

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS
ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA,
CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS

DANIEL MACIEL DE ABREU

O SISTEMA DISCIPLINAR INTERNO DA POLÍCIA MILITAR DO AMAZONAS: UMA
ANÁLISE DE EFICÁCIA

Manaus – AM

2018

DANIEL MACIEL DE ABREU

O SISTEMA DISCIPLINAR INTERNO DA POLÍCIA MILITAR DO AMAZONAS: UMA
ANÁLISE DE EFICÁCIA

Dissertação apresentada em cumprimento às exigências do Programa de Pós-Graduação em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos da Universidade do Estado do Amazonas-UEA (PPGSCDH/UEA), para obtenção do título de mestre.

Orientador: Prof. Dr. André Luiz Nunes Zogahib

Manaus – AM

2018

FOLHA DE APROVAÇÃO

DANIEL MACIEL DE ABREU

O SISTEMA DISCIPLINAR INTERNO DA POLÍCIA MILITAR DO AMAZONAS: UMA
ANÁLISE DE EFICÁCIA

Manaus, outubro de 2018

Banca Examinadora

Prof. Dr. André Luiz Nunes Zogahib (UEA)

Prof. Dr.^a Izaura Rodrigues Nascimento – (UEA)

Prof. Dr. Juliano Ralo Monteiro (UFAM) – Examinador Externo

AGRADECIMENTOS

Sem dúvida e, com todo merecimento que faz jus, início estas linhas de agradecimento a pessoa quem devo meu exemplo de dedicação e força de vontade, àquela que abdicou em muito de sua vida, em favor da vida deste que hora escreve estas linhas: mãe, poderiam passar-se anos e milênios de uma existência longa que jamais teria tempo suficiente para agradecer todo o amor incondicional e sacrifício pessoal que a Sra. em diversos momentos de sua vida fez por mim.

Em seguida, agradeço ao meu maior amigo no estado do Amazonas que me apoia e compreende, mesmo quando meus afazeres profissionais – e recentemente, acadêmicos – fazem-me desaparecer do convívio social, meu muito obrigado Reynold Caleffi.

Agradeço aos diletos amigos da turma de 2016 do Mestrado Profissional da UEA: Alcir Serudo, Amara Luciane, Antonio Barradas, Arnaldo Gama, Claudemara Guimarães, Elieder Bonet, Juan Pablo Morrilas, Karla Vaconcelos, Raphael Vieira, Sandro Sales, Suzy Chagas e Emiliano Zapata pelo companheirismo, dedicação e empenho no decorrer do curso que inevitavelmente encorajaram e serviram de exemplo a este que ora faz o presente registro.

Em especial às amigas Amara Luciane e Suzy Chagas pelo companheirismo aproximado na fase final do curso, pelas conversas frívolas – para aliviar a pressão – e pelas pautas sérias – para aumentar a pressão – mas que ajudaram na maturidade acadêmica deste signatário, fazendo-me almejar voos mais elevados, já que não estaria sozinho, mas compartilhando a carga da labuta acadêmica.

A todos os professores, mestres e doutores, que contribuíram no decorrer do Programa de Pós-Graduação em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos da UEA, que investiram seu cabedal de conhecimentos nos alunos, proporcionando-nos discussões envolventes e olhares diversos sob o tema da segurança pública.

Ao meu chefe na Polícia Militar do Amazonas, Coronel PM Álcio Vargas Costa Sampaio, pela compreensão despendida a mim, em especial na fase final, encorajando-me e desobrigando-me, temporariamente, de incumbências que requeriam maior dedicação: sua generosidade jamais será esquecida, Cel!

Aos servidores do Programa de Pós-Graduação em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos pela presteza e disponibilidade que sempre atendiam às solicitações, mesmo quando essas se mostravam intempestivas.

E ao meu dileto orientador, Prof. Dr. André Luiz Nunes Zogahib, por sua presença prestimosa que me acompanha da minha formação superior inicial na UEA, nos idos de 2008,

no Bacharelado em Segurança Pública e do Cidadão, passando pelo Mestrado Profissional e alcançando o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, também realizado na UEA, sob a coordenação do mesmo.

Poucas linhas para agradecer e com medo de parecer piegas demais, porém falar obrigado por diversas vezes ao Sr. ainda será pouco por toda a generosidade e compreensão pessoal que a mim foram dedicadas.

Desejo unicamente, que vários outros graduandos, mestrandos e outros possam usufruir de todo o seu brilhantismo acadêmico e do seu incrível lado humano.

Meu muito obrigado, Prof.!

A todos os policiais militares – praças e oficiais – que dedicaram um pouco do seu tempo para conversar com este mestrando e que, pacientemente, responderam às questões propostas.

RESUMO

A Polícia Militar do Amazonas como instituição permanente e de estado organiza-se com base em dois pilares: hierarquia e disciplina. Por meio deles toda a corporação é orientada e conduz suas ações. Sendo a disciplina o instrumento de gestão de pessoas, que condiciona e impõe condutas e valores a todos os integrantes da corporação. Porém, será que tal instrumento detém eficácia em suas ações? Será que os resultados advindos de seus processos alcançam os efeitos desejados? Dessa forma, este estudo objetiva avaliar a eficácia do sistema disciplinar interno da Polícia Militar do Amazonas, por meio de seus processos e procedimentos de natureza disciplinar, estudados dentro de um interstício pré-definido (2014 a 2016), os parâmetros de produtividade na área disciplinar operados por vários integrantes do sistema disciplinar interno da Polícia Militar. Almeja-se ainda identificar os diversos elementos e estruturas que compõem o sistema disciplinar interno e ainda, localizar a existência de culturas disciplinares específicas em sítios da Corporação. As informações que fundamentaram essa pesquisa foram oriundas da extração e da análise de dados, eminentemente, quantitativos, através do uso de um questionário misto, com perguntas fechadas e abertas, que posteriormente, foram devidamente quantificados e confrontados. Ao final, a despeito das conclusões pontuais sobre as organizações policiais militares participantes da pesquisa, conclui-se que o sistema disciplinar interno não é eficaz em sua integralidade, possuindo falhas estruturais, conceituais e de resultado, em especial o órgão responsável pela coordenação e orientação dos trabalhos que detém índices irrisórios de eficácia em seus processos. Porém, recentemente mudanças de processos procuraram realizar ajustes com vistas a diminuir o cenário descrito.

Palavras-chave: Disciplina. Eficácia. Polícia Militar. Amazonas

ABSTRACT

The Military Police of Amazonas as a permanent institution and state is organized based on two pillars: hierarchy and discipline. Through them the whole corporation is guided and conducts its actions. Being the discipline the instrument of people management, that conditions and imposes behaviors and values to all the members of the corporation. However, does such an instrument have effectiveness in their actions? Do the results from your processes achieve the desired effects? Thus, this study aims to evaluate the effectiveness of the internal disciplinary system of the Military Police of Amazonas, through its processes and procedures of a disciplinary nature, studied within a pre-defined interstice (2014 to 2016), the productivity parameters in the disciplinary area operated by several members of the internal disciplinary system of the Military Police. It is also hoped to identify the various elements and structures that make up the internal disciplinary system and also to locate the existence of specific disciplinary cultures in the Corporation's sites. The information that supported this research was derived from the extraction and analysis of data, eminently quantitative, through the use of a mixed questionnaire, with closed and open questions, which were then duly quantified and confronted. In the end, in spite of the specific conclusions about the military police organizations participating in the research, it is concluded that the internal disciplinary system is not effective in its entirety, having structural, conceptual and outcome flaws, especially the body responsible for coordination and guidance of jobs that have negligible indices of effectiveness in their processes. However, recent process changes have sought to make adjustments in order to reduce the scenario described.

Key-words: Discipline. Efficiency. Disciplinary System. Military police. Amazonas

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Chefe da SJD e acúmulo de função	55
Gráfico 2 Formação do chefe da SJD.....	56
Gráfico 3 Atividades executadas pela DJD e recebidas pelas SJD das OPM.....	76
Gráfico 4 Aspectos a melhorar nas SJD das OPM.....	77

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Comparativo da população alvo da pesquisa versus a amostra.	53
Tabela 2 - Seções de Justiça e Disciplina ativadas.....	54
Tabela 3 - Chefe da Seção de Justiça e Disciplina.....	55
Tabela 4 - Procedimentos instaurados CPAMB.....	58
Tabela 5 - Procedimentos solucionados CPAMB.....	59
Tabela 6 - Procedimentos solucionados resultando em punição CPAMB.....	59
Tabela 7 - Punições aplicadas CPAMB.....	60
Tabela 8 - Procedimentos instaurados CPE.....	60
Tabela 9 - Procedimentos solucionados CPE.....	61
Tabela 10 - Procedimentos solucionados resultando em punição CPE.....	61
Tabela 11 - Punições aplicadas no CPE.....	62
Tabela 12 - Procedimentos instaurados CPM.....	63
Tabela 13 - Procedimentos solucionados CPM.....	64
Tabela 14 - Procedimentos solucionados resultando em punição CPM.....	65
Tabela 15 - Punições aplicadas no CPM.....	65
Tabela 16 - Procedimentos instaurados CPI.....	66
Tabela 17 - Procedimentos solucionados CPI.....	67
Tabela 18 - Procedimentos solucionados resultando em punição CPI.....	68
Tabela 19 - Punições aplicadas no CPI.....	68
Tabela 20 - Recompensas concedidas no CPAMB.....	70
Tabela 21 - Recompensas concedidas no CPE.....	70
Tabela 22 - Recompensas concedidas no CPM.....	71
Tabela 23 - Recompensas concedidas no CPI.....	72
Tabela 24 - Atividades realizadas pela DJD junto as SJD das OPM.....	75
Tabela 25 - Procedimentos instaurados/solucionados DJD.....	78
Tabela 26 - Procedimentos solucionados (%).....	79

LISTA DE SIGLAS

1º BPChq – 1º Batalhão de Policiamento de Choque

2º BPChq – 2º Batalhão de Policiamento de Choque

AI – Ato Institucional

BPAMB – Batalhão de Policiamento Ambiental

BPM – Batalhão de Polícia Militar

CPM – Comando de Policiamento Metropolitano

CICOM – Companhia Interativa Comunitária

CPI – Comando de Policiamento do Interior

CPE – Comando de Policiamento Especializado

CPAMB – Comando de Policiamento Ambiental

CJ – Conselho de Justificação

CD – Conselho de Disciplina

COE – Companhia de Operações Especiais

CIPM – Companhia Independente de Polícia Militar

Cia Cães – Companhia Independente de Cães

DJD – Diretoria de Justiça e Disciplina

FATD – Formulário de Apuração de Transgressão Disciplinar

IPM – Inquérito Policial Militar

IT – Inquérito Técnico

LOB/PMAM – Lei de Organização Básica da Polícia Militar do Amazonas

NGA – Normas Gerais de Ação

OPM – Organização Policial Militar

PM – Policial Militar

PMAM – Polícia Militar do Amazonas

PDO – Patrulhamento Disciplinar Ostensivo

RDE – Regulamento Disciplinar do Exército

RDPMAM – Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Amazonas

RATI – Relatório Anual de Atividades

ROCAM – Rondas Ostensivas Cândido Mariano

SJD – Seção de Justiça e Disciplina

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. A DISCIPLINA COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO NA ADMINISTRAÇÃO MILITAR	15
2. A POLÍCIA MILITAR DO AMAZONAS: BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS E ASPECTOS ORGANIZACIONAIS GERAIS	21
3. O SISTEMA DISCIPLINAR INTERNO DA POLÍCIA MILITAR DO AMAZONAS	28
3.1. A legislação peculiar disciplinar	29
3.2. Processos de natureza disciplinar	36
3.3. As espécies de sanções disciplinares	38
3.4. O comportamento policial militar	41
3.5. O sistema disciplinar interno	42
4. ASPECTOS METODOLÓGICOS	48
5. ANÁLISE DOS RESULTADOS	52
5.1. Seções de Justiça e Disciplina ativadas	53
5.2. Chefe da Seção de Justiça e Disciplina nas OPM	54
5.3. Formação do Chefe da SJD	56
5.4. Procedimentos disciplinares instaurados, solucionados e punições aplicadas	57
5.4.1. Procedimentos disciplinares instaurados, solucionados e punições no CPAMB	57
5.4.2. Procedimentos disciplinares instaurados, solucionados e punições no CPE	60
5.4.3. Procedimentos disciplinares instaurados, solucionados e punições no CPM	62
5.4.4. Procedimentos disciplinares instaurados, solucionados e punições no CPI	66
5.5. A vertente da justiça nas ações de SJD	69
5.5.1. O aspecto da justiça no CPAMB	70

5.5.2. O aspecto da justiça no CPE	70
5.5.3. O aspecto da justiça no CPM	71
5.5.4. O aspecto da justiça no CPI	72
5.6. O comportamento do policial militar	73
5.7. A atuação da Diretoria de Justiça e Disciplina junto às SJD das OPM	75
5.8. A visão das SJD para melhora da atividade disciplinar nas OPM	77
5.9. A análise da Diretoria de Justiça e Disciplina da PMAM	78
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
REFERÊNCIAS.....	87
APÊNDICE	90

INTRODUÇÃO

As instituições militares marcadamente caracterizadas por seus símbolos, rituais e ideologias, perpetuam-se ao longo da história da civilização moderna baseando-se em dois pilares indissociáveis, que se reafirmam de forma reflexiva e ininterruptamente em todos os níveis dessas instituições: a hierarquia e a disciplina.

Sendo cerne gerador deste estudo, a disciplina, definida nos regulamentos castrenses como a observância rigorosa e o acatamento – quase que “cego”, já que há menção de situações exclusivas – total das “leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo” (BRASIL, Lei nº 6.880/80, Estatuto dos Militares) é a mola mestra que orienta, comanda e coordena a instituição militar e seus integrantes.

De outro lado, analisar a eficácia de algo é atestar se os instrumentos disponíveis utilizados para alcançar determinado objetivo, associados aos processos e as metas estabelecidas estão sendo atingidos, ou seja, atestar a relação entre os resultados obtidos e aqueles pretendidos.

Dessa forma, analisar a eficácia do sistema disciplinar interno de uma instituição militar é pensar suas estruturas basilares e se elas estão obtendo o resultado almejado, é repensar a própria filosofia institucional sob o prisma dos resultados obtidos e como eles influenciam os integrantes da instituição militar.

Possuindo estrutura, organização e coordenação idênticas às Forças Armadas, instituições militares por excelência, as Polícias Militares, como o próprio substantivo expressa, são aquelas “moldadas à semelhança” das primeiras, possuindo caracteres semelhantes, senão iguais, às instituições militares originárias.

Desta feita, as Polícias Militares, igualmente, estruturam-se por meio dos mesmos pilares básicos e indissociáveis: hierarquia e disciplina, na expectativa que esses moldem as condutas e orientem as ações de seus integrantes, fazendo uso de um regulamento disciplinar que visa orientar de forma preventiva-corretiva as posturas desejadas e sancionar aqueles que dessa se afastem.

Não fugindo à regra, a Polícia Militar do Amazonas (PMAM) possui elementos e estruturas específicas que exercem e materializam a vigilância institucional sobre seus

integrantes, objetivando manter a disciplina em todos os níveis hierárquicos e nas diversas esferas da instituição.

Contudo, será que essa estrutura atua uniformemente em todos os níveis e com todos os elementos da Corporação, como se propõe? Será que o Sistema Disciplinar Interno da Polícia Militar do Amazonas é paritário em suas diversas ramificações dentro da instituição? Será que os instrumentos disciplinares existentes são eficazes na obtenção do resultado?

Propõem-se como objetivo geral deste trabalho, analisar a eficácia do Sistema Disciplinar Interno da Polícia Militar do Amazonas, realizando uma leitura integral de toda a estrutura, dos personagens que compõem o referido sistema e, finalmente, dos resultados obtidos, por meio de uma série histórica para aferir a eficácia desse sistema disciplinar interno.

De forma secundária, espera-se: desenhar a estrutura do sistema disciplinar interno da PMAM, identificando os seus elementos, processos e procedimentos específicos; atestar se o sistema disciplinar interno da PMAM possui uniformidade em sua composição, seja em seus elementos, seja em seus procedimentos nos diversos níveis do sistema; bem como, almeja-se verificar a eficácia do sistema no sistema preventivo-repressivo e, por fim, espera-se, igualmente, identificar, se existir, culturas disciplinares específicas em sítios da Corporação.

Pela ótica da eficácia, espera-se avaliar dentro do interstício estudado, os resultados obtidos dos processos e procedimentos instaurados em desfavor do PM que, em tese, incorreu em uma transgressão da disciplina. Almejando que, mediante a intervenção tempestiva e pontual, as sanções disciplinares sirvam a seu papel educativo-preventivo e, por fim, sugerir melhorias no sistema disciplinar da PMAM

Com base nos dados quantitativos e sua correlação com a realidade onde estão inseridos, espera-se refletir sobre o real papel da disciplina e do sistema de controle disciplinar interno da Polícia Militar do Amazonas e os resultados que dele advém, realizando um prognóstico dos reflexos desse sistema nos serviços oferecidos diuturnamente ao cidadão cliente.

Ambiciona-se ser possível, após a análise e discussão dos resultados do sistema disciplinar interno da Polícia Militar do Amazonas, propor uma melhoria do organismo interno policial militar que realiza ações de natureza disciplinar, otimizando os instrumentos de controle e de correção, favorecendo que o trabalho policial executado seja cada vez mais técnico e que respeite os direitos humanos, os direitos civis e as normas sociais, nas mais diversas situações.

A importância de tal discussão repousa na questão amplamente discutida de quem “vigia os vigias”, parafraseando o título da obra de Julita Lemgruber, Leonarda Musumeci e Ignácio Cano, em que diferentemente da obra citada, na qual se analisa de fora para dentro, este vai procurar enxergar de dentro para fora. Discutindo se o braço armado do estado, aqueles que devem disciplinar o convívio entre pares, mantém de forma eficaz a disciplina interna de seus membros, compatibilizando o discurso ideológico da instituição com suas práticas internas cotidianas e, se essas práticas, tem resultados eficazes e perenes.

Assim, mergulhando na estrutura interna, específica e exclusiva que a Polícia Militar do Amazonas mantém voltada ao exercício do poder disciplinar, espera-se constatar sua real amplitude, funcionalidade e resultados (eficácia) sendo exercida em diferentes níveis hierárquicos, com vistas a manutenção da disciplina e da filosofia institucional.

Destaca-se que somente conhecendo o exercício do poder disciplinar executado por seus próprios integrantes, poder-se-á inferir sobre a funcionalidade dele como mecanismo de correção e de aprimoramento de condutas daqueles que realizam a manutenção e, em algumas situações, a restauração da ordem pública, fazendo uso, por vezes, do uso legítimo, legal e proporcional da força.

Assim, por meio de uma análise sistêmica – a que este se propõe – olhando essencialmente para a estrutura e os resultados que dela advém, poder-se-á vislumbrar a eficácia ou não do sistema disciplinar, de forma a torna-lo mais democrático e mais eficaz.

1. A DISCIPLINA COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO NA INSTITUIÇÃO MILITAR

Ao discutir os instrumentos de poder na sociedade, Michel Foucault em “Vigiar e Punir”, qualifica o poder disciplinar como aquele que condiciona padrões e condutas dos homens na sociedade moderna. Tal conceito é expandido sob o prisma de “corpos disciplinados”, que torna a disciplina responsável pela construção do poder e normatização de condutas, assim no raciocínio Foucaultiano, a disciplina representa uma modalidade de poder que tem a capacidade de medir, corrigir e hierarquizar tudo aquilo que é possível saber sobre um indivíduo.

O poder disciplinar é, com efeito, um poder que, em vez de se apropriar e de retirar, tem como função maior “adestrar”; ou sem dúvida adestrar para tirar e se apropriar ainda mais e melhor. Ele não amarra as forças para reduzi-las; procura ligá-las para multiplicá-las e utilizá-las num todo. “Adestrar” a disciplina seria a técnica específica de um poder que toma os indivíduos ao mesmo tempo como objetos e como instrumentos de seu exercício. (FOUCAULT, 1999, p.164)

Entende-se a importância da disciplina como o instrumento para condicionar as pessoas a demonstrarem a conduta que é considerada adequada e correta, evitando qualquer infração de normas previamente estabelecidas pelo Poder Disciplinar, ou o afronte aos valores tidos como basilares nas instituições e/ou nos grupos sociais aos quais pertencem.

De outro lado, dentro das instituições militares, inclusive nas Polícia Militares, a disciplina sempre foi vista como instrumento de dominação, de doutrinação e de uniformização de condutas de um grupo de indivíduos – ou numa leitura moderna: um instrumento de gestão de pessoas – que devem se orientar sob um único código de condutas, com valores que manifestem obediência e acatamento às ordens emanadas das autoridades constituídas seguindo uma sequência interna pré-estabelecida.

Sem a disciplina, a linearidade da estrutura e da organização militar fica comprometida, pois, não seriam possíveis a manutenção das funções, a execução das responsabilidades e o exercício da autoridade sem a condição disciplinar para consolidar as posições pessoais, o poder e o controle dentro da hierarquia militar (MARTINS, 2006, p.80)

Assim, a disciplina – juntamente com sua “irmã siamesa”: a hierarquia – é o instrumento de gestão de uma instituição militar, por meio do qual a instituição se mantém, mantém sua ordem interna, internaliza os valores em seus integrantes e se apresenta para a sociedade de forma geral: uma instituição disciplinada e hierarquizada.

Interessante destacar que a ideia de disciplina como instrumento de gestão não é algo novo, mas é comparável (de uma forma rudimentar) com os primeiros agrupamentos humanos, onde aquele considerado líder exercia o poder de mando de forma única e geria as ações do grupo, sendo que todos os demais deviam obediência ao líder e esse poderia impor sanções àqueles que desobedecessem suas ordens.

Fato esse atestado por Cesare Beccaria, que em sua festejada obra *Dos Delitos e Das Penas* (1764), mergulha na origem histórico-filosófica da razão de punir associada à necessidade social de segurança, que fez com que os homens se agrupem e submetam-se à imposição de atos disciplinares (sanções) infligidas por aquele que detém a competência para tal.

Cansados de só viver no meio de temores e de encontrar inimigos por toda parte, fatigados de uma liberdade que a incerteza de conservá-la tornava inútil, sacrificaram uma parte dela para gozar do resto com mais segurança. A soma de todas essas porções de liberdade, sacrificadas assim ao bem geral, formou a soberania da nação; e aquele que foi encarregado pelas leis do depósito das liberdades e dos cuidados da administração foi proclamado o soberano do povo. Não bastava, porém, ter formado esse depósito; era preciso protegê-lo contra as usurpações de cada particular, pois tal é a tendência do homem para o despotismo, que ele procura sem cessar, não só retirar da massa comum sua porção de liberdade, mas ainda usurpar a dos outros. Eram necessários meios sensíveis e bastante poderosos para comprimir esse espírito despótico, que logo tornou a mergulhar a sociedade no seu antigo caos. Esses meios foram as penas estabelecidas contra os infratores das leis. (BECARRIA, 1764, p.09-10)

Assim, repousa na necessidade da ordem e na ausência do caos que os agrupamentos sociais primitivos, estimularam o homem a criar um dispositivo imaterial, que é dado a conhecer, que disciplina as sanções/delitos que devem ser infligidos àquele que praticar ato que vá de encontro às normas de convivência ou às normas que disciplinam condutas; como se vê é na necessidade da ordem – na necessidade de disciplinar condutas – do homem primitivo que repousa a gestão com uso de disciplina (com uso de sanções) de uma coletividade.

Doutrina Lorenzo Hueso citado por Jorge de Assis (2009, p. 72) que a disciplina militar é elemento essencial da própria instituição, mas não exclusivo dela, mas de qualquer sociedade, na qual o princípio da autoridade ocorre igualmente na vida civil, como na vida militar, como explanado no parágrafo anterior.

Assim, é possível considerar que o caráter disciplinar se expande sob diversas óticas e sob inúmeras roupagens, desde o caráter militarizado, que será explorado neste estudo, até mesmo sua vertente civil, na qual os cidadãos são disciplinados quando convivem em

comunidade a seguirem determinado padrão de conduta, assimilada por todos como a correta e que é a esperada por seus membros, sendo alvo de punições àqueles que se desviam desse padrão esperado.

Inicialmente, um indivíduo, em regra, só participa de um grupo ou de uma instituição quando tem por essa compromisso e adesão, como defendido por Goffman (1987, p.148), quando esse grupo ou instituição lhe serve em algo ou ainda quando representa valores que almeja ou concorda. Assim sendo, ao permitir-se integrar uma instituição, recebe as práticas institucionais que lhe serão apresentadas (ainda que sob a vertente impositiva), que então paulatinamente, irão moldar sua postura (ou pelo menos tentarão), de forma a aprisionar sua identidade específica, aproximando-o de uma que se adequa aos interesses da instituição.

Fato esse vivido dentro da Instituição Policial Militar, nela os indivíduos livremente candidatam-se a fazer parte dela, devendo no período de qualificação profissional receberem os ensinamentos adequados de forma a corrigir posturas que não coadunam com os princípios da Instituição, devendo ser suprimidos voluntariamente, ou reprimidos por meio dos instrumentos coativos.

Assim, por meio de um conjunto de valores, símbolos e representações próprios a instituição incuti na rotina do indivíduo – fato fortemente marcante no período da formação e/ou em cursos de capacitação internos, mas que se mostra perene ao longo de toda a vivência do indivíduo – aquilo que considera correto, disciplinando sua postura, atos e comportamentos.

Logo, a disciplina dentro de uma organização militar não é um fim em si mesma, a exemplo do objetivo dos cursos de formação ou dos próprios regulamentos internos (“disciplinar o homem”, “disciplinar o militar”), mas sim um meio, um instrumento, por meio do qual a instituição faz uso para organizar seu funcionamento e coordenar as ações de seus integrantes.

Dessa forma, enxerga-se a disciplina como instrumento de gestão e de formação de condutas dos integrantes das organizações militarizadas, sendo ainda um vetor permanente nessas instituições, que permeia o dia-a-dia da corporação militar. Tais instrumentos coativos, são materializados por meio de regulamentos disciplinares que exteriorizam, explicitamente, as sanções, formas e modalidades a que estão sujeitos aqueles que se afastarem das posturas desejadas; tais regulamentos tornam visível a cultura de vigilância e correção que atua de forma ininterrupta junto aos integrantes da Corporação, sendo capilarizado em todos os níveis da instituição.

Assim, dentro de uma instituição militar, a disciplina é instrumento de controle do qual se utiliza o Administrador para vigiar, orientar e corrigir os administrados que por ventura venham a apresentar desvios de conduta, conforme leciona Gasparini

Controle na Administração Pública pode ser conceituado como a atribuição de vigilância, orientação e correção de certo órgão ou agente sobre a atuação de outro ou de sua própria atuação, visando confirmá-la ou desfazê-la, conforme seja ou não legal, conveniente, oportuna e eficiente (GASPARINI, 2007, p.894)

Conquanto, é preciso enxergar que a disciplina nas instituições militares tem a pretensão de projetar-se sobre todos os seus integrantes indistintamente, onde esses, por meio da posição hierárquica que ocupam, realizam a vigilância ininterrupta uns sobre os outros, complementando diversos níveis de vigilância disciplinar, num reforço contínuo de posturas e correições, ou pelo menos assim deveria ser, conforme postula Foucault em sua obra *Microfísica do Poder*:

A disciplina é uma técnica de poder que implica uma vigilância perpétua e constante dos indivíduos. Não basta olhá-los às vezes ou ver se o que fizeram é conforme à regra. E preciso vigiá-los durante todo o tempo da atividade e submetê-los a uma perpétua pirâmide de olhares.

A disciplina implica um registro contínuo. Anotação do indivíduo e transferência da informação de baixo para cima, de modo que, no cume da pirâmide disciplinar, nenhum detalhe, acontecimento ou elemento disciplinar escape a esse saber (FOUCAULT, 1979, p.62)

Porém, como é possível que a disciplina atinja tamanha amplitude, encarregada de uma vigilância perpétua e ininterrupta de múltiplos indivíduos e em locais diversos? A resposta a essa interrogativa repousa sobre a hierarquização de funções, tarefas e encargos que as instituições militares desenvolveram para atender a essas demandas: um sistema disciplinar interno.

Foi por meio da criação de um sistema disciplinar, ocupado pelos indivíduos que institucionalmente detém o poder punitivo, que fora possível às instituições militares materializar a disciplina em seu cotidiano e em seus integrantes. Assim, esse sistema disciplinar, primeiramente é exercido pela própria cadeia hierárquica de comando, com apontamentos pessoais e sobre todos aqueles que estão diretamente subordinados, podendo ser feita de forma direta, de indivíduo sobre indivíduo, ou de forma indireta, por meio de instrumentos de “prestação de contas” interna: relatórios, comunicações entre outras.

Em seguida, pela magnitude das ações e pelo caráter ininterrupto das atividades, observou-se ser preciso sistematizar e hierarquizar as funções e as competências criando um

sistema disciplinar interno voltado à vigilância da disciplina e do acompanhamento das condutas de seus membros, em que os superiores vigiam seus subordinados e aqueles seriam vigiados por superiores aos primeiros, de tal sorte que mesmo no exercício da vigilância disciplinar, a hierarquia jamais fosse desrespeitada, pois um subordinado (na concepção militar) não poderá jamais repreender um superior (ação essa entendida como ato de censura, com uso de palavras corretivas e de caráter ostensivo ou privado).

Assim, entende-se que o Sistema Disciplinar Interno de uma Corporação Policial Militar almeja realizar a vigilância dos atos e posturas, bem como a apropriada e tempestiva correção daqueles que se afastarem do previsto (nos regulamentos disciplinares) como correto e ideal, com o fito de manter o equilíbrio e a harmonia institucionais, sendo igualmente um fator de crédito e seriedade que a Corporação possa adquirir junto a sociedade civil.

Há ainda, à parte do sistema oficial, a chamada vigilância disciplinar interna informal, que consiste na vigilância entre pares de mesmo nível hierárquico e, não necessariamente, envolverá superiores na análise dos fatos. Ainda que não explícita e expressamente prevista, ela é reconhecida e interage com o sistema disciplinar interno da corporação, manifestando-se sob diversos aspectos e formas.

Tal vigilância disciplinar, em certos sítios dentro da corporação militar estabelecem rotinas disciplinares diversas daquelas estabelecidas no restante da instituição, não necessariamente numa postura oposicionista, mas numa atitude complementar ao sistema disciplinar formal, que se torna uma marca/identidade daquele sítio da Corporação, recebendo a alcunha de “mística” institucional.

Pode-se definir “mística” (conceito que não se encontra definido em quaisquer regulamentos militares, tampouco policiais militares) como sendo uma filosofia de trabalho que visa imbuir o policial militar de valores morais e éticos diferenciados, advindos de uma capacitação técnica específica, que somente receberá aquele que servir em determinada unidade policial militar, objetivando criar um orgulho profissional/pessoal em fazer parte dela, formando uma identidade única dos PM, tornando o grupo coeso em torno desses ideais.

Logo, essa marca ou identidade, ou ainda, chamada de mística amolda-se à teoria do *Habitus* de Pierre Bourdieu que procura explicar o comportamento dos indivíduos para estabelecer relações de afinidade entre eles e as estruturas e condicionamentos sociais, que à luz desta análise, pode ser interpretada quando os indivíduos que vivenciam as mesmas condições e situações e estabelecem relações de auto regulação próprios, ou seja, aspectos disciplinares específicos pertencentes aquele grupo/sítio da corporação.

Senão observe o citado por Bourdieu apud Setton (2002, p.62) acerca dessa teoria:

[...] um sistema de disposições duráveis e transponíveis que, integrando todas as experiências passadas, funciona a cada momento como uma matriz de percepções, de apreciações e de ações – e torna possível a realização de tarefas infinitamente diferenciadas, graças às transferências analógicas de esquemas [...] (BOURDIEU, 1983b, p. 65)

Observe que o conceito trazido expressa a perenidade e flexibilidade das ações dos indivíduos que pertencem ou representam certo sítio institucional em adaptar-se às adversidades, num verdadeiro carrossel que retransmite entre os indivíduos as práticas e condutas que se almejam serem seguidas naquele grupo social, ou no caso, naquele sítio institucional.

Sendo ainda essa teoria explanada, de forma elegante, por Setton, merecendo destaque a função conciliatória que o *Habitus* realiza entre as concepções próprias do indivíduo e aquelas que ele recebe da coletividade (no caso, do sítio institucional) ao qual integra.

Habitus surge então como um conceito capaz de conciliar a oposição aparente entre realidade exterior e as realidades individuais. Capaz de expressar o diálogo, a troca constante e recíproca entre o mundo objetivo e o mundo subjetivo das individualidades (SETTON, 2002, p.63)

Preliminarmente, enxerga-se que tal conceito se amolda às chamadas tropas especializadas das instituições militares – neste estudo, àquelas dentro da Polícia Militar do Amazonas – tropas essas com alto grau de especialidade que, pela doutrina policial militar, dever-se-iam pautar pela rigorosa disciplina técnica e tática. Logo, será alvo de análise se essa disciplina reverbera em todos os aspectos da vida militar do indivíduo, correspondendo aos registros oficiais que tais tropas mantêm dos atos de natureza disciplinar.

Por fim, o *habitus* servirá a este estudo como filtro conceitual, por meio do qual a mediação entre os condicionamentos disciplinares impostos pela instituição e a subjetividade dos indivíduos que integram determinados sítios da mesma corporação, interagem entre si, proporcionando o aparecimento de um sistema rudimentar, mas eficaz, de controle disciplinar.

Dessa forma, espera-se traçar um panorama que bem retrate o aspecto disciplinar interno da instituição militar da Polícia Militar do Amazonas, discutindo aspectos conceituais com dados quantitativos, sob análise fática das informações coletadas, ressaltando se os resultados apontam no sentido da eficácia do sistema – atestando que as sanções disciplinares já impostas realizam sua função preventiva – e desencorajando futuros desvios de conduta.

2. A POLÍCIA MILITAR DO AMAZONAS: BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS E ASPECTOS ORGANIZACIONAIS GERAIS

Como consequência da revolta da Cabanagem, um levante iminente popular ocorrido no norte do país, na então província do Grão Pará (formada pelos atuais estados do Pará, Amapá, Roraima e Rondônia), onde estames sociais mais baixos de pessoas que moravam em habitações rústicas chamadas cabanas – a que se deve o nome do movimento – que se credita às origens da Polícia Militar do Estado do Amazonas.

Tamanho foi a magnitude dessa revolta que os cabanos tomaram a sede da Província, em duas ocasiões distintas, demonstrando a força e a tenacidade do movimento e a capacidade beligerante de seus integrantes.

Para fazer frente a essa ameaça, em 04 de abril de 1837, por meio das Instruções Gerais expedida pelo então presidente da Província do Grão Pará, General Soares de Andrea, é concedida autorização às vilas da região amazônica para criarem uma Guarda Policial, com o fim de fazer frente ao avanço dos cabanos nessa região.

Posterior as ações de enfrentamento e vitória do movimento cabano, no ano de 1887 a denominação é alterada para Corpo Policial do Amazonas, sendo 03 anos depois, em 13 de janeiro de 1890, extinto e criado um novo organismo com a mesma feição e atribuição, chamado de Batalhão Militar de Segurança (recebendo em sequência as denominações congêneres de Regimento Militar do Estado e Batalhão Militar), com o escopo de coadunar com as mudanças ocorridas em todo o país.

No ano de 1935, por meio da Lei nº 55, foi reestabelecida a Força Policial do Estado do Estado do Amazonas, tendo assumido a denominação que hoje apresenta somente em 14 de novembro de 1938, mantendo até os dias atuais o nome de Polícia Militar do Estado do Amazonas (PMAM).

Como Força Policial Militar estadual, a PMAM possui seu escopo legal em um documento que remete à época da ditadura militar, o Decreto-Lei nº 667 (espécie normativa que hoje inexistente no ordenamento jurídico pátrio) de 02 de julho de 1969, possui a finalidade precípua de reorganizar as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos estados e do Distrito Federal.

Tal entendimento é imprescindível para a análise do papel do Sistema Disciplinar da Polícia Militar, para enxergar e justificar a origem da disciplina como modelo de gestão (fato discutido no capítulo anterior) adotado na Polícia Militar do Amazonas e em todas as Polícias

Militares do Brasil – ainda que em algumas Corporações esse modelo de gestão tenha passado por transições e mudanças tênues em seus instrumentos, o que não é o caso da PMAM.

Preliminarmente, esse decreto torna as Polícias Militares forças auxiliares (ou seja, com deveres constitucionais e com reserva de domínio ao Presidente da República, que é o Comandante-em-Chefe do Exército Brasileiro, pelo menos em tese é essa a consequência do termo “força auxiliar e reserva do Exército”). Conferindo de forma não exclusiva a atribuição para a manutenção da ordem pública e da segurança interna dos Estados, moldando sua estruturação, funcionamento e doutrinas aquelas postuladas pelo Exército Brasileiro, sendo conveniente situar a temporalidade da promulgação desse decreto, ocorrido no auge do Regime Militar.

Assim sendo, a Corporação Policial Militar se estrutura a semelhança do Exército Brasileiro, inclusive no tocante à questão disciplinar, sendo taxativamente expresso no Decreto-Lei nº 667: “(...) Art 18. As Polícias Militares serão regidas por Regulamento Disciplinar redigido à semelhança do Regulamento Disciplinar do Exército e adaptado às condições especiais de cada Corporação.”

Daí, encontra-se o a origem da “filosofia da disciplina e hierarquia” e como fora herdada, do Exército Brasileiro, personagem principal dos chamados anos de chumbo que teve como marco histórico a promulgação do Ato Institucional nº 5 (AI-5) em 13 de novembro de 1968 e que materializou a face mais repressiva e autoritária do governo militar, disciplinando por meio de ações coercitivas e de atos de exceção aqueles tidos como oposição ao regime militar.

Note que foi dentro do contexto do AI-5 que o Decreto-Lei 667 é editado, há exatos oito meses após o ato institucional, considerado como a maior ofensa às instituições democráticas. Por conseguinte, o Decreto-Lei nº 667 é visto como um desdobramento desse, garantindo em âmbito estadual o controle das Forças Policiais, caso fosse necessário conter um levante local.

Isto posto, está sobejamente demonstrado o cerne de nascimento da atual Polícia Militar do Amazonas, com destaque às origens ideológicas que a orientaram – e ainda hoje orientam – o funcionamento da estrutura miliciana no estado, sendo de especial destaque a vertente da disciplina, célula mater do Exército Brasileiro e de toda e qualquer instituição militarizada.

Atualmente, com um efetivo de pouco mais de 8.000 (oito mil) integrantes (entre homens e mulheres), distribuídos pelos 62 (sessenta e dois) municípios que compõem o estado do Amazonas, é a única instituição do poder executivo, e quiçá o único representante

do estado, em todos os municípios na vastidão de 1.559.159,148 km², fazendo fronteira com 03 (três) diferentes países. Salta aos olhos a hercúlea missão da Polícia Militar do Amazonas.

Segundo a Lei nº 3.514 de 08 de junho de 2010, a Lei de Organização Básica da PMAM (LOB/PMAM), a PMAM está estruturada em Órgãos de Direção, Apoio e Execução; onde cada um desses órgãos desempenham a função do adjetivo que lhe segue; os de direção são os responsáveis pela direção, planejamento estratégico, controle e coordenação da vida vegetativa da instituição como um todo. Os órgãos de apoio, como se espera, são os responsáveis em prover os meios necessários à atividade fim da Polícia Militar do Amazonas, são responsáveis em realizar a atividade-meio, fins de prover à atividade-fim da Polícia a estrutura necessária à consecução dos objetivos a que se destina. Esses meios são de diversos tipos: humanos, materiais, logísticos, ensino entre outros.

Os órgãos de execução, conforme o predicado que o acompanha, são os responsáveis pela realização da atividade fim a que se destina a Polícia Militar, ou seja: o policiamento ostensivo e as ações de polícia de forma geral. É a “polícia que se vê nas ruas”, atendendo às necessidades da população e fazendo a prevenção e repressão às ações criminosas.

Inicialmente, destaca-se dentro dos órgãos de direção, o Subcomando Geral, exercido pelo figura do Subcomandante Geral, que de forma pragmática tem a principal função de substituir a figura do Comandante Geral em suas funções, quando assim for necessário. Contudo, a competência mais relevante dele na instituição policial militar – e que irradia em todas as funções que são assemelhadas a ela – é o dever de “zelar pela disciplina e pela conduta civil e militar dos integrantes da Corporação” (AMAZONAS, LOB PMAM: Art.11, VII da Lei nº 3.514/2010).

Dessa forma, é o Subcomandante Geral o detentor original do poder disciplinar dentro da Corporação Policial Militar e que assume a 2ª posição mais elevada dentro do Sistema Disciplinar Interno da Polícia Militar (visto que as decisões do subcomandante geral ainda podem ser revistas em âmbito interno pela figura do comandante geral), sendo a partir da função dele que são irradiadas as demais prerrogativas dos personagens dentro sistema disciplinar interno da Polícia Militar.

Ademais, é preciso destacar que a figura do subcomandante é função que se repete em todos os níveis da Corporação. Esse é o 2º na escala hierárquica, o 2º mais antigo, é o responsável por substituir o Comandante em todas as suas ausências, exercendo nesse período suas funções. Dessa forma, em qualquer nível da Corporação Policial Militar aquele que atende a esses requisitos, qual seja: é o 2º na escala hierárquica ou o 2º mais antigo, ou ainda é

expressamente nomeado como Subcomandante, Subdiretor ou Subchefe irá ter como atribuição a de zelar pela disciplina da fração de tropa que tem sob sua responsabilidade.

Assim, tem-se a primeira característica da utilização do instrumento disciplinar na Corporação Policial Militar: ela jamais será vacante, nunca há solução de continuidade entre as funções visto que pelo critério da hierarquia sempre se saberá qual o próximo que se segue na precedência hierárquica que deverá ocupar o lugar vago; é preciso destacar que a administração militar utiliza um critério que caiu em desuso na maior parte das organizações, sejam elas públicas ou privadas: a ocupação de cargos/funções não pela capacidade técnica individual, mas pela posição hierárquica dentro da organização, o que, muitas das vezes atrapalha a gestão de pessoas (em especial, o aproveitamento das potencialidades individuais) e as mudanças organizacionais.

Integram ainda os órgãos de Direção Geral que em sua estrutura mantém um Assessor, um Chefe ou um Ajudante Geral que, secundariamente, possuem também um Assessor Adjunto, um Subchefe e um Ajudante Adjunto, todos exercendo a função primária de subcomandante em suas funções, mudando apenas a terminologia para melhor se adequar ao cargo que ocupam.

Seguindo na explanação sucinta do organograma da PMAM, ainda dentro dos órgãos de direção geral, temos os Órgãos de Direção Setorial que são constituídos pelas Diretorias que desempenham atividades voltadas à administração da Corporação, sendo essas de diversas naturezas e voltadas à manutenção da vida vegetativa da corporação policial militar: administração de pessoal ativo (Diretoria de Pessoal da Ativa – DPA) e inativo (Diretoria de Pessoal da Inativa – DPI); relacionado à administração financeira e contábil (Diretoria de Finanças, Contabilidade e Auditoria – DF); administração de apoio logístico (Diretoria de Apoio Logístico – DAL); voltada à capacitação e treinamento (Diretoria de Capacitação e Treinamento – DCT); administração de tecnologia da informação (Diretoria da Tecnologia da Informação – DTI); voltada à promoção social (Diretoria de Promoção Social – DPS); voltada às questões de saúde (Diretoria de Saúde – DS); responsável pelas ações de comunicação social (Diretoria de Comunicação Social – DCS) e, finalmente, àquela responsável pelo caráter correcional interno, responsável em coordenar as ações de caráter sancionatório, a Diretoria de Justiça e Disciplina – DJD.

Não se discorrerá sobre a DJD neste capítulo, visto que no próximo, essa, juntamente com os demais órgãos que com ela compõem o Sistema Disciplinar Interno, serão exaustivamente discutidos e debatidos.

Já os órgãos de apoio, subordinados a alguma das Diretorias já mencionadas de acordo com o assunto que tratam, os de ensino – em números de 08 (oito) – ligam-se à DCT, já os promoção social – em números de 03 (três) – ligam-se à DPS, os de caráter logístico – em número de 03 (três) – ligam-se à DAL, os ligados à área da saúde – em número de 06 (seis) – aqueles ligados à questão da comunicação social – número de 04 (quatro) – subordinam-se à DCS e ainda, um único órgão de apoio operacional que se reporta diretamente ao Subcomando Geral da Corporação que tem a responsabilidade de prover a comunicação operacional mediata e imediata entre o indivíduo responsável pela operacionalidade e a atividade fim da Corporação.

Tratando agora dos órgãos de execução que são aqueles que atuam prioritariamente na atividade-fim da PMAM, qual seja, o policiamento ostensivo nas ruas, com vistas a manutenção da ordem pública e do meio ambiente, mediante um policiamento ostensivo de excelência (missão da Polícia Militar do Amazonas adaptada ao texto).

Os órgãos de execução compreendem os chamados Grandes Comandos de Policiamento que são divididos conforme a área de atuação e o modo (aqui entendido como grau de especialidade) pelo qual desenvolvem o policiamento.

Na capital do estado, Manaus, há exclusivamente para atender uma população de 2.130.264 pessoas, segundo estimativas de 2017 do IBGE, o Comando de Policiamento Metropolitano – CPM que, a despeito do nome, não engloba a região metropolitana de Manaus, mas apenas o município sede do Estado. O CPM subdivide-se ainda em seis outros comando menores – classificados como Comando Intermediários e denominados de Comandos de Policiamento de Área – fins de compartimentar as áreas de policiamento da cidade e otimizar a atividade; por sua vez, integram esses Comandos de Policiamento de Área 06 (seis) Batalhões Operacionais – onde atualmente, apenas um deles está ativado – e 30 (trinta) Companhias de Policiamento Ostensivo, chamadas de CICOM: Companhia Interativa Comunitária de Policiamento Ostensivo e Preservação do Meio Ambiente, conforme nomenclatura prevista na LOB/PMAM.

Ainda conforme a LOB/PMAM, integram o CPM 04 (quatro) companhias de Força Tática (ainda que na prática exista apenas um Batalhão de Força Tática), 01 (um) Batalhão de Guardas e 01 (um) Batalhão de Trânsito, integralizando o rol de unidades que integram esse Grande Comando que cuida exclusivamente da Capital do Estado.

Destaca-se que em cada uma dessas 48 (quarenta e oito) unidades subordinadas ao Comando de Policiamento Metropolitano, devidamente listada na LOB/PMAM – de fato, são apenas 39 (trinta e nove) unidades ativadas e em funcionamento – há a figura/função de

Subcomandante, responsável pela disciplina da tropa, em um verdadeiro encadeamento de vigilância disciplinar que se complementa e fiscaliza.

Já o Comando de Policiamento do Interior – CPI, como o nome homônimo indica, é o responsável pelas unidades do interior do estado Amazonas, logo considerando que o estado possui um total de 62 (sessenta e dois) municípios que integram seu território, o CPI responde por 61 (sessenta e um) municípios do estado, devendo coordenar o policiamento em mais de 98,38% do estado.

Igualmente o modelo de compartimentação do território descrito no CPM, observa-se semelhança com o CPI, onde esse é subdividido em 04 (quatro) ditos Comandos Intermediários – que seguem os pontos cardinais: Norte, Sul, Leste e Oeste – integrando ainda essa estrutura 05 (cinco) Batalhões Operacionais, 10 (dez) Companhias Independentes de Policiamento Ostensivo e 01 (um) Pelotão Independente de Policiamento Ostensivo.

Totalizando 20 (vinte) unidades integrantes do Comando de Policiamento do Interior – estão devidamente funcionando apenas 17 (dezessete) – que igualmente contam com 20 (vinte) subcomandantes, que irão reforçar e reverberar o controle disciplinar em cada unidade descrita e nas suas respectivas áreas de competência.

Já as unidades do Comando de Policiamento Especializado – CPE são um total de 07 (sete) – ainda que ativadas existam apenas 06 (seis) unidades – que igualmente possuem em sua estrutura a função de Subcomandante e, por meio desse, materializam a vigilância disciplinar sobre os seus membros, integrando-se ao sistema maior da Polícia Militar.

Por fim, tem-se o Comando de Policiamento Ambiental – CPAMB, o menor em termos de estrutura entre os grandes comandos, que possui atualmente apenas 01 (um) Batalhão Operacional e a previsão de Companhias e Pelotões Independentes de Policiamento Ambiental que até hoje não foram atividades. Assim, tanto o CPAMB, como o Batalhão Ambiental possuem igualmente a função hierarquizada de subcomandante seja do Grande Comando, seja do Batalhão, sendo esse papel aquele que é responsável pela disciplina da tropa.

Assim, de forma bem sucinta e rasa, é possível entender a magnitude organizacional da Polícia Militar do Amazonas, e em particular, destacando uma dentre as diversas funções/cargos existentes nas unidades, a figura do subcomandante que, à semelhança do Subcomandante Geral da Corporação, tem a missão de realizar a vigilância disciplinar sobre aqueles que estão diretamente subordinados.

Logo, contabilizando em números afirma-se expressamente que há 118 (cento e dezoito) policiais militares empossados na função de subcomandante, subdiretor ou subchefe

exercendo diretamente o poder disciplinar e zelando pela disciplina e pela conduta civil e militar dos integrantes da Corporação, que tem a função precípua de orientar, sancionar, educar e vigiar constante e ininterruptamente as posturas dos integrantes da Corporação Policial Militar.

Destaca-se aqui a existência de uma Diretoria com o escopo exclusivo para as questões disciplinares que deveria congrega os meios e os recursos necessários para – a nível do Comando Geral da Corporação – assessorar aqueles que tem o dever vinculado de exercer o poder disciplinar sobre seus comandados, não somente seu caráter sancionador, mas também o caráter de reconhecimento que a disciplina igualmente carrega, o de reconhecer as ações positivas e valorosas de seus integrantes.

A Corporação Policial Militar materializa o conceito postulado por Foucault e explanado no capítulo sobre a disciplina como forma de gestão, onde aquele pensador definiu a disciplina como técnica de poder perpétua e constante sobre indivíduos, sendo o sistema verticalizado de tal forma que os indivíduos que se encontram em posições hierárquicas inferiores, mesmo desempenhando a função típica do exercício do poder disciplinar devem se reportar aqueles que se encontram em níveis mais elevados numa constante reafirmação do poder disciplinar sobre todos os seus indivíduos.

Não obstante o arcabouço apresentado, é preciso entender como esses diversos personagens interagem entre si e complementam-se no exercício do poder disciplinar, seja por meio de ações diretas de seus agentes, seja por meio de processo e procedimentos previa e anteriormente regulados voltados à questão disciplinar, tudo cooptado e dando roupagem ao *ente* que é o ponto focal deste estudo: o sistema disciplinar interno da Polícia Militar do Amazonas.

3. O SISTEMA DISCIPLINAR INTERNO DA POLÍCIA MILITAR DO AMAZONAS

O sistema disciplinar interno de uma organização militar é um mecanismo de controle e responsabilização institucional e, como todo instrumento de controle, pode e deve ter aferido seu grau de eficácia: seja por meio dos seus processos e procedimentos, ou por meio da quantidade de punições impostas àqueles que apresentaram desvios de conduta, ou seja ainda pelo baixo índice de reincidência em infrações disciplinares, confirmando o fator preventivo do sistema.

Note que o sistema disciplinar interno é reconhecido como mecanismo de controle da instituição policial militar (grupo focal deste estudo), fato esse já defendido por Bayle apud Araújo (2006, p. 22) quando esse ao categorizar os tipos de mecanismos de controle do comportamento policial, considerou o controle interno como um desses subtipos.

Dentro dessa categorização, os sistemas disciplinares internos são considerados como mecanismos internos-explícitos e garantem à polícia a capacidade de autorregular-se, sendo uma característica desse tipo de mecanismo uma concentração em processos, em detrimento das estruturas que coordenam aqueles. Esse mecanismo tem ação direta na ação policial, no dia-a-dia da instituição e instrumentaliza-se por meio de processos disciplinares (que necessitam de previsão anterior, publicidade, tempestividade e rigor nas sanções aplicadas), bem como devem possuir abrangência sob todos os seus integrantes.

É proposto por Bayley (2001 apud Souza e Reis 2005, p. 6) que o controle da Polícia se refere a responsabilização, constitui mecanismo que assegura transparência ao seu funcionamento e permite a obtenção da adequação entre o comportamento policial e os objetivos da comunidade, logo é um instrumento que deve ser fortalecido.

A ideia de controle da Polícia, seja por mecanismos externos ou internos é amplamente defendida por Souza e Reis (2005) em *O Controle da Polícia no Brasil: uma introdução ao controle científico da Polícia*, em que tais autores defendem que sistema de controle interno deve ser fortalecido, por ser mais eficiente e com resultados perenes:

Apesar da reconhecida e necessária convergência dos controles interno e externo das ações policiais, aquele precisa ser fortalecido, porque, de um modo geral, é muito mais provável uma força policial mostrar-se disposta a fazer com que seu comportamento esteja de acordo com os padrões desejados pela comunidade, do que uma força policial não se dispor nesse sentido, e a esses padrões só se dirigir quando forçada a se comportar de uma forma determinada, sob a ameaça de uma regulação externa. Dito de outra forma, a eficácia de uma auto-disciplina interna tende a ser maior, desde que haja mecanismos democráticos internos para que seus integrantes internalizem essa concepção. (SOUZA E REIS, 2005, p. 14)

Buscando atingir a eficácia da “auto-disciplina” interna, explanada por Souza e Reis, que implica necessariamente em um Sistema Disciplinar transparente que proporcione a interiorização de regras de condutas perenes e fortes, é que se situa o estudo do Sistema Disciplinar Interno da Polícia Militar do Amazonas, de forma a, por meio da análise dos mecanismos de controle interno, verificar se tais instrumentos estão sendo eficazes em seu intento, através da análise dos seus resultados, notadamente por meio da aferição do quão eficaz estão sendo esses mecanismos e como eles se propagam ao longo do tempo.

Conquanto, falar de um sistema disciplinar interno de uma Corporação Policial Militar é entender que tal mecanismo refere-se à atribuição (aqui entendida como capacidade legal, que é outorgada por lei) e à habilidade que a instituição policial militar possui de estabelecer critérios e parâmetros para autorregular-se, concentrando seus instrumentos em processos e procedimentos metodicamente criados e que são dados a conhecer de forma anterior e pública, possibilitando a todos os integrantes o conhecimento irrestrito. É um instrumento que será extremamente útil e eficaz se a instituição possui idoneidade e imparcialidade na aplicação, como bem definiu Araújo (2008, p. 23):

Os mecanismos interno-implícitos referem-se à capacidade da Polícia de se autocontrolar, e estão mais concentrados nos processos do que nas estruturas. Esse tipo de mecanismo atua diretamente na atividade policial, e depende da independência da instituição, do tipo de processo disciplinar existente (que requer confiança, velocidade e rigor nas punições aplicadas), da responsabilidade pleno do colegiado, da responsabilidade entre colegas ser explicitamente desenvolvida (ocorre informalmente quando um policial supervisiona um colega no convívio do ambiente de trabalho), e do tipo de treinamento que as organizações policiais utilizam explicitamente (estão relacionados a questões morais, ou seja, os requisitos morais para o policiamento)

Assim, é necessário entender por quais mecanismos, processos e procedimentos opera o sistema disciplina interno e, ainda, como e onde estão regulados esses instrumentos, sua finalidade e, também, como se propagam pela instituição; como está estruturado o sistema interno e quais os resultados objetivos que o mesmo apresenta ao longo de determinado período de tempo, alvo deste estudo.

3.1. A legislação peculiar disciplinar

Tratar sobre Regime Disciplinar de uma Instituição Policial Militar é antes de tudo entender que as leis, normas e regulamentos que versam sobre a questão disciplinar, sua visão de proteger a instituição, seus ideais, símbolos e conceitos; não necessariamente buscam a

correção de atitude em primeiro plano, ainda que essa seja uma consequência desejada e esperada, mas necessariamente visam restaurar uma ordem que fora maculada pelo desvio de conduta, pela não observância de uma regra ou orientação por um de seus integrantes que, na concepção militarizada, representa a instituição como um todo.

Assim sendo, define-se como legislação peculiar aquela que é promulgada pelo próprio estado e é exclusiva da Polícia Militar, sendo somente a ela aplicada, também é chamada de legislação própria, definição essa presente no item 18 do Artigo 2º Decreto nº 88.777 de 30 de setembro de 1983, o Regulamento para as Polícias Militares e Bombeiros Militares (R-200).

Inicialmente, a gênese de todos os Regulamentos Disciplinares das Polícias Militares do Brasil: o Regulamento Disciplinar do Exército (RDE), conforme comunica o Art. 18 do Decreto-Lei nº 667 que expressamente prevê que os citados códigos disciplinares deveriam seguir a estrutura daquele existente na Força Armada.

Assim sendo, é no RDE que repousam a origem e as influências semânticas, a estrutura e o objetivo das normas disciplinares que regem a conduta do Policial Militar do Estado do Amazonas. Cumpre destacar que o RDE, acompanhando as mudanças jurídicas que ocorreram ao longo do tempo, vem atualizando-se. Sua mais recente edição data de 26 de agosto de 2002, contrastando com o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Amazonas (RDPMAM) que data de 13 de janeiro de 1978.

Assim, aduz-se o conceito que o RDE traz de disciplina e como ela se materializa na conduta do militar.

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

§ 1º São manifestações essenciais de disciplina:

I - a correção de atitudes;

II - a obediência pronta às ordens dos superiores hierárquicos;

III - a dedicação integral ao serviço; e

IV - a colaboração espontânea para a disciplina coletiva e a eficiência das Forças Armadas. (BRASIL, RDE, 2002)

Note que a disciplina é conceituada como uma ação mental (conjugada a atos) que se manifesta quando o militar cumpre com vigor e diligência aquilo que é previsto nas leis, normas ou regulamentos, quer seja de forma individual, quer seja quando estiver em grupo. Interessante igualmente é a exemplificação de como o militar poderá manifestar a disciplina, que demonstram diversas formas, num encadeamento de atos que o integrante da Corporação deverá almejar.

Já no RDPMAM, tem-se o mesmo texto com pequenas modificações, que em pouco acrescentam, apenas aumentando o leque de manifestações esperadas.

Art. 6.º - A disciplina policial-militar é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes do organismo policial-militar.

§ 1.º - São manifestações essenciais de disciplina:

- 1) a correção de atitudes;
- 2) a obediência pronta às ordens dos superiores hierárquicos;
- 3) a dedicação integral ao serviço;
- 4) a colaboração espontânea à disciplina coletiva e à eficiência da instituição;
- 5) a consciência das responsabilidades;
- 6) a rigorosa observância das prescrições regulamentares. (AMAZONAS, RDPMAM, 1978)

Assim, pela simples comparação de conceitos, pode-se ver que a definição permaneceu a mesma praticada nas forças armadas, com a inclusão dos nº 5 e 6, para que de forma expressa (ainda que não esclarecida a forma pela qual seria) sejam observados a consciência das responsabilidades (o que deveria motivar cada um a fazer aquilo que se espera ser feito) e a rigorosa observância das prescrições regulamentares, reforçando ainda mais a questão da postura legalista que o policial militar deve assumir, sempre tendo por lume as prescrições regulamentares, a permanente (e por vezes única) preocupação com o respeito irrestrito ao ordenamento jurídico como medida de disciplina.

Dessa forma, destaca-se, uma vez mais, que bem mais do que atuar sobre a personalização de condutas e, quiçá, na exteriorização de atos, a disciplina policial militar visa resguardar a instituição, seus símbolos, conceitos, regras, regulamentos que orientam e normatizam a vida interna da Corporação e daqueles que a compõem.

Pode-se afirmar, então, que o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar (RDPMAM) é a “pedra fundamental” sobre o qual se ergue todo o sistema interno da instituição, pois é nele que repousam as especificações e classificações dos chamados atos de transgressão da disciplina – que são todas aquelas ações que vão contra as normas de condutas estabelecidas – além de fazer conhecer normas de aplicação e amplitude das punições disciplinares, classificação do comportamento de praças da polícia militar e a possibilidade de interposição de recursos à aplicação das punições.

Para um entendimento o mais holístico possível, é trazido à baila o conceito do que vem a ser transgressão disciplinar, previsto no RDPMAM:

Art. 12 - Transgressão disciplinar é qualquer violação dos princípios da ética, dos deveres e das obrigações policiais-militares, na sua manifestação elementar e simples e qualquer omissão ou ação contrária aos preceitos estatuídos em leis, regulamentos, normas ou disposições, desde que não constituam crime. (AMAZONAS, RDPMAM, 1978)

Assim, desprende-se do artigo que a transgressão disciplinar é um conceito aberto, com um espectro de alcance imenso que busca imbuir no profissional a preocupação com o respeito e o acatamento às questões legais que permeiam a vida do policial militar, não se restringindo apenas às leis e aos regulamentos castrenses.

Tendo sido publicado dois anos antes do próprio RDPMAM, o Decreto nº 3.393 de 31 de março de 1976, tem por finalidade normatizar o rito administrativo, chamado de Conselho de Disciplina, que visa julgar a incapacidade de Aspirantes-a-Oficial PM e outros praças da PMAM, que contem com mais de 10 anos de efetivo serviço, para permanecerem nas fileiras da Corporação, em decorrência de graves fatos atentadores à disciplina policial militar, estendendo-se inclusive aos Policiais Militares reformados ou na reserva remunerada que forem julgados presumivelmente incapazes, garantindo a todos o direito ao contraditório e a ampla defesa.

Em linhas gerais esse decreto regula o ato de julgar a vida progressiva de um policial militar (praça) estabilizado (com mais de 10 anos de serviço) emitindo um parecer sobre a possibilidade dele permanecer integrando a Corporação. Esse julgamento é realizado por uma tríade de oficiais que, mediante um rito específico previsto nesse decreto, ao final chega a um parecer que será ainda avaliado pelo Comandante Geral da Polícia Militar do Amazonas que decidirá, em última instância, a permanência ou não do policial militar (praça) nas fileiras da Corporação, seja na condição de policial militar da ativa, seja de policial militar da inatividade, com todas as suas prerrogativas, direitos e deveres.

Interessante destacar as condições que implicam a submissão de um Aspirante Oficial PM ou um Praça estabilidade assegurada (que contem com 10 anos ou mais de serviço), vejamos:

Art. 2º. - É submetido ao Conselho de Disciplina, "ex-offício", a praça referida no Art. 1º e seu Parágrafo único:

I - acusado oficialmente ou por qualquer meio lícito de comunicação social de ter:

- a) procedido incorretamente no desempenho do cargo;
- b) tido conduta irregular; ou
- c) praticado ato que afete a honra pessoal, o pundonor policial-militar ou o decore da classe.

II - afastada do cargo, na forma da legislação policial-militar, por se tornar incompatível com o mesmo ou demonstrar incapacidade no exercício de funções

policiais-militares a ela inerentes, salvo se o afastamento é decorrência de fatos que motivem sua submissão a processo.

III - condenada por crime de natureza dolosa, não previsto na legislação especial concernente à Segurança Nacional, em tribunal civil ou militar, a pena restrita de liberdade individual até 2 (dois) anos, tão logo transite em julgamento a sentença; ou
 IV - pertencente a partido político ou associação, suspensos ou dissolvidos por força de disposição legal ou decisão judicial, ou que exerçam atividades prejudiciais ou perigosas a Segurança Nacional. (AMAZONAS, Decreto nº 3.393, 1976)

O Conselho de Disciplina, conforme extrato acima, elenca uma gama de situações impositivas à administração para submeter a praça especial e/ou com estabilidade assegurada ao referido processo e que, em última análise, mostra-se como um julgamento de capacidade (moral, ética, profissional etc): como um “tribunal de honra”, utilizando o termo de Assis (2009, p. 279) daquele que ofendeu de tal maneira os pilares da instituição policial militar (hierarquia e disciplina) que deve ser avaliada a sua permanência na Corporação Policial Militar.

Na mesma data, tem-se a publicação do Decreto nº 3.392 de 31 de março de 1976, possuindo escopo idêntico ao anterior, diferindo apenas no público alvo do procedimento, que neste são os oficiais PM. O referido decreto, objetiva julgar, por meio de procedimento especial, a incapacidade de oficial PM para permanecer na ativa, igualmente garantindo o contraditório e a ampla defesa àquele submetido ao conselho.

Da mesma forma, faz-se necessária conhecer os fatores que implicam a submissão de um Oficial PM ao processo do Conselho de Justificação:

Art. 2º - É submetido ao Conselho de Justificação, a pedido ou "ex-offício", o oficial da Polícia Militar:

I - acusado oficialmente ou por qualquer meio lícito de comunicação social de ter:

- a) procedido incorretamente no desempenho do cargo;
- b) tido conduta irregular; ou
- c) praticado ato que afete a honra pessoal, o pundonor policial-militar ou decore da classe.

II - considerado não habilitado para o acesso, em caráter provisório, no momento em que venha ser objeto de apreciação para ingresso em Quadro de Acesso.

III - afastado do cargo, na forma da legislação policial, por se tornar incompatível com o mesmo ou demonstrar incapacidade no exercício de funções policiais-militares a ela inerentes, salvo se o afastamento é decorrência de fatos que motivem sua submissão a processo

IV - condenado por crime de natureza dolosa, não previsto na legislação especial concernente à Segurança Nacional, em tribunal civil ou militar, à pena restrita de liberdade individual até 2 (dois) anos, tão logo transite em julgamento a sentença; ou
 V - pertencente a partido político ou associação, suspensos ou dissolvidos por força da disposição legal ou decisão judicial, ou que exerçam atividades prejudiciais ou perigosas à Segurança Nacional. (AMAZONAS, Decreto nº 3.392, 1976)

De igual forma, o Conselho de Justificação é uma espécie de “tribunal de honra”, que procura realizar a avaliação de oficial que incorreu em algum ato que macule de forma considerável a imagem da instituição policial militar. Deveras importante enxergar que aos oficiais é exigido comprometimento, responsabilidade, dedicação e correição de atitudes destacáveis, visto que esses são os agentes de fiscalização e aplicação de sanções disciplinares, na maior parte das vezes, não podendo a corporação deixar macular-se por comportamentos deletérios daqueles que exercem cargos de chefia e comandamento.

O militar, principalmente, o Oficial, deve primar pelo seu comportamento e desempenho profissional eis que a Corporação alicerça-se nos princípios inatacáveis da disciplina e da hierarquia, não podendo aceitar jamais, comportamento nocivo daqueles que a integram e dirigem. (ASSIS, 2009, p.249)

Retornando à sequência cronológica das legislações peculiares tem-se a Portaria nº 171/DPJM-98 de 15 de junho de 1998, que vem a preencher a lacuna deixada pelo Decreto nº 3.393, para aplicar-se aos Policiais Militares (praças) que contam com menos de 10 anos de efetivo serviço, aqueles considerados “não estabilizados” na Corporação; sendo criado um procedimento administrativo específico e normatizado para esse público que venha a ofender a disciplina policial militar.

Para fins de ilustração, os Policiais Militares que devem ser submetidos ao procedimento administrativo são aqueles que se enquadram no Art. 2º da referida Portaria.

Art. 2º - Será submetido à Sindicância Disciplinar o praça não estável de acordo com a Lei que:

I - praticar transgressão da disciplina militar de natureza grave ou crime que afete a moral, o sentimento do dever, a honra, o pundonor, ou o decoro da classe policial militar;

II - reincidir em transgressão da disciplina militar de natureza grave, em que o praça tenha sido alertado em boletim interno ou geral quando da publicação de punição anterior, que em caso de cometimento de transgressão da disciplina militar de natureza grave, será o praça submetido a processo administrativo para ser avaliada a permanência do mesmo na Instituição;

III - ter pelos seus atos, demonstrado incapacidade para o desempenho da atividade policial militar;

IV - pertencer a partido político ou associação dissolvidos por força legal ou decisão judicial, exercer atividades prejudiciais ou perigosas à Segurança Nacional;

V - estiver classificado no comportamento "mau" ou "insuficiente", quando requerer engajamento, reengajamento ou servir independente de reengajamento, exceto se houver anuência da autoridade responsável pela concessão dos respectivos requerimentos, homologada pelo Comandante Geral. (AMAZONAS, Portaria nº 171, 1998)

Esse procedimento, configura-se em um ato avaliativo monocrático que é conduzido por um oficial PM, deve avaliar a conduta profissional progressiva do praça, ofertando ao

mesmo meios para prover sua defesa (por meio da indicação de testemunhas, requisição de diligências e todas as medidas legais cabíveis). Igualmente, configura-se como um julgamento da capacidade moral da praça permanecer na Corporação Policial Militar, após o cometimento de ato que afete gravemente a disciplina e/ou a hierarquia institucional.

Ainda há que se falar da Lei nº 3.278 de 21 de julho de 2008 que institui o Regime Disciplinar dos servidores do Sistema de Segurança Pública do Estado do Amazonas, que procura unificar procedimentos disciplinares previstos nas legislações específicas dos órgãos que integram o Sistema de Segurança Pública, do qual obviamente a Polícia Militar do Amazonas faz parte.

INSTITUI o regime disciplinar dos servidores do Sistema de Segurança Pública do Estado do Amazonas, revoga dispositivos da Lei n.º 2.271, de 10 de janeiro de 1994, unifica procedimentos disciplinares previstos nas legislações específicas dos órgãos que integram o Sistema e dá outras providências. (grifos no original) (Ementa da Lei nº 3.278, 2008)

Inicialmente é preciso destacar que o presente diploma legal é alvo de acaloradas discussões acerca da constitucionalidade e aplicabilidade especificamente aos Policiais Militares e Bombeiros Militares, considerando o que já se discorreu anteriormente acerca da previsão legal constante no R-200 (Decreto nº 88.77/83) que contém expressa e explicitamente a questão de que as Polícias Militares serão regidas por legislação peculiar/própria promulgada pelos próprios estados.

Ora, é límpido concluir que a presente legislação não é exclusiva da Polícia Militar. Como se pode ver da simples leitura da ementa citada acima, ela é aplicável a todos os integrantes do Sistema de Segurança Pública. Em que pese que a PM faz parte deste sistema há limitações de cunho legal que deveriam impedir o alcance de uma legislação não exclusiva a ser aplicável aos policiais militares.

Contudo, o que se observa em pesquisas rasas é que comumente essa legislação é avocada com a finalidade de anular procedimentos administrativos de caráter disciplinar que não observaram os ritos ali discriminados.

Sob a ótica desta dissertação, pensa-se ser inaplicável aos Policiais Militares, contudo por não ter sido arguida sua incompatibilidade com o ordenamento jurídico vigente, continua válida e produzindo seus efeitos. De outro lado, não há muitas inovações na mencionada lei, apenas o aperfeiçoamento do devido processo legal, na medida em que torna claro, expresso e definido os prazos de interposição de recursos e os demais prazos de modo geral, que se diga, já eram hodiernamente observados.

Por fim, ainda há no âmbito de legislação peculiar da Polícia Militar do Amazonas, a Resolução nº 001/2016/DJD/PMAM de 10 de novembro de 2016, oriunda da Diretoria de Justiça e Disciplina – órgão de direção responsável pela coordenação e orientação na seara disciplinar – que objetiva regular o procedimento para a apuração das transgressões disciplinares em espécies que não importem em fatos gravíssimos, pois se forem dessa natureza, dever-se-á aplicar o rito administrativo de caráter demissionário.

Essa resolução institui de forma expressa o chamado “Formulário de Apuração de Transgressão Disciplinar” (FATD), instrumento corretivo-sancionatório de caráter disciplinar, que materializa o direito ao contraditório e à ampla defesa ofertados aquele que é acusado de ofender à disciplina policial militar em algum dos seus preceitos. Será também por meio da análise da natureza, quantidade, resolutividade e reincidência de FATD’s que este estudo se desenvolverá, com a finalidade de atestar a funcionalidade interna do sistema disciplinar da Polícia Militar do Amazonas.

3.2. Processos de natureza disciplinar

Inicialmente, para fins de seguir uma sequência didática, faz-se necessário enxergar a diferença entre processo e procedimento em âmbito da Administração Pública, em especial em questões na seara disciplinar.

Desta feita, avocar-se-á o que postulam os doutrinadores em matéria de Direito Administrativo sobre a presente dissimilitude de termos

processo designa entidade que, em natureza, ontologicamente, nada difere da que for procedimento, podendo-se, quando muito, quantitativamente, empregar o primeiro termo para mostrar o conjunto de todos os atos, e procedimento para designar cada um desses atos: *processo é o todo, procedimento as diferentes operações que integram esse todo* (grifos nossos) (CRETILLA JUNIOR, 1989, p.565)

Da mesma forma:

Não se confunde processo com procedimento. O primeiro existe sempre como instrumento indispensável para o exercício de função administrativa; tudo o que a Administração Pública faz, sejam operações materiais ou atos jurídicos, fica documentado em um processo; [...] executar uma obra, celebrar um contrato, editar um regulamento; [...]. O Procedimento é o conjunto de formalidades que devem ser observados para a prática de certos atos administrativos; equivale a rito, a forma de proceder; o procedimento se desenvolve dentro de um processo administrativo (PIETRO, 1997, p.397)

Também:

PROCESSO é o conjunto de atos coordenados para a obtenção de decisão sobre uma controvérsia no âmbito judicial ou administrativo, Significa também os autos materialmente considerados. PROCEDIMENTO é o modo de realização do processo, ou seja, o rito processual; a sequência de atos pré-ordenados de modo que o anterior pressuponha o posterior (grifos no original) (ASSIS, 2009, p. 200)

Após as diferentes explanações, é evidente a distinção entre os termos: processo é a reunião de diferentes ações que comungam numa só direção, com um único objetivo. Já o procedimento é o rito, o passo-a-passo que deve ser seguido para realizar um processo. De forma geral, todo processo é realizado com base em um procedimento que o normatiza, mas nem todo procedimento constitui um processo.

Assim, a instituição policial militar faz uso de diversos processos de natureza disciplinar para apurar faltas ou desvios de conduta que venham a ofender a instituição, seus valores e, como já discutido, a própria disciplina militar.

Logo, interessam a esse estudo os diversos processos disciplinares que servem como instrumento de manutenção ou reestabelecimento da disciplina na instituição policial militar do Amazonas, de tal sorte que sua aplicação possa indicar no sentido da eficácia do sistema disciplinar como um todo, realizado por suas diversas partes.

Assim sendo, é possível elencar os seguintes processos administrativos utilizados como instrumentos de correição disciplinar:

- **Formulário de Apuração de Transgressão Disciplinar (FATD)**: anteriormente chamado de “Razões de Defesa”, é um instrumento administrativo previsto na resolução nº 001/2016/DJD/PMAM, que possui natureza disciplinar, instituído para respeitar os princípios do contraditório, da ampla defesa, do devido processo legal, da oficialidade, da verdade material, do formalismo moderado entre outros; com o fito de auxiliar a autoridade competente no processo de apuração das faltas disciplinares, que não seja de natureza grave (ensejando, dessa forma, processos específicos de caráter demissionário). Em linha gerais, é um instrumento usual de todos aqueles empossados, em decorrência das funções/cargos que exercem dentro da Corporação Policial Militar, que serve para apuração, correição e sanção do policial militar que ofende à disciplina policial militar. Caracteriza-se por um formulário onde consta a discriminação da pessoa que formula a acusação, da tipificação (em tese) da ofensa à disciplina constante do RDPMAM, com espaços destinados à manifestação daquele a quem é imputado o fato.

- **Sindicância Disciplinar**: instrumento administrativo, de caráter demissionário, aplicado aos Policiais Militares (praças não estabilizados) que contam com menos de 10 anos de serviço

policial militar. Encontra-se regulamentada na Portaria nº 171/ DPJM-98 que orienta a feitura do rito (o procedimento), sendo ao final proferido pelo seu responsável um parecer monocrático que poderá ou não ser homologado pelo Comandante Geral da Polícia Militar do Amazonas, visto que a decisão dessa autoridade não se encontra vinculada a nenhuma outra.

- **Conselho de Justificação (CJ):** processo administrativo disciplinar, de caráter demissionário, que tem por finalidade julgar, através de um procedimento definido, a incapacidade do oficial para permanecer na ativa ou na inatividade (quando o policial militar completa 30 anos de serviço policial militar). Destaca-se que este é um processo aplicado exclusivamente aos Oficiais e encontra-se regulado no Decreto nº 3.392/76.

- **Conselho de Disciplina (CD):** processo administrativo disciplinar, de caráter demissionário, que tem por finalidade julgar, por meio de um procedimento normatizado, a incapacidade do Aspirante Oficial PM e de praças com estabilidade assegurada (que contam com 10 anos ou mais de serviço policial militar) de permanecer na ativa ou na inatividade vinculados a Polícia Militar.

3.3. As espécies de sanções disciplinares

As sanções disciplinares são os instrumentos corretivos utilizados para punir o policial militar que apresentou desvio de conduta, ofendendo ou maculando a disciplina policial militar, visando o restabelecer essa, ao mesmo tempo que procura desencorajar outras ações.

Importante destacar que a punição disciplinar tem por objetivo primário o fortalecimento da disciplina, conforme comunica o Artigo 21 do RDPMAM, seja por meio do aspecto corretivo-repressivo (atingindo aquele que é punido), seja por meio do aspecto preventivo (atingindo a coletividade). Assim, as punições são instrumentos por meio dos quais a disciplina é reforçada e, por vezes, restaurada.

As punições são estabelecidas dentro de uma escala de gravidade do fato cometido, onde a falta mais grave possui a punição mais gravosa, e a menos grave, a punição menos gravosa; isso num julgamento da autoridade competente para julgar o fato e aplicar a punição.

Interessante destacar os gêneros que as punições disciplinares podem apresentar, conforme leciona Marcos Jose da Costa:

1. **Corretiva:** é aquela em que há um escopo de cunho *retributivo* ao sujeito ativo do ato transgressional; outro de caráter *preventivo individual*, visando coibir que o sujeito ativo não mais cometa tal ilícito administrativo; *preventivo coletivo*

(*interna corporis*), com o intuito de evitar a sensação de impunidade aos demais, coibindo a prática de atos ilícitos por outros policiais militares e, por fim, o princípio maior (finalístico) da *reeducação*.

2. **Depurativa:** é a que tem como condão o ideal *retributivo* e *preventivo coletivo*, diferindo na ausência do caráter preventivo individual e reeducativo, pois este tipo de sanção visa excluir o militar da organização, haja vista que uma aplicação de sanção corretiva não atingiria o efeito finalístico. (grifos nossos) (COSTA, 2003, p. 154)

Dessa forma, é possível, igualmente, classificar os processos disciplinares apresentado na seção anterior em corretivos: FATD, visto que esse objetiva sancionar o Policial Militar pela falta cometida, e depurativo: Sindicância Disciplinar, Conselho de Disciplina e Conselho de Justificação, visto que esses objetivam excluir o Policial Militar das Corporação.

As punições disciplinares previstas na Polícia Militar do Amazonas estão elencadas no Artigo 22, sendo os conceitos individuais de cada uma, descritas nos Artigos 23, 24, 25 e 26 tudo do Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Amazonas (RDPMAM)

Art. 22 - As punições disciplinares a que estão sujeitos os policiais-militares, segundo a classificação resultante do julgamento da transgressão, são as seguintes em ordem de gravidade crescente:

- 1) advertência;
- 2) repreensão;
- 3) detenção;
- 4) prisão e prisão em separado;
- 5) licenciamento e exclusão a bem da disciplina.

Parágrafo Único - As punições disciplinares de detenção e prisão não podem ultrapassar de trinta dias.

Art. 23 - Advertência - É a forma mais branda de punir. Consiste numa admoestação feita verbalmente ao transgressor, podendo ser em caráter particular ou ostensivamente.

(.....)

Art. 24 - Repreensão - É a punição que, publicada em boletim, não priva o punido da liberdade.

Art. 25 - 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.

(.....)

Art. 26 - Prisão - Consiste no confinamento do punido em local próprio e designado para tal. (AMAZONAS, Decreto nº 4.131, 1978)

Importante destacar que a preocupação do legislador que mesmo a menor das ofensas à disciplina policial militar, fosse devidamente sancionada, criando para tanto uma punição proporcional à ofensa, no caso a *advertência* que se caracteriza por uma chamada de atenção daquele que tem por obrigação a correição de atitudes daqueles que estão sob o seu comando, possuindo caráter admonitório, que em suma significa censurar com brandura.

Já para casos que ultrapassam uma avaliação de pequena falta, requerendo da autoridade disciplinadora uma ação mais enérgica, firme e contundente, o legislador criou a repreensão que possui a mesma natureza de uma advertência, diferindo dessa por seu vigor e seu caráter oficial, visto que a repreensão deverá ser publicada e transcrita nos registros do Policial Militar, igualmente possui caráter admonitório.

Já a detenção possui caráter restritivo de direitos e propõe o cerceamento da liberdade do policial militar, em que o mesmo tem sua movimentação restrita à instalação, normalmente o próprio quartel a que pertence, sem ficar confinado a um espaço específico. A detenção está numa escala bem acima de punições disciplinares, aplicando-se faltas disciplinares graves e/ou quando o policial militar é reincidente em desvios de condutas.

Importante destacar que nesta sanção há um privilégio outorgado aos oficiais e aos aspirantes oficiais, esses podem, em casos especiais, cumprir a sanção disciplinar de detenção em suas próprias residências, expressamente previsto no parágrafo segundo do Artigo 25 do RDPMAM. Contudo, não se enxerga a finalidade da norma, visto que a sanção disciplinar não observa, em primeiro plano, o posto ou a função do PM que será sancionado disciplinarmente, mas sim o fato por ele cometido; sustenta-se, pelo contrário, que a referida diferenciação ofende o princípio da isonomia, não demonstrando às camadas inferiores uma das características que o regulamento disciplinar deve ter: universalidade, atingindo a todos de forma universal e imparcial.

Sobre a prisão, sanção disciplinar mais grave do gênero corretivo, consiste no cerceamento de liberdade do punido por meio do seu confinamento em um local próprio e designado para tal de onde o mesmo não poderá se ausentar. Devido ao contexto constitucional trazido pela Constituição Cidadã de 1988, a prisão, assim como a prisão “em separado”, não mais se aplicam hodiernamente, frise-se que essa última foi tacitamente revogada, ainda que em termos oficiais se aplique a prisão aos casos muito graves de falta disciplinar, mesmo que efetivamente os policial militar não cumpra a referida sanção, constando apenas em seus assentamentos.

Igualmente como na detenção, é facultado à autoridade determinar o cumprimento da prisão na residência do oficial ou do aspirante oficial, desde que a pena de prisão não ultrapasse as 48h; não sendo igualmente encontrada razão de ser para o referido privilégio.

Como se vê as sanções em espécies apesar de estarem formalmente definidas em regulamento disciplinar, ainda carece de muita objetividade, pois sem parâmetros expressamente positivados, os administrados ficam “à mercê” daquele que detém o poder para realizar o seu julgamento, seja para lhe beneficiar, seja para lhe ser desfavorável.

3.4. O comportamento policial militar

O comportamento é mais um instrumento dentro do sistema disciplinar interno da Polícia Militar do Amazonas que visa comunicar de forma pública a forma como o profissional se comporta frente aos valores da instituição. Influenciando na ascensão funcional, matrícula em cursos ou desempenho de funções específicas, entre outras questões.

Assim, o comportamento policial militar é instrumento de controle que apenas se aplica à categoria dos praças policiais militares, como mais um elemento de disciplina, mas que também apresenta seu caráter de justiça, na medida em que recompensa ao praça que possui “bom comportamento” (aqui entendido como a postura ausente de quaisquer sanções disciplinares) fazendo ele “mudar de comportamento” quando passa determinados interstícios sem sofrer sanções.

Fins de ilustrar, observe a previsão do referido instrumento no Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Amazonas (RDPMAM):

Art. 49 - O comportamento policial-militar das praças *espelha o seu procedimento civil e policial-militar sob o ponto de vista disciplinar.*

§ 1.º - A classificação, reclassificação bem como a melhoria de comportamento, é da competência do Comandante da OPM, obedecido o disposto neste Capítulo e necessariamente publicada em Boletim.

§ 2.º - Ao ser incluída na Polícia Militar, a praça será classificada no comportamento "Bom".

Art. 50 - O comportamento policial-militar das praças deve ser classificado em:

- 1) *Excepcional* - quando no período de nove anos de efetivo serviço não tenha sofrido qualquer punição disciplinar;
- 2) *Ótimo* - quando no período de cinco anos de efetivo serviço tenha sido punida com até uma detenção;
- 3) *Bom* - quando no período de dois anos de efetivo serviço tenha sido punida com até duas prisões.
- 4) *Insuficiente* - quando no período de um ano de efetivo serviço tenha sido punida com até duas prisões.
- 5) *Mau* - quando no período de um ano de efetivo serviço tenha sido punida com mais de duas prisões.

Art. 51 - A reclassificação do comportamento das praças deve ser feita automaticamente, como se estabelece a seguir:

- 1) do *Excepcional* para o:
 - a) *Ótimo*, quando a praça for punida com repreensão ou detenção;
 - b) *Bom*, quando a praça for punida com prisão;
- 2) do *Ótimo* para o *Bom*, quando a praça for punida, no período de cinco anos de efetivo serviço, com mais de uma detenção;
- 3) do *Bom* para o:
 - a) *Insuficiente*, quando a praça for punida, no período de um ano de efetivo serviço, com duas prisões;
 - b) *Mau*, quando a praça for punida, no período de um ano de efetivo serviço com mais de duas prisões;
- 4) Do *insuficiente* para o *Mau*, quando a praça for punida, no período de um ano de efetivo serviço, com mais de duas prisões.

Parágrafo Único - A reclassificação de comportamento de soldado, com punição de prisão de mais de 20 dias agravada para "prisão em separado", é feita automaticamente para o comportamento Mau, qualquer que seja o seu comportamento anterior.

Art. 52 - A melhoria de comportamento das praças deve ser feita automaticamente, como se estabelece a seguir:

- 1) do *Mau* para o *Insuficiente*: quando no prazo de um ano, não houver a praça sofrido qualquer punição;
- 2) do *Insuficiente* para o *Bom*: quando no prazo de dois anos, não houver a praça sofrido qualquer punição;
- 3) do *Bom* para o *Ótimo*: quando no prazo de cinco anos, não houver a praça sofrido qualquer punição;
- 4) do *Ótimo* para *Excepcional*: quando no prazo de nove anos, não houver a praça sofrido qualquer punição. (grifos nossos) (AMAZONAS, Decreto nº 4.131, 1978)

Importante destacar que igualmente como o “policial com postura adequada” (aqui entendida pela ausência de sanções disciplinares) é recompensado com a melhora do comportamento de forma automática – usando o mesmo termo da lei – aquele que reiteradas vezes, ou mesmo uma única vez, atenta contra a disciplina e é punido, recebe sua reclassificação negativa no comportamento, “caindo” de conceito.

Muito embora o comportamento seja mais um instrumento de controle disciplinar instituído na Corporação Policial Militar, ele se aplica exclusivamente as praças, ou seja, aqueles que numericamente representam o maior percentual dentro da instituição policial militar, um verdadeiro controle de massa (ou pelo menos se propõe a ser).

Em suma, o comportamento do policial militar (exclusivamente das praças) reflete sua postura militar ou civil, pela ausência de sanções disciplinares, que quando não existem e mediante determinado período, a faz progredir para um comportamento – conceito – superior que lhe garantirá recompensas em outras áreas da instituição policial militar. De toda sorte, não se configura unicamente como mecanismo de disciplina, mas também como mecanismo de valorização e reconhecimento daqueles que mantem a postura, em tese, almejada para os integrantes da instituição.

3.6. O sistema disciplinar interno

Já tendo discutido acerca dos instrumentos disponíveis para a gestão por meio da disciplina utilizados na PMAM, com a devida indicação da previsão legal, bem como ter apontado as espécies de sanções disciplinares aplicáveis aqueles que violam o equilíbrio da disciplina policial militar, é necessário enxergar como o sistema está estruturado e como ele se orienta dentro da estrutura maior da Polícia Militar do Amazonas.

Como explanado no Capítulo 2 desta, o ponto inicial do Sistema Disciplinar Interno da Polícia Militar do Amazonas é a Diretoria de Justiça e Disciplina (DJD) é um órgão de Direção, do tipo Setorial, que é subordinada diretamente ao Subcomandante Geral da PMAM, visto a natureza originária do cargo para questões disciplinares. Contudo, destaca-se que, em decorrência de razões legais expressamente previstas, alguns atos de natureza disciplinar são de competência exclusiva do Comandante Geral da Corporação, visto que assim definiu a legislação peculiar, a exemplo de todos os processos de natureza demissionária: Conselho de Disciplina, Conselho de Justificação e Sindicância Disciplinar.

A DJD, de forma rasa é a responsável pela coordenação e execução das atividades de Polícia Judiciária Militar e dos procedimentos administrativos disciplinares da Corporação, funcionando ainda como lume que orienta, elucida e aconselha em matéria disciplinar (seja em aspectos administrativos, seja em aspectos penais/crime militar propriamente dito).

Com a finalidade de regular as funções e competências internas da Diretoria de Justiça e Disciplina que não foram regulados na LOB (Lei nº 3.514/2010), fora editado as Normas Gerais de Ação – NGA, que visa disciplinar de forma pormenorizada a estrutura, competências hierárquicas e funcionais dessa diretoria. Importante ressaltar que por se tratar de dispositivo interno, a referida norma fora aprovada pelo Comandante Geral da PMAM e publicada no Boletim Geral da Corporação, tornando o seu processo de revogação mais simples e rápido, visto que poderá ser realizada pela mesma autoridade que a promulgou de forma singular.

Assim, internamente, e conforme previsto na Lei nº 3.514 de 08 de junho 2010 – a Lei de Organização Básica PMAM/ LOB PMAM – a DJD, combinada com as Normas Gerais de Ação – NGA (aprovada por meio da Resolução nº 002 de 11 de fevereiro de 2011, por meio de ato do Comandante Geral da PMAM) possui a seguinte estrutura e organização:

- Diretor: a ser exercido por um Oficial do quadro de combatente (QOPM) do último posto, ou seja, cargo privativo de Coronel QOPM, conforme previsão do Artigo 20, §2º da LOB/PMAM. É o responsável pela condução de todos os trabalhos da Diretoria, sendo o assessor direto do Alto Comando da Corporação em matéria disciplinar, destaca-se que não há qualquer exigência técnica (curso específico, seja acadêmico, seja profissional) para o desempenho da função;
- Subdiretor: função a ser desempenhada, privativamente, por um oficial superior no posto de Tenente Coronel PM, conforme Artigo 7º, inciso I da NGA/DJD. Sendo o substituto eventual e direto do diretor, em qualquer ausência ou impedimento desse; atua desempenhando a função atribuída, na organização militar, aqueles que ocupam cargos de

subcomandante/subdiretor/subchefe que é o gerenciamento das questões internas da Diretoria, sob todos os aspectos, do funcional ao hierárquico, estando todos expressamente previstos nos incisos de II a XX, constante do Artigo 7º da já referida NGA/DJD;

- Seção de Transgressões Disciplinares (DJD/1): seção a ser chefiada por um oficial superior combatente (QOPM) do posto de Tenente Coronel PM ou Major PM, conforme previsto na letra a do Artigo 4º da NGA/DJD. Responsável primeiro pela apuração de desvios de conduta que PM que resultem em transgressões de disciplina, ao final de um processo apuratório, seja de natureza corretiva, seja de natureza depurativa, sendo ainda sua incumbência, os serviços expressamente previstos nos incisos I a VII do Artigo 8º da NGA/DJD.

- Seção de Ilícitos Penais (DJD/2): seção a ser chefiada por um oficial superior combatente (QOPM) do posto de Tenente Coronel PM ou Major PM, conforme previsto na letra b do Artigo 4º da NGA/DJD. É atribuída a essa seção a responsabilidade pela apuração de questões que envolvam ilícitos de natureza penal e/ou civil, que possam ser praticados por policiais militares da ativa ou fora dela (inatividade); importante destacar a este estudo que, em tese, qualquer cometimento de crime, seja de qual natureza for, primeiramente se configurará como transgressão disciplinar, em decorrência do que deflui dos já citados *Caput* do Artigo 6º combinado com o Artigo 12 tudo do RDPMAM (onde o primeiro conceitua o que é disciplina e o segundo conceitua transgressão disciplinar), sendo ainda sua incumbência, os serviços expressamente previstos nos incisos I a IX do Artigo 9º da NGA/DJD.;

- Seção de Recursos (DJD/3): seção a ser chefiada por um oficial superior combatente (QOPM) do posto de Tenente Coronel PM ou Major PM, conforme previsto na letra c do Artigo 4º da NGA/DJD. Com a incumbência de proceder a análise técnica dos recursos interpostos em face de demandas penais e administrativas disciplinares, nas quais a esfera de competência pertença ao Comandante Geral da PMAM, é a seção que consagra o Princípio do Contraditório e da Ampla Defesa combinado com o Devido Processo Legal, onde quaisquer decisões que impliquem prejuízo (termo aqui entendido como punição/sanção) possam ser revistas, de forma motivada e justificada pela mesma autoridade que infligiu o prejuízo inicial. Sendo ainda sua incumbência, os serviços expressamente previstos nos incisos I a V do Artigo 10º da NGA/DJD;

- Seção de Expediente (DJD/4): única seção dentro da Diretoria de Justiça e Disciplina que permite ser chefiada não exclusivamente por oficial combatente (QOPM), mas também por oficial do administrativo (QOAPM) no posto de Major PM ou Capitão PM, conforme previsto na letra d do Artigo 4º da NGA/DJD. Tem sob seu encargo todos os processos de cunho administrativo interno e externo à Diretoria, realizando todo o serviço cartório necessário ao

funcionamento das atividades internas, devendo ainda manter um banco de dados de todos os processos e procedimentos instaurados, conclusos e inconclusos de natureza disciplinar que competem à Diretoria monitorar. Sendo ainda sua incumbência, os serviços expressamente previstos nos incisos I a V do Artigo 11º da NGA/DJD.

Dentro da NGA/DJD, ainda há a previsão de uma Subseção ligada ao Subdiretor de Justiça e Disciplina (que, como já explanado, assume e realiza as funções de um subcomandante) responsável pelo Policiamento Disciplinar Ostensivo – PDO, que teria como chefe um Oficial QOPM do posto de Capitão, essa subseção teria a responsabilidade de fiscalizar “em tempo real”, ou seja, no momento da realização das atividades de Polícia Ostensiva a conduta dos Policiais Militares em serviço, coibindo, quer por sua mera presença, a ocorrência de desvios de conduta, como também atuando tempestivamente junto aqueles que cometerem atos que se configurem como crime ou transgressão da disciplina. Acerca do PDO há um Capítulo dedicado exclusivamente a esse serviço de natureza disciplinar: título IV, Capítulo I, Art. 31 a 39, possuindo ainda um Apêndice C com normas de procedimentos operacionais exclusivos visando disciplinar o funcionamento do PDO.

Há ainda a previsão de mais 04 (quatro) subseções: 02 (duas) subseções de Orientação e Doutrina e 02 (duas) subseções de Correição e Estatística, onde cada uma delas existiria ligada à DJD/1 e também, outras duas subseções ligadas à DJD/2. Não há qualquer menção acerca das funções a serem desempenhadas por elas dentro do organograma da Diretoria de Justiça e Disciplina.

Nas Normas Gerais de Ação da DJD ainda se discorre acerca das demais atividades e serviços internos da Diretoria, onde, em termos finalísticos desta explanação, serão discutidas as chamadas Inspeções e Correições que materializam a vertente fiscalizadora e corretiva do Sistema Disciplinar Interno da Polícia Militar do Amazonas, o qual a Diretoria de Justiça e Disciplina é órgão central.

De início, é preciso diferenciar a atividade de inspeção da atividade de correição, enquanto a primeira possui o viés meramente opinativo, fruto de uma ação de observação técnica e dirigida sob determinados aspectos voltados à rotina administrativa, sendo realizado tão somente uma avaliação das atividades, juntamente com um parecer opinativo. No caso em comento é necessário avaliar as seções de justiça e disciplina em funcionamento nas unidades da Polícia Militar, do ponto de vista administrativo, se os trâmites de apuração mediante expedição de FATD, instauração de sindicância ou Inquéritos estão sendo feitos conforme preconiza os regulamentos pertinentes.

Já a atividade de correição, possui caráter disciplinador e visa a retificação de condutas erradas, de desvios do cargo ou função pública, além da conduta particular dos Policiais Militares. Sendo que nessa se poderão consultar livros de registros, pastas, armamentos, equipamentos, viaturas e instalações físicas das Unidades.

Assim, essas são as únicas atividades de materializam de forma expressa a ligação entre a Diretoria de Justiça e Disciplina e as Seções de Justiça e Disciplina das diversas Organizações Policiais Militares da PMAM, não existindo qualquer outra atividade que denote a relação entre o órgão coordenador de questões de disciplina e as seções existentes nas unidades.

Em linhas gerais, como é próprio do documento, as Normas Gerais de Ação regulam as atividades desenvolvidas no âmbito interno da diretoria, não havendo – salvo no tocante as inspeções e correições – preocupação com o aspecto sistêmico ligando as unidades à Diretoria e essa às unidades. Porém, observa-se uma preocupação inicial em estruturar o órgão coordenador para então – na visão deste analista – expandir aos demais elementos que compõem a estrutura corretiva interna da Polícia Militar do Amazonas.

Mediante rotinas administrativas, definidas de forma esporádica e casual, ligam-se à DJD, as Seções de Justiça e Disciplina (SJD) dos Órgãos de Execução que capilarizam a função de coordenação e controle de atos de natureza disciplinar do órgão central.

Não há um documento próprio que regule de forma taxativa e uniformizada a organização, função e competências de uma Seção de Justiça e Disciplina, tendo sido publicada a Resolução nº 002/DJD/2016 de 29 de dezembro de 2016, que tem por objetivo regular normas atinentes a Inquéritos Policiais Militares, Sindicância Regular e outros procedimentos administrativos disciplinares, que trouxe responsabilidades e ações próprias das SJD das unidades, comunicando de forma expressa competências a serem exercidas pelas seções; contudo, não houve uma comunicação expressa da estrutura e competências gerais de uma Seção de Justiça e Disciplina, restando apenas a previsão de existência dessa sessão junto aos Grande Comandos – CPM, CPI, CPE e CPAMB – e nas unidades subordinadas desses, conforme comunica o Artigo 40, §2º da Lei nº 3.514/2010 (LOB/PMAM) e o Artigo 67 do Regulamento Geral da Polícia Militar do Amazonas.

Contudo, não requer grande esforço analítico entender que essa seção é a responsável em nível local das ações de natureza disciplinar, coordenando as atividades de Polícia Judiciária Militar desenvolvidas em decorrência da instauração de IPM no âmbito da unidade, além de outros processos de natureza disciplinar ou não (sindicância, IT, FATD entre outros).

Há, porém, uma lacuna nas legislações acerca da titularidade dessa seção, visto que em algumas unidades é a figura do subcomandante – no exercício do poder disciplinar que lhe é peculiar – que chefia a SJD, ou naquelas em que há oficiais disponíveis, um outro assume a função, reportando-se assim ao Subcomandante da unidade.

Assim, mesmo com a previsão expressa de existência de uma SJD nas unidades da Polícia Militar que possui competências exclusivas atinentes ao controle de processos e procedimentos de natureza judiciária, além daqueles de caráter administrativo, a ausência de uma normatividade que regule o funcionamento, estrutura e competências de forma ampla e universal dentro da Corporação, fragiliza a concretização do sistema disciplinar interno em sua plenitude.

Importante atentar para a projeção e a eficácia que o sistema disciplinar interno da Polícia Militar do Amazonas iria alcançar, caso todas as unidades mantivessem uma Seção de Justiça e Disciplina estruturada e com recursos humanos qualificados para o exercício da atividade.

Estrutura essa que se espera ao final deste estudo, pós análise e, por semelhança à própria Diretoria de Justiça e Disciplina, poder sugerir para implantação pelas unidades que compõem o Sistema Disciplinar Interno da Polícia Militar do Amazonas, com vistas a atingir a desejada eficácia de suas ações ordinárias, como instrumento de gestão

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Inicialmente, pretendia-se realizar as discussões e as análises deste estudo por meio da pesquisa documental juntos aos Relatório Anual de Atividade – RATI que é um documento produzido por todas as unidades operacionais e administrativas da Polícia Militar que compila de forma quantitativa a produção, seja em campo operacional, seja em campo administrativo, sob diversos aspectos.

O RATI é um instrumento de prestação de contas internas das unidades junto ao Alto Comando da Corporação, de todas as ações, produções e resultados, alcançados pelas unidades, dentro de sua esfera de competência. É a partir dos diversos RATI's das unidades que a própria corporação elabora e compila o RATI institucional da Corporação.

Assim, por qual motivo foi eleito o RATI como fonte de pesquisa? Primeiro porque é um documento de produção obrigatória por todas as unidades da Polícia Militar do Amazonas, assim se teria acesso a todos os dados compilados de fonte fidedigna; segundo porque condensam os principais dados quantitativos necessários às análises que se propõem fazer neste estudo (ainda serão apresentados os campos que compõem o RATI); e terceiro, e talvez a mais importante razão, é o único instrumento interno que se presta a uma atitude amplamente difundida em organizações de natureza pública que visam a melhora na qualidade dos serviços e a modernização do desempenho, qual seja, uma ferramenta de *accountability*, a única existente dentro da Corporação e que objetiva prestar contas de todas as ações desenvolvidas pela Instituição durante um ano inteiro, além de servir como ferramenta de auto avaliação de gestão.

Assim sendo, o RATI é estruturado em dez partes que informam diferentes aspectos da vida orgânica da organização policial militar, onde ao final formam um panorâmica daquilo que o OPM fez ao longo de 12 (doze) meses de trabalho. As partes que compõem o RATI são as seguintes:

1. Missão: onde deve ser descrita o objetivo precípua da OPM dentro da Polícia Militar do Amazonas;
2. Estrutura Organizacional: que deve ser informada por meio de um organograma que represente as diversas estruturas internas da OPM;
3. Efetivo: que se desdobra em vários outros itens, que vai dos aspectos gerais, aos aspectos de justiça e disciplina e a escolaridade de todos os recursos humanos da OPM;
4. Material Bélico: que se desdobra em armamento (individual e coletivo), munição (letal/menos letal), químicos, explosivos (altos/baixos);

5. Motomecanização: que se desdobra em viatura terrestre (02 rodas e 04 rodas), viatura aérea (de asa fixa ou de asa rotativa), viatura fluvial (de pequeno, médio e grande porte);
6. Semoventes: que se relacionam aos cães e cavalos utilizados em unidades especializadas;
7. Operacionalidade: que se desdobra em aspectos gerais, eventos especiais (de médio e grande porte), CATI (calendário anual de atividades) e produtividade (operacional e administrativa);
8. Instalações: que deve comunicar o estado geral da estrutura física da unidade policial militar;
9. Metas: os parâmetros definidos, com base nos dados do ano em exercício, pelo comando da unidade policial para serem alcançados no decorrer do ano seguinte;
10. Considerações Finais: o apanhado final que deve relacionar observações pertinentes aos problemas ou as soluções encontradas para o alcance ou o não alcance das metas propostas no ano anterior.

Dessa forma, serão utilizados os dados presentes na parte 3, referente a efetivo se poderá encontrar informações de justiça de disciplina que comunicaram da quantidade e das diferentes espécies de procedimentos disciplinares realizados nas diversas unidades da Polícia Militar do Amazonas, bem como seriam igualmente observadas a imposição de sanções disciplinares diversas e o impacto dessas no nível comportamental da tropa, expresso pelo quantidade de PM nos diferentes 5 (cinco) níveis de comportamento.

Pretendia-se analisar os RATI dos anos de 2014, 2015 e 2016, com o fito de observar, mediante uma série temporal comparativa, a evolução da questão disciplinar no âmbito macro da corporação. Para tanto, será utilizado o Relatório Anual de Atividades da Polícia Militar, que consolida os dados de todas as unidades da Polícia Militar do Amazona, dos anos citados e ainda de unidades previamente escolhidas com o fito de analisar vetores específicos deste estudo.

Serão alvo de análise os RATI das seguintes unidades da Polícia Militar do Amazonas:

- Da Diretoria de Justiça e Disciplina – DJD: como órgão central de coordenação, orientação e acompanhamento de todas as questões de cunho disciplinar é extremamente necessário analisar como se comportaram as questões disciplinares dentro do intervalo de tempo proposto (2014-2016), sob a ótica do órgão superior em questões disciplinares;
- Do Comando de Policiamento Especializado – CPE: serão alvo de análise as principais unidades especializadas, o 1º Batalhão de Polícia de Choque – 1º B P Chq, o 2º Batalhão de Polícia de Choque – 2º B P Chq ou como é mais conhecido Rondas Ostensivas Cândido

Mariano (ROCAM) e a Companhia de Operações Especiais (COE), com o fito de analisar verificar a possível existência do *habitus* disciplinar criado nessas unidades, partindo de uma premissa empírica que tais unidades não se utilizam do formalismo punitivo, ou seja, optando por outras formas de correção que não aquelas previstas nos regulamentos, mas fazendo uso de um tipo de controle disciplinar informal;

- Do Comando de Policiamento Metropolitano – CPM: a principal unidade especializada desse grande comando, o 1º Batalhão de Polícia Militar – 1º BPM, ou como é mais comumente conhecido Força Tática – FT, que se diferencia por sua doutrina de patrulhamento, pela rigidez de suas ações e pela “mística” (conceito...) que cultuam. E ainda serão analisadas 02 (duas) Companhias Interativas Comunitárias – CICOM que são responsáveis pelo policiamento ostensivo nas ruas, aqueles que diuturnamente estão em contato com a população e, sempre, são os primeiros a serem acionados e que primeiro chegam em qualquer demanda que envolva a ação da Polícia Militar;

- Do Comando de Policiamento Ambiental – CPAmb: a única unidade existente subordinada a esse Comando que se diferencia por sua missão específica e sua atividade eminentemente técnica.

De forma dialética, procurar-se-á enxergar as relações concretas e efetivas que se desenrolam por trás dos dados relativos à disciplina policial militar: abertura de procedimentos de cunho disciplinar diverso (sindicância disciplinar, conselho de disciplina, conselho de justificação), expedição de formulários de apuração de transgressão disciplinar (FATD), associado às flutuações comportamentais da tropa, evidenciados pelas mudanças nos níveis comportamentais da tropa, tudo dentro do período considerado.

Pretende-se discutir os resultados dos procedimentos de natureza disciplinar realizados pelo Sistema Disciplinar Interno da Polícia Militar do Amazonas e suas implicações na postura de seus integrantes, como também se analisará a reciprocidade dos integrantes para com o sistema, por meio da reeducação de práticas profissionais, seja pela correção espontânea, seja pela correção punitiva.

Dessa forma, por meio da construção de uma série temporal de ações disciplinares, executadas pelos diversos integrantes do Sistema Disciplinar Interno da Polícia Militar, espera-se poder enxergar a ação disciplinar corretiva e os resultados práticos que dela advém, ou seja, o caráter preventivo dela no ano seguinte.

Igualmente será aplicado um questionário (conforme modelo constante no Apêndice deste: página 90), com perguntas fechadas e abertas, direcionado ao Chefe da Seção de Justiça

e Disciplina de cada unidade que integram os órgãos de execução (conforme já explanados no capítulo a Polícia Militar do Amazonas: aspectos gerais), de forma a atestar:

- se as SJD estão ativadas e em funcionamento, conforme determina a previsão legal já mencionada;
- se a estrutura que as unidades congêneres dispõem para a SJD; serão agrupadas os Batalhões, fins de comparar a estrutura que os mesmos dispõem; as CICOM, da mesma forma; as CIPM e os Pelotões Independentes, fins de melhor enxergar como esta estrutura o sistema disciplina interno da Polícia Militar do Amazonas. Sendo ainda observadas variável recurso humano disponíveis à seção, quantificando por posto e graduação e ainda, por capacitação técnica. Realizando ainda uma média estrutural (essencialmente com base na variável: recurso humano) dos resultados obtidos entre as diversas SJD;
- produtividade das Seções de Justiça e Disciplina das unidades em questões de natureza disciplinar, projetando uma média de resultados e analisando, por ventura aquelas que se afastarem dessa média;
- produtividade das Seções de Justiça e Disciplina das unidades em questões de natureza de polícia judiciária militar, projetando uma média de resultados e analisando, por ventura aquelas que se afastarem dessa média;
- sugestões e observações que os chefes dessas seções queiram apontar.

O questionário será direcionado ao oficial que chefia a Seção de Justiça e Disciplina, podendo ainda ser respondido pelo Comandante da unidade na hipótese do mesmo acumular a função, ou ainda do Subcomandante da unidade, pois como vimos igualmente é possível que esse acumule essa seção.

Assim, espera-se poder traçar um diagnóstico quali-quantitativo do funcionamento da seções, a estrutura que possuem, a qualificação técnica das pessoas que a compõem, a produtividade dentro do interstício temporal desta pesquisa (2014 a 2016), fins de poder inferir sobre a eficácia da ação disciplinar da estrutura sobre a OPM a que pertence, capilarizando de forma real o sistema disciplinar interno por todas as unidades da Polícia Militar do Amazonas.

A despeito de todo o planejamento metodológico apresentado, não fora possível aplica-lo em decorrência de importantes lacunas e ausências dos relatórios propriamente ditos projetados aqui como fonte de dados, razão pela qual se tornou inviável aplicar a presente metodologia. Assim, devido exclusivamente ao absentismo documental, fez-se uso essencialmente dos questionários já mencionados, destinados aos chefes das seções de justiça e disciplina das diversas organizações policiais militares.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Inicialmente, pretender-se-ia trabalhar com os Relatórios Anuais de Atividade – RATI, conforme informado na seção de Aspectos Metodológicos, porém após uma visita inicial na 6ª Seção de Estado de Maior (6/EMG), que é encarregada do planejamento estratégico, gestão da qualidade, estatística e programação orçamentária e, dentro de suas atribuições primárias, é a responsável em elaborar o RATI, porém quando da solicitação de acesso ao mesmo, somente fora encontrado o RATI de 2016 (que ainda estava incompleto), o que impossibilitaria a realização de uma análise dentro de uma série histórica da evolução disciplinar da Corporação.

Da mesma forma, ao recorrer aos Grandes Comandos (unidades alvos desta pesquisa) não foram encontrados todos os RATI necessários à análise, tendo sido alegado pelas unidades que não mantinham cópias físicas (impressas ou em mídia) de RATI mais antigos (no caso, de 2014 a 2015) e outras somente possuíam o expediente que encaminhava a cópia física, tendo sido a mídia entregue “*in loco*” por meio de pen drive.

Assim, alterou-se a metodologia da pesquisa para um levantamento de dados, adotando-se exclusivamente o questionário presente no “Apêndice A” (página 90) como instrumento de coleta de dados. Tal questionário fora distribuído, mediante autorização do Excelentíssimo Comandante Geral da Polícia Militar do Amazonas aos Grandes Comandos: CPM, CPE, CPI e CPAMB que, através de sua cadeia hierárquica, encaminhariam às unidades na linha de subordinação.

Concomitantemente com essa ação, foram empreendidas visitas à Diretoria de Justiça e Disciplina – DJD, órgão de coordenação superior de todas as atividades de disciplinares da Corporação, objetivando coletar dados estatísticos para confrontar com as informações oriundas das unidades operacionais mencionados no parágrafo anterior, sobre o sucesso de tais levantamentos tratarei em um subitem específico acerca dos dados obtidos junto à DJD.

Dessa forma, após determinado período este pesquisador dirigiu-se a cada uma das unidades as quais foram encaminhados os questionários, com o fito de solucionar possíveis dúvidas e/ou indagações e, principalmente, objetivando dar celeridade aos trâmites, tendo o último questionário recebido por volta do mês de abril de 2018.

Entretanto, mesmo após reiteradas idas a algumas unidades, quando do mês de abril do ano citado, não fora possível receber o questionário preenchido em decorrências de diversas impossibilidades alegadas que impediram a compilação das informações solicitadas,

a despeito do dilatado prazo e das intermitentes consultas deste pesquisador no tocante à possibilidade de auxílio para o levantamento das informações requeridas.

De toda sorte, acredita-se que, a despeito das dificuldades relatadas, conseguiu-se uma amostragem significativa das organizações policiais militares – OPM que integram a Polícia Militar do Amazonas acerca dos dados quantitativos para traçar um panorama analítico do funcionamento do sistema disciplinar interno, conforme expressa a tabela abaixo.

Tabela 1 - Comparativo da população alvo da pesquisa versus a amostra.

GRANDES COMANDO	OPM EXIST. ¹	OPM PESQUISADA	%	EFETIVO EXISTENTE ²	EFETIVO PESQUISADO	%
COM	39	17	44%	3.576	1.647	46%
CPE	6	3	50%	479	267	56%
CPAMB	2	2	100%	141	141	100%
CPI	17	13	76%	2.263	1.703	75%
TOTAL	64	35	55%	6.459	3.758	58%

1- Quantitativo que expressa as OPM existentes e ativadas.;

2- Referente ao mês de agosto de 2018

Fonte: elaborada pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Como comunica a tabela, em todos os Grandes Comandos atingiu-se um percentual superior a 40% das OPM existentes e atividades que participaram da pesquisa respondendo ao questionário, garantindo que os dados fornecidos comunicassem a realidade mais aproximada dos fatos. E, em um panorama mais geral, atingiu-se percentualmente de mais da metade dos integrantes de toda a Corporação.

Intentando construir o panorama vigente no tocante ao sistema disciplinar interno e garantindo uma visualização particularizada de cada aspecto estudado desse sistema, serão apresentadas, de forma sequencial, os cerne de cada questão proposta no questionário com os seus respectivos resultados.

5.1. Seções de Justiça e Disciplina ativadas.

Conforme previsto no Art. 40, § 2º da Lei de Organização Básica da PMAM (LOB/PMAM), todas as unidades deverão ter – e aqui se faz o devido destaque à exigência do texto legal que exare uma ordem e não uma possibilidade – uma seção de justiça e disciplina (SJD) para assessorar os comandantes nessa seara técnica específica.

Assim sendo, a pesquisa identificou que, a despeito da previsão legal, nem todas as unidades da Polícia Militar do Amazonas cumprem o previsto – ou pelo menos, declararam não estar ativas – deixando de ativar a seção de justiça e disciplina em seu organograma, conforme pode ser visto na tabela 2, e deixando igualmente de instrumentalizar o poder disciplinar por meio da seção que, em tese, deveria cuidar das questões disciplinares, assessorando os respectivos comandantes.

Tabela 2 - Seções de Justiça e Disciplina ativadas

GRANDES COMANDOS	OPM PESQUISADA	SJD ATIVADA	%
CPM	17	6	35%
CPE	3	2	67%
CPAMB	2	2	100%
CPI	13	6	46%
TOTAL	35	16	-

Fonte: elaborada pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Como se pode analisar da tabela 2, o Comando de Policiamento Metropolitano – CPM é, dentre os demais, o comando com o menor índice de seções de justiça e disciplina que se declararam ativas e em pleno funcionamento. Tal fato é regionalmente contraditório, visto que ao localizar-se na capital do estado, pertence ao CPM o maior efetivo relativo aos demais comandos, por conseguinte, ser-lhe-ia possível ativar as referidas seções com o devido recurso humano, pelo menos em teoria.

5.2. Chefe da Seção de Justiça e Disciplina nas OPM

Originalmente, na estrutura militar – não fugindo à regra a organização policial militar – as Chefias das seções são delegadas aos oficiais, visto a previsão constante no Art.35 do Estatuto dos Policiais Militares que trata que os oficiais são preparados ao longo de toda a carreira, para o exercício do Comando, da Chefia e da Direção; sendo indiscutível que o Chefe da seção responsável pelo assessoramento e pelas questões disciplinares terá que ser aquele que hierarquicamente encontra-se em um patamar superior aos demais, não sendo concebível que alguém que esteja em uma posição inferior na escala hierárquica, seja aquele responsável pelo assessoramento do comandante de uma OPM nos fatos disciplinares.

Tabela 3 - Chefe da Seção de Justiça e Disciplina

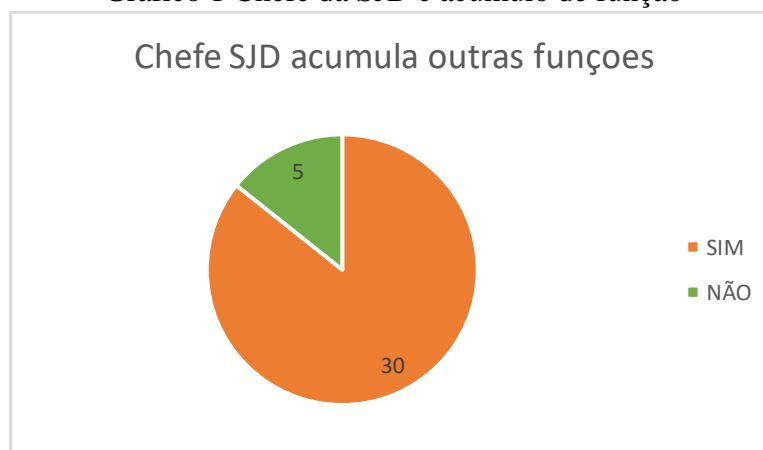
CHEFE SJD OPM			
GRANDES COMANDO	OPM PESQUISADA	OFICIAL	PRAÇA
COM	17	14	3
CPE	3	3	-
CPAMB	2	2	-
CPI	13	11	2
TOTAL	35	30	5

Fonte: elaborada pelo próprio autor com os dados da pesquisa

A tabela, de forma simples e direta, comunica que mais de 85% das seções de justiça e disciplina possuem oficial na função de chefe, respeitando, dessa forma, o critério da hierarquia intrínseco na execução da função.

Contudo, parece, em um primeiro momento que a presente informação contradiz a informação anteriormente apresentada, na qual apenas 16 das 35 seções de justiça e disciplina estão ativadas, ou seja, menos de 45% das SJD estão ativadas, mas 85% delas possuem um oficial na função de chefe? Bem, a aparente contradição será explicada com o gráfico seguinte que informa como é exercida essa chefia.

Gráfico 1 Chefe da SJD e acúmulo de função



Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Sendo de fácil entendimento, a proporção de Chefes de Seção de Justiça e Disciplina que acumulam outras funções é a mesma das unidades que possuem como chefe da seção um oficial, o que nos leva a concluir que o oficial é nomeado em uma função administrativa da OPM e recebe a incumbência (normalmente o 3º na linha hierárquica) de acumular as funções

de Chefe da SJD da unidade. Tal fato, fora atestado após pesquisas em algumas das OPM participantes onde a aparente contradição se observou.

Ainda que as unidades não possuam a SJD ativada, há normalmente um oficial que além das funções que lhe forem conferidas, acumula a responsabilidade por assessorar o comandante da OPM nas questões atinentes à disciplina, sem, contudo, contar com a estrutura e os meios adequados que uma SJD deveria dispor para realizar seu mister.

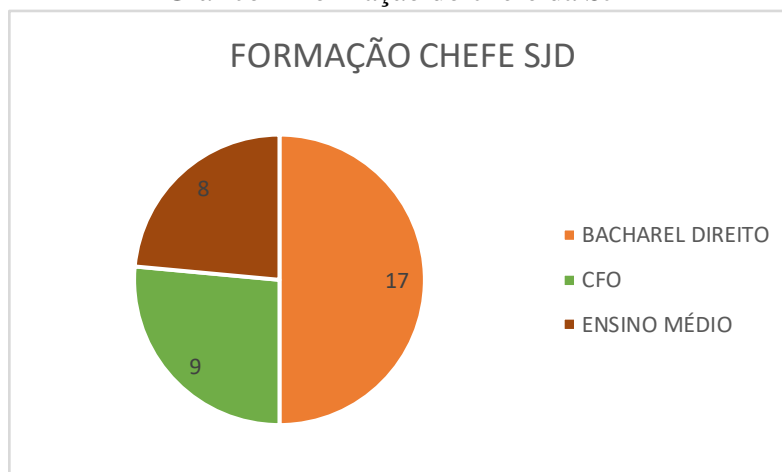
5.3. Formação do Chefe da SJD

Notadamente as questões envolvendo os aspectos disciplinares possuem feições de direito material, ou seja, estão previamente tipificadas e devem ser regular, tempestiva e organizadamente aplicadas, sem macular o estado democrático de direito, mas também sem deixar que a essência do sistema disciplinar seja maculada: a manutenção da disciplina. Não obstante, cumpre destacar que não há qualquer orientação ou exigência que fixe qual deve ser a formação do chefe da SJD, porém notadamente é interessante que o chefe possua um destacável conhecimento jurídico, fins não importar em erro ou abuso nas ações de justiça e disciplina.

Assim, é sobremaneira importante conhecer da qualificação técnica daquele que notadamente deverá assessorar o tomador de decisão no aspecto disciplinar, isso quando ele não for o mesmo que deverá decidir pela aplicação da sanção, no caso da figura dos subcomandantes que acumulam a função de SJD.

Assim, o gráfico abaixo fornece a real dimensão do nível técnico em que os chefes da SJD se encontram.

Gráfico 2 Formação do chefe da SJD



Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Por meio do gráfico 2 observa-se que a qualificação dos chefes da SJD possui formação em bacharel em direito, mas se encontra proporcionalmente dividido entre essa qualificação e outras duas: ensino médio e curso de formação de oficiais (CFO), o que salta aos olhos a importância de um curso de formação adequado e com os conhecimentos necessários ao desempenho de funções dessa natureza.

5.4. Procedimentos disciplinares instaurados, solucionados e punições aplicadas

Este item visa quantificar a atividade da seção de justiça e disciplina das OPM no tocante ao uso dos instrumentos de correção disciplinar, já apresentados no item 3.2 deste trabalho e seus possíveis reflexos na vida disciplinar da OPM e dos seus integrantes.

Destaca-se que se procedeu a coleta de forma compartimentada, dentro dos grandes comandos de policiamento, com o fito de melhor estabelecer as relações internas entre as variáveis e a realidade individual de cada unidade, na medida do possível.

Destaca-se ainda que o quantitativo de procedimentos serão apresentados de forma agrupada, como produto final da ação de vigilância sobre as condutas dos policiais militares integrantes das OPM as quais integram, pois em nada nos informariam analisa-los de maneira individualizada – por tipo de procedimento específico – sem conhecer os motivos ensejadores de emissão de tal documento, o que acarretaria um tempo e disponibilidade superior ao possibilitado, além de adentrar em questões que dificilmente seriam autorizadas pelo comando da Corporação, esmiuçar as razões de emissão de instrumentos corretivos e, mais ainda, analisar a lógica daquele responsável pela disciplina, o que acarretaria críticas (positivas e negativas) aqueles que os praticaram aos atos, em um juízo de valoração que comunicasse muito mais a interpretação pessoal baseada em critérios individuais, do que em bases impessoais e científicas, o que obviamente não será adotado neste.

Espera-se, ainda, analisar a proporção dos procedimentos, que devidamente solucionados, resultam na punição dos policiais militares, como demonstração inequívoca do cometimento da transgressão disciplinar, sem qualquer excludente ou justificativa do policial militar, e como demonstração do caráter corretivo-preventivo da sanção disciplinar.

5.4.1. Procedimentos disciplinares instaurados, solucionados e punições no CPAMB

Inicialmente, apresentar-se-á uma pequena consideração acerca do Comando de Policiamento Ambiental (CPAMB), o menor entre os Grandes Comandos pesquisados e aquele que apresenta as maiores lacunas no registro de dados. Após a compilação desses, compareceu-se ao CPAMB/BPAMB objetivando entender o porquê de enormes ausências de registros formais de atos vinculados, tendo sido justificado como a carência de infraestrutura da unidade que no decorrer das mudanças de sede, extraviaram-se diversos documentos físicos. Além do fato de alguns policiais militares trabalharem com seus próprios notebooks o que, ao ser movimentado da unidade, acaba por levar consigo os arquivos institucionais ou esses se perdem em uma cópia feita em um CD ou *pen drive*.

Assim sendo, esses foram os argumentos expostos pela expressiva, e preocupante, ausência de dados comparativos nas unidades do CPAMB, demonstrando que – ao menos nesse grande comando – a análise comparativa, seja deste pesquisador, seja do próprio gestor da unidade – resta prejudicada qualquer análise aprofundada ou relativa com os demais participantes da pesquisa.

Dessa forma, tendo essas considerações como filtro em todas as (parcas) informações coletadas no CPAMB, passemos à variável que se deseja descrever neste subitem.

Tabela 4 - Procedimentos instaurados CPAMB

COMANDO DE POLICIAMENTO AMBIENTAL								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
CPAMB	NÃO HÁ REGISTRO DE DADOS							
BPAMB	0	-	0	58	0	-	0	61
TOTAL	0	0	0	58	0	0	0	61

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Inicialmente, observou-se no CPAMB e unidade subordinada (BPAMB) que dentre os dados pesquisados nenhum oficial fora alvo de procedimento disciplinar, pelo menos não nascido no próprio CPAMB, mas apenas as praças. E o mais incrível em um ambiente militarizado, no ano de 2016 nenhum, absolutamente nenhum policial militar sofreu qualquer falta disciplinar que ensejasse a emissão de, no mínimo, um FATD (o mais simples, célere e “corriqueiro” instrumento de vigilância disciplinar), o que, conhecendo a rotina da vida da caserna, custa-nos acreditar em tal hipótese.

De outro lado, pode-se comparar esses parcos dados disponíveis com o quantitativo de procedimento solucionados, ou seja, os procedimentos que foram instaurados e foram

devidamente solucionados pela autoridade competente. Como as informações referem-se ao CPAMB e unidades, a própria autoridade com competência para solucionar, seria o comandante do CPAMB ou o comandante do BPAMB em suas respectivas esferas.

Tabela 5 - Procedimentos solucionados CPAMB

COMANDO DE POLICIAMENTO AMBIENTAL								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	SOLUC.	%	SOLUC.	%	SOLUC.	%	SOLUC.	%
CPAMB	-	-	-	-	-	-	-	-
BPAMB	-	-	-	-	-	-	11	18%

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Note que mesmo com o mínimo de informações fornecidas, observa-se que as SJD do CPAMB instauram procedimentos, mas não apresentam a mesma proporção em solucioná-los. Há de se registrar que mesmo que a autoridade no CPAMB com autoridade para solucionar, entenda que o fato foge à sua esfera de atribuição, devendo encaminhar à autoridade superior, esse encaminhamento já seria uma solução ainda que parcial; contudo, no transcorrer da pesquisa nenhum apontamento nesse sentido fora realizado, restando apenas a conclusão da não solução dos procedimentos disciplinares instaurados.

No tocante às punições impostas, observa-se que os procedimentos solucionados, em tese, resultaram em alguma punição aqueles contra os quais foram instaurados originalmente, conforme se pode atestar pela leitura da tabela abaixo.

Tabela 6 - Procedimentos solucionados resultando em punição CPAMB

COMANDO DE POLICIAMENTO AMBIENTAL								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
CPAMB	-	-	-	-	-	-	-	-
BPAMB	-	-	-	-	-	-	0	15
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	15

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Dados esses corroborados pela quantidade de punições aplicadas, conforme comunica a tabela a seguir.

Tabela 7 - Punições aplicadas CPAMB

COMANDO DE POLICIAMENTO AMBIENTAL								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
CPAMB	-	-	-	-	-	-	-	-
BPAMB	-	-	-	-	-	-	0	19
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	19

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

5.4.2. Procedimentos disciplinares instaurados, solucionados e punições no CPE

O Comando de Policiamento Especializado reúne, em tese, os policiais militares mais bem preparados tecnicamente e, na perspectiva deles, os mais motivados na execução de sua atividade, visto que para servir em algumas unidades do CPE é necessário ser voluntário como requisito de admissibilidade.

Nessas unidades é encontra-se o que fora denominado de “mística” – discutido no capítulo 1 – uma filosofia de trabalho que diferencia o grupo e o imbuí de um orgulho em fazer parte daquele grupo. Recordar-se tal conceito, para fins de melhor entender as ilações que serão apresentadas.

Tabela 8 - Procedimentos instaurados CPE

COMANDO DE POLICIAMENTO ESPECIALIZADO								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
2º BPCHQ (ROCAM)	2	183	3	197	2	97	3	86
CAVALARIA	-	-	-	-	0	3	0	4
CIA CÃES	-	-	-	-	-	-	0	7
TOTAL	2	183	3	197	2	100	3	97

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Como se pode ver o Regimento de Policiamento Montado (RPMON), é aqui denominado de Cavalaria e juntamente com a Cia Cães (Companhia Independente de Policiamento com Cães), possui expressivas lacunas de registro de informações, o que fora justificado como a ausência de recurso humano disponível para o controle, compilação e registro dessas informações nos anos informados.

De outro lado, salta aos olhos o quantitativo expressivo de procedimentos disciplinares instaurados no 2º Batalhão de Policiamento de Choque – 2º BPChq, ou

simplesmente, ROCAM. O batalhão, considerado por muitos, como o mais linha dura e mais disciplinado dentro da Corporação; no qual, inclusive, apenas permanecem vinculados a ele os integrantes voluntários, que possuem o curso e/ou estágio ROCAM e que mantenham uma conduta regular no exercício da atividade.

No entanto, frente aos números apresentados, não é bem isso que o levantamento informa, mas que igualmente a qualquer outra unidade policial militar da PMAM, a ROCAM apresenta problemas de natureza disciplinar que necessitam ser corrigidos com os instrumentos legais previstos, não sendo uma “verdade absoluta” o fato de que a “mística” imbuída nos integrantes dessa OPM afastaria os desvios de conduta, minimizando as faltas disciplinares e melhorando o perfil disciplinar dos seus integrantes.

De outro lado, salta aos olhos a eficiência da SJD da ROCAM ao atingir percentuais superiores a 80% no tocante à solução dos procedimentos instaurados, não permitindo que falta disciplinar alguma fique sem solução ou análise da autoridade devida, sendo igualmente seguida pelas demais unidades do CPE.

Tabela 9 - Procedimentos solucionados CPE

COMANDO DE POLICIAMENTO ESPECIALIZADO								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	SOLUC.	%	SOLUC.	%	SOLUC.	%	SOLUC.	%
ROCAM	163	88%	199	100%	91	92%	79	89%
CAVALARIA	-		-	-	3	100%	4	100%
CIP CÃES	-		-	-	-	-	7	100%

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Contudo, ao analisar os dados relativos a relação entre os procedimentos que resultaram em punição e a quantidade de punições aplicadas na ROCAM, constatou uma interessante contradição de informações.

Tabela 10 - Procedimentos solucionados resultando em punição CPE

COMANDO DE POLICIAMENTO ESPECIALIZADO								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
2º BPCHQ (ROCAM)	0	21	0	8	0	8	0	10
CAVALARIA	-	-	-	-	0	1	0	1
CIP CÃES	-	-	-	-	-	-	0	2
TOTAL	0	21	0	8	0	9	0	13

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Tabela 11 - Punições aplicadas no CPE

COMANDO DE POLICIAMENTO ESPECIALIZADO								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
2º BPCHQ (ROCAM)	0	0	0	0	0	0	0	0
CAVALARIA	0	0	0	0	0	0	0	0
CIP CÃES	-	-	-	-	-	-	0	2
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	2

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Do questionado acerca dos procedimentos que resultaram em punição, verifica-se que apenas um pequeno número desses teve como resultado algum tipo de sanção no âmbito da ROCAM, porém, o fato que gera maior controvérsia foi que nenhuma punição foi imposta! Ora como é possível que procedimentos tenham sido solucionados, resultando em punição, mas que nenhuma punição tenha sido efetivamente imposta?

Para solucionar essa aparente contradição, consultou-se *in loco* a ROCAM e se atestou que as punições resultantes de procedimentos foram oriundas externamente a OPM e erradamente contabilizadas no questionário e que, efetivamente, nenhuma punição fora imposta originalmente na ROCAM, mas todas advieram de autoridade externa, ou seja, por meio do órgão superior de disciplina, qual seja, por meio de procedimentos da Diretoria de Justiça e Disciplina – DJD.

Assim, pode-se inferir que na ROCAM não há uma postura de punição formal, aquela imposta na ficha funcional do PM, com consequências futuras em seu comportamento e implicações até mesmo em sua promoção, mas que são aplicadas sanções de natureza informal, resultante do perfil operacional e do conceito aqui apresentado denominado “mística”, que inflige uma punição no meio social do PM, causando-lhe – pelo menos em tese – a necessária reflexão de seus atos através da pressão do meio.

5.4.3. Procedimentos disciplinares instaurados, solucionados e punições no CPM

Analisar o Comando de Policiamento Metropolitano – CPM comparativamente com os demais Grandes Comandos é uma tarefa não tão fácil visto a desproporcionalidade de recursos humanos que estão concentrados nele, em decorrência do CPM atender o maior município do estado, com a maior concentração populacional. Também há de se considerar

que esse comando possui a maior quantidade de OPM subordinadas e, conseqüentemente, a maior quantidade de registros de natureza disciplinar, sendo superado somente pelos registros da Diretoria de Justiça e Disciplina, a DJD.

Feita a presente introdução sobre a dimensão do CPM, observe os dados coletados:

Tabela 12 - Procedimentos instaurados CPM

COMANDO DE POLICIAMENTO METROPOLITANO								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
4° CICOM	6	76	3	157	0	109	1	58
5° CICOM	0	51	0	66	0	61	1	43
8° CICOM	0	27	0	29	2	27	4	29
9° CICOM	-	-	-	-	-	-	9	105
10° CICOM	0	447	7	274	2	77	0	136
11° CICOM	0	73	1	42	5	57	1	41
12° CICOM	1	307	4	231	2	141	4	108
14° CICOM	1	96	0	97	-	-	3	54
16° CICOM	0	72	0	57	0	75	0	139
17° CICOM	0	303	0	121	0	65	0	83
20° CICOM	4	106	3	66	8	78	1	46
22° CICOM	2	111	0	119	0	150	15	149
23° CICOM	0	226	0	45	1	200	0	43
25° CICOM	1	151	0	117	0	117	3	69
28° CICOM	3	101	16	148	5	111	9	52
29° CICOM	0	130	6	88	1	73	4	84
30° CICOM	0	169	0	96	0	99	1	160
TOTAL	18	2446	40	1753	26	1440	56	1399

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Na presente tabela encontram-se destacadas as OPM, no caso as CICOM, que mantiveram elevado número de procedimentos disciplinares instaurados ao longo da série ou mesmo aquelas que apresentaram aumento, seja no grupo dos oficiais, seja no grupo de praças.

Destaca-se que com os dados, puramente quantitativos, não fora possível aferir qual a razão do aumento constante em alguns grupos ou da manutenção de elevados números em outro, porém o que se pode atestar sem sobra de dúvida fora a ocorrência de fatos ou situações que geraram dúvida quanto aos aspectos que se deseja que o PM demonstre, sendo, portanto, necessária a instauração de processos para esclarecimentos de tais dúvidas.

Tabela 13 - Procedimentos solucionados CPM

COMANDO DE POLICIAMENTO METROPOLITANO								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	SOLUC.	%	SOLUC.	%	SOLUC.	%	SOLUC.	%
4° CICOM	163	88%	199	100%	91	92%	79	89%
5° CICOM	51	100%	57	86%	61	100%	44	100%
8° CICOM	25	93%	28	97%	26	90%	31	94%
9° CICOM	-	-	-	-	-	-	114	100%
10° CICOM	443	99%	280	100%	79	100%	136	100%
11° CICOM	52	71%	20	47%	35	56%	10	24%
12° CICOM	308	100%	235	100%	143	100%	112	100%
14° CICOM	-	-	-	-	-	-	-	-
16° CICOM	72	100%	57	100%	75	100%	139	100%
17° CICOM	303	100%	121	100%	65	100%	83	100%
20° CICOM	110	100%	69	100%	86	100%	47	100%
22° CICOM	56	50%	119	100%	164	99%	163	99%
23° CICOM	226	100%	45	100%	201	100%	43	100%
25° CICOM	152	100%	117	100%	100	85%	0	0%
28° CICOM	104	100%	164	100%	116	100%	61	100%
29° CICOM	130	100%	94	100%	74	100%	88	100%
30° CICOM	169	100%	96	100%	99	100%	161	100%

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Da presente tabela observa-se que a totalidade das OPM subordinadas ao CPM apresentam porcentagem superior a 80% na solução de procedimentos instaurados, ficando o destaque neste item por conta da 11ª CICOM que nos anos de 2015, 2016 e 2017 apresentou índice de solução inferior a 47%, atingindo no último do estudo o percentual de 24%, tendo sido questionada do porquê de tal resultado não aponta nenhum motivo consistente, digno de ser discutido neste levantamento, ficando apenas registrado que se tratava de uma questão interna da própria OPM.

De outro lado, destaca-se a 14ª CICOM que não apresentou qualquer índice de solução dos procedimentos instaurados, tampouco quando questionada, apresentou justificativa para a ausência da informação, ficando esta discussão sem os parâmetros para conjecturar o motivo.

Tabela 14 - Procedimentos solucionados resultando em punição CPM

COMANDO DE POLICIAMENTO METROPOLITANO								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
4º CICOM	-	-	-	-	-	-	-	-
5º CICOM	0	0	0	0	0	0	0	4
8º CICOM	-	-	-	-	-	-	-	-
9º CICOM	-	-	-	-	-	-	7	38
10º CICOM	0	15	0	17	0	5	0	2
11º CICOM	0	10	0	8	0	20	0	5
12º CICOM	1	86	1	91	0	55	1	37
14º CICOM	1	96	0	97	-	-	3	54
16º CICOM	0	72	0	57	0	74	0	139
17º CICOM	0	54	0	0	0	3	0	0
20º CICOM	4	106	3	66	8	78	1	46
22º CICOM	4	55	0	119	0	144	2	27
23º CICOM	0	118	0	35	1	157	0	31
25º CICOM	0	1	0	4	0	4	0	1
28º CICOM	0	5	0	28	0	0	9	52
29º CICOM	0	10	2	17	0	9	2	13
30º CICOM	-	-	-	-	0	24	-	-
TOTAL	10	628	6	539	9	573	25	449

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Do aspecto relativo aos procedimentos que resultaram em punições observa-se que das 12 (doze) OPM que apresentavam elevadas números, listadas na Tabela 12, que relacionava as OPM com os procedimentos instaurados, 04 (quatro) delas reaparecem aqui como aquelas que mais resultaram em punição os procedimentos: 12ª, 16ª, 20 e 22ª CICOM, sem que seja possível estabelecer qualquer liame entre elas.

Tabela 15 - Punições aplicadas no CPM

COMANDO DE POLICIAMENTO METROPOLITANO								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
4º CICOM	-	-	-	-	-	-	-	-
5º CICOM	0	0	0	0	0	0	0	4
8º CICOM	0	2	0	2	0	1	0	2
9º CICOM	-	-	-	-	-	-	3	5
10º CICOM	0	22	0	37	3	17	0	27
11º CICOM	0	106	0	162	0	101	0	154
12º CICOM	1	86	1	91	0	55	1	37

14° CICOM	1	41	1	29	-	-	0	19
16° CICOM	0	67	0	52	0	71	0	135
17° CICOM	0	53	0	51	0	32	0	41
20° CICOM	0	30	0	34	-	-	0	14
22° CICOM	0	39	1	45	0	65	0	27
23° CICOM	0	114	0	22	1	140	0	26
25° CICOM	0	5	0	29	0	9	0	13
28° CICOM	0	5	0	28	0	19	4	25
29° CICOM	0	8	2	17	0	9	2	13
30° CICOM	-	-	0	6	0	23	-	-
TOTAL	2	578	5	605	4	542	10	542

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Da tabela apresenta acima, tem-se preocupante quadro de OPM que não possuem registros das punições aplicadas (4ª, 9ª e 30ª CICOM), o que demonstra o total descontrole e desatenção com a questão disciplinar, um dos pilares da instituição polícia militar.

5.4.4. Procedimentos disciplinares instaurados, solucionados e punições no CPI

Sendo, entre os grandes comandos, o maior em extensão territorial, visto ser responsável pelo policiamento em 61 (sessenta e um) municípios, apresenta particularidades próprias em decorrência das distâncias geográficas do estado e da infraestrutura dispare entre os municípios.

Tabela 16 - Procedimentos instaurados CPI

COMANDO DE POLICIAMENTO DO INTERIOR								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
2° BPM	-	-	-	-	0	62	2	126
3° BPM	1	162	1	289	5	234	4	166
4° BPM	1	205	1	120	0	123	0	57
9° BPM	-	-	-	-	0	195	0	168
11° BPM	2	144	8	156	6	166	1	239
1° CIPM	0	25	0	25	0	50	0	19
3ª CIPM	0	12	0	21	0	19	0	22
5° CIPM	0	27	2	25	0	8	2	0
6° CIPM	0	4	0	5	0	3	0	2
7° CIPM	0	53	0	78	0	29	0	29
8° CIPM	1	109	2	105	2	87	3	73
9° CIPM	0	7	0	3	0	7	0	5

10° CIPM	0	6	0	4	0	8	0	7
TOTAL	5	754	14	831	13	991	12	913

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Os destaques no CPI ficam por conta das OPM que até o ano de 2016 – com exceção dos Batalhões (2°, 3°, 4°, 5° e 11° BPM) – sempre possuíam uma quantidade muito pequena de oficiais, muitas das vezes apenas o oficial comandante (quando possuía), razão pela qual em diversas OPM o quantitativo referente aos oficiais encontra-se igual a zero, devendo essa situação repetir-se nas tabelas que forem apresentadas.

Fora a questão acima levantada, destaca-se o elevado número de procedimentos nos batalhões, em especial o 11° BPM, sediado em Parintins, e a 8ª CIPM, sediada em Iranduba, que numericamente, apresentam um efetivo bem superior à média existente nas OPM do CPI.

Tabela 17 - Procedimentos solucionados CPI

COMANDO DE POLICIAMENTO INTERIOR								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	SOLUC.	%	SOLUC.	%	SOLUC.	%	SOLUC.	%
2° BPM	-	-	-	-	62	100%	62	100%
3° BPM	163	100%	290	100%	239	100%	170	100%
4° BPM	206	100%	121	100%	123	100%	57	100%
9° BPM	-	-	-	-	194	99%	167	99%
11° BPM	136	93%	157	96%	157	91%	148	62%
1° CIPM	25	100%	25	100%	50	100%	19	100%
3ª CIPM	12	100%	20	95%	18	95%	22	100%
5° CIPM	20	74%	13	48%	5	63%	0	0%
6° CIPM	4	100%	5	100%	3	100%	2	100%
7° CIPM	53	100%	78	100%	29	100%	29	100%
8° CIPM	51	46%	19	18%	13	15%	6	8%
9° CIPM	7	100%	3	100%	1	14%	4	80%
10° CIPM	6	100%	4	100%	8	100%	7	100%

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

De forma geral, os mesmos destaques da tabela 16, repetem-se nesta, porém o que iremos discorrer é acerca do irrisórios índices apresentados pela 8ª CIPM que instaura em média 90 (noventa) procedimentos por ano, mas não soluciona nem a metade desses, tornando sua ação disciplinar inócua, quando não condescendente com as transgressões disciplinares cometidas. Buscando-se enxergar o porquê desses números e indo *in loco* na companhia, o que fora informando é que “não era necessário solucionar” (sic!) fala essa de militar

pertencente àquela unidade policial militar, e continuando, que “somente o ‘susto’ de instaurar o procedimento já surtia efeito na disciplina”. Bem, como se pode atestar pela quantidade de procedimentos instaurados (vide tabela 16) o “susto” não surtia efeito real de caráter preventivo.

Tabela 18 - Procedimentos solucionados resultando em punição CPI

COMANDO DE POLICIAMENTO DO INTERIOR								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
2º BPM	-	-	-	-	0	0	0	3
3º BPM	0	36	0	12	0	100	0	61
4º BPM	0	144	2	82	0	77	0	43
9º BPM	-	-	-	-	0	180	0	155
11º BPM	2	107	5	110	3	101	1	131
1º CIPM	0	15	0	16	0	33	0	16
3ª CIPM	0	10	0	16	0	14	0	15
5º CIPM	0	20	10	0	0	5	0	0
6º CIPM	0	0	0	0	0	0	0	0
7º CIPM	0	76	0	23	0	25	0	23
8º CIPM	1	40	0	8	0	3	0	3
9º CIPM	0	3	0	0	0	0	0	0
10º CIPM	0	4	0	3	0	5	0	5
TOTAL	3	455	17	270	3	543	1	455

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

A tabela 18 comunica os procedimento que resultaram em punição daqueles em desfavor dos quais foram instaurados e, mais uma vez, os mesmos destaques se repetem, onde a incredulidade dos números coletados fica por conta da 8ª CIPM, que dentre os poucos procedimentos que foram solucionados (vide tabela 17), resultou em menores índices de punição.

Tabela 19 - Punições aplicadas no CPI

COMANDO DE POLICIAMENTO DO INTERIOR								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
2º BPM	-	-	-	-	0	0	0	2
3º BPM	0	32	0	14	0	109	0	62
4º BPM	0	112	1	77	0	71	0	43
9º BPM	-	-	-	-	0	152	0	152

11° BPM	0	27	2	21	0	32	0	38
1° CIPM	0	8	0	9	0	20	0	11
3ª CIPM	0	6	0	8	0	12	0	10
5° CIPM	0	19	10	0	0	5	0	0
6° CIPM	0	0	0	0	0	0	0	0
7° CIPM	0	17	0	23	0	25	0	23
8° CIPM	0	32	0	8	0	3	0	2
9° CIPM	0	5	0	0	0	6	0	3
10° CIPM	0	4	0	3	0	5	0	4
TOTAL	0	262	13	163	0	440	0	350

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

A tabela 19 traz as punições aplicadas, corrobora as questões levantadas e discutidas nas tabelas anteriores, com a ressalva que já apresentada no início da análise acerca das particularidades das OPM do CPI, onde fora dito que até por volta do ano de 2016 – exceção aos batalhões – as demais OPM possuíam (quando tinham) apenas um oficial na figura de comandante, quando a realidade que vigora era que o praça mais antigo na escala hierárquica assumia a função e exercia o poder disciplinar; dessa assertiva, podemos inferir pela análise dos índices das CIPM (Companhias Independentes de Polícia Militar) – exceção única à 8ª CIPM – que dificilmente os praças que exerciam a função de comandantes, não executavam de forma plena a função disciplinar.

5.5. A vertente da justiça nas ações de SJD

Falar sobre o aspecto da justiça em ações de SJD indica compreender que essa seção não é apenas a responsável em punir, pensamento recorrente e errôneo da maior parte dos policiais militares sejam eles praças e ate mesmo oficiais. É preciso enxergar que a disciplina é igualmente alimentada e encorajada quando o comandante reconhece como meritória uma postura ou uma atitude, ainda que algo contrário não fosse esperado ou admitido.

Dessa forma e frente a ideia fixa no imaginário dos policiais militares, fora necessária inúmeras explicações pessoais, seja *in loco*, seja por meio de ligações telefônicas, aos responsáveis pelo preenchimento do questionário que as informações sobre recompensas fariam parte da análise das ações do sistema de justiça e disciplina, ainda que no entendimento geral dos policiais militares e nas ações do dia-a-dia essas questões são tratadas pela seção de pessoal e a SJD trata unicamente de “punir”, uma visão distorcida e vitimizadora do que vem a ser a disciplina e seus desdobramentos.

Assim, fora eleita a variável recompensa como medida de mensuração do exercício do aspecto da justiça no sistema da SJD, sendo ela medida por meio da concessão de seguintes espécies: dispensa/prêmio, elogio coletivo e elogio individual.

5.5.1. O aspecto da justiça no CPAMB

Já sabedores da carência do CPAMB no tocante ao registro, apresentamos os dados informados sobre a questão de recompensas.

Tabela 20 - Recompensas concedidas no CPAMB

COMANDO DE POLICIAMENTO AMBIENTAL								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
CPAMB	-	-	-	-	-	-	-	-
BPAMB	-	-	25	89	-	-	25	199
TOTAL	0	0	25	89	0	0	25	199

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Relativamente às punições impostas no período em análise e desconsiderando as lacunas já conhecidas nos registros desse grande comando, pode-se concluir que o aspecto do reconhecimento por justiça encontra-se em equilíbrio com o aspecto da disciplina (entendida de forma rasa e superficial como a imposição de sanções).

5.5.2. O aspecto da justiça no CPE

De igual semelhança às tabelas referentes ao aspecto punitivo, as recompensas no CPE demonstram que essa variável atingi ambos os grupos alvo (praças e oficiais), mas atingi, de forma mais acentuada, os praças, em consonância com a proporcionalidade matemática que os mesmos representam no efetivo geral de cada OPM.

Tabela 21 - Recompensas concedidas no CPE

COMANDO DE POLICIAMENTO ESPECIALIZADO								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
2º BPCHQ (ROCAM)	63	819	56	914	63	769	56	865
CAVALARIA	-	-	-	-	5	5	9	8

CIP CÃES	-	-	-	-	9	34	13	38
TOTAL	63	819	56	914	77	808	78	911

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

5.5.3. O aspecto da justiça no CPM

Atinente ao binômio punição versus recompensa, observa-se que dentre as CICOM que mais puniram, por meio da imposição de sanção disciplinar, apenas a 12ª CICOM figura como aquela que recompensou na mesma proporção que puniu, materializando um equilíbrio entre as ações; todas as demais CICOM demonstraram números tímidos ou dentro de um limiar corriqueiro.

Já outras 06 (seis) CICOM, informam elevados números na concessão de recompensas, sendo elas: 10ª, 11ª, 17ª, 22ª e 28ª CICOM. Inferindo que elas possuem uma tendência clara de investir no aspecto da motivação, do reconhecimento, com reforços positivos.

Tabela 22 - Recompensas concedidas no CPM

COMANDO DE POLICIAMENTO METROPOLITANO								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
4º CICOM	-	-	-	-	-	-	-	-
5º CICOM	0	89	0	77	0	88	0	66
8º CICOM	16	37	18	43	19	47	17	39
9º CICOM	-	-	-	-	6	28	12	54
10º CICOM	15	57	25	73	5	14	6	18
11º CICOM	6	142	16	150	20	243	8	189
12º CICOM	1	181	0	49	0	110	1	78
14º CICOM	-	-	6	23	-	-	15	150
16º CICOM	16	26	11	23	12	19	6	18
17º CICOM	0	46	13	114	12	77	12	89
20º CICOM	30	238	-	-	-	-	21	122
22º CICOM	8	142	10	164	0	0	9	78
23º CICOM	9	45	10	57	7	35	6	33
25º CICOM	4	19	3	140	8	79	4	166
28º CICOM	1	9	22	133	29	72	47	76
29º CICOM	-	-	-	-	7	11	5	13
30º CICOM	3	12	92	362	27	54	10	11
TOTAL	109	1043	226	1408	152	877	179	1200

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

5.5.4. O aspecto da justiça no CPI

Acerca do Comando de Policiamento do Interior, destaca-se que as OPM que indicavam altos índices de aplicação de punição (vide tabela 19), a saber 3º, 4º e 11º BPM, igualmente apresentam elevados índices de concessão de recompensa, materializando que há um aparente equilíbrio entre as duas vertentes da disciplina. De outro lado, a 1ª e a 7ª CIPM figuram unicamente com elevados números de recompensa, demonstrando uma possível estratégia de reforço positivo das ações.

Causando estranheza a este pesquisador, figura a 8ª CIPM que nos levantamentos sobre solução de procedimentos instaurados (tabela 16), solução de procedimentos instaurados (tabela 17) e, finalmente, das punições impostas (tabela 19) informou os menores índices, inclusive chegando a não solucionar procedimentos que ela mesma instaurou. Assim, acredita-se que especificamente nessa OPM ocorra um desequilíbrio e um desacerto do aspecto disciplinar e suas duas vertentes: justiça e disciplina.

Tabela 23 - Recompensas concedidas no CPI

COMANDO DE POLICIAMENTO DO INTERIOR								
OPM	2014		2015		2016		2017	
	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
2º BPM	-	-	-	-	13	37	11	52
3º BPM	50	129	17	409	21	355	32	383
4º BPM	0	87	1	99	6	94	6	106
9º BPM	-	-	-	-	18	687	21	678
11º BPM	32	197	30	143	39	144	24	195
1º CIPM	12	133	15	147	12	117	11	115
3ª CIPM	5	22	6	17	6	19	7	36
5º CIPM	6	49	17	91	3	71	0	25
6º CIPM	5	28	1	16	1	21	1	12
7º CIPM	0	12	3	235	0	103	3	235
8º CIPM	9	71	7	83	11	128	12	227
9º CIPM	0	8	0	87	0	37	0	6
10º CIPM	0	19	0	14	0	0	0	0
TOTAL	119	755	97	1341	130	1813	128	2070

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

5.6. O comportamento do policial militar

Conforme discutido na seção 3.4 deste estudo, pretender-se-ia utilizar como um termômetro da situação disciplinar da tropa a variável do comportamento, para fins de mensurar a evolução entre as diversas categorias comportamentais – que variam do excepcional ao mau – em cinco níveis distintos que consideram o tempo de efetivo serviço policial militar e a presença ou ausência de punições disciplinares.

Contudo, devido à publicação em boletim geral da Polícia Militar do Amazonas na data de maio de 2017 – Boletim Geral da PMAM nº 093 de 22 de maio de 2017 que delegou competência às OPM para atualização do comportamento no sistema de cadastro de pessoal da polícia militar – que determinava a atualização dos comportamentos dos policiais militares, sendo ainda ratificada por publicação em data posterior – Boletim Geral da PMAM nº 208 de 16 de novembro de 2017 – que concedia prazo até dezembro de 2017 para atualização final do comportamento da tropa, entende este pesquisador que essa variável não comunica, de forma fidedigna, a realidade acerca da questão disciplinar, visto a necessidade de atualização constante.

Entretanto, como tal variável constava do formulário encaminhado às OPM, algumas questões interessantes podem ser discutidas de forma pontual à OPM a qual pertence, relacionando com o item já apresentado acerca dos procedimentos instaurados.

Assim, serão discutidos pontualmente os achados vistos nos dados fornecidos:

- 5º Companhia Independente de Polícia Militar (5º CIPM): nos registros informados, há no ano de 2014, 02 (dois) PM que estão no comportamento “insuficiente”, sendo que no ano seguinte em 2015, um dos PM progrediu para o comportamento “mau” e nesse permaneceu nos anos de 2016 e 2017. Porém, no quadro informativo de procedimento instaurados não há menção à qualquer procedimento disciplinar instaurado especificamente para avaliar a condição comportamental desses PM (ou no caso, solicitar à autoridade competente a devida instauração), como assim a legislação preconiza – após consulta a OPM, verificou-se que a queda de comportamento deu-se em decorrência de reiteradas punições disciplinares – assim entende-se que a OPM fora silente frente à situação disciplinar, deixando de realizar ato de ofício que deveria fazer. Destaca-se, por fim, que a 5º CIPM no período de 2016 e 2017 possuía oficial na função de comandante, o que sem dúvida comprometeu a efetividade do aspecto disciplinar.

- 9ª Companhia Independente de Polícia Militar (9ª CIPM): a 9ª CIPM, a despeito de não possuir qualquer policial militar no comportamento “insuficiente” ou “mau” no período

pesquisado, registro em 2014 e 2017 a abertura de Conselhos de Disciplina que, conforme discutido na seção 3.1 e 3.2 deste estudo, destina-se a avaliar a capacidade da praça com conta com mais de 10 anos de serviço policial de permanecer nas fileiras da Corporação em decorrência de conduta irregular que apresenta ou cometimento de grave fato atentatório à disciplina policial militar, ao pudor militar e ao decoro da classe. Porém, no conjunto dos comportamentos elencados não há nenhum registro de qualquer PM que possa se enquadrar nesse aspecto, o que leva a crer que tais procedimentos ocorreram de ofício pela Diretoria de Justiça e Disciplina e em decorrência de fato superveniente alheio ao controle da 9ª CIPM.

- 11º Batalhão de Polícia Militar – 11º BPM: verificou que nos anos de 2014 a 2017 sempre houve PM no comportamento “mau” que reiteravam suas posturas transgressivas sem que tenha sido solicitado em nenhum momento – pelo menos não há registro informado o pedido nos dados informados pela própria OPM – abertura de procedimento disciplinar específico para avaliar a condição dos mesmos permanecerem na fileiras da Corporação, o que demonstra um postura silente em face da disciplina policial militar.

- 17ª CICOM: nos anos de 2015 e 2016 há 06 (seis) PM relacionados no comportamento “mau”, porém não há qualquer menção a procedimento disciplinar específico para avaliar esses PM, tampouco não há registro dos mesmos estarem sob avaliação de procedimento instaurado por órgão superior.

- 23ª CICOM: no período de 2014 a 2017, intervalo alvo desta pesquisa, registrou-se PM no comportamento “mau”, sem haver o tempestivo registro de pedido específico de procedimento para avaliar a permanência dos mesmos na Corporação, mas pelo contrário, após consulta a OPM, verificou-se que eles continuaram incorrendo em faltas disciplinares, sendo repetidamente punidos já estando no comportamento “mau”, o que contraria a orientação técnica majoritária sobre questões de SJD que após ingressar no comportamento “mau” o PM na próxima falta deverá deixar de ser punido para ser instruído o processo de natureza disciplinar chamado Conselho de Disciplina (discutido no item 3.2 e 3.5 deste estudo), fins de avaliar a permanência do mesmo nas fileiras da Corporação, o que não fora realizado.

Assim, mesmo sem considerar a variável “comportamento” para todas as unidades, em vista dos argumentos já explanados, parecer-nos – frente aos exemplos apresentados – que há uma conduta velada de “vistas-grossas” quando situação indica no sentido de processo mais gravosos, como é o caso do Conselho de Disciplina, deixando que, caso o órgão superior determine de ofício a instauração, então realizar-se-á o ato, mas nunca por iniciativa da OPM que, em tese, deveria vigiar seus integrantes sobre o prisma da manutenção da disciplina. De

outro lado, é preciso destacar que algumas SJD desconhecem os ritos formais iniciais necessários ao pedido de abertura de processos de natureza demissionária, revelando, assim, uma fragilidade na capacitação técnica dos membros dessas seções, que implica numa ação disciplinar ineficiente.

5.7. A atuação da Diretoria de Justiça e Disciplina junto às SJD das OPM

Como apresentado na seção 3.5 deste estudo, o sistema disciplinar interno da Polícia Militar possui como órgão central que orienta as ações de Justiça e Disciplina, devendo coordenar e executar as ações de polícia judiciária militar e os procedimentos administrativos disciplinares, além de promover elucidações técnicas *de ofício* ou quando solicitado.

Dessa forma, a Diretoria de Justiça e Disciplina, segundo previsão em suas Normas Gerais de Ação (NGA) deveria disseminar o conhecimento técnico necessário às atividades de Justiça e Disciplina de tal forma que as ações fossem planejadas em toda a corporação, na busca pela aplicação imparcial e técnica das normas.

Assim, perguntou-se às diversas unidades da Polícia Militar do Amazonas que participaram desta pesquisa, se elas registaram a atuação da Diretoria de Justiça e Disciplina junto as seções de justiça e disciplina das OPM.

Tabela 24 - Atividades realizadas pela DJD junto as SJD das OPM

ATIVIDADES REALIZADAS PELA DJD REGISTRADAS NAS OPM				
ANO/NATUREZA	2014	2015	2016	2017
INSTRUÇÕES/CAPACITAÇÕES	1	6	22	11
ORIENTAÇÕES TÉCNICAS FORMAIS (POR MEIO DE MEMORANDO)	11	11	11	15
INSPEÇÕES ORDINÁRIAS	6	8	7	7
INSPEÇÕES EXTRAORDINÁRIAS	0	1	2	2
CORREIÇÕES ORDINÁRIAS	0	1	1	2
CORREIÇÕES EXTRAORDINÁRIAS	0	0	0	0
TOTAL	18	27	43	37

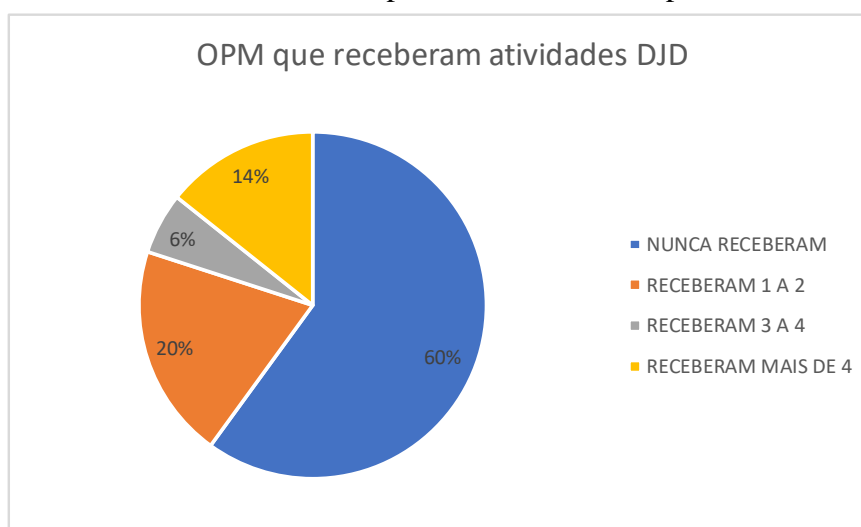
Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Inicialmente, destaca-se quantitativamente baixo o número de atividades da DJD junto às OPM, o que poderia nos levar a crer que as SJD das unidades possuem uma capacitação técnica diferenciada que não necessitaria de tal intervenção, seja sob o caráter de inspeção (meramente opinativo), seja do caráter de correição (com viés de retificação de condutas já

identificadas como erradas), porém não é essa realidade, conforme exemplificamos no item 5.6.

Tal presença esparsa da DJD junto às SJD das OPM salta aos olhos quando se identifica aquelas que nunca receberam qualquer tipo de atividade da citada diretoria, seja sob qual aspecto for, conforme informa o gráfico abaixo, que registra de forma agrupada as unidades que receberam em algum momento a ação da DJD em sua atividade.

Gráfico 3 Atividades executadas pela DJD e recebidas pelas SJD das OPM



Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

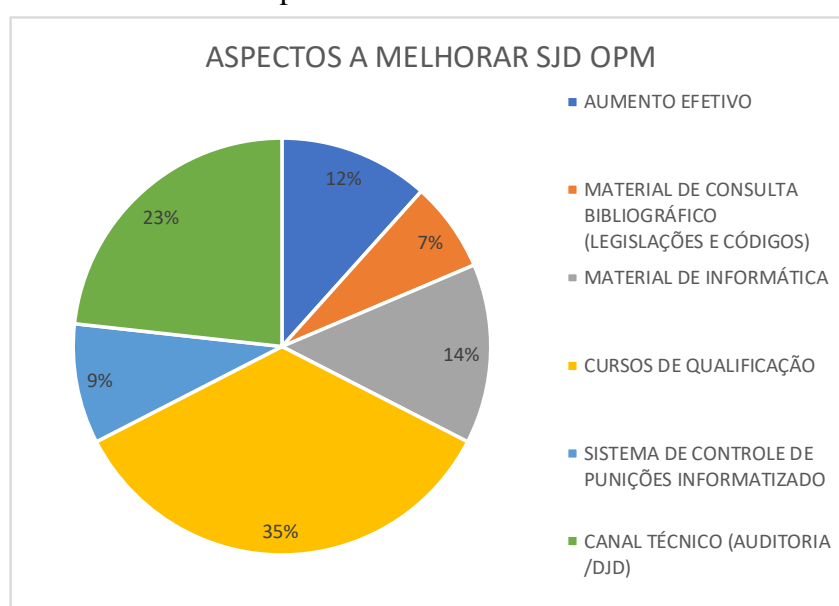
Como se pode atestar do gráfico 3, 60% das OPM pesquisadas – que representam 55% de todas as unidades policiais operacionais (atividade fim, ou seja, que realizam o policiamento) integrantes dos Grandes Comandos da PMAM, vide tabela 1 – jamais registraram qualquer atividade ofertada pela Diretoria de Justiça e Disciplina, o que ainda salta aos olhos, compulsando o levantamento quantitativo, é que aquelas que informaram ter recebido atividade da DJD, ocorreu em decorrência de motivação da própria SJD que em sede de dúvida, solicitou esclarecimento junto à diretoria, o que materializa que a ação de orientação e coordenação não acontece *de ofício* e de forma programada pela DJD, o que, frise-se, será tempestivamente justificado na seção atinente à Diretoria de Justiça e Disciplina.

O que nos leva a concluir que o órgão orientativo não realiza sua missão precípua, ocasionando lacunas de conhecimento técnico que favorecem àqueles que cometem atos disciplinares, fazendo-nos voltar a necessidade de integrantes das SJD com conhecimento técnico suficiente para assessorar os comandantes nos assuntos desse fundamental pilar, sob o qual a Polícia Militar do Amazonas está organizada.

5.8. A visão das SJD para melhora da atividade disciplinar nas OPM

Esse item contabiliza 2 (duas) questões propostas no formulário, que visam essencialmente conhecer quais os itens que os próprios integrantes julgam necessários à melhoria do trabalho de justiça e disciplina; qual não fora nossa surpresa ao constatar que os pontos indicados são comuns a todas as SJD, o que demonstra um carência geral de infraestrutura, de sistema informatizado de dados, de capacitações técnicas, entre outras questões levantadas.

Gráfico 4 Aspectos a melhorar nas SJD das OPM



Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Estando, sobejamente, demonstrando a necessidade de realização de cursos técnicos voltados a capacitar o efetivo que atua nessas seções, do estabelecimento de canal técnico efetivo com a Diretoria de Justiça e Disciplina, como também com a Auditoria Militar (conforme algumas OPM apontaram) visto ser responsabilidade dessa os crimes militares. Além do sempre presente aumento de efetivo que facilitaria a realização das tarefa e desoneraria o acúmulo de funções que muitos dos policiais militares sofrem.

De forma geral, observa-se carência dos mais diversos itens à atividade de Justiça e Disciplina nas OPM o que nos conduz ao questionamento se elas realizam a atividade com a excelência esperada e mais ainda com a eficácia desejada?

5.9. A análise da Diretoria de Justiça e Disciplina da PMAM

Rememorando o discutido na seção 3.5 deste estudo, a Diretoria de Justiça e Disciplina tratar-se de um órgão de direção setorial com previsão na Lei de Organização Básica da Polícia Militar, tendo sob sua responsabilidade a coordenação e execução das atividades de Polícia Judiciária Militar e dos procedimentos disciplinares da Corporação, ou seja, é o órgão superior da corporação policial militar que orienta, instrui, soluciona, esclarece e pacifica toda e qualquer questão atinente à seara disciplinar e, por meio do qual, todo o sistema disciplinar se organiza e se espelha.

Pois bem, tendo comparecido à referida Diretoria para coletar dados quantitativos das ações da DJD, por meio do RATI, qual foi minha surpresa que não havia, seja em arquivos físicos, seja em arquivos digitais o relatório anual de atividades daquela diretoria, mal que aflige todos os âmbitos e níveis da Polícia Militar. Apenas no final de 2017, mais precisamente em novembro daquele ano, foi encontrado o RATI de 2015, com dados desencontrados relativos a 2014 e 2015, mas com severas restrições de análise.

Assim sendo, retornei àquela diretoria com fito de lapidar os poucos dados disponíveis, quando então me foi apresentado um relatório do segundo semestre de 2017, intitulado: “*DIAGNÓSTICO DA DIRETORIA DE JUSTIÇA E DISCIPLINA: ferramentas para o planejamento estratégico*” (2017), sem indicação de autoria, tampouco folha de rosto ou que orientasse a quem deveria ser creditado; de toda sorte, esse documento, na visão deste pesquisador, é o que reúne de forma mais precisa e fidedigna dados quantitativos (ainda que bem limitados) que serão utilizados nesta análise.

Destaca-se que nesse relatório, há a comparação dos períodos de 2014 a 2016 com o 1º semestre de 2017, o que por convicções pessoais, não incorreremos na mesma senda. Dessa forma, iremos comparar unicamente períodos completos, com o fito de melhor identificar a eficácia da referida Diretoria, fora essa pequena mudança, manteve-se o agrupamento original dos dados, fins de transmitir de plano as mesmas impressões e conclusões a que este pesquisador chegou ao ter contato com os mesmos.

Tabela 25 - Procedimentos instaurados/solucionados DJD

DIRETORIA DE JUSTIÇA E DISCIPLINA			
PROCEDIMENTOS	2014	2015	2016
FATD EXPEDIDOS	522	851	891
FATD SOLUCIONADO	179	49	76

SINDICÂNCIA INSTAURADA	276	188	208
SINDICÂNCIA SOLUCIONADA	128	68	32
SINDICÂNCIA EXTERNA ANALISADA	18	10	15
SINDICÂNCIA DISCIPLINAR INSTAURADA	4	4	34
SIND. DISCIPLINAR SOLUCIONADA	0	4	3
CONSELHO DISCIPLINA INSTAURADO	0	0	32
CONSELHO DE DISCIPLINA SOLUCIONADO	0	0	2
CONSELHO DE JUSTIFICAÇÃO INSTAURADO	0	0	2
CONSELHO DE JUSTIFICAÇÃO SOLUCIONADO	0	0	0

Fonte: *Diagnóstico da Diretoria de Justiça e Disciplina* (2017, p.4)

Analisando sob outro arranjo de informações, visualiza-se a capacidade efetiva (ou a incapacidade) da Diretoria de Justiça e Disciplina da PMAM em atingir a eficácia pretendida, por meio da solução de procedimentos que instaura, com o fito de resguardar a disciplina da Corporação.

Tabela 26 - Procedimentos solucionados (%)

DIRETORIA DE JUSTIÇA E DISCIPLINA						
PROCEDIMENTOS SOLUCIONADOS	2014	%	2015	%	2016	%
FATD EXPEDIDOS	522	34%	851	6%	891	9%
SINDICÂNCIA INSTAURADA	276	46%	188	36%	208	15%
SINDICÂNCIA EXTERNA ANALISADA	18	-	10	-	15	-
SINDICÂNCIA DISCIPLINAR INSTAURADA	4	0%	4	100%	34	9%
CONSELHO DISCIPLINA INSTAURADO	0	0%	0	0%	32	6%
CONSELHO DE JUSTIFICAÇÃO INSTAURADO	0	0%	0	0%	2	0%

Fonte: elaborado pelo próprio autor com os dados da pesquisa

Como se pode atestar da leitura da tabela 26, em todos os itens escolhidos para esta análise comparativa, a eficácia – aqui entendida como a capacidade de oferecer uma resposta/um resultado tempestivo pertinente ao procedimento disciplinar instaurado – fora abaixo dos 50% (!) apenas no ano de 2015, a DJD conseguiu atingir 100% de eficácia ao instaurar e solucionar 4 (quatro) conselhos de disciplina.

Tal cenário de baixo rendimento da DJD, explica-se por algumas questões que serão abordadas a seguir:

- Centralização: até o final de 2016, a DJD centralizava em si a homologação de todos os procedimentos instaurados em todos os níveis da Corporação. Entenda, que um procedimento só era considerado finalizado quando a DJD publicava a homologação da decisão, em que o procedimento era analisado em sua totalidade sob todos os aspectos: formal e material,

inclusive sendo alvo de análise a solução ofertada pela autoridade delegante que originalmente instaurou. Ora a DJD padece do mesmo mal que acomete as demais SJD: falta de pessoal e acúmulo de tarefas; assim a decisão administrativa de centralizar, concorria fortemente para a ineficácia do órgão máximo de Disciplina na PMAM, além de ocasionar a supressão do poder disciplinar dos comandantes imediatos e tornar o órgão máximo, que deveria ser a esfera recursal, como a autoridade autora do ato e sob a qual pesava a decisão final, que se diga, demora bastante a se pronunciar/solucionar/homologar os procedimentos e processos. Somente no ano de 2017, as questões foram descentralizadas o que em tese melhorará o desempenho da DJD no futuro.

- Ausência de registros: como informado no início desta seção, a procura pelos dados quantitativos na Diretoria de Justiça e Disciplina resultou em lacunas de informações e ausência de documentos que, em tese, deveriam estar arquivados naquela diretoria (a exemplo do RATI), porém esse não é um mal exclusivo da DJD, mas assola toda a corporação, não há preocupação em manter-se registros atualizados do que se faz, como se faz e com que eficiência se faz. Operar-se muito em prol de demandas, trabalhando com o hoje, focados no resultado a curtíssimo prazo (no máximo, 1 semana à frente), sendo portanto um fator impeditivo para qualquer análise e principalmente, para o estabelecimento de metas que visem a melhora geral da atividade.

- Efetivo inferior ao necessário: é largamente comentado e reforçado no documento *“Diagnóstico da Diretoria de Justiça e Disciplina: ferramentas para o planejamento estratégico” (2017)* a necessidade do aumento de efetivo, mas não somente de números, mas acompanhado de qualidade, onde se deseja que os policiais militares que para lá sejam designados para trabalhar possuam idoneidade moral e profissional e qualidade técnica, seja por meio do bacharelado em direito, seja por meio de curso técnico na seara de Polícia Judiciária Militar.

Assim, como é de fácil conclusão, a Diretoria de Justiça e Disciplina no período estudado 2014 a 2016 não oferece parâmetros de eficácia às atividades que lhe são mister, optando por um modelo centralizador que – ainda que possua o seu viés positivo: minorar os erros nos procedimentos, retificando pela instância superior decisões anômalas – que resultou em um acúmulo desenfreado de procedimentos sem solução – segundo registro no relatório que diagnostica a situação da DJD que serviu de base para este estudo, havia no início de 2017 mais de 800 (oitocentos) Inquéritos Policiais Militares e 796 (setecentos e noventa e seis) Sindicâncias a serem solucionadas – gerando um suposta impunidade institucional dos PM acusados de ilícitos em geral, sob os quais pesa qualquer dos procedimentos citados.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Propor uma ação de análise interna, sugerindo uma crítica – ainda que construtiva – é algo novo (e tido como impensável por alguns militares) dentro da estrutura policial militar, considerando que os mais antigos (jargão militar que de forma geral denota aquele que possui maior autoridade ou o cargo mais elevado dentro de uma hierarquia) em tese acumularam experiências e capacitaram-se ao longo de sua carreira para estabelecer as rotinas e os procedimentos mais adequados e que atinjam os melhores resultados.

Logo, esta ação inova no meio policial militar, visto que almeja convidar à uma análise profunda, por meio da ótica da eficácia, procurando identificar de forma quantitativa os “gargalos” que devem ter maior atenção dos gestores, com o fito de orientar ações pontuais que ofereçam resultados a médio e longo prazo, visto que em matéria disciplinar, os efeitos que se desejam ser perenes, não apareceram a curto prazo. Sugerir, ainda uma mudança de postura no tocante a real importância de uma seção de justiça e disciplina plenamente atividade e com estrutura para realizar o seu mister.

Contudo, para atingir a proposta é necessário identificar, e criticar com base em dados objetivamente levantados, os pontos negativos a serem corrigidos; assim as conclusões a que se chega ao final deste é que o modelo de gestão disciplinar interno compreendido no período de 2014 a 2017, mostrou-se bastante ineficaz – registrando uma ressalva que será feita mais à frente de uma importante mudança operada no ano de 2017, que proporcionará ao sistema maior agilidade e celeridade na resolutividade dos casos disciplinares.

Inicialmente, afirma-se que o sistema como foi na teoria concebido, adequa-se às raízes ideológicas do militarismo e da corporação policial militar, observando e respeitando as diferentes esferas da autoridade, proporcionando que os diversos comandantes exerçam com liberdade e (em tese) com independência o poder disciplinar que a função que ora ocupam lhes garante. Assim, o desenho do sistema disciplinar interno atende satisfatoriamente à demanda, não sendo necessária qualquer alteração, correção ou adaptação ao mesmo, conforme previsto na Lei de Organização Básica da Polícia Militar do Amazonas.

Porém, é preciso preenche-lo com recurso humano apropriado e adequado à atividade de justiça e disciplina, proporcionando desde infraestrutura material, à disponibilidade de qualificações externas e específicas, quiçá incluir exigências profissionais para o desempenho das funções próprias de chefe de seção de justiça e disciplina, ou ainda, de diretor de justiça e disciplina. Exigir ainda qualificação de todos os integrantes que compõem a atividade de justiça, independente do seu grau hierárquico, como materialização inequívoca

da tecnicidade da atividade e, mais ainda, garantindo que todas as ações a serem desenvolvidas, seja em processos ou em procedimentos, possuam o respaldo fático legal que somente o conhecimento técnico confere.

Tornar um hábito institucional, que se deseja ser irradiado para todos os níveis da Corporação, o registro de todo e qualquer ato que se tome de forma oficial, vislumbrando a futura necessidade de “prestar contas” das atividades que foram executadas ao longo de um ano, possibilitando ainda uma análise histórica de desempenho, proporcionando ao gestor ou a outro analista qualquer, o pano de fundo básico para a emissão de opiniões sobre as ações tomadas.

Além da necessidade de tratar pontualmente os déficits que cada unidade aqui pesquisada apresentou:

- Comando de Policiamento Ambiental – CPAMB: o grande comando mais novo na estrutura da Polícia Militar, fora estabelecido sem a infraestrutura que assiste aos demais comandos, o que é demonstrado pelas imensas lacunas em seus dados de controle, transparecendo descompasso administrativo e ação por demandas. Urge estabelecer mecanismos para o controle da memória institucional, inclusive das ações de justiça e disciplina, compatibilizando os atos com os resultados obtidos.

- O Comando de Policiamento Especializado – CPE: aquele que reuni os integrantes, operativamente, mais bem preparados em matéria de técnica policial, e que mantém seus próprios mecanismos de controle disciplinar, deve encontrar um equilíbrio entre esse controle disciplinar informal, que se origina na ideologia (na mística) e nos valores que são cultuado na unidade – e aqui se destaca que tal cenário refere-se essencialmente ao 2º Batalhão de Polícia de Choque ou como é mais conhecido: ROCAM – com os mecanismos formais de mensuração e manutenção do regime disciplinar.

Não é admissível, como visto no levantamento, que procedimentos disciplinares sejam instaurados (com origem na própria unidade) e que 100% deles não resultem em qualquer tipo de sanção disciplinar; ora, se o fato é tão isento de qualquer mácula disciplinar, por qual motivo então fora instaurado.

Da mesma forma, que a “mística” é um importante instrumento de padronização de condutas e adoção de posturas, é preciso entender que ela não é a única alternativa disponível para o controle disciplinar da tropa, ainda que se entenda que a tropa ali presente é voluntária para estar ali, devendo portanto submeter-se ao regime que lhe for determinado, para sobre eles – e sobre todos – o regulamento maior, em matéria disciplinar, que opera na Corporação:

o regulamento disciplinar, devidamente complementado pelos demais diplomas que regulam atividades que o regulamento maior não previu.

Igualmente, fora observado a ausência de dados de simples quantificação, mas que pela falta de prática institucional, não é realizado. É preciso que a Corporação entenda e todos os seus integrantes que nenhuma instituição alcança o sucesso sem avaliações periódicas de suas ações e seus resultados, fins de procurar otimiza-los.

Por fim, entende-se que o Comando de Policiamento Especializado, no tocante às questões disciplinares (e frente aos limites de dados fornecidos), alcança minimamente os resultados esperados e almejados com os procedimentos disciplinares em geral. Exceção ao afirmado é apenas a ROCAM, que utilizando de mecanismos informais de controle disciplinar, não providencia os apontamentos formais das sanções, o que em um futuro próximo acarretará prejuízos à Corporação, quando essa se depara com um profissional contumaz em transgredir a disciplina, sem qual exista qualquer apontamento em seus assentamentos profissionais.

- o Comando de Policiamento Metropolitano – CPM: aquele que reúne o maior efetivo entre os comandos estudados neste, mas que também agrupa os principais problemas na busca da eficácia do sistema disciplinar interno da Polícia Militar do Amazonas.

Primeiro, é o comando que apresentou o menor índice de seções de SJD ativadas, a despeito da previsão legal, que essas estejam ativamente funcionando. Dessa forma, os processos disciplinares se acumulam com os afazeres de outra seção, recebendo atenção diminuída e sendo postergados, quando não preteridos e, algumas vezes esquecidos.

Assim o CPM precisa entender a importância de uma seção de justiça e disciplina ativa e atuante, que assessoro o comandante de forma técnica, possibilitando a esse ser técnico, justo e proporcional na aplicação das sanções disciplinares.

Como atestado com os dados coletados o CPM é o comando que apresenta os maiores índices absolutos de procedimentos – muito em decorrência do maior efetivo que o integra – e apresenta também eficazes índices de solução de procedimentos instaurados, mesmo possuindo os menores índices de SJD ativadas, o que indica que os PM desdobram-se em outras funções cumulativamente com as demandas de justiça e disciplina.

Sendo ainda uma conclusão importante acerca do Comando de Policiamento Metropolitano é que esse e suas unidades subordinadas são parcimoniosos, quando comparado com o Comando de Policiamento do Interior, no aspecto da justiça da disciplina, na concessão de recompensas que valorizem e reconheçam as condutas disciplinares corretas e dignas de destaque.

- o Comando de Policiamento do Interior: sendo o maior comando de policiamento com extensão territorial sob sua responsabilidade, apresenta índices satisfatórios de eficácia no tocante aos processos e procedimentos disciplinares, conforme atestam os dados coletados; ainda que seja latente que os índices se mostram mais pungentes onde há a figura de um oficial na figura de comandante.

Mas também pertence ao CPI a OPM que apresenta os dados mais preocupantes, visto esses indicarem em uma postura não alinhada com o conceito de justiça disciplina. Trata-se da 8ª CIPM que apresenta altos índices de instauração de procedimentos disciplinares de diversas naturezas, mas apresenta juntamente os piores índices de solução dos mesmos, transitando de 46% a 8%, o que nos leva a crer que a ação disciplinar materializada por meio dos diversos processos disponíveis não recebe a devida seriedade por aqueles que passaram pela OPM.

Pertencem a essa mesma OPM os índices mais baixos de processos que resultaram em punição, o que nos leva a crer que muito mais que resguardar a disciplina como pilar institucional, aqueles que estiveram à frente dessa OPM preferem preservar os PM que cometem ilícitos disciplinares, visto o vultoso número de processos instaurados, mas não solucionados.

Tendo analisado, apartadamente, cada um dos grandes comando, levando em consideração as peculiaridades de cada um observa-se que, com exceção do CPE, os demais comandos apresentam exemplos de leniência, quiçá, condescendência com aqueles que por seus atos ingressam no comportamento “mau” e, por conseguinte, deveriam ser submetidos ao processo disciplinar adequado para aferir se o mesmo reúne condições de permanecer nas fileiras da Corporação. Porém, de forma diversa, há uma obliteração proposital dessa providência vinculada, aguardando que o órgão superior da questão disciplina tome as medidas cabíveis, deixando a Corporação à mercê de profissionais que apresentam condutas duvidosas e/ou desviantes, podendo inclusive serem exemplos para outros integrantes.

Igualmente, fora possível atestar a necessidade da presença maior da diretoria de justiça e disciplina junto as SJD das organizações que, pelo irrisório registro de atividades recebidas como suporte, encontram-se sem suporte técnico e sem o devido e tempestivo aconselhamento.

Conclusivas foram as opiniões colhidas que as próprias SJD emitiram no tocante a quais aspectos serem necessários visando a melhoria dos serviços de justiça e disciplina. Estando como primeira e mais recorrente resposta a questão de cursos de qualificação, o que materializa o desejo de ofertar um serviço de técnico e de qualidade daqueles que labutam

junto às SJD, o que é corroborado pelo estabelecimento de um canal técnico junto à auditoria militar ou junto a DJD, evitando os percalços da burocracia que procrastina a execução de atos e torna menos eficientes as sanções quando elas são impostas.

Se as unidades operacionais apresentaram índices, o maioria deles eficazes, que guardam harmonia entre os instrumentos e os resultados, o mesmo não pode ser afirmado da Diretoria de Justiça e Disciplina da Polícia Militar do Amazonas, que mesmo sendo classificado como órgão de direção setorial, ou seja, classificação em estame superior ao dos órgãos operacionais já estudados, apresentou os piores indicadores de eficácia em sua atividade-fim.

Não obstante as dificuldades em acessar os registros, não por má vontade daqueles que o guardavam, mas essencialmente pela inexistência depurada deles, ou até mesmo pela inexistência deles.

Observou-se os piores índices de resolutividade de procedimentos nos anos de 2014, 2015 e 2016, não tendo sido possível aferir conclusões acerca de 2017, visto os dados não terem sido disponibilizados. Observou-se um descompasso entre as condutas suspeitas de transgressão que são alvo de apuração, com a devida análise por parte da autoridade delegante se o fato realmente ocorreu, relegando os fatos a um “vácuo disciplinar”: sendo duvidoso, porque foram alvo de apuração, porém não sendo punível pela falta da solução do procedimento por quem detém a competência para tal.

Importante destacar que tal cenário fora construído com a decisão errônea da centralização de solução e/ou homologação de todos os procedimentos instaurados na PMAM, o que acarretava a morosidade da solução desses, quando essa não existia; o que muitas das vezes alimentou um sentimento de impunidade e condescendência (em alguns pontuais casos) para com as condutas transgressivas.

Como também, o ato da concentração do poder disciplinar, trouxe consigo o enfraquecimento dos comandantes das posições mais externas, que impossibilitado de aplicar sanção, aguardava a homologação pelo órgão superior.

Felizmente, tal cenário fora superado pela Diretoria de Justiça e Disciplina que, após mudança de gestor, o novo vislumbrou a quão danosa era a estratégia da concentração de poderes disciplinares, devendo ser, com vista à eficácia dos processos, ser descentralizado. Não obstante, ter realizado a descentralização, manteve, por reserva de poderes que já era implícito, a possibilidade de a qualquer tempo, qualquer procedimento ser avocado pela DJD, fins de que essa possa gerenciar e coordenar prazos, procedimentos e outros.

Assim, a diretoria de justiça e disciplina saiu de uma posição de ineficácia plena, para um patamar de busca pela excelência; sendo tais fatos materializados pela existência de apenas 15% dos processos originalmente parados, ainda em análise naquela diretoria; há uma predisposição do gestor da pasta disciplinar em angariar apoio institucional para a qualificação dos integrantes da DJD, para tanto, registra-se que 04 (quatro) oficiais estão em capacitação fora do estado.

De forma geral, hoje a DJD caminha na direção correta da eficácia, ainda que não possua dados que atestem sem qualquer dúvida essa afirmativa, mas sem dúvida apenas uma decisão acertada mudou consideravelmente os rumos dessa diretoria, que como todas as demais SJD apresentam deficiência de recursos humanos capacitados e de estrutura informatizada e documental para os trabalhos.

Assim, entendemos que o sistema disciplinar interno da Polícia Militar do Amazonas não é de todo ineficaz, visto que realiza processos e procedimentos, que em sua maior parte recebem o devido encaminhamento e solução.

Porém, não se pode atestar de forma límpida a eficácia do sistema disciplinar interno da PMAM, mas apenas que ele se encontra em um processo de estruturação e aperfeiçoamento – onde os seus integrantes encontram-se em níveis diferentes – procurando sua melhor forma e a melhor forma de atender aos anseios e às demandas que a justiça e a disciplina lhe cobra, sempre objetivando ser um profissional da segurança pública que materializa a postura correta que a Corporação lhe inculuiu.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

AMAZONAS. **Lei nº 3.514 de 08 de junho de 2010**. Dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Estado do Amazonas e dá outras providências (LOB/PMAM). Disponível em: <<http://rhnet.sead.am.gov.br/>>. Acesso em out. 2017.

_____. **Decreto nº 1.154 de 09 de dezembro de 1975**. Dispõe sobre o estatuto dos policiais militares do estado do Amazonas e dá outras providências. Disponível em: <<http://rhnet.sead.am.gov.br/>>. Acesso em out. 2017.

_____. **Decreto nº 4.131 de 13 de janeiro de 1978**. Aprova o regulamento disciplinar da Polícia Militar do Amazonas. Disponível em: <http://rhnet.sead.am.gov.br/> , consultado em out 2017.

_____. **Decreto nº 3.393 de 31 de março de 1976**. Dispõe sobre o Conselho de Disciplina da Polícia Militar do Estado do Amazonas e dá outras providências. Disponível em: <http://rhnet.sead.am.gov.br/> , consultado em out 2017.

_____. **Decreto nº 3.392 de 31 de março de 1976**. Dispõe sobre o Conselho de Justificação da Polícia Militar do Estado do Amazonas e dá outras providências. Disponível em: <http://rhnet.sead.am.gov.br/> , consultado em out 2017.

_____. **Portaria nº 171/DPJM-98 de 15 d junho de 1998**. Cria o processo administrativo denominado Sindicância Disciplinar e dá outras providências. Disponível em: <http://rhnet.sead.am.gov.br/> , consultado em out 2017.

_____. **Lei nº 3.278 de 21 de julho de 2008**. Institui o regime disciplinar dos servidores do Sistema de Segurança Pública do Estado do Amazonas, revoga dispositivos da Lei n.º 2.271, de 10 de janeiro de 1994, unifica procedimentos disciplinares previstos nas legislações específicas dos órgãos que integram o Sistema e dá outras providências. Disponível em: <http://rhnet.sead.am.gov.br/> , consultado em out 2017.

_____. **Resolução nº 001/2016/DJD/PMAM de 10 de novembro de 2016**. Dispõe sobre procedimentos para apuração de transgressões disciplinares, que não sejam gravíssimos, no âmbito da Polícia Militar do Amazonas. Arquivo interno da Corporação.

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2004.

ARAÚJO, O. dos S. **O Controle da atividade policial: um olhar sobre a Ouvidoria do Sistema de Segurança Pública do Estado do Pará**. 2008, 179 f. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Universidade de São Paulo. São Paulo: 2008.

ASSIS, J. C. de. **Curso de Direito Disciplinar Militar. Da simples transgressão ao Processo Administrativo**. Curitiba: Juruá, 2009

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Ed. 70, 1979.

BARROS, A. J. S. e LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de Metodologia: Um Guia para a Iniciação Científica**. 2 Ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

BATISTA, A. S. **A fragilidade do controle externo das polícias brasileiras**. Revista Sociedade e Estado, Brasília, v. 21, n.1, p. 235-238, jan./abr. 2006.

BAYLEY, D. H. **Padrões de Policiamento: uma análise internacional comparativa**. São Paulo: Edusp, 2006 (Política e Sociedade, 1).

BECCARIA, C. **Dos delitos e das penas**. Ebook: Ed. Ridendo Castigat Mores.

BRASIL. **Decreto nº 88.777 de 30 de setembro de 1983**. Aprova o regulamento para as polícias militares e corpos de bombeiros militares. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d88777.htm , consultado em out 2017.

_____. **Lei Nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Estatuto dos Militares**. Dispõe sobre o estatuto dos militares. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6880.htm , consultado em out 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 667 de 02 de julho de 1969**. Reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Território e do Distrito Federal, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0667.htm , consultado em out 2017.

_____. **Decreto nº 4.346 de 26 de agosto de 2002**. Aprova o regulamento disciplinar do Exército (R-4) e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4346.htm . Consultado em Out 2017.

CAMPOS, A. M. **Accountability: quando poderemos traduzi-la para o português?** Revista Brasileira de Administração Pública. Rio de Janeiro: 24(2)30-50, fev/abr.1990.

COSTA, M. J. da *et al.* **Direito Administrativo Disciplinar Militar**. São Paulo: Suprema Cultura, 2003.

CRETELLA JÚNIOR, J. **Curso de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 10ª edição, 1989, p. 565.

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 1999.

_____, M. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 28ª Ed., 2014.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GASPARINI, D. **Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 12ª Ed., 2007.

GERHARDT, T. E. e SILVEIRA, D. T. (org). **Métodos de pesquisa**. Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos**. São Paulo: Perspectiva, 1974.

LEMGRUBER, J.; MUSUMECCI, L. e CANO, I. **Quem vigia os vigias? Um estudo sobre o controle externo da Polícia no Brasil**. Rio de Janeiro: Record, 2003.

MAIA, R. C.M. **Visibilidade e “accountability”: o evento do ônibus 174**. Disponível em: <http://www.bocc.ubi.pt/pag/maia-rousiley-visibilidade-accountability.pdf>. Acessado em: 07 nov 2016.

MARCONI, M. A. & LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, V. F. **O papel da cultura organizacional “Milícia dos Bravos” na ocorrência do assédio moral – um estudo na Polícia Militar da Bahia**. 2006. 167f. (Dissertação). Mestrado em Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador – 2006. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Valmir_Farias_Martins_Mestrado_Assedio_moral_na_PM_Bahia.pdf . Consultado em out 2017.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: HUCITEC, 2007.

PIETRO, M. S. Z. di. **Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 8ª edição, 1997.p.397.

SETTON, M. da G. J. **A teoria do *habitus* em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea**. Revista Brasileira de Educação, nº 20, p. 60-70, 2002.

SOUZA, R. V. de e REIS, G. P. **O controle da Polícia no Brasil: uma introdução ao *Controle Científico da Polícia*®**. Conferência Internacional *Police Accountability in Times of Political Change*. Haia: outubro, 2005.

RODRIGUES, J. G. **Atividade Policial, Direitos Fundamentais e Controle Externo**. Curitiba: Juruá, 2016.

VILAÇA, M. L. C. **Pesquisa e ensino: considerações e reflexões**. Revista do Curso de Letras da UNIABEU Nilópolis, v. I, Número2, Mai. -Ago. 2010.

APÊNDICE A

Questionário elaborado para ser respondido pelas Seções de Justiça e Disciplina das unidades da Polícia Militar do Amazonas.



UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS - UEA
ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS - ESO
MESTRADO PROFISSIONAL EM SEGURANÇA PÚBLICA,
CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS - MPSPCDH

Tema: O SISTEMA DISCIPLINAR INTERNO DA POLÍCIA MILITAR DO AMAZONAS

Finalidade: Este questionário visa quantificar informações da Pesquisa de Dissertação de Mestrado sobre o Sistema Disciplinar Interno da Polícia Militar do Amazonas

Orientações: 1) Este questionário deverá ser, preferencialmente, pelo Chefe da Seção de Justiça e Disciplina da OPM, podendo ainda ser respondido pelo Comandante ou Subcomandante da unidade;

2) Por gentileza, no preenchimento deste procure ser o mais objetivo possível nas respostas, evitando termos ou expressões genéricas;

3) O rol de perguntas elaboradas visa apenas traçar um panorama do funcionamento das SJD nas Unidades da PMAM;

4) Não existe resposta certa ou errada às questões, mas sim a resposta que comunique de forma fidedigna como funciona e está estruturada a SJD em cada OPM;

5) Caso surjam dúvidas nas respostas aos questionamentos, favor manter contato com pesquisador Cap PM Abreu: (92) 9 81072666 (Tim) (WhatsApp) / (92) 9 91469484 (Claro);

6) Para maior comodidade e, principalmente, celeridade no trâmite das informações a resposta poderá ser enviada ao seguinte e-mail: danielmacielabreu@gmail.com

Muito obrigado por sua contribuição!

1) Nome da Unidade/Subunidade: _____

2) A Seção de Justiça e Disciplina está atualmente ativada de forma independente¹?

() sim () não

Obs.: 1. Entenda que se deseja saber se a SJD funciona como seção autônoma, com chefe e efetivo exclusivo às demandas de SJD, caso negativo, por favor esclareça como funciona a SJD na OPM

3) Quem é o Chefe da SJD na unidade? *(favor indicar Posto/Graduação/ Não é necessário a identificação nominal)*

4) O Chefe da SJD na unidade acumula outras funções/encargos? *(favor indicar as funções que o Ch SJD acumula, por exemplo: Scmt, P-1, P-2, P-3, P-4, P-5, Cmt Subunidade etc)*

5) Qual a formação técnica do Ch SJD da Unidade? *(favor indicar os cursos que o mesmo possui, seja de natureza acadêmica – oriundos de faculdades/universidades – seja os de natureza profissional – realizados na Polícia Militar ou co-irmãs)*

6) Quantos policiais militares atuam na SJD?

7) Quais os postos e graduações dos PM que atuam na SJD? *(citar apenas o quantitativo por posto e graduação)*

8) Qual a formação técnica dos integrantes da SJD da unidade? *(esta pergunta possui o mesmo caráter da questão 5, dessa forma, favor indicar o posto/graduação da pessoa e a sua respectiva formação técnica-acadêmica)*

9) Favor indicar o quantitativo de **procedimentos instaurados** nos anos indicados: *(a indicação de oficiais e praças indica qual a quantidade dos procedimentos indicados na linha foram instaurados em desfavor seja de oficial, seja de praça)*

ANO	2014		2015		2016	
NATUREZA	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
RAZÕES DE DEFESA/FATD						

SINDICÂNCIA REGULAR						
SINDICÂNCIA DISCIPLINAR						
INQUÉRITO POLICIAL MILITAR						
INQUÉRITO TÉCNICO						
CONSELHO DE JUSTIFICAÇÃO						
CONSELHO DE DISCIPLINA						
DESERÇÃO						

10) Dos procedimentos listados indicados na tabela anterior, quantos foram **SOLUCIONADOS**:

ANO	2014		2015		2016	
NATUREZA	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
RAZÕES DE DEFESA/FATD						
RECURSOS DISCIPLINARES						
SINDICÂNCIA REGULAR						
SINDICÂNCIA DISCIPLINAR						
INQUÉRITO POLICIAL MILITAR						
INQUÉRITO TÉCNICO						
CONSELHO DE JUSTIFICAÇÃO						
CONSELHO DE DISCIPLINA						
DESERÇÃO						

11) Quantas punições foram aplicadas?

ANO	2014		2015		2016	
NATUREZA	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
ADVERTÊNCIA						
REPREENSÃO						
DETENÇÃO						
PRISÃO						
LICENCIAMENTO E EXCLUSÃO A BEM DA DISCIPLINA						

12) Quantas recompensas foram concedidas?

ANO	2014		2015		2016	
NATUREZA	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS	OFICIAIS	PRAÇAS
DISPENSA/PRÊMIO						
ELOGIO COLETIVO						
ELOGIO INDIVIDUAL						

13) Favor indicar o quantitativo de PM que se encontram nos seguintes comportamentos:

COMPORTAMENTO							
ANO	NATUREZA	ST PM	1º SGT PM	2º SGT PM	3º SGT PM	CB PM	SD PM
2014	EXCEPCIONAL						
	ÓTIMO						
	BOM						
	REGULAR						
	MAU						
	INSUFICIENTE						
ANO	NATUREZA	ST PM	1º SGT PM	2º SGT PM	3º SGT PM	CB PM	SD PM
2015	EXCEPCIONAL						
	ÓTIMO						
	BOM						
	REGULAR						
	MAU						
	INSUFICIENTE						
ANO	NATUREZA	ST PM	1º SGT PM	2º SGT PM	3º SGT PM	CB PM	SD PM
2016	EXCEPCIONAL						
	ÓTIMO						
	BOM						
	REGULAR						
	MAU						
	INSUFICIENTE						

14) Favor indicar a quantidade de atividades recebidas pela SJD, nos anos, promovidas pela Diretoria de Justiça e Disciplina

ANO	2014	2015	2016
NATUREZA			
INSTRUÇÕES/CAPACITAÇÕES			
ORIENTAÇÕES TÉCNICAS FORMAIS (POR MEIO DE MEMORANDO)			
INSPEÇÕES ORDINÁRIAS			
INSPEÇÕES EXTRAORDINÁRIAS			
CORREIÇÕES ORDINÁRIAS			
CORREIÇÕES EXTRAORDINÁRIAS			

15) Quais seriam os pontos que a Seção de Justiça e Disciplina necessita melhorar em termos de funcionamento? (favor listar em quais aspectos a SJD necessita melhorar? Fatores internos?)

16) Quais seriam os recursos necessários à melhora do funcionamento da Seção de Justiça e Disciplina?

16.1. Recursos Estruturais: _____

16.2. Recursos Humanos (efetivo): _____

16.3. Recursos Materiais: _____
