multivariada: para cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia**. São Paulo: Atlas 2007.

DEJOURS, C. **Intelligence pratique et sagesse pratique: deux dimensions meconnues du travail reel**. Education Permanente, n. 116, 1993.

DUBAR, C. **A socialização: construções das identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DURHAM, Eunice Ribeiro. **Movimentos sociais: a construção da cidadania**. Novos Estudos, no. 10, São Paulo, CEBRAP,1984.

DYER, J.R. **The Cycle of Cultural Evolution in organizations**. In Kilmann et al – Gaining control of the Corporate Culture. San Francisco Jossey Bass. 1985. p.211.

ELSBACH, K.D.; KRAMER, R.M. Members' responses to organizational identity. **Administrative Science Quarterly**, v. 41, p. 442-476, 1996.

ERIKSON, E.H. **Identidade, juventude e crise**. Tradução de Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: Zahar, 1972.

FERREIRA, A.B.H. **Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988, p. 214.

FLEURY, M.T.L.; SHINYASHIKI, G.T.; STEVANATO, L.A. Arqueologia teórica e dilemas metodológicos dos estudos sobre cultura organizacional. *In*: MOTTA, F.C.P.; CALDAS, M.P. (orgs.). **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997.

FLEURY, Maria Teresa Leme; FISCHER, Rosa Maria (Orgs.). **Cultura e poder nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

FREITAS, M.E. Cultura organizacional: grandes temas em debate. São Paulo. **Revista de Administração de Empresas**, Brasil, 1991, p. 74.

FRIEDMANN, J. **Planning in the public domain: from knowledge to action**. Princeton: Princeton University Press. 1987.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 2005.

GARVIN, D.A. Building a learning organization. **Harvard Business Review**, v. 71, n. 4, jul./ago, 1993.

GEERTZ, C. **The interpretation of culture**. New Basic Books, 1983

GIDDENS, A. **Sociologia**. 4. edição, São Paulo: ARTMED, 2001.

GODOY, A.S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, 1995.

GOFFMAN, E. **A representação do eu na vida cotidiana**. Tradução de Maria Célia Santos Raposo. 2. ed., Petrópolis: Vozes, 1983.

GOULART, I.B.; LANZA, M.B.F. Identidade das pessoas e das organizações. **Revista Administração e Diálogo**, v. 9, n. 1, 2007, p. 1-18.

GOULART, I.B.; VIEIRA, A. **Identidade e subjetividade na gestão de pessoas**. Curitiba: Juruá, 2007.

GRIFFIN, A.E.C.; COLELLA, A.; GOPARAJU, S. Newcomer and organizational socialization tactics: an interactionist perspective. **Human Resource Management Review**, v. 10, n. 4, p. 453-474, 2000.

HAIR, J.F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. 5. ed., Porto Alegre: Bookman, 2005.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 8. ed., Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

HOFSTEDE, G. *et al.* Measuring organizational cultures: a qualitative and quantitative study across twenty cases. **Administrative Science Quarterly**, v. 35, p. 286-316, 1990.

JONES, G.R. Socialization tactics, self-efficacy and newcomers adjustments to organizations. **Academy of Management Journal**, v. 29, n. 2, p. 262-279, 1986.

LARAIA, R.B. **Cultura**: um conceito antropológico. Rio de Janeiro: Zahar, 1986.

LUDKE, M.; ANDRÉ, M. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: Pedagógica e Universitária, 1986.

MACHADO, H.V. A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. **Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba, Edição Especial, v. 51, n. 73, p. 51-73, 2003.

MARTIN-BARO, I. **Acción e ideología**: psicología social desde Centroamérica. El Salvador: UCA, 1985.

MONET, J C. **Polícia e Sociedades na Europa**. São Paulo: Edusp, 2001.

MORRISON, E.W. Longitudinal Study of the Effects of Information Seeking on Newcomer Socialization. **Journal of Applied Psychology**, v. 78, n. 2, p. 173-183, 1993.

MOTTA, F.C.P.; CALDAS, M;P. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. S. Paulo: Atlas, 1997.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social**: métodos e técnicas. São Paulo, Atlas, 1999.

ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional**. 9. ed., São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SAMPAIO, J.R.; FLEURY, M.T.L. Uma discussão sobre cultura organizacional. *In*: LIMONGI-FRANÇA, A.C. *et al.* **As pessoas na organização**. S. Paulo: Gente, 2002.

SATHE, V. Some implications of corporate culture. A manager's guide to action. **Organizational Dynamics**, 1983; 4-23.

SCHEIN, E.H. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHEIN, E.H. **Guia de sobrevivência da cultura corporativa**. Rio de Janeiro: José Olímpio, 2001.

SCHEIN, E.H. Organizational socialization and professional of management. **Industrial Management**, v. 9, p. 1-6, Winter 1968.

SCHNEIDER, W.E. **Uma alternativa à reengenharia**. Rio de Janeiro: Record, 1996.

SHINYASHIKI, G. O processo de socialização organizacional. *In*: LIMONGI-FRANÇA, A.C. *et al.* **As pessoas na organização**. S. Paulo: Gente, 2002.

THOMPSON, P. Postmodernism: fatal distraction. *In*: HASSARD, J.; PARKER, M. **Postmodernism and organizations**. London: Sage, 1995.

ULRICH, D. **Campeões de recursos humanos**. São Paulo: Futura, 2001.

VAN MAANEN, J. Processando as pessoas: estratégias de socialização organizacional. *In*: FLEURY, M.T.L.; FISCHER, R.M. (coord.). **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1996.

VAN MAANEN, J.; SCHEIN, E.H. Toward a theory of organization socialization. **Research in Organizational Behavior**, v. 1, p. 209-264, 1979.

WHETTEN, D.;GODFREY, P. **Identidade nas Organizações**. Londres: Sage Publicações, 1998.

YIN, R.K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed., Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICES E ANEXO

APÊNDICE A – FICHA TÉCNICA DA PESQUISA

A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE E O PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO ADOTADO POR UMA ORGANIZAÇÃO POLICIAL

Pesquisa realizada para fundamentar a dissertação de mestrado de Aline Freire de Mattos, a ser defendida no Mestrado Profissional em Administração do Centro Universitário UNA em Belo Horizonte.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Iris B. Goulart

Introdução

As características que definem e diferenciam as pessoas constituem a sua identidade pessoal e, na mesma ordem, as características diferenciadoras das organizações constituem a identidade organizacional. A partir de tal raciocínio, torna-se possível analisar questões que poderão orientar a escolha de estratégias para as organizações, na medida em que os valores e crenças da mesma são identificados. Este trabalho estabelece a relação entre a identidade, a cultura organizacional e a socialização e tem como objetivo analisar o processo de socialização adotado por uma organização policial e sua influência sobre a construção da identidade.

Objetivo geral

Analisar o processo de assimilação de valores institucionais de sujeitos concludentes do CFO da PMMG a partir da socialização organizacional.

Objetivos específicos

- a) Caracterizar o contexto da PMMG e da Academia de Polícia, onde é oferecido o curso estudado.

- b) Caracterizar o processo de socialização organizacional adotado pela PMMG durante o preparo de sujeitos de uma categoria.
- c) Identificar valores e crenças assimilados pelos sujeitos submetidos ao processo de socialização organizacional na PMMG.
- d) Verificar se o processo de socialização atuou sobre a construção da identidade pessoal dos sujeitos estudados.

Procedimentos metodológicos

Deverá ser realizado estudo de caso no qual as técnicas de coleta de dados serão busca de documentos e entrevistas com o coordenador do curso e com concluintes do curso (15 a 25).

O material coletado será submetido à análise de conteúdo.



APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Identificação

Idade:

Sexo:

Estamos realizando uma pesquisa sobre os resultados do processo de formação ao qual você foi submetido durante a realização do CFO da PMMG. Sua colaboração é importante, para que possamos ter uma avaliação deste curso como responsável pela formação de oficiais que representem a cultura dessa instituição policial de relevante importância histórica.

Sujeito:

Idade:

Sexo

Natural de:

Curso anterior realizado:

Ano em que foi admitido na PMMG:

Atribua valores de 1 a 5 (sendo 1 o menor valor e 5 o maior)

1 . Motivo que o levou a escolher o CFO:

Estabilidade

Salário

Vocação militar

Vocação policial

Histórico familiar

Prestígio

Desconhece o motivo

2 . O curso realizado lhe trouxe:

Ensinos teóricos

Formação prática

Assimilação de novos valores

Desenvolvimento da ética

Respeito aos direitos humanos

Disciplina no seu cotidiano

Responsabilidade social

3 . O curso o preparou para:

Policiamento ostensivo

Policiamento comunitário

Policiamento repressivo

Policiamento preventivo

4 . A gestão por resultados, um dos objetivos do curso realizado significa:

Foco nos objetivos

Foco nas ações de repressão

Foco na identidade profissional do policial

Foco nas ações defensivas

Foco no alcance de objetivos predeterminados

5 . Aspectos desenvolvidos no curso:

Relações interpessoais

Respeito aos cidadãos desenvolvimento social

Interesse por pesquisa

Assimilação de valores da cultura organizacional

Parte dissertativa:

Quais os valores da PMMG? Você sente que os assimilou?

Como você via um policial militar antes do curso? Quais as características desse profissional?

Quais as mudanças que o curso trouxe à sua visão sobre o que é um policial militar?

Quais as mudanças que o curso trouxe à sua vida pessoal, familiar, social?

Quais as atitudes que você assumiu após concluir esse curso?

Você se orgulha de pertencer aos quadros da PMMG? Por quê?

Caso sua resposta seja negativa, explique o porquê.

Cite um policial militar que constitua um ícone dessa corporação.

APÊNDICE C – OFÍCIO AO COMANDANTE

Belo Horizonte, 21 de outubro de 2013

Exmo. Sr.

Coordenador da Academia de Polícia Militar de Minas Gerais

A Prof^a. Aline Freire de Mattos, coordenadora dos cursos de Pós-graduação do Centro Universitário UNI-BH, é aluna do Curso de Mestrado Profissional em Administração do Centro Universitário UNA, em Belo Horizonte. O projeto de dissertação de Aline, que já foi submetido à qualificação e aprovado, é orientado por mim e versa sobre o processo de socialização organizacional adotado pela PMMG.

Dirigimo-nos a Vossa Senhoria a fim de solicitar-lhe autorização para entrevistar o coordenador e alguns alunos concluintes de um dos cursos de formação ministrados por essa corporação. A amostra será formada por alunos que aceitem ser entrevistados e responder às questões estabelecidas. Nossa intenção é analisar como vem sendo feita a socialização organizacional dos admitidos na PMMG e verificar como estão sendo assimilados os valores e crenças relativos à cultura organizacional da corporação.

Anexamos a ficha técnica da pesquisa e as questões que usaremos nas entrevistas, para que o senhor tenha mais clareza sobre o trabalho.

Certa de sua atenção, antecipo meus agradecimentos.

Iris B.Goulart

APÊNDICE D – OFÍCIO AO COORDENADOR DO CFO

Belo Horizonte, 21 de outubro de 2013

Exmo. Sr. Cel. Hercules
Coordenador do CFO da PMMG

A Prof^ª. Aline Freire de Mattos, coordenadora dos cursos de Pós-graduação do Centro Universitário UNI-BH, é aluna do Curso de Mestrado Profissional em Administração do Centro Universitário UNA, em Belo Horizonte. O projeto de dissertação de Aline, que já foi submetido à qualificação e aprovado, é orientado por mim e versa sobre o processo de socialização organizacional adotado pela PMMG.

Dirigimo-nos a Vossa Senhoria a fim de solicitar-lhe autorização para entrevistá-lo sobre os objetivos do CFO bem como alguns alunos concluintes do CFO. A amostra será formada por alunos que aceitem ser entrevistados ou que aceitem responder a um questionário que aplicaremos pessoalmente ou por via eletrônica. Nossa intenção é analisar como vem sendo feita a socialização organizacional dos futuros oficiais da PMMG e verificar como estão sendo assimilados os valores e crenças relativos à cultura organizacional da corporação.

Anexamos a ficha técnica da pesquisa e as questões que usaremos nas entrevistas, para que o senhor tenha mais clareza sobre o trabalho. Caso o questionário seja considerado uma opção melhor, organizaremos o mesmo e encaminharemos para sua apreciação.

Certas de sua atenção, antecipamos agradecimentos.

Iris B.Goulart

ANEXO A – REGULAMENTO PMMG

Regulamento Disciplinar da Polícia Militar de Minas Gerais

Índice

- Decreto Estadual de Minas Gerais nº 23.085 de 10 de dezembro de 1983
- regulamento Disciplinar da Polícia Militar (R-116)
- * Título I - Disposições gerais
 - Capítulo I - Generalidades
 - capítulo II - Princípios gerais da hierarquia e disciplina
 - Capítulo III - Da ética policial-militar
- * Título II - Das transgressões disciplinares
 - Capítulo I - Definições e especificações
 - Capítulo II - Da classificação
 - Capítulo III - Das causas e circunstâncias que influem no julgamento
-
- *Título III - Das penas disciplinares
 - Capítulo I - Natureza e amplitude
 - Capítulo II - Da execução
 - Seção I
 - Seção II - Outras penas
 - Capítulo III - Da contagem de tempo de punição
 - Capítulo IV - Competência para aplicação de pena
 - Capítulo V - Dos limites de competência das autoridades
 - Capítulo VI - Das regras de aplicação
 - Capítulo VII - Da anulação, relevação, atenuação e agravamento
- * Título IV Do comportamento e sua classificação
- *Título V - Das recompensas
 - Capítulo I - Da natureza
 - Capítulo II - Da competência para concessão
 - Capítulo III - Da ampliação, restrição e anulação
 - Capítulo IV - Das regras para concessão
- * Título VI - Da participação e dos recursos disciplinares
 - Capítulo I - Da parte disciplinar
 - Capítulo II - Dos recursos disciplinares
- * Título VII - Do Conselho de Disciplina
 - Capítulo I - Generalidades
 - Capítulo II - Do funcionamento
- *Título VIII - Das disposições finais e transitórias
 - Anexo III - Quesitos para perícia psicopatológica

DECRETO ESTADUAL DE MINAS GERAIS Nº 23.085 DE 10 DE DEZEMBRO DE 1983

Aprova o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais (R-116).

O Governador do Estado de Minas Gerais, no uso de atribuição que lhe confere o

artigo 76, item X, da Constituição do Estado, e tendo em vista o disposto no artigo 18 do Decreto-Lei Federal nº 667, de 2 de julho de 1969, combinado com o artigo 2º, § 1º da Lei nº 4.775, de 23 de maio de 1968 e artigo 3º, inciso III, do Regulamento baixado pelo Decreto nº 18.445, de 15 de abril de 1977,

DECRETA:

Art. 1º - Fica aprovado o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar (R-116), que a este acompanha, assinado pelo Comandante-Geral da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais.

Art. 2º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação e revoga as disposições em contrário, especialmente o Decreto nº 16.231, de 2 de maio de 1974.

Palácio da Liberdade, em Belo Horizonte, aos 10 de outubro de 1983.

Tancredo de Almeida Neves - Governador do Estado

REGULAMENTO DISCIPLINAR DA POLÍCIA MILITAR (R-116)

TÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I - GENERALIDADES

Art. 1º - O Regulamento Disciplinar da Polícia Militar (RDPM) tem por finalidade definir, especificar e classificar as transgressões disciplinares e estabelecer normas relativas a punições disciplinares, comportamento policial-militar das praças, recursos, recompensas e Conselho de Disciplina.

Art. 2º - Este Regulamento Disciplinar aplica-se: I - aos policiais-militares da ativa; II - aos oficiais da reserva, quando convocados, e aos da reserva e reformados exercendo atividades na Corporação ou integrando o Quadro de Delegados Especiais de Polícia; III - aos policiais-militares da reserva e reformados, nos casos expressamente mencionados neste Regulamento, ou quando se conduzirem de modo a prejudicar os princípios da hierarquia, disciplina, respeito e decoro policiais-militares, ainda que no meio civil, ou por manifestações através da imprensa. § 1º - A expressão policial-militar quando usada genericamente, engloba também o bombeiro-militar. § 2º - Não se aplica o presente Regulamento aos Coronéis Juízes do Tribunal de Justiça Militar Estadual, que são regidos por legislação específica. Art. 3º - A camaradagem é indispensável á formação e ao convívio da família policial-militar, cumprindo existir as melhores relações sociais entre os policiais-militares. § 1º - Incumbe aos superiores incentivar e manter a harmonia, solidariedade e a amizade entre seus subordinados. § 2º - As demonstrações de cortesia são extensivas aos oficiais e praças das Forças Armadas Brasileiras, das Polícias Militares dos Estados e Territórios Federais da União e das Forças Armadas e Polícias Militares estrangeiras. § 3º - A civilidade é parte integrante da educação policial-militar, devendo o superior tratar os subordinados com interesse e respeito. Por sua vez, o subordinado é obrigado a todas as provas de respeito e deferência para com os seus superiores.

Art. 4º - Para efeito deste Regulamento, a palavra "Comandante", quando usada genericamente, engloba, também, os cargos de Diretor, Chefe, Ajudante-Geral e Subchefe do Estado-Maior.

CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS GERAIS DA HIERARQUIA E DISCIPLINAR

Art. 5º - A disciplina e a hierarquia constituem a base institucional da Polícia Militar. § 1º - A hierarquia é a ordem e a subordinação dos diversos postos e graduações que constituem a carreira policial-militar e que investe de autoridade o de maior posto ou graduação, ou o de cargo mais elevado. § 2º - A disciplina se manifesta através do exato cumprimento dos deveres de cada um em todos os escalões e em todos os graus da hierarquia, quanto aos aspectos: I - obediência pronta às ordens dos superiores hierárquicos; II - rigorosa observância às prescrições regulamentares; III - emprego de todas as energias em benefício do serviço policial-militar; IV - correção de atitudes; V - colaboração espontânea à disciplina coletiva e à eficiência da Polícia Militar.

Art. 6º - O princípio de subordinação rege todos os graus da hierarquia policial-militar na conformidade do Estatuto.

Art. 7º - As ordens devem ser prontamente executadas, cabendo inteira responsabilidade à autoridade que as determinar. § 1º Quando a ordem parecer obscura, compete ao subordinado solicitar os esclarecimentos necessários, no ato de recebê-la. § 2º - Cabe ao executante que exorbita no cumprimento de ordem recebida a responsabilidade pelos excessos e abusos que cometer.

Art. 8º - Ainda que não se trata de ato de serviço, deve o policial-militar obediência aos seus superiores.

Art. 9º - O policial-militar que encontrar subordinado seu na prática de ato irregular, é obrigado a adverti-lo, e orientá-lo, desde que este ato não chegue a constituir transgressão disciplinar. Parágrafo único - No caso de transgressão, o fato deve ser levado ao conhecimento da autoridade competente, no prazo regulamentar.

CAPÍTULO III - DA ÉTICA POLICIAL-MILITAR

Art. 10 - A honra, o sentimento do dever, o pundonor policial-militar e o decore da classe impõem, a cada um dos integrantes da Polícia Militar, conduta moral e profissional irrepreensíveis, com a observância dos seguintes preceitos de ética policial-militar: I - amar a verdade e a responsabilidade como fundamento de dignidade pessoal; II - exercer, com autoridade, eficiência e probidade, as funções que lhe couberem em decorrência do cargo; III - respeitar a dignidade da pessoa humana; IV - cumprir e fazer cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades competentes; V - ser justo e imparcial no julgamento dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados; VI - zelar pelo preparo próprio, moral, intelectual e físico e, também, pelo dos subordinados, tendo em vista o cumprimento da missão comum; VII - empregar todas as suas energias em benefício do serviço; VIII - praticar a camaradagem e desenvolver, permanentemente, o espírito de cooperação; IX - ser discreto em suas atitudes,

maneiras e em sua linguagem escrita e falada; X - abster-se de tratar, fora do âmbito apropriado, de matéria sigilosa de qualquer natureza; XI - acatar as autoridades civis; XII - cumprir seus deveres de cidadão; XIII - proceder de maneira ilibada na vida pública e na particular; XIV - observar as normas da boa educação; XV - garantir ou contribuir para a assistência moral e material do lar e se conduzir de maneira modelar na vida familiar; XVI - conduzir-se, mesmo fora do serviço ou quando já na inatividade, de modo que não sejam prejudicados os princípios da disciplina, do respeito e do decoro policial-militar; XVII - abster-se de fazer uso do posto ou da graduação para obter facilidade pessoal de qualquer natureza ou para encaminhar negócios particulares ou de terceiros; XVIII - abster-se, na inatividade, do uso das designações hierárquicas: 1) em atividades político-partidárias; 2) em atividades comerciais; 3) em atividades industriais; 4) para discutir ou provocar discussões pela imprensa a respeito de assuntos políticos ou policiais-militares, excetuando-se os de natureza exclusivamente técnica, se devidamente autorizado; e 5) no exercício de cargo ou função de natureza civil, mesmo que seja da Administração Pública; XIX - zelar pelo bom nome da Polícia Militar e de cada um de seus integrantes, obedecendo e fazendo obedecer aos preceitos da ética policial-militar.

TÍTULO II - DAS TRANSGRESSÕES DISCIPLINARES

CAPÍTULO I - DEFINIÇÕES E ESPECIFICAÇÕES

Art. 11 - Transgressão disciplinar é qualquer ofensa aos princípios de ética e do dever policial-militar, na sua manifestação elementar e simples. Distingue-se do crime militar que consiste na ofensa aos bens juridicamente tutelados pelo Código Penal Militar.

Art. 12 - São transgressões:

I - todas as ações ou omissões contrárias à disciplina, especificadas no presente capítulo;

II - todas as ações ou omissões não especificadas neste Regulamento nem qualificadas como crime nas leis penais, praticadas contra:

1) a Bandeira, o Hino, o Selo e as Armas Nacionais, os símbolos estaduais ou patrióticos e as instituições nacionais e estaduais;

2) a honra e o pundonor policial-militar, o decoro da classe, os preceitos sociais e as normas da moral;

3) os preceitos de subordinação, regras e ordens-de-serviço estabelecidos nas leis ou regulamentos ou prescritos por autoridade competente.

Art. 13 - As transgressões a que se refere o inciso I do artigo 12, são as seguintes, obedecida a classificação de intensidade, definida no artigo 15:

1 - faltar à verdade; (G)

2 - utilizar-se do anonimato para qualquer fim; (G)

3 - concorrer para a discórdia ou desarmonia entre os camaradas, ou cultivar inimizade entre os companheiros; (M)

4 - frequentar ou fazer parte de sindicatos, associações profissionais com caráter de sindicato ou mesmo de associações beneficentes, cujos estatutos não estejam aprovados de acordo com a lei; (M)

5 - deixar de punir o transgressor da disciplina; (G)

- 6 - não levar a falta ou irregularidade que presenciar ou de que tiver ciência, e não lhe couber reprimir, ao conhecimento da autoridade para isso competente, no mais curto prazo; (M)
- 7 - deixar de cumprir ou de fazer cumprir as normas regulamentares na esfera de suas atribuições; (M)
- 8 - esquivar-se de providenciar a respeito de ocorrência no âmbito de sua atribuição, salvo o caso de suspeição ou impedimento, declarado a tempo e pelo meio próprio; (G)
- 9 - deixar de comunicar ao superior imediato ou a outro, na ausência daquele, qualquer informação que tiver sobre iminente perturbação da ordem pública, ou da boa marcha do serviço, logo que disso tenha conhecimento; (G)
- 10 - deixar de dar a informação que lhe competir nos processos que lhe forem encaminhados, exceto nos casos de suspeição, impedimento, ou absoluta falta de elementos, hipótese em que essas circunstâncias serão fundamentadas; (M)
- 11 - deixar de levar ao conhecimento da autoridade competente, por via hierárquica e no mais curto prazo, a parte, queixa, representação, petição, recurso ou documento que houver recebido, se não estiver na sua alçada resolvê-lo, desde que se ache redigido de acordo com os preceitos regulamentares; (M)
- 12 - apresentar, sem fundamento, parte, queixa ou representação; (M)
- 13 - queixar-se ou representar contra superior sem observar as prescrições regulamentares; (L)
- 14 - dificultar ao subordinado a apresentação de queixa ou representação; (M)
- 15 - deixar de comunicar ao superior a execução de ordem dele recebida; (L)
- 16 - retardar a execução de qualquer ordem; (M)
- 17 - aconselhar ou concorrer para não ser cumprida qualquer ordem de autoridade competente, ou para que seja retardada a sua execução; (G)
- 18 - não cumprir, por negligência, a ordem recebida; (G)
- 19 - simular doença para esquivar-se do cumprimento de qualquer dever; (G)
- 20 - exercer qualquer atividade remunerada estando dispensado ou licenciado para tratamento de saúde. (GG)
- 21 - trabalhar mal em qualquer serviço ou instrução; (G)
- 22 - deixar de participar a tempo, à autoridade a que estiver subordinado, a impossibilidade de comparecer a OPM, ou a qualquer ato de serviço em que seja obrigado a tomar parte ou a que tenha de assistir; (M)
- 23 - chegar atrasado a qualquer ato de serviço em que deva tomar parte ou a que deva assistir; (M)
- 24 - faltar a qualquer ato de serviço em que deva tomar parte ou a que deva assistir; (G)
- 25 - permutar o serviço sem permissão da autoridade competente; (M)
- 26 - abandonar o serviço para que tenha sido designado; (GG)
- 27 - afastar-se de qualquer lugar em que deva encontrar-se por força de disposição legal ou ordem; (G)
- 28 - deixar de recolher-se ou de apresentar-se nos prazos regulamentares em OPM para a qual tenha sido transferido ou classificado em bem assim, às autoridades competentes nos casos de comissão ou serviço extraordinário para que tenha sido nomeado; (G)
- 29 - deixar de recolher-se imediatamente a OPM quando souber que é procurado para o serviço ou a unidade a que pertencer recebeu ordem de marcha; (G)
- 30 - não se apresentar ao fim da licença, férias ou dispensa do serviço, ou, ainda, depois de saber que qualquer delas lhe foi cassada; (G)

- 31 - deixar de avisar aos policiais-militares, em companhia dos quais estiver, da aproximação de superior; (L)
- 32 - representar a Corporação em qualquer ato sem estar para isso devidamente autorizado; (G)
- 33 - efetuar desconto em vencimento, não autorizado por autoridade competente, ou determiná-lo fora dos casos previstos nas leis e regulamentos; (GG)
- 34 - tomar compromisso pela Corporação através do órgão que comanda ou em que serve, sem estar para isto autorizado; (G)
- 35 - contrair dívida ou assumir compromissos superiores às suas possibilidades, comprometendo os seus vencimentos e o nome da classe; (G)
- 36 - esquivar-se de satisfazer compromissos de ordem moral ou pecuniária que houver assumido; (G)
- 37 - deixar de pagar dívida nos prazos previstos, salvo se esta foi necessária e comprovadamente contraída em benefício da família, teve aplicação justa e ocorreu fato impeditivo, grave e inevitável a que não deu causa; (G)
- 38 - dar prejuízo financeiro ou moral, ou contribuir para isso, a pessoa de quem obteve fiança, aval ou endosso, pela falta de pagamento do débito, no prazo previsto; (GG)
- 39 - não atender a advertência de superior, a fim de satisfazer débito já reclamado; (G)
- 40 - não atender a obrigação de alimentar a família; (GG)
- 41 - fazer, diretamente ou por intermédio de outrem, transações pecuniárias, envolvendo assunto de serviço, bens da Fazenda Pública, artigo de uso proibido nos quartéis, ou agiotagem; (GG)
- 42 - propor transações pecuniárias a superior, subordinado ou mesmo a igual no interior do quartel, salvo se de superior a subordinado, sem auferir vantagens; (L)
- 43 - deixar de providenciar a tempo, na esfera de suas atribuições, para que não se venha a verificar desfalques e alcances pecuniários por parte de detentores de dinheiro ou valores pertencentes a Fazenda Pública; (GG)
- 44 - ingressar, como jogador, em equipe profissional, mesmo sem remuneração; (L)
- 45 - promover ou tomar parte em jogos proibidos; (G)
- 46 - frequentar lugares incompatíveis com o decoro da sociedade e da classe; (M)
- 47 - permanecer a praça em dependência de sua OPM, desde que seja estranha ao serviço, sem consentimento ou ordem do respectivo chefe; (L)
- 48 - usar, em serviço, armamento ou equipamento que não seja regulamentar, salvo em caso de ordem ou autorização do comandante da OPM ou do chefe direto; (L)
- 49 - disparar arma por descuido ou sem necessidade; (G)
- 50 - içar ou arriar, sem ordem, bandeira ou insígnia de autoridade. (M)
- 51 - dar toques ou fazer sinais sem ordem ou permissão; (M)
- 52 - conversar ou fazer ruídos em ocasiões ou lugares impróprios; (L)
- 53 - espalhar falsas notícias em prejuízo da boa ordem civil ou militar, ou do nome da Corporação; (GG)
- 54 - provocar ou fazer-se voluntariamente causa ou origem de alarmes injustificáveis; (G)
- 55 - usar de violência desnecessária em ato de serviço; (G)
- 56 - maltratar ou permitir que se maltrate preso sob sua guarda; (G)
- 57 - deixar alguém conversar ou entender-se com preso, sem estar para isso autorizado; (M)

- 58 - conversar ou entender-se com preso incomunicável, sem para isso estar autorizado por sua função ou autoridade competente; (G)
- 59 - conversar com a sentinela, salvo sobre objeto de serviço; (M)
- 60 - permitir, por negligência, que presos conservem em seu poder instrumentos que possam danificar as prisões, ou outros objetos não permitidos; (M)
- 61 - conversar, salvo sobre objeto de serviço, sentar-se ou fumar, a sentinela ou plantão da hora, ou ainda consentir na formação ou permanência de grupos ou de pessoas próximas ao seu posto; (M)
- 62 - fumar em lugares a isso vedado ou em presença de tropa, salvo com permissão regular; e também em presença de superior que não seja do círculo de seus pares, exceto quando dele obtiver licença; (L)
- 63 - comparecer a qualquer ato ou local sem uniforme quando tenha sido determinado o seu uso ou com uniforme diferente do previsto. (M)
- 64 - deixar o superior, fardado ou não, de fazer retirar-se, imediatamente, de solenidade militar ou civil, o subordinado que a ela comparecer sem uniforme ou com uniforme diferente daquele que tiver sido marcado; (M)
- 65 - apresentar-se com o uniforme desabotoado, desfalcado de peças ou sem cobertura, ou ainda com ele alterado, sujo ou desalinhado; (G)
- 66 - sobrepor ao uniforme insígnias de sociedade particular, associações religiosas ou políticas, bem como medalhas desportivas ou ainda usar indevidamente distintivos, uniforme ou condecorações; (L)
- 67 - transitar por vias ou logradouros públicos, sem a respectiva identidade, estando ou não fardado; (L)
- 68 - transitar fardado por vias ou logradouros públicos, proibidos pelo Comandante-Geral, Chefe do Estado-Maior, Comandante de Comandos Intermediários, ou pelos Comandante de OPM, nas respectivas áreas; (M)
- 69 - entrar em OPM ou dela sair em trajes civis, ou por lugares que não sejam para isso designados, ressalvado o disposto no artigo 95 deste Regulamento; (G)
- 70 - deixar o oficial ou aspirante-a-oficial, ao entrar em OPM diferente daquela em que servir, de entender-se com o oficial-de-dia, para que este tenha ciência de sua presença e, em seguida, com o comandante ou oficial de maior posto presente, para cumprimentá-lo; (L)
- 71 - deixar, a praça, ao entrar em OPM diferente daquela onde servir, de apresentar-se ao oficial-de-dia ou, na sua falta, ao adjunto-de-dia; (L)
- 72 - deixar, o oficial, de comunicar previamente e por via hierárquica, seu casamento a autoridade competente, e a praça de pedir autorização para casar-se; (L)
- 73 - deixar, o comandante da guarda, ou agente correspondente, de levar ao conhecimento do oficial-de-dia ou autoridade equivalente, a presença de qualquer pessoa estranha a OPM bem como a dos oficiais, praças e civis da própria Corporação que nela penetraram, depois do toque de silêncio ou encerramento do expediente; (M)
- 74 - penetrar, sem permissão ou ordem, em aposento destinado a superior ou onde este se encontre, bem como em qualquer outro lugar cuja entrada lhe seja vedada; (L)
- 75 - penetrar ou tentar penetrar em alojamento de outra subunidade depois da revista do recolher sem licença do respectivo comandante, salvo os oficiais ou sargentos que pelas suas funções sejam a isso obrigados; (L)
- 76 - permanecer, o policial-militar em OPM, em trajes civis, mesmo em férias ou licenciado, durante o horário de expediente; (M)

- 77 - tentar entrar em OPM, ou dela sair, com força armada, sem prévio conhecimento do oficial-de-dia e ordem do comandante ou chefe, salvo para fins de instrução prevista; (G)
- 78 - abrir, ou tentar abrir qualquer dependência da OPM, fora das horas de expediente, desde que não seja o respectivo chefe ou sem ordem deste ou da autoridade superior competente; (G)
- 79 - guiar veículos sem estar para isso habilitado pelo órgão competente, salvo caso de força maior devidamente comprovado; (G)
- 80 - contrariar as regras de trânsito previstas nas leis e regulamentos competentes; (G)
- 81 - andar o policial-militar, quando a cavalo, a trote ou a galope, sem necessidade, por vias públicas e, bem assim castigar inutilmente a montada; (M)
- 82 - desrespeitar as convenções sociais, nos lugares públicos ou nas reuniões sociais, quando em serviço; (M)
- 83 - desconsiderar autoridades civis, desrespeitando medidas gerais de ordem policial, judiciária ou administrativa, ou embaraçar sua execução; (M)
- 84 - desrespeitar organizações públicas, ou quaisquer de seus membros, bem como criticar, em público ou pela imprensa, seus atos ou decisões; (G)
- 85 - retirar-se da presença de superior sem pedir a necessária licença; (G)
- 86 - deixar de fazer continência a superior hierárquico ou de prestar-lhe as homenagens e sinais de consideração e respeito previstos nos regulamentos; (G)
- 87 - deixar de corresponder à continência do subordinado; (M)
- 88 - deixar, o oficial ou aspirante-a-oficial presente a solenidade, interna ou externa, onde se encontrem superiores hierárquicos, de apresentar-se ao de posto mais elevado e saudar os demais, de acordo com as normas do regulamento respectivo, fardado ou não; (M)
- 89 - dirigir-se, a praça, ao comandante ou subcomandante da OPM sem autorização do comandante da subunidade ou do oficial sob cujas ordens servir; (M)
- 90 - dirigir-se, o oficial ou a praça, ao Comandante-Geral, Chefe do Estado-Maior, Chefe do Gabinete Militar, Diretores ou Comandantes de Comando Intermediário, sem autorização do seu Comandante; (M)
- 91 - deixar, o oficial ou aspirante-a-oficial, ao início do expediente, de apresentar-se ao seu comandante e subcomandante ou chefe e subchefe de repartição para cumprimentos; (L)
- 92 - deixar, o subtenente ou o sargento, no início do expediente, de apresentar-se ao seu comandante da subunidade ou seu chefe direto de serviço; (L)
- 93 - deixar, o cabo ou soldado, de apresentar-se, no início do expediente, ao seu chefe direto, com o qual trabalha; (L)
- 94 - dirigir-se, referir-se ou responder a superior de modo desatencioso; (G)
- 95 - censurar ato de superior ou procurar desconsiderá-lo, não só em círculos militares como entre civis; (G)
- 96 - procurar desacreditar seu igual ou subordinado, não só em círculos militares, como entre civis; (G)
- 97 - ofender, provocar, desafiar ou responder de maneira desrespeitosa a superior; (GG)
- 98 - ofender, provocar ou desafiar seu igual ou subordinado com palavras, gestos ou ações; (G)
- 99 - ofender a moral e os costumes por atos, palavras ou gestos; (G)
- 100 - travar disputa, rixa ou luta corporal com seu igual ou subordinado; (GG)

- 101 - portar-se de modo inconveniente, sem compostura, faltando a preceitos de educação e moral; (G)
- 102 - fazer, promover, ou participar de manifestações de caráter coletivo, exceto nas demonstrações de camaradagem e com permissão do homenageado e autorização do Comandante; (GG)
- 103 - aceitar qualquer manifestação coletiva de seus subordinados, salvo o caso previsto no número anterior; (G)
- 104 - autorizar, promover ou assinar petições coletivas dirigidas por policiais-militares a qualquer autoridade civil ou militar; (G)
- 105 - dirigir memoriais ou petições a autoridades militares ou civis sobre assunto da alçada do Comando-Geral, salvo em grau de recurso e com a devida permissão, nos casos em que não colidam com a disciplina; (G)
- 106 - publicar, por qualquer meio, assunto de técnica militar, policial-militar ou regulamentar das Forças Armadas e Auxiliares do País, sem prévia autorização do Comando-Geral; (M)
- 107 - publicar, sem permissão ou ordem da autoridade competente, documentos oficiais, ainda que não sigilosos, ou fornecer dados par sua publicação; (M)
- 108 - deixar de prestar auxílio, quando necessário ou solicitado, para atuação policial, mesmo estando de folga; (G)
- 109 - dar conhecimento, por qualquer meio, de ocorrência de serviço policial ou militar, a quem não tenha competência para conhecê-la ou nela intervir; (M)
- 110 - dar entrevista, discutir ou provocar discussão pela imprensa a respeito de assuntos políticos, militares ou policiais, excetuando-se os de natureza exclusivamente técnica, quando devidamente autorizado; (G)
- 111 - falar, habitualmente, língua estrangeira em OPM ou estacionamento de tropa; (L)
- 112 - provocar ou aceitar discussão ou dela tomar parte, acerca de política partidária ou religião no interior de OPM, em agremiações políticas ou em público; (G)
- 113 - comparecer fardado a manifestações ou reuniões de caráter político, exceto a serviço; (M)
- 114 - introduzir, distribuir, ler ou possuir, como propaganda, em OPM, estampas ou jornais subversivos, ou que atentem contra a disciplina e a moral; (GG)
- 115 - introduzir material inflamável ou explosivo no interior de OPM ou estacionamento, salvo em obediência a ordem de serviço; (G)
- 116 - introduzir bebida alcoólica em qualquer lugar sob jurisdição policial-militar ou em presídios e hospitais; (GG)
- 117 - induzir ou concorrer para que alguém se embriague; (GG)
- 118 - apresentar-se para o serviço ou chamada, com hálito etílico ou sintomas de haver ingerido bebida alcoólica; (G)
- 119 - fazer uso de bebidas alcoólicas nos quartéis ou durante o serviço; (GG)
- 120 - embriagar-se, independentemente de constatação médica tal estado; (GG)
- 121 - usar substância psicotrópica que determine dependência física ou psíquica, exceto sob prescrição médica; (GG)
- 122 - não ter, pelo preparo próprio, ou pelo de seus comandados, instruendos ou educandos, a dedicação imposta pelo sentimento do dever ou pelos regulamentos; (M)
- 123 - não ter o devido zelo com bens pertencentes à Fazenda Pública, estejam ou não sob a sua responsabilidade direta; (M)

- 124 - cometer a pessoas estranhas à Corporação, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de cargo que lhe competir ou a seus subordinados; (G)
- 125 - ter pouco cuidado com o asseio próprio ou prejudicar o dos companheiros; (G)
- 126 - retirar ou tentar retirar de qualquer lugar sob jurisdição policial-militar, objeto, viatura ou animal, sem ordem dos respectivos responsáveis; (M)
- 127 - servir-se, sem autorização ou ordem superior, de objetos que não estejam a seu cargo ou pertençam a outrem; (M)
- 128 - extraviar ou estragar, por negligência ou desobediência a regras e ordens de serviço, objetos pertencentes à Fazenda Pública; (G)
- 129 - manter em seu poder, indevidamente, bens da Fazenda Pública ou particulares; (GG)
- 130 - negar-se a receber vencimentos, alimentação, fardamento, equipamento, ou outros objetos que lhe sejam destinados ou devam ficar em seu poder; (M)
- 131 - publicar ou contribuir para que sejam publicados fatos ou documentos afetos a autoridades civis, militares ou judiciárias que possam concorrer para o desprestígio da Polícia militar, ou ferir a disciplina, bem como externar, de público, opiniões sobre assuntos que, às mesmas estejam submetidos, sem a necessária permissão; (GG)
- 132 - recorrer ao judiciário ou a outro meio, ainda que legal, para resolver assuntos atinentes ao serviço, ou obter o reconhecimento de um direito, quando couber recurso administrativo; (GG)
- 133 - retardar o serviço judiciário ou policial-militar, que deva promover ou que lhe esteja afeto; (G)
- 134 - utilizar-se ou autorizar a utilização de subordinados para serviços não previstos em regulamentos; (G)
- 135 - fazer uso ou autorizar o uso de veículos oficiais para fins não previstos em regulamentos; (G)
- 136 - promover escândalo ou nele envolver-se, comprometendo o prestígio da Corporação; (GG)
- 137 - deixar de barbear-se ou manter os cabelos aparados conforme ordem em vigor; (M)
- 138 - dirigir-se a superior ou este a subordinado, quando no quartel ou em serviço, tratando-o ou a ele se referindo, sem designar o grau hierárquico; (M)
- 139 - participar, o policial-militar da ativa, de firma comercial, de empresa industrial de qualquer natureza, ou nelas exercer função ou emprego remunerado; (M)
- 140 - tratar, quando convocado para o serviço ativo, nas repartições públicas, civis ou militares, de interesse de indústria ou comércio a que esteja ou não associado; (M)
- 141 - ser conivente, por negligência ou omissão, com autoridade militar ou civil que praticar atos ilegais; (M)
- 142 - fazer ou permitir transações comerciais de qualquer espécie e que não sejam assunto de serviço, no interior dos quartéis ou em suas dependências; (M)
- 143 - aceitar, ainda que por empréstimo, dinheiro ou quaisquer valores de pessoas que tratem de interesse ou que os tenham na repartição onde o policial-militar exerça sua atividade, ou esteja sujeita à sua fiscalização; (G)
- 144 - envolver indevidamente, o nome de outrem para se esquivar de responsabilidade; (G)
- 145 - palestrar, em policiamento, salvo sobre objeto de serviço; (M)

- 146 - dormir em serviço; (G)
- 147 - permitir a sentinela que desconhecidos fardados ou não, penetrem na unidade ou serviço, sem a necessária identificação; (G)
- 148 - recusar-se a identificar-se quando justificadamente solicitado; (G)
- 149 - fazer o policial-militar da ativa, da reserva ou reformado, uso do posto ou da graduação para obter facilidades ou satisfazer interesses pessoais, de qualquer natureza ou para encaminhar negócios particulares seus ou de terceiros; (G)
- 150 - fazer, o policial-militar em inatividade, uso das designações hierárquicas quando em atividades político-partidárias, comerciais e industriais, para discutir ou provocar discussões pela imprensa a respeito de assuntos políticos ou militares, excetuando-se os de natureza exclusivamente técnica, se devidamente autorizado, e no exercício de função de natureza não militar, mesmo em órgãos oficiais; (M)
- 151 - usar uniforme o policial-militar da reserva ou reformado, fora dos casos previstos em leis e regulamentos; (M)
- 152 - permanecer o policial-militar alojado ou não, em horário de expediente, desuniformizado ou deitado, sem autorização de quem de direito; (M)
- 153 - manter relações de amizade com pessoas de notórios e desabonadores antecedentes ou apresentar-se publicamente com elas, salvo se por motivo de serviço; (G)
- 154 - induzir outrem à prática de transgressões disciplinares; (G)
- 155 - executar exercícios profissionais que envolvam acentuados perigos, sem autorização superior, salvo nos casos de competição ou demonstrações em que houver um responsável; (M)
- 156 - receber ou permitir que seu subordinado receba, em local de sinistro, quaisquer objetos ou valores, mesmo quando doados pelo proprietário ou responsável; (G)
- 157 - comprometer-se irregularmente, com encargos de família, principalmente se for solteiro; (G)
- 158 - manter relacionamento íntimo não recomendável ou socialmente reprovável, com superiores, pares, subordinados ou civis; (GG)
- 159 - usar, quando uniformizado, penteados exagerados, perucas, maquilagens excessivas, unhas demasiadamente longas ou com esmalte extravagante; (L)
- 160 - invocar circunstâncias de matrimônio ou de encargo de família para eximir-se de obrigações funcionais; (M)
- 161 - usar jóias e outros adereços que prejudiquem a apresentação pessoal, quando uniformizado; (L)
- 162 - demonstrar intimidade com outrem, mediante atos ou gestos comprometedores, estando uniformizado; (G)
- 163 - ter conduta incompatível com os princípios e valores policiais-militares. (GG)

Art. 14 - As instâncias criminal e administrativa são independentes e podem ser concomitantes. A instauração de inquérito ou ação criminal não impede a imposição imediata, na esfera administrativo, de penalidade cabível pela transgressão disciplinar residual ou subjacente no mesmo fato.

CAPÍTULO II - DA CLASSIFICAÇÃO

Art. 15 - As transgressões disciplinares se classificam segundo sua intensidade em: I - Leves (L); II - Médias (M); III - Graves (G); IV - Gravíssimas (GG).

Art. 16 - A autoridade que aplicar a punição poderá dar classificação diversa da prevista no artigo 13, atenuando-a ou agravando-a, levando-se em consideração os antecedentes e a personalidade do agente, as circunstâncias e as consequências do fato, devendo justificar seu proceder no próprio ato em que impuser a penalidade.

Art. 17 - Será sempre classificada como transgressão gravíssima o ato: I - de natureza desonrosa; II - ofensivo à dignidade policial-militar e profissional; III - atentatório às instituições ou ao Estado; IV - que atinja gravemente o prestígio da Corporação.

CAPÍTULO III - DAS CAUSAS E CIRCUNSTÂNCIAS QUE INFLUEM NO JULGAMENTO

http://pt.wikisource.org/w/index.php?title=Regulamento_Disciplinar_da_Pol%C3%ADcia_Militar_de_Minis_Gerais&action=edit§ion=10

Art. 18 - O julgamento das transgressões deve ser precedido de um exame e de uma análise que considerem: I - os antecedentes do transgressor; II - as causas que as determinaram; III - a natureza dos fatos ou dos atos que as envolveram; IV - as consequências que dela possam advir.

Art. 19 - No julgamento da transgressão podem ser levantadas as causas que justifiquem a falta ou circunstâncias que a atenuem ou agravem.

Art. 20 - São causas de justificação: I - ter havido motivo de força maior, plenamente comprovado e justificado; II - nos casos de ignorância, plenamente comprovada, desde que não atente contra os sentimentos de patriotismo, humanidade e probidade; III - ter sido cometida a transgressão; 1) na prática de ação meritória, em estado de necessidade, no interesse do serviço ou da ordem pública. 2) em legítima defesa, própria ou de outrem; 3) em obediência a ordem superior desde que não manifestamente ilegal; 4) pelo uso imperativo de meios violentos, a fim de compelir subordinado a cumprir rigorosamente o seu dever, no caso de perigo, necessidade urgente, calamidade pública, manutenção da ordem e da disciplina. Parágrafo único - Não haverá punição quando for reconhecida qualquer causa de justificação.

Art. 21 - São circunstâncias atenuantes: I - bom comportamento, pelo menos; II - relevância de serviços prestados; III - ter o agente confessado a autoria de transgressão ignorada ou imputada a outrem; IV - ter o transgressor procurado diminuir as consequências da transgressão, antes da punição, reparando os danos; V - ter sido cometida a transgressão 1) para evitar mal maior; 2) em defesa própria, de seus direitos ou de outrem, desde que não constitua causa de justificação; 3) por falta de prática no serviço; 4) por motivo de relevante valor social.

Art. 22 - São circunstâncias agravantes: I - mau ou insuficiente comportamento; II - prática simultânea ou conexão de suas ou mais transgressões; III - reincidência de transgressões mesmo punidas verbalmente; IV - conluio de duas ou mais pessoas; V - cometimento da transgressão: 1) durante a execução do serviço; 2)

em presença de subordinado; 3) com abuso de autoridade hierárquica; 4) com premeditação; 5) em presença de tropa ou de público; 6) fora do quartel, estando o agente fardado; 7) com induzimento de outrem à coautoria.

TÍTULO III - DAS PENAS DISCIPLINARES

http://pt.wikisource.org/w/index.php?title=Regulamento_Disciplinar_da_Pol%C3%ADcia_Militar_de_Minas_Gerais&action=edit§ion=11

CAPÍTULO I - NATUREZA E AMPLITUDE

Art. 23 - A pena disciplinar objetiva o fortalecimento da disciplina. Parágrafo único - a pena deve ter em vista o benefício educativo ao punido e à coletividade a que ele pertencer.

Art. 24 - As penas disciplinares a que estão sujeitos os policiais-militares, segundo a classificação resultante do julgamento da transgressão, são as seguintes, em ordem de gravidade crescente: I - Advertência; II - Repreensão; III - Detenção; IV - Prisão; V - Reforma Disciplinar; VI - Exclusão Disciplinar. § 1º - As penas disciplinares de detenção e prisão não podem ultrapassar de 30 (trinta) dias. § 2º - Poderão ser aplicadas independente ou cumulativamente com as demais sanções, as penas de: I - cancelamento de matrícula e desligamento de curso ou estágio; II - dispensa de cargo, função ou comissão; III - proibição do uso de uniforme; IV - exclusão temporária ou definitiva do Quadro de Delegados Especiais de Polícia (QDEP). § 3º - Quando se tratar de transgressão por falta ao serviço ou expediente, o policial-militar perderá os vencimentos correspondentes aos dias que faltar, independentemente da punição disciplinar. § 4º - As punições de Oficiais e Aspirante-a-Oficial serão publicadas em boletim reservado, exceto quando a natureza da transgressão exigir o contrário, e somente poderão ser conhecidas no círculo a que pertencer o infrator e dos que lhe forem superiores, a menos que a disciplina imponha o contrário. § 5º - Consideradas a personalidade do agente, as circunstâncias e conseqüências do fato, as punições de alunos do CFO, subtenentes e Sargentos, exceto quando a natureza do fato o exigir, poderão ser publicadas em boletim reservado, com conhecimento restrito apenas aos círculos destes e de seus superiores. § 6º - É vedada a publicação de matéria disciplinar relativa a praça, num mesmo boletim reservado que contiver fato disciplinar referente a oficial. § 7º - As penas que podem ser aplicadas estão resumidas no Anexo I, deste Regulamento.

CAPÍTULO II - DA EXECUÇÃO

SEÇÃO I

Art. 25 - Advertência - É a forma mais branda de punir, consistindo numa admoestação feita verbalmente ao transgressor, podendo ser em caráter particular ou ostensivo. § 1º - Quando ostensiva, a advertência poderá ser na presença de superiores, nos círculos de seus pares ou na presença de toda ou parte da OPM. § 2º - A advertência, por ser verbal, não deve constar das alterações do punido, devendo, entretanto, ser registrada na ficha disciplinar da praça ou no caderno de registro, se oficial.

Art. 26 - Repreensão - É a pena que, publicada em boletim interno, não priva o punido da liberdade.

Art. 27 - Detenção - Consiste no cerceamento da liberdade do punido, o qual deve permanecer no local que lhe for determinado, normalmente o quartel, sem que fique, no entanto, confinado. § 1º - O detido comparece a todos os atos de instrução e serviços, internos ou externos. § 2º - Em casos especiais, a critério da autoridade que aplicar a punição, o oficial e o aspirante-a-oficial poderão cumprir a pena de detenção em sua residência. Art. 28 - Prisão - Consiste no confinamento do punido em alojamento de seus pares ou, não havendo na OPM tal dependência, no local determinado pela autoridade que aplicar a pena disciplinar. § 1º - Em casos especiais, a critério da autoridade que aplicar a punição, o oficial e o aspirante-a-oficial poderão ter sua residência como local de cumprimento de pena de prisão, quando esta não for superior a 48 (quarenta e oito) horas. § 2º - Quando a OPM não dispuser de instalações apropriadas, caberá à autoridade que aplicar a pena de prisão solicitar, ao escalão superior, ou de mesmo nível, local para cumprimento da punição em outra OPM. § 3º - No caso de punição de pessoal da reserva ou reformado e de Delegado Especial de Polícia, será esclarecida a OPM em que o punido cumprirá o corretivo, solicitando-se, no último caso, ao órgão competente, a dispensa do oficial para cumprimento do ato correcional. § 4º - os presos disciplinares devem ficar separados daqueles à disposição da Justiça. § 5º - O preso ou detido que oferecer perigo à integridade física própria ou de outrem, ou que se comportar de maneira nociva à disciplina, será mantido em compartimento especial, se oficial, aspirante-a-oficial, aluno do CFO, Subtenente ou Sargento e, em compartimento fechado, se cabo ou soldado. § 6º - Toda prisão é imposta sem prejuízo para os serviços, internos ou externos. Quando for sem fazer serviço, esta circunstância deverá ser expressamente declarada.

Art. 29 - Reforma Disciplinar - Consiste no afastamento, "ex-officio", da praça, do serviço ativo da Corporação, no caso de inadaptabilidade ao regime disciplinar, pelo reiterado cometimento ou gravidade de faltas, que indique a inconveniência de sua permanência em atividade, quando contar mais de 15 (quinze) anos de serviço. Parágrafo único - Não poderá ser reformada disciplinarmente a praça que: I - estiver indiciada em inquérito ou submetida a processo por crime contra o patrimônio ou particular; II - estiver cumprindo pena; III - for considerada moralmente inidônea em decisão do Conselho de Disciplina; IV - cometer ato que afete a honra pessoal, o decore da classe ou o pundonor militar, assim reconhecido em decisão de Conselho de Disciplina.

Art. 30 - Exclusão Disciplinar - Consiste no afastamento, "ex-officio", da praça, das fileiras da Polícia Militar, nos termos do Estatuto do Pessoal da Polícia militar e deste Regulamento. Parágrafo único - A exclusão disciplinar pune determinada transgressão ou se aplica como resultante do somatório de punições, em virtude das quais se verifique a inadaptabilidade da praça ao regime disciplinar da Corporação.

Art. 31 - Será excluída disciplinarmente a praça com menos de 05 (cinco) anos de efetivo serviço que: I - No mau comportamento, vier a cometer falta disciplinar grave ou gravíssima. II - Cometer ato desonroso ou ofensivo à dignidade policial-

militar ou profissional, ou atentatório às instituições públicas. § 1º - À aplicação da exclusão disciplinar, prevista no artigo, será precedida de audição da praça em procedimento sumário, em que serão examinadas suas alegações, decidindo-se pela conveniência dessa medida. § 2º - A exclusão de aluno do Curso de Formação de Soldado será aplicada quando sua permanência não for conveniente, a juízo do Comandante da Unidade.

Art. 32 - A exclusão disciplinar da praça da ativa com mais de 05 (cinco) anos de efetivo serviço, far-se-á mediante submissão a Conselho de Disciplina. Parágrafo único - O tempo de 05 (cinco) anos de efetivo serviço a que se refere os artigos 31, 32 e 76, deste Regulamento, será apurado na forma prevista no Estatuto do Pessoal da Polícia Militar.

Art. 33 - O Aspirante-a-Oficial só poderá ser excluído disciplinarmente mediante submissão a Conselho de Disciplina, qualquer que seja o seu tempo de serviço.

SEÇÃO II - OUTRAS PENAS

Art. 34 - Será aplicado o cancelamento de matrícula e desligamento de curso, conforme se dispuser em regulamento escolar próprio, para os alunos de cursos da Polícia militar.

Art. 35 - a dispensa de cargo, função ou comissão, dar-se-á quando o comportamento do policial-militar conflitar com o respectivo exercício.

Art. 36 - Será aplicada a pena de proibição de uso de uniforme aos policiais-militares da reserva ou reformados, nos termos do Estatuto da Corporação. Parágrafo único - São proibidos de usar uniforme, definitivamente, os policiais-militares reformados disciplinarmente, ou por decisão judicial ou por incapacidade física.

Art. 37 - A exclusão temporária ou definitiva do Quadro de Delegados Especiais de Polícia (QDEP) será aplicável nos termos da regulamentação própria.

CAPÍTULO III - DA CONTAGEM DE TEMPO DE PUNIÇÃO

Art. 38 - Conta-se o tempo de detenção ou prisão a partir do momento em que o transgressor é recolhido ao local em que deva cumprir a pena disciplinar. § 1º - Será computado o tempo de punição ao transgressor que deixar de ser recolhido por não haver sido substituído no serviço em que se encontrava. § 2º - Será computado o tempo de detenção ou prisão para averiguação. § 3º - Não será computado, como cumprimento de pena disciplinar, o tempo passado em hospitais ou enfermarias. § 4º - Se a baixa a hospital ou enfermaria ocorrer depois de iniciado o cumprimento da pena, a interrupção da contagem de tempo será contada a partir do momento de retirada do punido do local de cumprimento dela, até o seu retorno. § 5º - O afastamento e o retorno do punido ao local de cumprimento da pena deverão ser publicados em Boletim.

Art. 39 - O tempo de detenção ou prisão sem declaração de motivo não pode exceder de 02 (dois) dias úteis, salvo o caso de falta grave ou gravíssima, no qual

esse tempo será de 05 (cinco) dias. Parágrafo único - É vedado às autoridades inferiores ao Comandante de OPM recolher ao quartel qualquer policial-militar sem declaração de motivo, salvo nos casos de crime ou falta gravíssima, justificando seu ato, posteriormente.

CAPÍTULO IV - COMPETÊNCIA PARA APLICAÇÃO DE PENA

Art. 40 - A competência para aplicar pena disciplinar é atribuição inerente ao cargo e não ao grau hierárquico, sendo deferida ao: I - Governador do Estado e Comandante-Geral, a todos aqueles que estiverem sujeitos a este Regulamento; II - Chefe do Estado-Maior, a todos os que lhe são subordinados, na qualidade de Subcomandante da Corporação; III - Diretores, Comandantes de Comandos Intermediários, Ajudante-Geral e Comandante da APM, aos que servirem sob sua direção, comando ou ordens; IV - Chefe do Gabinete Militar e Sub-Chefe do Estado-Maior, aos que servirem sob sua chefia ou ordens; V - Comandante de OPM e Chefes de Seções do Estado-Maior, aos que servirem sob seu comando ou chefia; VI - Comandantes de Companhias e Pelotões destacados, aos seus comandados. § 1º - Além das autoridades mencionadas nos incisos I e II, compete ao Diretor de Pessoal a aplicação de penas disciplinares a policiais-militares inativos. § 2º - Fora da Capital, o Comandante de OPM, em sua respectiva circunscrição, tem também poderes disciplinares sobre os policiais-militares inativos, exceto quanto aos oficiais em função de Delegados Especiais de Polícia. § 3º - Se a autoridade, ao julgar a transgressão cometida por um subordinado, concluir que a punição a aplicar está além do limite máximo de sua competência, deverá então solicitar à autoridade superior, com ação disciplinar sobre o transgressor, a aplicação da punição devida. § 4º - Quando o policial-militar não possuir competência funcional ou ascendência hierárquica sobre o infrator, participará a ocorrência a autoridade competente. Deverá, entretanto, agir, disciplinarmente, em nome dessa autoridade, sempre que a infração exigir pronta e imediata intervenção, tendo em vista a preservação da disciplina e o decoro da classe, dando conhecimento, pelo meio mais rápido, das medidas adotadas à referida autoridade, a quem caberá tomar as providências consequentes.

CAPÍTULO V - DOS LIMITES DE COMPETÊNCIA DAS AUTORIDADES

Art. 41 - Quando a ocorrência disciplinar envolver policiais-militares de mais de uma OPM, caberá ao Comandante imediatamente superior, na linha de subordinação, apurar ou determinar a apuração dos fatos, adotar as medidas disciplinares de sua competência ou comunicar às autoridades competentes. § 1º - Quando duas autoridades de postos diferentes, ambas com ação disciplinar sobre o transgressor, conhecerem da falta, competirá à de posto mais elevado punir, salvo se esta entender que a punição cabe nos limites da competência da outra autoridade. Deverá esta, no primeiro caso, participar à de posto superior quaisquer novos esclarecimentos a respeito da transgressão e, no segundo, qual a sanção disciplinar que aplicou. § 2º - No caso de ocorrência disciplinar envolvendo militares das Forças Armadas e policiais-militares, a autoridade Policial-Militar competente deverá tomar as medidas disciplinares referentes àqueles que lhe são subordinados, informando ao escalão superior sobre a

ocorrência, apuração e medidas adotadas, dando ciência do fato também ao comandante militar interessado, ou sugerindo essa medida, se for o caso.

Art. 42 - As autoridades mencionadas no art. 40, inciso I e II, são competentes para aplicar pena disciplinar a subordinado que estiver à disposição ou a serviço de órgão do poder público, independente da capacidade da autoridade sob cujas ordens estiver servindo, de aplicar-lhe as sanções legais por infrações funcionais. § 1º - A autoridade que tiver de ouvir subordinado ou que lhe houver aplicado sanção disciplinar, requisitará a apresentação do infrator, devendo tal requisição ser atendida sem demora. § 2º - A pena máxima que cada autoridade referida no Art. 40, pode aplicar, acha-se especificada no Quadro Anexo nº II.

Art. 43 - O Diretor de Pessoal exercerá, em nome do Comandante-Geral, a competência técnica de análise, coordenação, controle, fiscalização e supervisão de atividade de justiça e disciplina, observada a precedência hierárquica e o canal de Comando, com atribuições para: I - Proceder a análise, estudo e saneamento de processos disciplinares no âmbito da Corporação, preparando a solução cabível para decisão do Comando-Geral; II - Propor correções de atos administrativo- disciplinares, especialmente quanto à anulação, relevação, agravação e atenuação de penas.

CAPÍTULO VI - DAS REGRAS DE APLICAÇÃO

Art. 44 - A punição deverá ser aplicada com justiça, serenidade e imparcialidade. É necessário firmar nos subordinados a convicção de que o superior, no uso dessa atribuição, se inspira somente no sentimento do dever.

Art. 45 - Ressalvado o disposto no § 4º do Art. 24, a pena disciplinar será publicada em boletim da autoridade que a impuser e transcrita nos das autoridades subordinadas, até que a publicação chegue àquela sob cuja jurisdição se achem o transgressor e o signatário da parte que a tenha motivado, devendo este ter ciência da solução por intermédio de seu comandante, quando não servirem sob esta jurisdição. § 1º - A aplicação da punição compreende uma descrição sumária, clara e precisa dos fatos e circunstâncias que determinaram a transgressão, o enquadramento da punição e a decorrente publicação em boletim da OPM. § 2º - Enquadramento - É a caracterização da transgressão acrescida de outros detalhes relacionados com o comportamento do transgressor, cumprimento da punição ou justificação. § 3º - Publicação em Boletim - é o ato administrativo que formaliza a aplicação da punição ou a sua justificação.

Art. 46 - Na publicação serão mencionados: I - a transgressão cometida, em termos concisos; II - a classificação da transgressão; III - os números e os artigos dos regulamentos em que incidiu o transgressor; IV - os números, parágrafos e artigos das circunstâncias atenuantes e agravantes; V - a pena imposta; VI - a categoria do comportamento em que ingressa ou permanece o transgressor; VII - o local de cumprimento da punição, se for o caso; VIII - a data do início do cumprimento da punição, se o punido tiver sido recolhido de acordo com o § 3º do Art. 40 ou Art. 48; IX - a determinação para posterior cumprimento, se o punido estiver baixado, afastado do serviço ou à disposição de outra autoridade. § 1º - São proibidos quaisquer comentários ofensivos ou depreciativos, permitidos,

porém, os ensinamentos decorrentes do fato, desde que não contenham alusões pessoais. § 2º - Se a autoridade a quem competir aplicar a pena não dispuser de boletim interno, a publicação será feita no da autoridade que a apoiar administrativamente. § 3º - No caso de exclusão disciplinar, não se mencionarão as circunstâncias atenuantes e as agravantes.

Art. 47 - Na aplicação das penas serão observados os seguintes preceitos: I - a pena será proporcional à gravidade e natureza da falta, dentro dos limites seguintes: 1) para transgressão leve: de advertência a repreensão; 2) para transgressão média: de repreensão a detenção; 3) para transgressão grave; de detenção a prisão; 4) para transgressão gravíssima: de prisão a exclusão disciplinar; II - ocorrendo apenas circunstâncias atenuantes, a pena não poderá atingir a máxima prevista; III - ocorrendo somente circunstâncias agravantes, a pena não poderá ser aplicada no seu mínimo; IV - ocorrendo circunstâncias atenuantes e agravantes, a pena será aplicada de acordo com os incisos II e III deste artigo, conforme preponderem umas ou outras; V - por uma única transgressão não será aplicada mais de uma punição disciplinar, salvo as hipóteses do § 2º do Art. 24, deste Regulamento; VI - na ocorrência de várias transgressões, sem conexão entre si, a cada uma será aplicada a pena correspondente, em caso contrário ou quando forem praticadas simultaneamente, as de menor influência disciplinar serão consideradas como circunstâncias agravantes da mais importante.

Art. 48 - Nenhum policial-militar deve ser recolhido à prisão antes de publicado o enquadramento disciplinar, salvo o estado de embriaguez, a necessidade de proceder a averiguações ou conveniência da disciplina.

Art. 49 - O cumprimento da punição disciplinar, por policial-militar afastado do serviço, deve ocorrer após a sua apresentação, pronto na OPM, salvo nos casos de preservação da disciplina e do decoro da Corporação. Parágrafo Único - A interrupção de férias e licenças para cumprimento de punição disciplinar somente ocorrerá quando autorizada pelas autoridades referidas no inciso I, do artigo 40. Art. 50 - Nos casos graves, em que haja necessidade de maiores averiguações, as autoridades referidas nos incisos I, II, III, IV, e V do artigo 40, deste Regulamento, poderão ordenar a detenção ou prisão do transgressor pelo prazo de 05 (cinco) dias. Parágrafo único - O Comandante-Geral, o Chefe do Estado-Maior, os Diretores e os Comandantes de Comandos Intermediários, poderão, justificadamente, com as razões publicadas em boletim, prorrogar detenção ou prisão por 05 (cinco) dias e, se absolutamente necessário, por mais 03 (três) dias.

Art. 51 - Todo policial-militar deve ser mandado recolher-se ao quartel pelo superior que o encontrar na prática de transgressão gravíssima, desde que esse recolhimento seja feito à ordem da autoridade com atribuição para aplicar a penalidade correspondente. Parágrafo único - O superior que houver cumprido tal obrigação, em relação a policial-militar estranho a OPM em que serve, encaminhará a respectiva parte ao comandante de sua Unidade, no prazo de 24 horas, o qual a submeterá, por sua vez, à consideração da autoridade a cuja ordem foi feita a detenção, nas 48 horas seguintes.

Art. 52 - Nenhum transgressor será ouvido ou punido em estado de embriaguez, ficando, porém, desde logo, preso ou detido.

CAPÍTULO VII - DA ANULAÇÃO, RELEVAÇÃO, ATENUAÇÃO E AGRAVAÇÃO

Art. 53 - A anulação da punição consiste em tornar sem efeito o ato punitivo. § 1º Deve ser anulado o ato quando for comprovado ter ocorrido injustiça ou ilegalidade na aplicação da pena. § 2º - Far-se-á em obediência aos prazos seguintes: I - em qualquer tempo e em qualquer circunstância, pela autoridades especificada no inciso I e II do Art. 40; II - no prazo de 60 dias, pelas autoridades dos incisos III, IV e V do Art. 40. § 3º - A anulação sendo concedida ainda durante o cumprimento da punição, importa em ser o punido posto em liberdade imediatamente. § 4º - A anulação da punição deve eliminar toda e qualquer anotação ou registro nas alterações do policial-militar relativos à sua aplicação. § 5º - A autoridade que tomar conhecimento de comprovada ilegalidade ou injustiça na aplicação de punição e não tiver competência para anulá-la ou não dispuser dos prazos referidos no § 2º deste artigo, deverá propor a sua anulação à autoridade competente.

Art. 54 - A relevação de punição consiste na suspensão de cumprimento da pena imposta. § 1º - A autoridade que impõe pena disciplinar procurará estar a par dos efeitos por ela produzidos no transgressor, no tocante à sua saúde, como ao seu estado moral, a fim de relevá-la ou propor à autoridade competente essa relevação, se julgar necessário. § 2º - A critério das autoridades competentes, a relevação da punição poderá ser concedida aos transgressores que já tiverem cumprido, pelo menos, metade do corretivo, por ocasião dos aniversários da Corporação ou da OPM, da passagem de Comando da Polícia Militar, e dos dias 01 de janeiro (Fraternidade Universal), 07 de setembro (Dia da Pátria) e 25 de Dezembro (Natal).

Art. 55 - A atenuação de pena consiste na transformação da punição proposta ou aplicada por outra mais branda, se assim o exigir o interesse da disciplina e da ação educativa do punido.

Art. 56 - A agravação de pena consiste na transformação da punição proposta ou aplicada por outra mais elevada, se assim o exigir o interesse da disciplina e da ação educativa do punido.

Art. 57 - São competentes para anular, relevar, atenuar e agravar as penas impostas por si ou por seus subordinados as autoridades discriminadas no Art. 40, exceto as mencionadas no seu inciso VI, devendo esta decisão ser justificada em boletim.

TÍTULO IV DO COMPORTAMENTO E SUA CLASSIFICAÇÃO

Art. 58 - O comportamento das praças espelha o seu procedimento civil e policial-militar. § 1º - A classificação, a reclassificação e a melhoria de comportamento são da competência dos respectivos Comandantes de OPM, obedecido o disposto neste Capítulo e necessariamente publicadas em boletim. § 2º - Ao saber incluída na Polícia Militar, a praça será classificada no comportamento "Bom".

Art. 59 - Para fins disciplinares e para outros efeitos, a praça é considerada de: I - excepcional comportamento quando, no período de 09 (nove) anos de efetivo serviço, não haja sofrido qualquer punição; II - ótimo comportamento quando, no período de 05 (cinco) anos de efetivo serviço, tenha sido punida no máximo com uma detenção; III - bom comportamento quando, no período de 02 (dois) anos de efetivo serviço, tenha sido punida com até 02 (duas) prisões; IV - insuficiente comportamento quando, no período de 1 (um) ano de efetivo serviço, tenha sido punida com até 02 (duas) prisões; V - mau comportamento quando, no período de 01 (um) ano de efetivo serviço, tenha sido punida com mais de 02 (duas) prisões. § 1º Para efeito deste artigo é estabelecida a seguinte equivalência de pena: uma prisão equipara-se a duas detenções e uma detenção equivale a duas repreensões. Bastará uma repreensão além dos limites acima estabelecidos, para alterar a categoria do comportamento. § 2º - Para efeito de classificação de comportamento são estabelecidas, também, as seguintes equivalências, no caso de condenação pela Justiça Comum ou Militar: I - Penas de reclusão ou detenção: 2 prisões; II- Pena de Prisão simples: 1 prisão. § 3º - A obtenção da suspensão condicional da pena não impede a aplicação do disposto no parágrafo anterior. § 4º - Para os efeitos do § 2º, a prisão administrativa, aplicada aos inadimplentes em pagamento de pensão alimentícia ou depositário infiel, equivale a 01 (uma) prisão. § 5º - A melhoria do comportamento será feita automaticamente, de acordo com os prazos instituídos neste artigo, contados a partir da data em que se encerrar o cumprimento da pena. § 6º - A classificação do comportamento, que obrigatoriamente consta da nota de punição, será transcrita na ficha individual ou documento equivalente.

TÍTULO V - DAS RECOMPENSAS

CAPÍTULO I - DA NATUREZA

Art. 60 - Recompensa são prêmios concedidos aos policiais- militares por atos meritórios, serviços relevantes e ausência de punição disciplinar. Parágrafo único - Além de outras previstas em leis e regulamentos especiais, são recompensas policiais-militares: I - elogio; II - dispensa total do serviço; III - dispensa parcial do serviço, quando somente isenta de alguns trabalhos, que, por isso mesmo, devem ser especificados na concessão; IV - dispensa da revista do recolher, para as praças; V - cancelamento de punições; e VI - consignação de nota meritória nos assentamentos do policial-militar, por atos relevantes, relacionados com a atividade funcional e que não comportem outros tipos de recompensas.

CAPÍTULO II - DA COMPETÊNCIA PARA CONCESSÃO

Art. 61 - A concessão de recompensa é função do cargo e não do grau hierárquico, sendo competente para fazê-la: I - O Governador do Estado - elogio e as que lhe são atribuídas em leis ou regulamentos; II - O Comandante-Geral - as recompensas previstas no parágrafo único do artigo 60, sendo a dispensa do serviço até 20 (vinte) dias; III - O Chefe do Estado-Maior - as recompensas previstas no parágrafo único do artigo 60, sendo a dispensa do serviço até 15 (quinze) dias; IV - As autoridades especificadas nos incisos III, IV e V do art. 40, deste Regulamento - as recompensas previstas no parágrafo único do art. 60, sendo a dispensa do serviço até 10 (dez) dias; V - O Comandante de Companhia

destacada - dispensa parcial do serviço, dispensa da revista do recolher e dispensa do serviço até 05 (cinco) dias; VI - O Comandante de Pelotão destacado - dispensa parcial do serviço, dispensa da revista do recolher e dispensa do serviço até 02 (dois) dias. Parágrafo único - A competência de que trata ao presente artigo não vai além dos subordinados que se acham inteiramente sob a jurisdição da autoridade que concede a recompensa. Quando a jurisdição for parcial, a autoridade só pode dar dispensa do serviço que lhe estiver afeto.

CAPÍTULO III - DA AMPLIAÇÃO, RESTRIÇÃO E ANULAÇÃO

Art. 62 - As recompensas dadas por uma autoridade podem ser ampliadas, restringidas ou anuladas pela autoridade superior, que justificará seu ato. Parágrafo único - Quando o serviço prestado pelo subordinado der lugar a recompensa que escape à alçada de uma autoridade, esta fará a devida comunicação à autoridade imediatamente superior.

CAPÍTULO IV - DAS REGRAS PARA CONCESSÃO

Art. 63 - A dispensa total do serviço, para ser gozada fora da sede, fica subordinada às mesmas regras da concessão de férias. Parágrafo único - Cada autoridade só pode conceder dispensa total do serviço a um mesmo policial-militar uma única vez, no período de um ano.

Art. 64 - A concessão das recompensas está subordinada às seguintes prescrições: I - só se registram nos assentamentos dos policiais- militares os elogios individuais obtidos no desempenho de funções próprias da Polícia Militar e concedidos ou homologados por autoridades com atribuições para tal; II - salvo motivo de força maior durante o período de curso, não será concedida dispensa a aluno, e durante o período de manobras e situações extraordinárias, a ninguém se concederá dispensa de qualquer serviço; III - a dispensa do serviço é regulada por dias de 24 (vinte e quatro) horas, contados de boletim ou da hora em que o interessado começou a gozá-la, quando isso for expressamente declarado; IV - a dispensa da revista do recolher não justifica a ausência do interessado ao serviço ordinário e à instrução a que deva comparecer; V - em períodos anormais, não haverá dispensa da revista do recolher.

Art. 65 - Decorridos 09 (nove) anos de efetivo serviço, sem qualquer outra punição, a contar da data da última imposta, o policial-militar terá suas penas canceladas, automaticamente.

TÍTULO VI - DA PARTICIPAÇÃO E DOS RECURSOS DISCIPLINARES

CAPÍTULO I - DA PARTE DISCIPLINAR

Art. 66 - A parte é a comunicação escrita, feita por policial-militar, e dirigida à autoridade competente, a cerca de ato ou fato de natureza disciplinar. § 1º - A parte deve ser clara, concisa e precisa, conter os dados capazes de identificar as pessoas ou coisas envolvidas, o local, a data e a hora da ocorrência, além de caracterizar as circunstâncias que a envolveram, sem tecer comentários ou

opiniões pessoais. § 2º - A parte deve ser a expressão da verdade, devendo a autoridade a quem for dirigida ouvir ou fazer ouvir o acusado.

Art. 67 - A parte deverá ser apresentada no prazo de 03 (três) dias úteis, contados da observação ou conhecimento do fato, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 51.

Art. 68 - O policial-militar que tiver dado parte a cerca de um fato contrário à disciplina, terá cumprido o seu dever. A solução da autoridade superior é da sua inteira e exclusiva responsabilidade. Deve ser dada dentro do prazo de 05 (cinco) dias úteis ou, então, publicado em boletim o motivo de não ter sido resolvida no referido prazo, cuja prorrogação total não poderá exceder a 10 (dez) dias úteis, contados a partir da entrada da parte na unidade ou serviço. Parágrafo único - Quando a participação versar sobre ocorrência envolvendo policiais-militares de OPM diversas, o signatário da parte deverá ser, direta ou indiretamente, notificado da solução dada, no prazo máximo de 15 dias úteis, após o que deverá informar a ocorrência referida à autoridade a que estiver subordinado.

CAPÍTULO II - DOS RECURSOS DISCIPLINARES

Art. 69 - Interpor recursos disciplinares é o direito concedido ao policial-militar que se sentir ou julgar subordinado seu prejudicado, ofendido ou injustiçado por superior hierárquico, na esfera disciplinar. Parágrafo único - São recursos disciplinares: I - o pedido de reconsideração de ato; II - a queixa; III - a representação.

Art. 70 - Reconsideração de ato - É o recurso interposto por policial-militar, mediante requerimento, quando se sentir ou julgar subordinado seu prejudicado, ofendido ou injustiçado, para que a autoridade que praticou o ato reexamine sua decisão e a reconsidere. § 1º - O pedido de reconsideração de ato deve ser encaminhado através da autoridade a quem o requerente estiver diretamente subordinado. § 2º - O pedido de reconsideração de ato, que não tem efeito suspensivo, deve ser apresentado no prazo máximo de 03 (três) dias úteis, a contar da data em que o policial-militar tomar oficialmente conhecimento dos fatos que o motivaram.

Art. 71 - Queixa - é o recurso disciplinar, normalmente redigido sob a forma de ofício ou parte, interposto pelo policial-militar diretamente atingido por ato pessoal que repute irregular ou injusto, dirigido ao superior imediato da autoridade contra quem é apresentada a queixa. § 1º - A apresentação da queixa deverá ser precedida do pedido de reconsideração do ato, sempre que cabível, e depois de ter sido solucionado e publicado em boletim da OPM onde serve o queixoso. § 2º - A apresentação da queixa deve ser feita no prazo máximo de 03 (três) dias úteis, a contar da publicação em boletim da solução de que trata o parágrafo anterior. § 3º - O queixoso deve informar, por escrito, à autoridade de quem vai se queixar, do objeto do recurso disciplinar que irá apresentar. § 4º - O queixoso deve, sempre que possível, ser afastado da subordinação direta da autoridade contra quem formulou o recurso, até que seja ele julgado. Deve, no entanto, permanecer na localidade onde serve, salvo a existência de fatos que contraindiquem a sua permanência na mesma.

Art. 72 - Representação - É o recurso disciplinar, normalmente redigido sob a forma de ofício ou parte, interposto pelo policial-militar apenas indiretamente alcançado por ato de autoridade superior, que julgue irregular ou injusto.

Parágrafo único - A apresentação deste recurso disciplinar deve seguir os mesmos procedimentos prescritos no Art. 71 e seus parágrafos. Art. 73 - A apresentação dos recursos disciplinares mencionados no parágrafo único do Art. 69 deve ser feita individualmente, tratar de caso específico, cingir-se aos fatos que o motivaram e fundamentar-se em novos argumentos, provas ou documentos comprobatórios e elucidativos e não apresentar comentários. § 1º - O prazo para a apresentação de recurso disciplinar, pelo policial-militar que se encontre cumprindo punição disciplinar, executando serviço ou ordem que motive a apresentação dele, começa a ser contado após cessadas essas situações. § 2º - O recurso disciplinar que contrariar o prescrito neste Capítulo será considerado prejudicado pela autoridade a quem for destinado, cabendo a esta mandar arquivá-lo e publicar sua decisão em boletim, fundamentando-a. § 3º - A tramitação de recurso deve ter tratamento de urgência em todos os escalões. § 4º - A autoridade a quem é dirigido o recurso deve dar o seu despacho no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis da apresentação, salvo situação especial, justificada. § 5º - Da solução da queixa ou representação, só cabe recurso até o Comandante-Geral. § 6º - De decisão do Comandante-Geral cabe pedido de reconsideração, não sendo admitido qualquer recurso.

TÍTULO VII - DO CONSELHO DE DISCIPLINA

CAPÍTULO I – GENERALIDADES

Art. 74 - O Conselho de Disciplina é destinado a examinar e dar parecer, através de processo especial, sobre a incapacidade da praça (aspirante-a-oficial, subtenente, sargento, cabo e soldado) para permanecer na Polícia Militar, criando-lhe, ao mesmo tempo, condições para se defender.

Art. 75 - Em se tratando de aluno de curso de formação, o Conselho de Disciplina Escolar atuará com função de Conselho de Disciplina, devendo dar parecer sobre: I - cancelamento de matrícula e desligamento de curso; II - exclusão da Polícia Militar ou aplicação das hipóteses previstas no art. 86, se for o caso. § 1º - Não se aplica ao aluno do curso de formação o disposto no art. 83 deste Regulamento. § 2º - O Regulamento da Escola poderá dispor sobre situações particulares aplicáveis à disciplina escolar, inclusive quanto a prazos, composição e funcionamento de seus órgãos. § 3º - O previsto neste artigo se aplica ao aluno de curso de formação, qualquer que seja seu tempo de serviço, exceto no caso do parágrafo 2º do art. 31.

Art. 76 - Será submetida a Conselho de Disciplina a praça com mais de 05 (cinco) anos de efetivo serviço que: I - no mau comportamento, vier a cometer nova falta disciplinar, grave ou gravíssima; II - for condenada por sentença definitiva, no foro militar ou comum, a qualquer pena que não implique em exclusão automática e que, sendo de natureza dolosa, afete a honra pessoal e a dignidade profissional, a juízo d autoridade que convocar o Conselho de disciplina, conforme prescrito no art. 14. III - for acusada da pratica de ato que afete a honra pessoal, o pundonor militar ou o decoro da classe, qualquer que seja o seu comportamento; IV -

pertencer a partido político ou associação, suspensos ou dissolvidos por força de disposição legal ou decisão judicial, ou que exerça atividades prejudiciais ou perigosas à segurança nacional; V - for considerada moralmente inidônea para promoção pela Comissão de Promoção de Praças (CPP); VI - demonstrar incapacidade profissional para o exercício de funções policiais-militares a ela inerentes. § 1º - No caso previsto no inciso I do artigo, o Conselho de Disciplina verificará se a praça está efetivamente no mau comportamento, e examinará sua incapacidade para permanecer na Polícia Militar ou na situação de atividade. § 2º - No caso do inciso III, a transgressão disciplinar residual ou subjacente deverá estar comprovada em IPM ou Sindicância. § 3º - Para os efeitos deste regulamento, considera-se como pertencente a partido ou associação, a que se refere o inciso IV do artigo, a praça que, ostensiva ou clandestinamente: I - estiver inscrita como seu membro; II - prestar serviços ou angariar valores em seu benefício; III - realizar propaganda de suas doutrinas; IV - colaborar, por qualquer forma, mas sempre de modo inequívoco ou doloso, em suas atividades.

Art. 77 - O Conselho de Disciplina será nomeado e convocado: I - pelo Comandante da OPM ou autoridade com atribuição equivalente; II - por determinação da autoridade superior, com ação disciplinar sobre as mencionadas no inciso anterior. Art. 78 - O Conselho de Disciplina compõe-se de Subcomandante de Unidade e mais dois Capitães, quando tiver de julgar Aspirante-a-Oficial, Aluno do CFO, Subtenente ou Sargento, e de um Capitão e mais dois oficiais subalternos, quando tiver de julgar cabo ou soldado. § 1º - O oficial de maior posto será o Presidente do Conselho; o de menor posto ou mais moderno será o escrivão e o que o preceder será o interrogante e relator. § 2º - Em quaisquer desses casos, não poderá fazer parte do Conselho o oficial que tiver dado a parte motivadora da convocação. § 3º - A Presidência do Conselho nunca poderá recair em oficial de posto inferior ao de Capitão. Na hipótese do órgão estar desfalcado de oficiais, o Comandante ou autoridade equivalente, solicitará da autoridade superior os oficiais necessários à composição do Conselho. § 4º - Não podem funcionar no mesmo conselho os oficiais que: I - tenham entre si, com o que deu a parte ou com o acusado, parentesco consanguíneo ou afim, em linha ascendente, descendente, ou colateral, até o 3º grau; II - sejam inimigos, ou amigos íntimos de quem deu a parte ou do acusado; III - tenham particular interesse na descisão da causa. § 5º - O fato de um oficial atuar em um Conselho de Disciplina não o impede de, ao mesmo tempo, funcionar em outros. § 6º Poderá atuar junto ao Conselho de Disciplina, como escrevente, para os trabalhos de datilografia, um Sargento, Subtenente ou Aluno do CFO. Art. 79 - Havendo arguição de impedimento ou suspeição de membro do Conselho de Disciplina, a situação se resolverá pela autoridade convocante. § 1º - A arguição de impedimento ou suspeição só poderá ser feita antes ou durante a reunião de instalação, sob pena de perda de oportunidade. § 2º - Não constituirá causa de anulação ou nulidade do processo ou de qualquer de suas peças, a participação de oficial cujo impedimento, ou suspeição, não tenha sido arguído no prazo estipulado no parágrafo anterior.

Art. 80 - São peças fundamentais do processo: I - a de que conste a acusação e que poderá ser o próprio documento de nomeação e convocação do Conselho; II - o interrogatório, salvo o caso de revelia ou se não for encontrado o acusado; III - cópia da ficha de conduta do acusado; IV - a defesa escrita do acusado, salvo se

não foi apresentada em tempo previsto; V - o termo de inquirição de testemunhas; VI - o parecer do Conselho. Parágrafo único - As peças do Conselho de Disciplina serão reunidas e autuadas, sem excessivas formalidades.

Art. 81 - A nulidade do processo só se verificará quando existir manifesto prejuízo para o acusado, devidamente comprovado, decorrente de ato ou fato arguido, tempestivamente, como vicioso. § 1º - O Conselho de Disciplina manifestar-se-á, imediatamente, sobre qualquer nulidade que possa ter ocorrido e não tenha conseguido sanar. À autoridade julgadora compete, neste caso, sanar a irregularidade ou mandar renovar o processo. § 2º - A nulidade de um ato acarreta a dos atos sucessivos dele dependentes.

CAPÍTULO II - DO FUNCIONAMENTO

Art. 82 - O Conselho de Disciplina obedecerá no seu funcionamento, o seguinte: I - funcionará no local que a autoridade convocante julgar melhor indicado para apuração do fato, examinará e emitirá parecer, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, e, somente por motivos excepcionais, a autoridade poderá prorrogá-lo por mais 10 (dez) dias; II - exercerá suas atribuições sempre com a totalidade de seus membros; III - O Presidente do Conselho procederá da seguinte forma: 1) marcará reunião de instalação; 2) notificará o acusado da acusação que lhe é feita, e da data, hora e local da reunião; IV - na reunião de instalação obedecer-se-á o seguinte: 1) prestação do compromisso regulamentar pelo Conselho, na forma do § 2º deste artigo; 2) autuação pelo escrivão, de todos os documentos apresentados, inclusive os oferecidos pelo acusado; 3) leitura, pelo escrivão, perante o Conselho e o acusado, do ofício de convocação e demais peças do processo; 4) nomeação, pelo Presidente do conselho, de um oficial para atuar como defensor, que será o da escolha do acusado, se este indicar; podendo ainda o acusado fazer sua própria defesa ou constituir advogado; V - nas reuniões posteriores, proceder-se-á da seguinte forma: 1) na primeira, o oficial que se seguir ao Presidente, em posto ou antiguidade, procederá ao interrogatório do acusado; 2) o mesmo oficial inquirirá, sucessiva e separadamente, as testemunhas que o Conselho julgar necessárias ao esclarecimento da verdade, e as apresentadas pelo acusado, estas, no máximo, em número de 03 (três); VI - O Conselho providenciará sobre quaisquer diligências que entender necessárias à completa instrução do processo, inclusive acareação de testemunhas e exames periciais, e indeferirá qualquer pedido de diligência que vise a protelar a solução ou que julgar desnecessário ao esclarecimento da verdade; VII - tanto no interrogatório do acusado, como na inquirição de testemunhas podem os membros do Conselho perguntar e reperguntar; VIII - é permitido à defesa, em assunto pertinente à matéria, perguntar às testemunhas, por intermédio do vogal interrogante; IX - efetuado o interrogatório, inquiridas as testemunhas e realizadas as diligências deliberadas pelo Conselho, o Presidente concederá o prazo de 05 (cinco) dias ao acusado, para apresentação das razões escritas de defesa, acompanhadas, ou não, de documentos, determinando que se lhe abra vista dos autos, mediante recibo; X - findo o prazo para apresentação das razões escritas de defesa, à vista das provas dos autos, o conselho, em sessão secreta, emitirá o seu parecer, redigido pelo vogal interrogante, sobre a procedência total ou parcial da acusação ou sua improcedência, propondo a medida cabível, prevista nas hipóteses dos incisos do Art. 86. O parecer do conselho, será datilografado e

assinado pelos membros, e suas folhas rubricadas pelo Presidente; XI - Se a defesa não apresentar suas razões escritas no prazo estipulado, novo defensor será nomeado, renovando-se-lhe o prazo; XII - todas as folhas do processo serão numeradas e rubricadas pelo escrivão; XIII - os documentos serão juntados aos autos mediante despacho do Presidente e termo de juntada; XIV - as resoluções e o parecer do Conselho serão tomados por maioria de votos, computado o voto do Presidente. O parecer será redigido e datilografado em sessão secreta, devendo o membro vencido do Conselho fundamentar seu voto, obrigatoriamente. § 1º - A ausência do acusado, não justificada previamente, a qualquer ato do Conselho, não impedirá a sua realização, correndo à sua revelia; § 2º - O Presidente do conselho, na reunião de instalação, prestará em voz alta, de pé, descoberto, o seguinte compromisso: "Prometo examinar cuidadosamente os fatos que me forem submetidos e opinar sobre eles, com imparcialidade e justiça". Os dois outros vogais dirão: "Assim o prometo". § 3º - De cada sessão do Conselho, o escrivão lavrará uma ata, que escreverá e subscreverá.

Art. 83 - No caso previsto no inciso I do Art. 76, o conselho, atendendo a circunstâncias especiais do caso concreto e reconhecendo a possibilidade de recuperar o faltoso, poderá sugerir que a aplicação da exclusão disciplinar seja suspensa pelo prazo de 1 (um) ano, a contar daquela data. § 1º - Se, no prazo do artigo a praça cometer transgressão disciplinar, a medida será revogada e efetivada a pena de exclusão disciplinar. § 2º - O benefício de suspensão da exclusão disciplinar só poderá ser concedido uma única vez, à mesma praça.

Art. 84 - Quando forem dois ou mais os acusados de uma mesma OPM, por faltas disciplinares conexas, que justifiquem convocação de Conselho de Disciplina, adotar-se-á o princípio de economia processual, com instalação de um só processo administrativo disciplinar. Parágrafo único - Quando ocorrer a solução descrita neste artigo, o processo original ficará arquivado na pasta funcional da praça mais graduada ou mais antiga, arquivando-se, também, cópia do parecer e da decisão nas pastas dos demais acusados.

Art. 85 - Surgindo no decurso do processo fundadas dúvidas quanto à sanidade mental do acusado, o processo deverá ser sobrestado pela autoridade convocante que encaminhará a praça à Junta Central de Saúde (JCS) para realização de perícia psicopatológica. § 1º - Confirmada a insanidade mental, o processo não poderá prosseguir, e o presidente do Conselho deverá promover os autos a autoridade convocante. § 2º - Os quesitos a serem respondidos na perícia são os contidos no Anexo III, deste Regulamento.

Art. 86 - Encerrados os trabalhos, o Conselho, por intermédio do Presidente, remeterá os autos do processo, no mesmo dia, à autoridade convocante, que proferirá, nos limites de sua competência, no prazo de 05 (cinco) dias, a sua decisão, fundamentada, concordando ou não com o parecer do Conselho e fazendo publicá-la em boletim; I - mandando sanar irregularidades, renovar o processo ou realizar diligências complementares; II - determinando o arquivamento do processo, se considerar improcedente a acusação, respeitado o previsto no § 2º deste artigo; III - aplicando a pena disciplinar; IV - determinando a exclusão, se o acusado for cabo ou soldado; V - concedendo o benefício previsto no Art. 83, respeitada a restrição do seu § 2º, na hipótese do inciso I do Art. 76; VI

- opinando para reforma disciplinar e determinando, nestes casos, e nas hipóteses dos parágrafos deste artigo, a remessa dos autos ao Comandante-Geral. § 1º - A autoridade convocante decidirá, nos autos, os casos individuais de sua alçada, após o que remeterá o processo ao Comandante-Geral, se for o caso, observado o canal de comando, com o seu parecer para as decisões. § 2º - No caso de discordância entre o parecer do conselho e a decisão do Comandante, este recorrerá obrigatoriamente, de sua decisão, para o Comandante-Geral, que julgará em definitivo o processo. § 3º - No julgamento de Aspirante-a-Oficial, Aluno do CFO, Subtenente e Sargento, a decisão pertence ao Comandante-Geral da Corporação, quando o parecer do Conselho de disciplina for pela exclusão disciplinar, reforma disciplinar ou concessão do benefício previsto no art. 83. § 4º - Quando a decisão do Comandante de OPM, em Conselho de Disciplina de cabo ou soldado, for pela reforma disciplinar, acatando parecer dos membros, os autos subirão ao Comandante-Geral para a efetivação da medida. Art. 87 - Se, ao examinar o parecer, verificar a autoridade julgadora a existência de algum fato passível de repressão penal ou disciplinar, que atinja a elemento que não esteja sob sua autoridade, fará a remessa das respectivas peças, por cópia, a autoridade competente. Art. 88 - A autoridade que determinar a submissão de praça a Conselho de Disciplina poderá, a qualquer tempo, dissolvê-lo, modificar sua composição, e será competente para proferir a decisão. Art. 89 - O Comandante-Geral poderá modificar ou anular as decisões da autoridade julgadora, quando manifestamente injustas ou contrárias a dispositivos deste Regulamento.

TÍTULO VIII - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 90 - A classificação de comportamento obedecerá ao previsto neste Regulamento, a partir de sua vigência.

Art. 91 - Os prazos previstos neste Regulamento para recorrer de penalidades disciplinares, bem como os assinados à defesa nos processos e sindicâncias, são contínuos e peremptórios, salvo quando vencerem em dia em que não houver expediente na Polícia Militar, casos em que considerar-se-ão prorrogados até o primeiro dia útil imediato.

Art. 92 - A não utilização dos recursos, no momento e pelo meio próprio, implicará em aceitação da punição, que se tornará definitiva.

Art. 93 - O Conselho de Disciplina não admitirá, em seus processos, a reabertura de discussões em torno do mérito de punições definitivas.

Art. 94 - A interposição de um recurso disciplinar por outro não impedirá seu exame, salvo quando houver má-fé.

Art. 95 - Excepcionalmente poderá ser usado traje civil nas OPM, nos termos de regulamentação pelo Comandante-Geral.

Art. 96 - A ação disciplinar prescreve em 05 (cinco) anos, contados da data em que foi praticada a transgressão.

Art. 97 - O Comandante-Geral poderá baixar instruções e formulários para fiel aplicação deste Regulamento.

Art. 98 - Os casos omissos ou duvidosos, resultantes da aplicação do presente RDPM, serão resolvidos pelo Comandante-Geral e sua solução publicada em Boletim da Polícia Militar.

Art. 99 - Este Regulamento entrará em vigor na data de sua publicação.

CG, em Belo Horizonte, 10 de outubro de 1983. Waldyr Soares, Coronel PM - Comandante-Geral

ANEXO III - QUESITOS PARA PERÍCIA PSICOPATOLÓGICA

1) Se o acusado sofre de doença mental, de desenvolvimento mental incompleto ou retardado; 2) Se no momento da ação ou omissão, o acusado se achava em algum dos estados referidos no item anterior; 3) Se, em virtude das circunstâncias referidas nas alíneas antecedentes, possuía o acusado capacidade de entender o caráter ilícito do fato ou de se determinar de acordo com esse entendimento; 4) Se a doença ou deficiência mental do acusado não lhe suprimindo, diminuiu-lhe, entretanto, consideravelmente, a capacidade de entendimento da ilicitude do fato ou a de autodeterminação, quando o praticou; 5) Se, sendo o paciente doente mental, existe possibilidade de cura; 6) Se, sendo o paciente doente mental, a doença é alienante ou não, e, em ambos os casos, se é das que invalidam inteiramente; 7) Se a conduta incriminadora do acusado foi, ou pode ter sido, consequência de estado de embriaguez, ao tempo da ação, ou de alcoolismo crônico.

OBSERVAÇÕES: Texto retificado publicado no MGEX de 27-10-83, pág. 5, col. 1. Os Anexos I e II não foram transcritos por impossibilidade técnica. Texto retificado publicado no MGEX de 18-11-83, pág. 7, col. 1. Obtida de: http://pt.wikisource.org/w/index.php?title=Regulamento_Disciplinar_da_Polícia_Militar_de_Minas_Gerais&oldid=66724