

Relatórios

VIVARIO

Ano 2 • Edição Especial

A polícia que faremos

Nova estratégia de segurança
para o Estado do Rio de Janeiro



Conselho Editorial

Ubiratan Angelo
Sandro Costa
Jonas Araújo
Fabiano Monteiro

Redação e Revisão

Karla Menezes
Celina Cortes
Sol Mendonça
Carolina Landi
Ronald Polito

Projeto Gráfico

Anna Carollina Bulcão
Ana Cristina Secco

Fotos

Tamiris Barcellos
Vitor Madeira
Walter Mesquita



Vice-Diretora Executiva
Caroline Caçador

Rua do Russel, 76 - Glória
Rio de Janeiro - RJ
CEP: 22210-010
Tel.: (21) 2555-3750
Fax: (21) 2555-3763

www.vivario.org.br

facebook.com/ongvivario

twitter@viva_rio

Índice

- 4 “É preciso derrubar os muros para avançar”**
José Mariano Beltrame
- 8 Nova estratégia de segurança**
Coronel Alberto Pinheiro Neto
- 12 “Temos que reformular e modernizar a corporação”**
Coronel Robson Rodrigues
- 18 Formação e plano de carreira**
Coronel Antônio Carballo



Apresentação

O título deste Relatório, “A Polícia que Faremos”, foi pescado numa fala pública do Coronel Alberto Pinheiro Neto, o novo comandante geral da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. Título ousado, que dialoga com a expressão “A Polícia que Queremos”, uma proposta articulada de mudanças validadas em amplo Seminário realizado pela PMERJ em parceria com o Viva Rio, em julho de 2006¹. Do desejo à ação, a distância é tanta que somos tentados a duvidar. Sabemos, contudo, que não se trata de uma bravata.

O Coronel Pinheiro Neto trouxe consigo uma equipe coesa e determinada. Dedicou-se a recuperar planos inovadores antes mesmo de assumir, em janeiro último. As ideias e os planos

foram concebidos no interior da corporação e remetem por sua vez à figura pioneira de Nazaré Cerqueira. Em respeito ao peso da ousadia, propomos uma série de encontros do novo comando com formadores de opinião dos principais veículos da mídia do país. São encontros para um diálogo estratégico, desafiador para ambas as partes, policiais e jornalistas.

Apresentamos aqui a memória do primeiro encontro, de uma série de quatro (ou mais que quatro). São textos que reproduzem parte das falas feitas. Padecem, portanto, da fragilidade própria à comunicação oral quando transformada em escrita. Valem pela promessa, o conteúdo e o registro.

Rubem César Fernandes, *Diretor Executivo do Viva Rio*



Da esquerda para a direita, no alto: Coronel Antônio Carballo, Coronel Robson Rodrigues e Coronel Alberto Pinheiro Neto. Abaixo: José Mariano Beltrame, Coronel Íbis Pereira e Coronel Frederico Caldas

¹ Ver Haydée Caruzo, Luciane Patrício e Elizabete R. Albernaz: “A Polícia que Queremos: Desafios para a Reforma da Polícia Militar do Rio de Janeiro”, em Cadernos Adenauer, VII (2006) Nr 3

“O serviço público não se comunica como deveria. Não há uma articulação entre as diferentes instituições.”



José Mariano Beltrame

Secretário de Segurança Pública do Rio de Janeiro

“É preciso derrubar os muros para avançar”

José Mariano Beltrame

A nova estratégia de segurança para o estado do Rio de Janeiro está sendo pensada em dois sentidos: o primeiro é a criação de um Comitê de Segurança e o outro é a implementação de um programa de política de pacificação e seu desenvolvimento dentro das comunidades.

Essa primeira iniciativa segue o exemplo de Pernambuco, onde estive a convite do então governador Eduardo Campos.

Reunimos diversas secretarias através de um decreto. Em um comitê, cuja rotina de atuação prevê reuniões quinzenais lideradas pelo governador, a ideia é dar legitimidade efetiva e possibilitar ao governador cobrar de cada área específica de atuação o que está sendo feito e o resultado, positivo ou negativo. Tudo registrado em ata. O secretário de Segurança será um membro deste comitê. Temos de dar legitimidade e fazer com que essa rotina se torne uma política do estado do Rio de Janeiro.

Com relação à segunda iniciativa, reformulamos os protocolos e o conceito de

UPP. Em uma tentativa sem precedente no mundo, criamos um policiamento do tipo comunitário em mais de 200 favelas. É preciso estudá-lo. Decidimos transformar essas boas práticas, traduzi-las em um programa para ser internalizado pela própria Polícia Militar.

Já havíamos pensado antes em um arremate do que seria a UPP, que não poderia crescer como uma polícia diferente, uma resistência interna à pacificação. Evitar esse descompasso sempre foi nosso norte a ser seguido.

“Não dá para esperar”

É preciso desonerar os comandantes das UPPs para que eles façam o que é da sua competência. A Polícia Militar tem 86 projetos de prevenção que são conduzidos, praticados e sustentados por PMs. Isso custa R\$ 6 milhões por ano à Secretaria de Segurança e, muitas vezes, o policial, em vez de estar na rua, está ocupado com outra atividade. Não vamos terminar com os projetos por causa disso, mas não vou ficar esperando que eles



sejam feitos pelos órgãos competentes, assim como não esperei para criar o Centro Integrado de Comando e Controle do governo. Já tinha a experiência de 2007 e, se não tivesse feito, não teríamos o centro. Então não dá para esperar.

O conceito de segurança sofreu reducionismo em função da má interpretação do que seja segurança pública e do que seja polícia. A tônica de segurança pública se reduziu à proteção pela polícia. Ninguém conhece os conceitos de segurança primária, secundária, terciária, situacional.

Pouco se sabe efetivamente quais são os efeitos de uma lei produzida em Brasília ou qual é a participação do Ministério Público e do Tribunal de Justiça nas questões de segurança. Não se sabe quantas pessoas dependentes do crack existem hoje no Brasil. Então, como construir uma política de combate ao crack se não se sabe efetivamente quem é o “cliente”, se não se sabe quantos jovens estão em estado vulnerável no Brasil?

O sistema penitenciário não recupera. E isso não é uma crítica ao sistema penitenciário do Rio de Janeiro, é uma crítica ao sistema penitenciário do Brasil.

Das 30.300 pessoas presas em Bangu, 14.400 ganharam a liberdade. Entre estas, 3.300 voltaram para o presídio no mesmo ano em que foram soltas. Isso significa dizer que 3.300 ações policiais tiveram que ser refeitas.

No Brasil, o serviço público não se comunica como deveria. Não há uma articulação entre as diferentes instituições. A segurança pública começa na fronteira, vem para a segurança primária, terciária, passa pelo Legislativo, Ministério Público, chega à Justiça, abrange uma política de doenças do crack e termina na penitenciária. Historicamente, no Brasil inteiro sempre foi assim. Infelizmente, muitas vezes as questões terminam numa luta de poderes e vaidades. Esses são os muros que devem ser derrubados para que se consiga efetivamente avançar. ■



“Um desequilíbrio de forças, se refletiu na eficácia do sistema de pacificação e nos índices criminais que subiram.”



Coronel Alberto Pinheiro Neto
Comandante Geral da Polícia do Rio de Janeiro

Nova estratégia de segurança

Coronel Alberto Pinheiro Neto

“Quando fomos convidados para assumir o Comando da Polícia Militar do Rio de Janeiro, eu e o coronel Robson Rodrigues tínhamos mais de 30 anos de serviço. Já havíamos trabalhado como chefes do Estado Maior Operacional e Administrativo, respectivamente. O coronel Robson, inclusive, coordenou o processo de pacificação, quando criamos o Comando de Polícia de Pacificação, alinhado à Coordenação de Assuntos Estratégicos, para centralizar todas as ações.

Ao voltar ao comando, retomamos o programa de pacificação e pedimos às equipes que trabalhavam na área estratégica uma avaliação de todos os projetos estruturantes que a Polícia Militar tinha desenvolvido a partir de 2009. Precisávamos saber qual era o estágio desse processo e o que poderia ser feito. O resultado foi o pior possível. Todos os bons projetos da Polícia Militar haviam sido deixados de lado.

Mudança de cenário

A desordem operacional estava instalada em consequência da inação de determinados organismos governamentais. Encontramos indícios de corrupção e desvios de conduta, que podem ter sido fatores geradores desse desequilíbrio na estratégia de pacificação. Na área de saúde, por exemplo, o sistema da Polícia Militar tinha sido fraudado, deixando 230 mil pessoas descobertas.

Em qualquer parte do mundo, as insti-

tuições precisam de um alinhamento estratégico e de uma direção. Se não houver uma direção, o negócio não irá bem, seja ele público ou privado. Além disso, as instituições necessitam de um bom canal de comunicação interna. Sem saber o que vai fazer no seu dia de trabalho, o funcionário não terá todo o aproveitamento que se espera. Essas são questões básicas de administração que precisamos levantar neste momento.

No final de 2014, observamos um movimento de oscilação no processo de pacificação. Houve desequilíbrio das forças de suporte, gerando uma desarticulação no sistema e nos índices criminais. O policial, para sobreviver, foi obrigado a ir para a guerra. E, na guerra, ele e a população sofreram uma série de danos colaterais.

Quando o pilar central é desorganizado, todo o sistema vai junto. No processo de desequilíbrio, o Comando de Operações Especiais (COE) deixou de fazer as ações de intervenção e apoiar as grandes operações que mantinham a estratégia em pleno funcionamento. Tínhamos 12 mil policiais em áreas pacificadas que recebiam o suporte operacional aqui fora. De uma hora para outra, esse grupo passou a ter que tomar iniciativas por conta própria.

Os problemas

Estávamos desenvolvendo o processo de retomada, mas as demandas foram aumentando. O BOPE não estava mais supor-

tando o volume, porque ele não faz só pacificação. Então, colocamos outros segmentos junto ao BOPE, para que eles assumissem as demandas.

Nesse contexto, outro problema surgiu: a motivação. Preparamos o policial para um tipo de atividade e, de repente, ele foi obrigado a tomar iniciativas para as quais não recebeu treinamento adequado. Era tudo o que nós não desejávamos que acontecesse com os policiais colocados nas áreas pacificadas. Ou seja, ter a experiência com o front.

Hoje começamos a mudar esse cenário. Estamos passando motivação e liderança na Polícia Militar. Criamos uma cadeia de comando centrada num alinhamento estratégico e de treinamento. Estamos aportando recursos materiais e financeiros em um sistema que tem de funcionar muito bem para que exista um resultado satisfatório. Seria muito fácil chegar aqui e efetuar o discurso padrão: 'O policial vem da nossa sociedade'... ou então, 'o que nós temos aqui é o que vai ser a polícia'... Isso seria muito fácil. Temos, porém, que analisar do ponto de vista da administração da gestão de pessoas, com uma visão estratégica mais ampla. Não estou dando uma desculpa porque o policial não está fazendo o que tem de fazer ou não o faz da forma mais adequada. Essa é uma questão clássica das empresas do ponto de vista de gestão.

Retomada dos espaços

Quando eu era o coordenador de Assuntos Estratégicos, desenvolvemos projetos estruturantes na Polícia Militar para dar à instituição a capacidade de suportar esse movimento de retomada dos espaços que estavam, de certa forma, fora do controle do Estado. Também criamos estruturas que fossem capazes de suportar as demandas que estavam por vir – Copa do Mundo, Jornada Mundial da Juventude e o maior evento da Terra, que será a Olimpíada 2016. Precisávamos

criar condições para que a Polícia Militar atendesse esses eventos na forma como se esperava. Trabalhamos em 34 das 39 unidades em processo de pacificação.

Fui montanhista no passado e sei que podemos, por exemplo, escalar o Pão de Açúcar por 23 caminhos diferentes. Era o que tínhamos que fazer do ponto de vista estratégico na área de operações da Polícia Militar do Rio e, então, descobrir um caminho para dar continuidade ao processo, em franco desenvolvimento, que era a implementação das Unidades de Polícia Pacificadora (UPPs).

Propostas para reconstrução

Esse ambiente tem de ser reconstruído. Nossa ideia é trabalhar os quatro pilares: Polícia de Proximidade, Comando de Operações Especiais, Otimização da área de instrução e Modernização dos quartéis.

Polícia de Proximidade

É o equivalente à Delegacia Legal*, para que o policial militar retorne à vocação original de prevenção. O objetivo é recuperar legitimidade e resgatar relações deterioradas. E não focar apenas a redução dos índices de criminalidade, sem ouvir a população. Não mais a polícia direcionada somente a caçar ou prender usuários de drogas, e, sim, a polícia que seja realmente próxima. Não é a proximidade física, psicológica e emocional, mas uma proximidade dos ideais republicanos. É um sonho não só nosso como policiais, mas, acima de tudo, como cidadãos.

Comando de Operações Especiais

O Comando de Operações Especiais (COE) é um grupo de mais de 2mil homens armados, equipados, motivados, treinados, com protocolo. Ele foi o corresponsável pela ação inicial e pela preparação de terreno. Em função do que a inteligência define, o COE executa ações operacionais e dá sus-

tentação à região.

Como existem áreas com outra modalidade de policiamento que precisam de apoio, o COE também trabalha nessas regiões. Isso é um sistema. Existe um fio condutor entre as Unidades de Polícia Pacificadora, o Comando de Operações Especiais e os comandos de área que congregam todos os batalhões da Polícia Militar.

Este segundo pilar sofreu abalos no final de 2014, quando a estratégia de pacificação passou por um momento de oscilação. Há uma ação coordenada entre as Unidades de Polícia Pacificadora, o Comando de Operações Especiais e os comandos de área que congregam todos os batalhões da Polícia Militar. A desorganização desse pilar central contaminou todo o sistema. Isso impactou o Comando de Operações Especiais, que deixou de fazer as ações de intervenção nas UPPs.

Otimização da área de instrução

A ideia também é admitir em nossos quadros policiais militares com nível superior. Teremos dois módulos de formação: um módulo básico e um módulo complementar. O primeiro módulo tem natureza técnica-profissional e é desenvolvido em nossa escola profissional para contemplar justamente os candidatos com nível médio que ingressam no nível básico da organização.

Se for capacitado e tiver curso superior, o candidato poderá entrar na academia militar e fazer um módulo complementar, em um curso com uma carga horária de mais de mil horas. Já o segundo módulo terá um nível de especialização, como uma pós-graduação lato sensu, com ênfase em política e gestão de segurança pública.

Uma nova concepção de quartel

Não falo de obras físicas, mas de modernização e tecnologia, que vão gerar controle e gerenciamento. É a racionalização de recursos administrativos e operacionais mediante esse choque de gestão, que envolverá o mapeamento de processos e tornará a de-



Policial da UPP observa o território ocupado

cisão do comandante muito mais ágil, muito mais próxima do tempo real, de forma que tenhamos mais recursos para colocar na rua.

É claro que isso vai gerar iniciativas correlatas. Por exemplo: um redimensionamento da nossa área do Centro de Instrução e Aperfeiçoamento de Praça vai originar uma nova forma de entrar para a polícia, além de outros modos de treinamento.

Enredo do retorno

Esse é o enredo do nosso retorno. Não voltamos porque temos uma cartola de onde vai sair um coelho, infelizmente não há essa possibilidade. Temos um projeto, um direcionamento e uma equipe de oficiais e praças jovens muito motivados. A Polícia Militar, hoje, tem um efetivo de 50.201 mil pessoas. O nosso policial lá na ponta da linha deve ter um bom exemplo. Ele tem de olhar para cima e ver um grupo que se propõe a fazer um trabalho sério, que dê resultados para a instituição."■

* Programa de informatização e modernização das delegacias policiais da Polícia Civil do Estado do Rio de Janeiro, iniciado em 1999. Compreende a padronização dos registros de ocorrência (RO) e procedimentos decorrentes, como controle centralizado e criação de um banco central de dados. (<http://www.delegacialegal.rj.gov.br/>)

“ Não há sustentabilidade se não houver uma modernização da polícia. ”



Coronel Robson Rodrigues

Chefe do Estado Maior da Polícia Militar do Rio de Janeiro

“Temos que reformular e modernizar a corporação”

Coronel Robson Rodrigues

“Havia uma grande demanda pela pacificação que requisi-tava um enorme esforço da corporação. Tínhamos problemas externos e internos, além de resistência a uma mudança radical. Caímos em uma armadilha ao aceitar uma trilha equivocada de partirmos para a guerra. Com isso, perdemos a vocação da prevenção, o que causou um estrago imenso em nossas estruturas e tornou-se necessário remodelá-las.

A Unidade de Polícia Pacificadora (UPP) nasce de um acaso feliz, porque aponta para uma possibilidade já reconhecida como impossível, de ocupar e retomar locais que já foram vistos como impenetráveis pela polícia.

Não temos oferecido um serviço de qualidade porque nossas estruturas não foram reformadas no tempo adequado. As oportunidades surgiram e não avançamos na velocidade desejada. Caímos nessa armadilha, deformamos nossas estruturas e quando surgiu a oportunidade das UPPs, não tivemos as estruturas adequadas.

Somadas a estas dificuldades tivemos

outras. Estávamos em plena crise institucional, moral, de credibilidade. Recebemos denúncias de corrupção que atingiram as mais altas patentes da corporação.

Temos uma história de interrupção de comandos, de culturas de processos. Em oito anos de gestão, tivemos sete diferentes comandantes. Precisávamos de um tempo de transição para rever os planos, verificar o que foi perdido, que processos foram interrompidos. Sabíamos que teríamos de sanar esta crise.

Interrupções de processos

Nenhuma instituição sai ileso após sucessivas interrupções de processos. Foi preciso tentar sanar a crise institucional e moral e resgatar a credibilidade não só fora da instituição, mas também internamente. Aceitamos o desafio com algumas condições.

A primeira delas foi a reformulação dos protocolos e dos conceitos de UPP e de política de pacificação. Isso inclui espaços distintos para a segurança pública e para as polícias Militar e Civil. A PM faria a pacifica-

ção junto com as UPPs.

Outro ponto será investir em ações de correção a fim de transformá-las de reativas em proativas.

E, por fim, a abertura de um canal de comunicação com a sociedade, um diálogo que garanta a capacidade de resposta e o suporte tecnológico. Esses são os pontos básicos.

Sabe-se que este é um trabalho a ser feito de médio a longo prazo. As negociações incluem investimentos e um plano estratégico. A pacificação nos proporcionou uma legitimidade que nunca tínhamos conseguido. Mesmo sendo uma ação fundamental, não tinha sido feita em 200 anos, nem pela polícia nem por outra instituição pública. Ali estava o caminho, a direção, para que pudéssemos reformular a corporação e modernizá-la ao mesmo tempo, com esse novo formato.

Modernização

Não há sustentabilidade se não houver uma modernização da polícia. Pagamos caro por uma demanda muito forte e quantitativa e ainda faltou investimento qualitativo para as reformas estruturais.

Estamos falando aqui da modernização da corporação. É dela que sai, de forma equivocada, uma visão reducionista da segurança pública, que imagina que a pacificação se faz somente com polícia. Somos uma instituição militar e há resistências internas por causa do tradicionalismo e do forte conservadorismo interno.

Temos que sanar a crise com um plano de comunicação interna e externa, que seria traduzido em ações práticas.

Batalhão de Polícia de Proximidade

O projeto do Batalhão de Proximidade vinha sendo desenvolvido pela Polícia Militar há algumas décadas, mais precisamente desde 1999, quando foi criada a Delegacia Legal, como programa que revolucionou a atividade da Polícia Civil, trazendo tecnologia, processos, uma arquitetura e um novo



Oficial cumprimenta moradora de comunidade pacificada pelas UPPs

conceito de atuar.

Este batalhão é completamente diferente do tradicional, já que prevê a descentralização operacional. O comandante da UPP é responsável por alguns bairros e ruas, para que a população não fique dependente de um coronel que, às vezes, é responsável até por mais de um município. É preciso ainda atribuir responsabilidade aos “policiais daquele comandante” para que a sociedade os conheça e se estabeleça com ela um canal de diálogo.

Para o policial militar, o Batalhão de Proximidade é o equivalente à Delegacia Legal para o policial civil, que retorna assim à sua vocação original de prevenção. Acabar com a polícia direcionada a apenas prender usuários de drogas, e resgatar a polícia realmente próxima dos ideais republicanos. O objetivo é recuperar a legitimidade e resgatar as relações deterioradas e não mais restringir a polícia ao foco de

apenas reduzir os índices de criminalidade, sem ouvir a população. É um sonho não só nosso, como policiais, mas acima de tudo como cidadãos.

Há muito trabalho a ser feito. Traçamos todas as ações necessárias até 2018 para que tudo isso se concretize. Temos corrido muito. Já conversamos com os mentores intelectuais do Programa Delegacia Legal e estabelecemos com eles a proposta de um projeto de pesquisa a ser apresentado à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ) para obter os recursos necessários. Teremos aí um cronograma com um projeto básico. Não vai acontecer da noite para o dia, nosso sonho é que todos os policiais do estado do Rio de Janeiro recebam esse tipo de aprendizado, as boas práticas que surgiram com a atuação das polícias nessas UPPs.

Estamos começando um projeto-piloto na Tijuca. Um mês depois, implementaremos

o projeto em Niterói. Isso já está sendo pensado há muitos anos a partir de experiências bem-sucedidas em outros países, como o Chile, a Colômbia e a Guatemala. Trabalha conosco uma equipe do Centro de Estudos de Segurança e Cidadania. Não é um produto acabado, está sujeito a críticas para que seja aprimorado.

Estas ações serão avaliadas por uma instituição externa e isenta em três meses a partir dessa instalação, o que não aconteceu com a UPP, por exemplo.

Plano de trabalho

Na prática, o policial vai ter o foco. Existe um modelo de policiamento chamado “policiamento orientado para o problema”, com uma metodologia por meio da qual o policial que assume o serviço já sabe que problema que mais preocupa os moradores daquela área. Isso é colocado no plano de trabalho do policial.

Em relação ao contingente, a proposta é racionalizar os processos. A questão não será quantidade, mas qualidade. Os batalhões não serão tão grandes como hoje, serão menores, com um suporte tecnológico e uma arquitetura menor.

Estamos aproveitando para implementar um projeto básico que vai englobar quatro bairros: Andaraí, Vila Isabel, Tijuca e Grajaú. Algumas cabines serão reaproveitadas, mas já estamos pesquisando um modelo mais interessante. Começa pela cabine e a mudança é que o capitão vai estar lá, para se comunicar diretamente com a população. Também vamos fazer isso no próprio comando da corporação. Esse capitão será o responsável local pelas demandas de segurança pública.

Também não podemos pensar que os terrenos sejam da PM. Eles são do Estado e estão subordinados às instituições de polícia. O importante é o que vamos fazer com isso. No caso do 2o BPM, já temos uma proposta de aproveitar os terrenos para as companhias. Essa é a troca.

Ações de prevenção

Estamos em processo e já vínhamos testando algumas alternativas. Havia um programa de retirar as armas pesadas por causa do estresse da própria instituição, que acredita que a única resposta viável é o combate. O confronto não dá espaço à prevenção. O policial acaba não entendendo que uma ação de prevenção pode surtir um efeito positivo e não chegar a uma ação mais conflituosa, que gere o confronto.

Mapeamos áreas onde os indicadores criminais eram muito reduzidos e as chances de confronto armado, muito pequenas. Durante o processo de pacificação, havia áreas em que não foram feitos disparos por alguns meses; mesmo assim, o policial andava armado até os dentes. O próprio comandante-geral, quando era chefe do Estado Maior Operacional, estabeleceu um programa que retirava, aos poucos, esse armamento. Foram retirados de circulação 400 fuzis e introduzidas as armas de choque. Houve reclamação, mas, aos poucos, eles foram se acostumando e verificaram que na prática não havia necessidade de se usar o fuzil. Aliás, o fuzil é completamente inadequado para ações urbanas e de prevenção. Começamos a mostrar a esses policiais que eles se depa-rariam muito mais com ações de prevenção, de mediação de conflito.

Desmilitarização

A desmilitarização, ainda que considerada, é improvável, porque há uma questão correcional para ser resolvida. O interessante é tirar o melhor das estruturas militares. E, ao transformar os batalhões, estamos dizendo o seguinte: não queremos este tipo de estrutura militar porque ela não atende à população.

O serviço de polícia atende às sociedades democráticas, é preciso retirar todo o peso administrativo da lógica militar, cuja estrutura prevê a mobilização e a desmobilização rápida de todo um batalhão. Esse batalhão vai ter rancho, vai ter banda, quando

sai, vai todo mundo junto, até o cachorro vai para a fronteira.

Controle da força

Nossa última mobilização foi na guerra do Paraguai. Ainda existe uma legislação à qual somos subordinados como militares que somos. E não podemos divulgar isso, a não ser que seja o que está na Constituição. Vamos oferecer o melhor com o que temos e o que entendemos ser o melhor para a população, que é mudar toda essa estrutura dentro do possível na legislação atual. Podemos terceirizar serviços que não nos digam respeito, como o do rancho, por exemplo. O melhor termo não é desmilitarização, mas modernização. Isso significa encontrar o caminho certo entre a polícia e a sociedade de forma a oferecer o melhor serviço.

Saúde policial

A partir de pesquisas como a da Fundação Oswaldo Cruz sobre dimensões do trabalho policial, tivemos a oportunidade de refletir sobre o que impacta positiva e negativamente a atuação policial. Marcamos algumas dimensões como a saúde física, a saúde mental, o aspecto disciplinar, moral, a habilidade técnica – aí vem a abordagem e, mapeando essas dimensões, estaríamos enquadrando o perfil do policial que desejamos. Ao invés de sermos somente reativos, ou seja, atuarmos após o problema ocorrer, o único aspecto levado em consideração é o correcional, que apaga outra percepção de problemas estruturais de suporte, de uma qualificação adequada, de suporte na saúde desse policial, nos níveis de estresse.

Proficiência da atividade

Iniciamos um projeto sobre o programa de controle da força a partir de indicadores. Cada policial terá essas dimensões mapeadas, o que vai se transformar em um índice. Cada policial terá seu índice de proficiência analisado pela corporação. A ideia é



que isso nos dê a chance de agirmos preventivamente quando aquele policial determinado começar a apresentar algum problema em um tipo de indicador, que possa acabar em uma conduta equivocada e ofereça mais risco para ele e à população.

É um projeto já iniciado. O Laboratório de Análise da Violência da UERJ está modelando estes indicadores. Planejamos a fórmula de como vamos aplicar essa avaliação em toda a corporação. Para dar institucionalidade, vamos incluir este índice em nossa legislação e regulamento, o que vai nos facilitar até na ascensão da carreira ou em uma situação oposta, a retirada do policial para um tratamento adequado, para programas corretivos de apoio e suporte, de forma que essa conduta nem sempre parta deliberadamente dele. No caso de a instituição ter falhado, precisamos corrigir essa falha antes que ocorra algum problema maior." ■

Fachada da UPP dos morros Chapéu Mangueira e Babilônia

“É certo que vamos ter um choque entre um velho e um novo modelo.”



Coronel Antônio Carballo

Responsável pela área de Assuntos Estratégicos da PMERJ

Formação e plano de carreira

Coronel Antônio Carballo

Há um eixo estruturante sobre o modelo de ingresso e de ascensão na carreira do policial militar. Tradicionalmente, nosso sistema é fragmentado. Temos dois modelos: um que é voltado para os praças e outro, para os oficiais. Mas estamos trabalhando na minuta final de um estatuto para criar o novo modelo de carreira única, de forma que possamos valorizar o conhecimento e o capital intelectual de cada um dos nossos policiais. A ideia é também admitir, em nossos quadros, policiais militares com nível superior.

O candidato civil que desejar ingressar na corporação poderá fazê-lo na condição de oficial, mas precisará cursar o módulo básico, igual para todos os policiais. Não haverá distinção na formação básica do policial. Tanto o oficial como o praça passarão pelo mesmo processo formativo e para isso um esforço de nivelamento está sendo planejado. Estamos fechando uma parceria com universidades e órgãos do próprio Estado para os que ainda não possuem diploma de graduação terem a oportunidade de fazer o curso técnico em

segurança pública. Há uma expectativa de nivelar, em no máximo três anos, os policiais militares que se interessarem. O novo modelo será implementado assim que o processo administrativo for concluído.

Atualmente, o curso na Academia de Polícia Militar tem duração de três anos e o da Escola de Formação de Praça, 27 semanas. Com o novo modelo, a carga horária para a formação do oficial será reduzida, porque será exigido do candidato o terceiro grau completo.

Para ingressar na academia, o candidato civil terá de cursar o modo básico dos demais policiais e passar também pelo módulo complementar. No caso dos oficiais, haverá uma redução no curso de formação, de três anos para um ano e meio, no máximo. Teremos um ganho do ponto de vista da carreira, possibilitando ao policial militar que fez o curso básico ascender ao posto mais alto da organização. Manteremos uma janela de oxigenação aberta para o candidato do mundo civil. Vamos ganhar então em termos de motivação e de estímulo à carreira profissional.

Reféns

Durante muito tempo, ficamos reféns de uma situação politicamente engendrada que até hoje custa muito caro para nós: a famigerada promoção por tempo de serviço. Isso causa um marasmo interno em relação à possibilidade de o policial militar se desenvolver profissionalmente, porque ele fica de braços cruzados, aguardando para ser promovido. Uma das ações já implementadas foi a abertura do curso de formação de sargentos, o que não ocorria desde 2006. Antes disso, a promoção era em função do tempo de serviço. Com isso, esperamos melhorar a qualidade desse policial, que na prática é um elo de ligação entre o oficial e o soldado que executa o trabalho na rua diuturnamente. Teremos então um corpo de sargentos mais bemcapacitado, mais bemhabilitado para exercer esta função de liderança.

Em relação ao plano de carreira, existe algo semelhante no Distrito Federal e em Minas Gerais, mas nossa proposta é mais radical. Nosso objetivo é criar um novo ambiente na instituição, onde os praças se sintam motivados a agir com comprometimento. ■



Aproximação entre polícia e comunidade:
um dos pilares das UPPs





www.vivario.org.br