

**O CIOPS COMO FATOR DE MELHORIA DA OPERACIONALIDADE NA
POLÍCIA MILITAR DO CEARÁ – UMA ANÁLISE CRÍTICA DE SUA
UTILIZAÇÃO**

BANCA EXAMINADORA:

DEDICATÓRIAS

A minha Esposa Edna e aos meus Filhos Tatianne e Alexandre, pelo amor, carinho, dedicação, colaboração, amparo e incentivo, que me deram forças para viabilizar este trabalho, inclusive abdicando de momentos preciosos de convivência familiar.

Elcio Hardoim - Cel PMMT

A Deus, à minha companheira Elaine, ao meu filho Nande e à minha mãe Maria José que juntos me deram energias e motivação para a elaboração deste Trabalho.

José William Solon de Paula - Ten Cel

BMCE

AGRADECIMENTOS

A Deus que, pela nossa fé, propiciou-nos a graça da sabedoria para produzir este trabalho.

À Polícia Militar do Ceará, ao Cel PM Valdísio Vieira da Silva, Comandante Geral da PMCE; ao Cel PM Francisco de Assis Mendes da Rocha, Comandante da Academia de Polícia Militar General Edgard Facó; ao Cel PM José Edvan Fernandes Nunes, Coordenador do CSP/2001, pela oportunidade dada para realização do CSPM/2001 e pela sadia convivência.

Ao Governo do Estado de Mato Grosso e à Polícia Militar de Mato Grosso por ter dado condições para que pudesse participar deste Curso.

Aos Mestres e Instrutores, pela dedicação e pelo repasse do saber.

Ao Cel PM RR Raimundo Ferreira da Conceição, orientador seguro, pela sábia colaboração, pela paciência, apoio e orientação deste trabalho.

À Professora Doutora Edna Lopes Hardoim, da Universidade Federal de Mato Grosso, pela orientação e colaboração imprescindível quando da revisão e conclusão deste trabalho.

Ao Cel Francisco Carlos Francelino Mendonça, Sub Chefe do Estado Maior Geral; ao Cel PM Francisco Sérgio Farias da Silva, Comandantes do CPC; ao Cel PM Luiz Gonzaga Vieira, Diretor do CIOPS; ao Cel PM Adailton Rodrigues Magalhães, Assessor da SSPDC; ao Cel Ademar Barros Moura, Coordenador do projeto dos Distritos Modelos aos Comandantes do 5º BPM e 6º BPM, aos Oficiais Superiores e Intermediários Comandantes das Companhias subordinadas ao 5º e 6º BPM pela colaboração para realização deste trabalho.

Ao Sr. Guilherme Otávio Tavares de Lacerda, Analista de Sistemas do CIOPS;
à Sra. Catarina Mires Teixeira, Analista de Sistemas da SSPDC, ao Ten PMCE José
Aías de Sousa Silva, Chefe do Setor de Estatística do CIOPS cujas contribuições
foram fundamentais para realização e conclusão deste trabalho.

À banca examinadora, Cel PM RR Francisco Pereira de Menezes, Professora
Núbia Maria Garcia Bastos, Cel PM RR Francisco Tarcísio Fortes da Silva pelas
leituras críticas e sugestões propostas para o aperfeiçoamento deste trabalho.

Aos colegas do Curso Superior de Polícia 2001, pela oportunidade do convívio,
pela sadia camaradagem e fortalecimento do espírito de corpo.

Ao Corpo Administrativo da Academia de Polícia Militar - General Edgard Facó,
na pessoa de todos os Oficiais, Praças e Funcionários Civis, pela distinta
colaboração durante a realização do CSPM/2001, sem a qual dificilmente
concluiríamos com tão brilhante êxito

A todos aqueles que colaboraram, de alguma maneira, para a realização deste
trabalho, e que aqui não foram citados nominalmente.

Elcio Hardoim - Cel PMMT

José William Solon de Paula - Ten Cel BMCE

MENSAGEM

"Amigo, se por força de sua profissão és obrigado a lidar com o público, nunca perca tua paciência.

Sabemos que é difícil manter-se calmo diante de certas pessoas, que já chegam irritadas, que são exigentes e não mantêm uma linha de boa educação.

No entanto, é exatamente nessas circunstâncias que se deve evidenciar nossa virtude de calma e paciência.

Controle seus nervos, e procure compreender e servir a todos com sobriedade e justiça".

RESUMO

Um dos temas mais discutidos neste momento é o papel da Polícia na defesa da população. O Estado do Ceará, modificou o seu perfil de segurança pública, integrando as ações das polícias civil e militar (PMCE), implantando o Centro Integrado de Operações de Segurança - CIOPS, e dando início ao Projeto do Distrito Modelo. Embora o sistema de segurança desenvolvido pelo Estado represente, de fato, um avanço na luta contra a violência, o índice de criminalidade em Fortaleza continua aumentando, mostrando que o sistema ainda não é totalmente eficiente. Este estudo desenvolveu-se dentro da atual estrutura de segurança pública do Estado do Ceará, mais precisamente da SSPDC, através do CIOPS e da PMCE. Seu objetivo consistiu em verificar se as Unidades Operacionais (UOps) estavam utilizando métodos científicos para o planejamento operacional e, ao final, propor formas de superação dessas possíveis dificuldades.

SUMÁRIO

LISTA DE QUADROS	9
LISTA DE FIGURAS	10
LISTA DE TABELAS	11
INTRODUÇÃO	13
I. METODOLOGIA	18
1.1. Tipo de Pesquisa	18
1.2. População	18
1.3. Área de Estudo	18
1.4. Coleta de Dados	19
1.5. Amostragem	19
1.6. Método de Análise	20
II. VISÃO PREAMBULAR	21
2.1. Segurança Pública no Ceará	21
2.1.1. Secretaria de Segurança Pública e Defesa da Cidadania	21
2.1.2. Polícia Civil	24
2.1.3. Polícia Militar	25
2.1.4. Unidade Operacional e o Distrito Modelo	30
2.1.5. O Centro Integrado de Operações de Segurança - CIOPS	32
2.2. A Questão da Violência	38
III. ANÁLISE TOPOTÁTICA DO AMBIENTE	42
3.1. Indicadores sociais	42
3.1.1. Crescimento Populacional na Região Metropolitana de Fortaleza	44
3.1.2. Aspectos Econômicos	47
3.1.3. Setores de Atividades	47
3.1.4. Distribuição da população por nível de renda	48
3.1.5. Indicadores do mercado de trabalho	50
3.1.6. Turismo	51
3.2. Oportunidades e Ameaças	53
3.2.1. Oportunidades	53
3.2.2. Ameaças	54

3.3.	Desafios	57
IV.	POSTURA ESTRATÉGICA DA UNIDADE OPERACIONAL	60
4.1.	Comportamento dos gestores	60
4.2.	Ações desenvolvidas	61
4.2.1.	Na área de Pessoal	61
4.2.2.	Na área de Logística	62
4.2.3.	Na área Operacional	63
4.3.	Potencialidades e Carências	66
V.	ANÁLISE DAS POSSIBILIDADES	71
5.1.	Base legal	71
5.2.	Subsistemas de recursos	72
5.3.	Grau de competitividade	77
VI.	ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS JUNTO AOS COMANDANTES	80
VII.	CRÍTICA AOS ATORES	102
7.1.	Internos	102
7.1.1.	Com relação a manobrabilidade do Efetivo	102
7.1.2.	Com relação a instrução da tropa	103
7.1.3.	Na área Operacional	103
7.2.	Externos	104
	CONCLUSÃO E PROPOSTAS	106
	CONCLUSÃO	106
	ESTRATÉGIAS PROPOSTAS	107
	APÊNDICES	117
	BIBLIOGRAFIA	121
	ÍNDICE ONOMÁSTICO	129
	ÍNDICE REMISSIVO	131

LISTA DE QUADROS

1.	Comparação das taxas de solução de crimes entre o Brasil e o Estados Unidos da América.	38
2.	Comparação estatísticas sobre as principais falhas que alimentam a impunidade entre o Brasil e o Estados Unidos da América.	39
3.	Evolução da População dos Municípios da Região Metropolitana de Fortaleza no período de 1940 – 1996.	46
4.	Renda Per Capita Mensal Média dos Chefes de Família, por Regiões - Ano de 1996, no município de Fortaleza.	48
5.	Níveis de renda per capita mensal dos chefes de família, por regiões do Município de Fortaleza em 1996 (valores em percentagem).	49
6.	Demanda turística - Via Fortaleza - período de 1986 – 1997.	52
7.	Oferta hoteleira do Município de Fortaleza no período de 1995 – 1997.	52

LISTA DE FIGURAS

1.	Organograma da Secretaria de Segurança Pública e Defesa da Cidadania - SSPDC.	23
2.	Áreas de responsabilidade das UOp e Distritos Modelos.	31
3.	Organograma do Centro Integrado de Operações de Segurança - CIOPS.	36
4.	Áreas de responsabilidade das Secretarias Executivas Regionais de Fortaleza (Prefeitura Municipal de Fortaleza, 2001).	45
5.	Demonstrativo do total de ocorrências atendidas pelas Sub-Unidades do 5º BPM e 6º BPM durante o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2000.	69
6.	Principais ocorrências atendidas pelas Unidades Operacionais do 5º BPM e 6º BPM, durante o ano de 2000.	70
7.	Principais ocorrências atendidas pela 1ª Cia/5º BPM durante o 1º quadrimestre de 2001.	70
8.	Esquema de policiamento elaborado a partir das sugestões de William Bratton.	108
9.	Tela do Sistema de estatísticas mapeadas da SSPDC que mostra a área do 3º distrito modelo, com a visualização dos locais de crime.	111
10.	Tela do Sistema de estatísticas da SSPDC, originada a partir dos dados do CIOPS, com gráfico de distribuição de ocorrências por dia da semana.	112
11.	Gráfico de distribuição de ocorrência por dia da semana e por horário.	113

LISTA DE TABELAS

1.	Variação quantitativa de crimes na região metropolitana de Fortaleza no período de 01/01/1999 a 30/04/2001 - por tipo específico de crime.	40
2.	Média de ocorrências registradas pelas Unidades Operacionais do 5º BPM e 6º BPM/PMCE, durante o primeiro quadrimestre de 2001.	64
3.	Tempo médio de atendimento de ocorrência pelas Unidades Operacionais do 5º BPM e 6º BPM/PMCE, durante o primeiro quadrimestre de 2001.	65
4.	Principais características das Companhias do 5º BPM e 6º BPM/PMCE localizadas no município de Fortaleza.	67
5.	Distribuição do efetivo dos 5º BPM e 6º BPM/PMCE.	80
6.	Situação do Efetivo nas Companhias do 5º BPM e 6º BPM/PMCE.	82
7.	Aplicação do Efetivo nas Companhias do 5º BPM e do 6º BPM/PMCE.	83
8.	Disponibilidade de veículos de patrulhamento nas Companhias do 5º BPM e 6º BPM/PMCE.	85
9.	Disponibilidade de rádios comunicadores portáteis para o efetivo de serviço nas Companhias do 5º BPM e 6º BPM/PMCE (RMF).	86
10.	Existência de coletes à prova de balas para o efetivo de serviço nas Companhias do 5º BPM e 6º BPM/PMCE.	87
11.	Disponibilidade de armamento e munição para o efetivo de serviço nas Companhias do 5º BPM e 6º BPM/PMCE.	87
12.	Regularidade na aplicação da instrução de manutenção para o efetivo nas Companhias do 5º BPM e 6º BPM/PMCE.	88
13.	Transmissão de ordens, breves instruções operacionais ou de rotina aos policiais militares que entram de serviço nas Companhias do 5º BPM e 6º BPM/PMCE.	90
14.	Método utilizado no Planejamento Operacional das Companhias do 5º BPM e 6º BPM/PMCE.	91
15.	Percentual de conhecimento das ferramentas facilitadoras disponíveis na SSPDC/CIOPS para execução do planejamento operacional no CPC.	93

16. Trâmite utilizado para obtenção de informações estratégicas operacionais da SSPDC/CIOPS. 94
17. Interpretação do Comandante de Companhia sobre interferência, ou não, do CIOPS/SSPDC em seu comando. 95
18. Autonomia do comandante para dispor do seu efetivo. 95
19. Interpretação dos comandantes em relação à sua função de gerência de recursos humanos com a implantação do CIOPS. 96
20. Levantamento sobre a possível desmotivação por parte dos comandantes com a implantação do CIOPS. 97
21. Recebimento de recursos pela companhia para manutenção preventiva do quartel e das viaturas. 97
22. Aspectos positivos do CIOPS levantados. 98
23. Aspectos negativos do CIOPS apresentados pelos Comandantes de Companhia do 5° BPM e 6° BPM/PMCE e seus respectivos Oficiais. 99

INTRODUÇÃO

Hoje atravessa-se um período de questionamento do comportamento humano em relação aos ambientes físico, social e cultural. A humanidade encontra-se numa crise ética sem precedentes e a sua história aponta para a necessidade de reformulação de seus princípios de base (HARDOIM, 1999)¹. As grandes cidades e suas áreas metropolitanas continuam a ser responsáveis por alguns dos principais problemas enfrentados pela humanidade neste início de século, potencializando problemas como a iniquidade e a violência.

Um dos temas mais discutidos neste momento é o papel da Polícia na defesa da população. O problema da violência no Brasil, além de inquietar a população, pode instabilizar os governos estaduais e também o federal. A sociedade clama por segurança, exige dos governantes ações imediatas que visem acabar com a insegurança dos grandes centros urbanos, que precisam ser vistos como centros com alto potencial de crises públicas graves.

Autoridades, políticos, entidades não governamentais também questionam o papel da Polícia Militar no contexto da segurança pública. Discutem ainda seus métodos de gerenciamento, sua política de formação profissional. Enfim, cobram uma nova filosofia de trabalho que venha ao encontro dos anseios da sociedade, que exige uma Polícia Militar mais eficiente, eficaz e, acima de tudo, mais humana no trato com o público.

A polícia deste novo século ainda aposta nas soluções do passado, segundo SILVA FILHO (1999)², mostrando falta de visão do futuro e morosidade na modernização do seu aparato de segurança para realmente reduzir custos e produzir novos e eficientes resultados para a segurança da população.

¹ HARDOIM, Edna L. Agenda 21 - Desenvolvimento Sustentável: Apresentação e Algumas Considerações do Capítulo 18, Referente à Água no Planeta Terra . In: FERREIRA, M.S.F.D (org.) O Rio Cuiabá como subsídio para a Educação Ambiental. Cuiabá: EDUFMT. 1999. p. 147-162.

² SILVA FILHO, José Vicente. Novo século, mesma polícia. Instituto Fernand Braudel de Economia Mundial, São Paulo, 1999. Disponível em: <<http://www.braudel.org.br/pesquisas/art5.htm>>. Acesso em: 18 mai. 2001.

Por entenderem que a ação da polícia não pode continuar a ser exercida de forma improvisada e nem dentro dos ineficientes padrões rotineiros, conforme SILVA FILHO (1999)³, a Polícia Militar do Estado de São Paulo vem desenvolvendo estudos detalhados sobre as regiões de conflito nas cidades, baseada na documentação de ocorrências utilizando um programa de diagnóstico da criminalidade. Um novo planejamento deve ser capaz de aumentar a probabilidade do policiamento efetivamente, afetando os níveis de criminalidade.

O Estado do Ceará nos últimos 5 anos vem investindo e modificando consideravelmente a segurança pública. Nesse período reestruturou a Secretaria de Segurança Pública e Defesa da Cidadania - SSPDC, integrando as ações das polícias civil e militar e subordinando-as operacionalmente à pasta, criou a Corregedoria Geral do Órgãos da Segurança Pública, implantou o Centro Integrado de Operações de Segurança - CIOPS, deu início ao Projeto do Distrito Modelo, adquiriu inúmeras viaturas e materiais para melhoria das condições de trabalho dos policiais do Ceará.

Um dos pontos críticos do planejamento da segurança foi a criação de um Centro Integrado de Operações Policiais, onde chegam todos os telefonemas de emergência para as Polícias Civil e Militar (exceção das 2ª e 3ª Cia/6ºBPM), além do Corpo de Bombeiros, e de onde saem os despachos para atendimento. Totalmente informatizado, com mapas digitalizados onde são localizados os pontos de chamada e as viaturas, seu atendimento de emergências é eficiente e controlado em todas as suas etapas. Câmaras de vídeo começam a monitorar pontos críticos, com possibilidade de identificar pessoas e veículos nas ruas onde estão instaladas, com recursos de nitidez e de *zoom*.

Simultaneamente ao CIOPS, a SSPDC deu início ao Projeto do Distrito Modelo que consiste na divisão da região metropolitana de Fortaleza em áreas de

³ Id. Policiais de primeiro mundo, polícias de terceiro. Instituto Fernand Braudel de Economia Mundial, São Paulo, 1999. Disponível em: <<http://www.braudel.org.br/pesquisas/art1.htm>>. Acesso em: 18 mai. 2001.

responsabilidade, onde as Polícia Civil, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar, de forma integrada, junto com as comunidades da região atuam para melhoria da segurança da população local. A prioridade dada pelo Governo do Estado à causa da segurança pública, representou um marco na luta contra a violência que mereceu destaque em nível nacional.

SILVA FILHO (2000)⁴ comenta que "Dona Toíinha é um dos melhores exemplos do cidadão de que o Brasil precisa. Franzina, com seus aparentes 60 anos, cresce e se agiganta vigorosa quando fala das lutas para melhorar a vida de sua comunidade. Dona Toíinha é presidente do Conselho de Defesa Social do Dendê, uma favela de Fortaleza, onde sua hábil liderança pacifica gangues de jovens que promovem desordens e violência na região. Evandro, 30 anos, é um jovem líder comunitário do Conselho de Defesa Social da pobre comunidade de Itaperi, onde cuida de 170 jovens...".

Argumenta, ainda, SILVA FILHO (2000) que esses são alguns exemplos de um dos mais vigorosos e vitoriosos programas da segurança do Ceará, gerenciado por um coronel do Corpo de Bombeiros que coordena 629 (171 na capital) ativos conselhos de defesa social no Estado. Discutindo seus problemas e buscando soluções juntamente com policiais, juizes, promotores, padres e empresários, as comunidades estão se tornando cada vez mais competentes em resolver seus problemas. Essas ações sociais são especialmente importantes para compensar o que alguns criminologistas chamam de desorganização social, comum em periferias superlotadas de migrantes. O estreitamento horizontal das relações comunitárias, por meio da busca de soluções para seus problemas, favorece também o relacionamento vertical com as instituições públicas, como é o caso da Polícia e da Justiça. Estimulando esses conselhos e integrando-os às ações policiais, a Secretaria de Segurança Pública do Ceará deu um importante impulso ao amplo sistema de controle da criminalidade.

⁴ Id. Lições do Ceará. A TARDE, São Paulo, ago. 2000. Disponível em: <<http://www.jt.estadão.com.br/>>. Acesso em 10.05.2001.

O combate à violência desenvolvido pelo Estado representa, de fato um avanço na luta contra a violência. Precisamos, agora, incentivar nossos policiais a continuarem buscando a participação da sociedade nessa luta e, paralelamente, usar métodos inteligentes para superar o principal empecilho desta luta desigual. Ainda existe carência, de meios materiais e principalmente de pessoal. Somente o emprego de técnicas inovadoras de comprovada eficácia pode ajudar a minimizar os problemas e realizar um planejamento operacional, calcado em dados e no conhecimento de causa.

É certo que a cada nova ação desenvolvida pela Polícia Militar para impedir a ação criminosa, necessita de eficácia que fará com que o delinqüente sinta que a Polícia Militar está presente e atuante, inibindo a prática do crime, principal e fundamental responsabilidade da Instituição.

Policimento é basicamente um trabalho de relacionamento humano e, assim, o problema de sua eficácia está assentado em organização e gestão de seus recursos humanos, além de utilização de metodologias de identificação de pontos de ação criminosa e de sua redução. É evidente que sem a adequação de viaturas, armamento e equipamentos de rádio-comunicação a polícia não pode funcionar bem em grandes cidades, mas a sofisticação desses recursos materiais não garante saltos de desempenho. A revolução do desempenho depende muito mais de se desenvolver formas para multiplicar o efetivo policial militar existente e dar-lhes organização racional, contínuo preparo, apoio e motivação.

Este trabalho, sem pretensões de ser revolucionário ou de fazer proposições demagógicas, procurou desenvolver um estudo dentro da realidade atual da estrutura da segurança pública do Estado do Ceará, mais precisamente da Secretaria de Segurança Pública e Defesa da Cidadania, através do CIOPS⁵ e da Polícia Militar. Seu objetivo consistiu em verificar se as Unidades Operacionais utilizam métodos científicos para o planejamento operacional. Este trabalho visou,

⁵ CIOPS - Centro Integrado de Operações de Segurança.

ainda, propor forma(s) de superação de algumas dificuldades detectadas para o planejamento operacional.

Este trabalho apresenta-se distribuído em capítulos, onde o leitor encontrará noções sobre organizações, aspectos de destinação e competência da Polícia Militar, sua estrutura, bem como sua missão constitucional.

Elegeu-se como Área de Estudo a região metropolitana de Fortaleza, caracterizando-a quanto à sua localização, população, área de responsabilidade das Unidades Operacionais (UOp) e seus índices de violência. As formas de amostragem – entrevistas e questionários abertos, foram definidas considerando a função dos entrevistados dentro das UOps. A pesquisa de campo objetivou levantar dados sobre as UOps e as formas como os Comandantes de Companhias estão realizando o planejamento operacional de suas Unidades. A posse dessas informações permitiu a análise e a interpretação da pesquisa que fundamenta a parte conclusiva deste trabalho.

Foram levantados dados gerais de avaliação das Sub-Unidades do 5º BPM e 6º BPM com a finalidade de se buscar padrões de atuação, de desempenho, disponibilidades, dificuldades entre outros parâmetros. Ao fim, foi escolhida a 1ª Companhia do 5º Batalhão de Polícia Militar para os ensaios estatísticos e uma análise mais detalhada, embora também sejam tecidas considerações gerais sobre dez Companhias da região metropolitana de Fortaleza.

Após a análise dos resultados obtidos pelo presente trabalho, foram apresentadas sugestões que visam contribuir para a minimização das dificuldades, a maximização no emprego dos recursos humanos e materiais e a otimização dos serviços desenvolvidos pelas Unidades Operacionais.

I. METODOLOGIA

1.1. Tipo de Pesquisa

Para atingir o objetivo deste trabalho, investigou-se e compilou-se informações disponíveis no sistema de gerenciamento de segurança da SSPDC/CIOPS, propondo sugestões de otimização do planejamento operacional e melhoria do policiamento ostensivo realizado pelas Unidades do Comando do Policiamento da Capital, buscando a otimização dos meios disponíveis face as dificuldades porventura existentes. O tipo de pesquisa é descritivo, proporcionando uma visão geral da situação, analisando-a, mostrando as influências e as relações decorrentes do problema.

1.2. População

O universo desta pesquisa foi o Comando de Policiamento da Capital da Polícia Militar do Estado do Ceará, mais especificamente 2 (duas) - 5º Batalhão de Polícia Militar e o 6º Batalhão de Polícia Militar - de suas Unidades Operacionais. A população pesquisada foi composta de Oficiais superiores e intermediários, que na oportunidade serviam na sede dessas Unidades Operacionais; Oficiais Superiores que estão em cargos de Comando e de Direção; Técnicos de nível superior que desempenham funções na área da Tecnologia de Informação da SSPDC/CIOPS.

1.3. Área de Estudo

Para desenvolvimento deste trabalho, e em virtude do CIOPS ter como área de abrangência apenas a Região Metropolitana de Fortaleza, foi determinada como área de estudo a mesma região. Todavia, em razão da exigüidade de tempo para realização de pesquisas e com o intuito de dar maior eficácia ao trabalho foi delimitada a área da 1ª Companhia do 5º Batalhão de Polícia Militar - 1ªCia/5ºBPM, para o desenvolvimento de ensaios estatísticos e propostas.

1.4. Coleta de Dados

Os dados foram coletados através de um levantamento de documentos informativos sobre organização, administração de empresas, serviço público, segurança pública, planejamento estratégico, Polícia Militar, formas de policiamento ostensivo; pesquisa junto ao banco de dados da SSPDC/CIOPS; e de questionários aplicados (Apêndice I) e entrevistas realizadas com o público interno e externo.

O questionário e as entrevistas foram construídos a partir da hipótese definida para este trabalho a fim de permitir a verificação da pertinência da mesma e o alcance dos objetivos propostos.

Outro aspecto da coleta de dados em fontes secundárias, foi buscar experiências administrativas e empresariais que se adaptem à forma de atuação e ao emprego da Unidade Operacional.

1.5. Amostragem

Com o intuito de dar maior eficácia ao trabalho, os dados como aplicação do efetivo e dos meios disponíveis, foram analisados tomando-se por base todas as Unidades do CPC⁶, objetivando-se buscar um padrão das informações. Para tanto, foram encaminhados às Sub-Unidades Operacionais 12 (doze) questionários (um para cada Sub-Unidade subordinada ao 5° BPM e 6° BPM), sendo destes devolvidos apenas 10, o que representa uma amostragem de 83,3% da população de Oficiais Superiores e Intermediários, comandantes dessas Sub-Unidades da Região Metropolitana de Fortaleza. Paralelamente, foram entrevistadas várias pessoas civis e policiais militares, buscando maiores informações e detalhes sobre o desenvolvimento atual do planejamento operacional das referidas Unidades Operacionais.

⁶ CPC - Comando de Policiamento da Capital - Órgão de Execução da Polícia Militar do Ceará responsável pelo gerenciamento de todo o policiamento ostensivo de preservação da ordem pública da região metropolitana de Fortaleza.

1.6. Método de Análise

Para atingir os objetivos propostos, foram realizadas duas análises: descritiva e de conteúdo.

- a. Análise descritiva - Com esta análise, através de dados obtidos nos questionários aplicados e entrevistas realizadas, foi possível ter uma visão geral da situação em estudo e identificar os agentes causadores.
- b. Análise de conteúdo - A análise de conteúdo permitiu o estudo de documentos relevantes ao trabalho, levantando as necessidades e condições para uma mais adequada e eficiente atuação da Unidade Operacional, especificamente na execução de sua atividade-fim, que é o policiamento ostensivo para preservação da ordem pública.

II. VISÃO PREAMBULAR

2.1. A SEGURANÇA PÚBLICA NO CEARÁ

Analisando o Plano Plurianual⁷ do Estado para o quadriênio 2000-2003, verificamos que estão previstos vultosos investimentos para o setor da segurança pública e justiça. Os principais investimentos previstos para serem realizados no período são:

- a) Ampliação da frota de viaturas para 997 unidades;
- b) Ampliação das parcerias com os conselhos comunitários com a meta de fechar o ano 2003 com 624 parcerias;
- c) Aumento do efetivo da Polícia Militar até a proporção 1 policial militar para 469 habitantes;
- d) Treinamento de 14.781 servidores;
- e) Aquisição de 920 coletes a prova de balas;

Esta demonstração de intenção ratifica a preocupação do Governo para com a Segurança Pública do Estado. O órgão responsável pela aplicação das políticas na área e a Secretaria de Segurança Pública e Defesa da Cidadania, a qual estão subordinados as Polícias Militar, Civil e o Corpo de Bombeiros Militar.

2.1.1 A Secretaria de Segurança Pública e Defesa da Cidadania

Através da Lei n.º 12.691, de 16 de maio de 1997, o Governo do Estado do Ceará reestruturou a Secretaria de Segurança Pública. Dando-lhe nova denominação e atribuições, a Secretaria de Segurança Pública e Defesa da Cidadania - SSPDC tem como incumbência zelar pela ordem pública e defesa da coletividade, coordenando, controlando e integrando as ações da Polícia Civil, da Polícia Militar, do Corpo de Bombeiros Militar e da Corregedoria-Geral dos Órgãos da segurança Pública e Defesa da Cidadania.

⁷ Lei nº 12.990 de 30 de dezembro de 2000 - Plano Plurianual do Estado do Ceará referente ao quadriênio 2000-2003.

Além das atribuições já descritas, à SSPDC compete o assessoramento ao Governador do Estado na formulação de diretrizes e de políticas de garantia e manutenção da ordem pública e defesa da cidadania.

O Governo do Estado, com a reestruturação, buscou a efetiva unificação do comando da segurança pública no Estado, com a coordenação e integração das ações dos diversos órgãos. A lei sugere, fomenta, a integração das Polícias Civil e Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, de tal forma a gerar uma organização produtiva, eficaz e que busque sem desânimo a qualidade dos serviços que presta à sociedade (LOPES & ARRUDA, 1999)⁸.

A SSPDC para o cumprimento de suas atribuições está estruturada com uma Assessoria (Assessoria de Planejamento Operacional), seis Diretorias (Diretoria de Inteligência, Diretoria de Articulação Interna, Diretoria de Cidadania, Diretoria Técnico-Científico, Diretoria de Tecnologia da Informação, Diretoria Administrativa Financeira), um Centro Integrado de Operações de Segurança, um setor de Gerenciamento de Crises. A Secretaria tem vinculados à sua estrutura a Corregedoria-Geral dos Órgãos da Segurança Pública, o Conselho Estadual de Segurança Pública e uma Chefia de Gabinete (Figura 1). As Polícia Civil, Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar ficarão com subordinação operacional direta ao Secretário de Segurança Pública e Defesa da Cidadania.

Com a Lei nº 12691/97 a Polícia Militar ficou subordinada operacionalmente a SSPDC, ou seja, a Secretaria de Segurança Pública e Defesa da Cidadania expede Diretrizes Operacionais Gerais que devem ser seguidas pelos órgãos subordinados (Polícia Militar, Civil e Corpo de Bombeiros Militar). O setor encarregado pela expedição dessas diretrizes é a Assessoria de Planejamento Institucional.

⁸ LOPES, Carlos Alberto Loiola & ARRUDA, Carlos Eduardo. O CIOPS - Centro Integrado de Operações de Segurança como paradigma tecnológico de comunicações e seus benefícios para o sistema de segurança pública do Estado. Ceará: Monografia do CSP, 1999.

Organograma da Secretaria de Segurança e Defesa da Cidadania

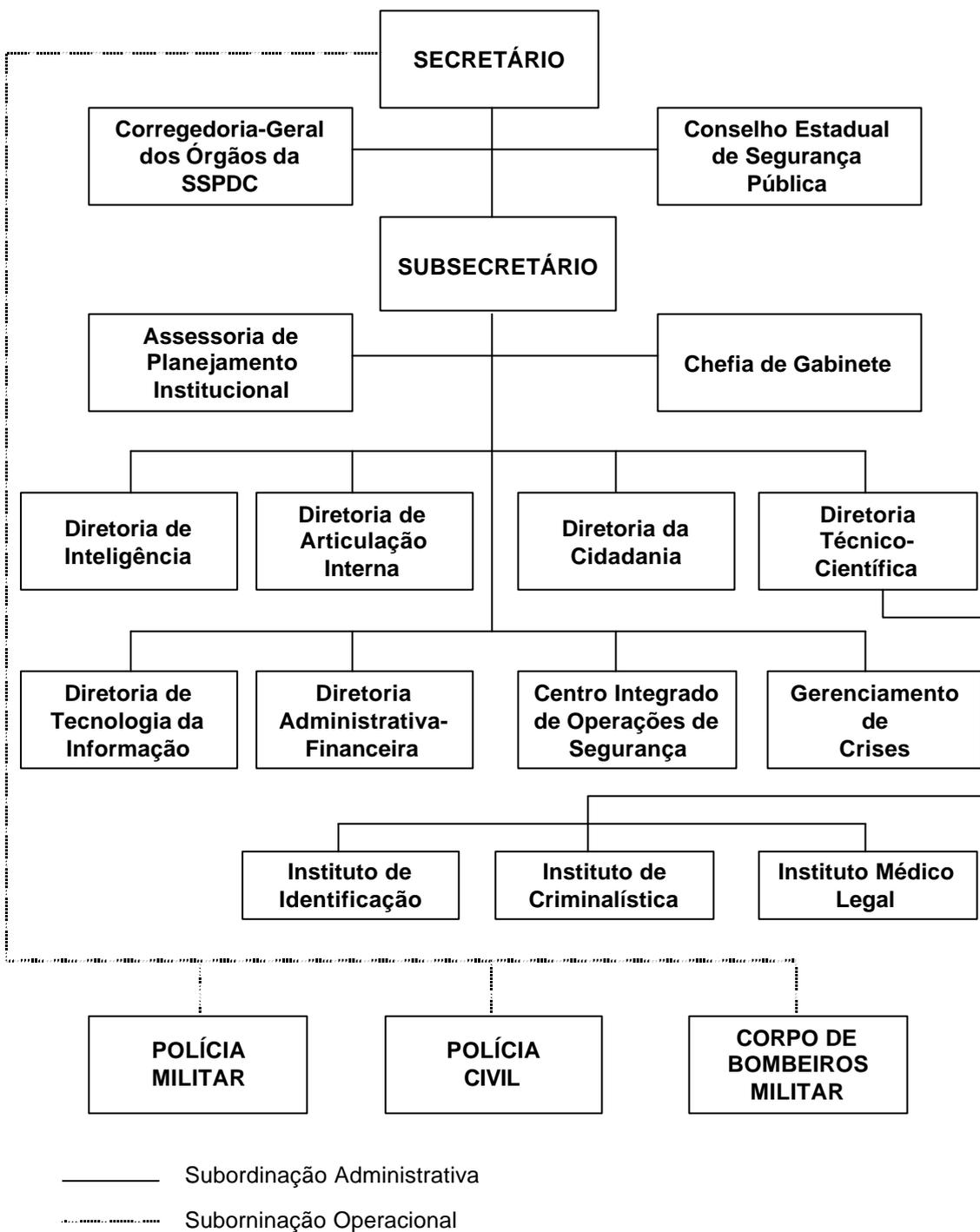


Figura 1: Organograma da SSPDC (Fonte: SSPDC/CE)

A assessoria de planejamento institucional é o setor da Secretaria de Segurança Pública e Defesa da Cidadania responsável pelo assessoramento ao Secretário da Segurança Pública nos seguintes assuntos:

- I. na fixação ou alteração de política, diretrizes e objetivos afetos à Secretaria e no Controle e Avaliação de resultado de programações;
- II. na coordenação, de acordo com as diretrizes do Secretário, das atividades-fim do Sistema de Segurança Pública do Estado, caracterizados pelas áreas operacionais das Instituições vinculadas à SSPDC (Polícia Civil, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar);
- III. na coordenação da implementação de Projetos Especiais da SSPDC, orientados pela Secretaria de Segurança Pública e Defesa da Cidadania; elaborar Ordens, Instruções e Normas, determinadas pelo Secretário da Segurança Pública e Defesa da Cidadania;
- IV. no estabelecimento, quando necessário, ligações com Autoridades e Órgãos Cíveis e militares;
- V. na execução de outras atividades correlatas que lhe venham a ser atribuídas.

2.1.2. Polícia Civil

As atribuições da Polícia Civil como integrante da estrutura organizacional da Governadoria, também apresentadas na Lei 12.691/97, são o exercício da polícia judiciária e administrativa, procedendo a apuração das infrações penais, exceto Militar, realizando as investigações necessárias, por iniciativa própria ou mediante requisições emanadas do Ministério Público ou de autoridades judiciárias.

Segundo o parágrafo 1º da Lei 12.691/97 compete, ainda, a Polícia Civil:

- I - assegurar a proteção e promoção do bem estar da coletividade, da ordem pública e dos direitos, garantias e liberdades do cidadão;
- II - exercer atividades de estímulo e respeito à cidadania;

- III - fiscalizar as atividades de fabrico, comércio, transporte, porte e uso de armas, munições, combustíveis, inflamáveis e outros produtos controlados, e, no que couber, de minérios e minerais nucleares e seus derivados;
- IV - praticar os atos investigatórios e realizar os procedimentos atinentes à polícia judiciária estadual;
- V - proteger pessoas e patrimônios, prevenindo e reprimindo a criminalidade;
- VI - prestar colaboração ao Ministério Público e ao Poder Judiciário, como órgão auxiliar da função jurisdicional do Estado;
- VII - manter intercâmbio sobre os assuntos de interesse policial com órgãos congêneres federais e de outras unidades da federação;
- VIII - exercer outras atribuições necessárias ao cumprimento de suas finalidades, nos termos do regulamento.

2.1.3. Polícia Militar do Ceará

Conforme a Constituição Estadual⁹, a Polícia Militar do Ceará - PMCE é uma instituição permanente e está orientada com base em princípios de legalidade, hierarquia e disciplina e destina-se à exercer a polícia ostensiva, preservar a ordem pública e garantir os poderes constituídos na área geopolítica do Estado do Ceará.

A Polícia Militar é vinculada operacionalmente à Secretaria de Segurança Pública e Defesa da Cidadania, integrando a estrutura organizacional da Governadoria.

A competência da Polícia Militar estão estabelecidas na Constituição Federal, na Constituição Estadual, no Decreto Federal n.º 667/69 de 04.07.1969 e na Lei Estadual n.º 12.691 de 16.05.1997, republicada em 23.09.1997. São as seguintes atribuições da PMCE:

- a. a polícia ostensiva fardada;

⁹ Constituição do Estado do Ceará, Fortaleza, 1989.

- b. a proteção e defesa da Cidadania;
- c. a manutenção da Lei e da ordem;
- d. a prevenção da criminalidade;
- e. à guarda e vigilância do patrimônio público e das vias de circulação;
- f. a garantia das instituições da sociedade civil;
- g. à defesa dos bens públicos e privados;
- h. atender a convocação do Governo Federal, em caso de guerra externa ou para prevenir ou reprimir grave perturbação da ordem ou ameaça de sua irrupção, para o emprego em suas atribuições específicas de Polícia Militar e como participante da defesa territorial.

Com a finalidade de um melhor gerenciamento, de acordo com a Lei n.º 10.145/77¹⁰, a Polícia Militar estrutura-se administrativa e operacionalmente em Comandante Geral, Órgãos de Direção Geral, Apoio e Execução, competindo a cada um destes o seguinte:

- a. **Comandante Geral** é o responsável superior pelo comando e pela administração da Corporação;
- b. **Órgão de Direção Geral** é o Estado Maior, é o responsável, perante o Comando Geral, pelo estudo, planejamento, coordenação, fiscalização e controle das atividades da Corporação. É também, o órgão central do sistema de planejamento, programação, orçamento e modernização administrativa, competindo-lhe, ainda, a elaboração das diretrizes e ordens do comando que acionam os órgãos de direção setorial e os de execução no cumprimento de suas missões; assessorando o Comando - Geral nos níveis mais elevados das atividades desenvolvidas pela Corporação.

Para a execução desta incumbência, os Órgãos de Direção Geral estão estruturados em:

¹⁰ Lei n.º 10.145, de 29 de novembro de 1977. Dispõe sobre a organização da Polícia Militar do Ceará e dá outras providências.

- 1) **Chefe do Estado Maior**, acumula as funções de Sub-Comandante da Corporação, sendo, o substituto eventual do Comandante-Geral nos seus impedimentos. Principal assessor do Comandante Geral, incumbe dirigir, orientar, coordenar e fiscalizar os trabalhos do Estado Maior.
- 2) **SubChefe do Estado Maior**, responde diretamente ao Chefe do EM, de acordo com os encargos que por este lhes forem atribuídos.
- 3) Ao **Estado Maior**, principal órgão de assessoramento do Comandante Geral e do Chefe do Estado Maior Geral, compete dirigir, orientar, coordenar e fiscalizar os planos, operações, e sistemas da Corporação, visando o eficiente emprego da Polícia Militar como um todo, é organizado em:
 - a) 1ª Seção (PM-1) é o setor responsável pelos assuntos relativos a pessoal e legislação;
 - b) 2ª Seção (PM-2) é o setor responsável pelos assuntos relativos a informações;
 - c) 3ª Seção (PM-3) é o setor responsável pelos assuntos relativos a instrução, operações e ensino;
 - d) 4ª Seção (PM-4) é o setor responsável pelos assuntos administrativos;
 - e) 5ª Seção (PM-5) é o setor responsável pelos assuntos civis;
 - f) 6ª Seção (PM-6) é o setor responsável pelo planejamento administrativo, programação e orçamentação.

- c. **Órgãos de Direção Setorial** são organizados sob a forma de sistemas, de forma a dar execução aos planos ou diretrizes emanadas pelo Comando ou pelo Estado Maior, bem como dar suporte aos Órgãos de Execução. Para efeito de sistematização esses Órgãos estão divididos em:
- 1) Diretoria de Ensino incumbem-se do planejamento, coordenação, fiscalização e controle das atividades de formação, aperfeiçoamento e especialização de oficiais e praças;
 - 2) Diretoria de Pessoal é a responsável pelo planejamento, execução, controle e fiscalização das atividades relacionadas com o pessoal;
 - 3) Diretoria de Finanças é a responsável pela administração financeira, contabilidade e auditoria, atua como órgão do Comandante Geral, na supervisão das atividades financeiras de todo e qualquer órgão da corporação, na distribuição de recursos orçamentário e extraordinários aos responsáveis pelas despesas, de acordo com o planejamento estabelecido;
 - 4) Diretoria de Saúde e Assistência Social¹¹ é a responsável pela coordenação e controle das atividades de Saúde e Assistência Social;
 - 5) Diretoria de Apoio Logístico incumbem-se do planejamento, coordenação, fiscalização e controle das atividades de suprimento e manutenção de material;
 - 6) Ajudância tem a seu cargo as funções administrativas do Quartel do Comando Geral, considerada Unidade Administrativa.

¹¹ Criada pela Lei Nº11.035, de 23 de maio de 1985.

- d. **Órgãos de Apoio** atendem às necessidades de pessoal e de material de toda a Corporação, em particular dos Órgãos de Execução, realizando a atividade-meio e atuando em cumprimento de ordens emanadas dos Órgãos de Direção Geral. Os Órgãos de Apoio subordinam-se diretamente à Diretoria setorial, e tem como finalidade a:
- 1) Órgãos de apoio de ensino - subordinados à Diretoria de Ensino, destinam-se à formação, especialização e aperfeiçoamento de oficiais e praças da Corporação, bem como ao desenvolvimento de estudos e pesquisas técnico-especializados;
 - 2) Órgãos de apoio de material bélico, de obras e de intendência - subordinam-se à Diretoria de Apoio Logístico e destinam-se ao recebimento, estocagem, distribuição de suprimento e a manutenção de material, tais como: armamento e munição, comunicações, material de intendência, manutenção e obras e motomecanização;
 - 3) Órgãos de apoio de saúde - estão subordinados à Diretoria de Saúde e Assistência Social e destinam-se à formação e à execução das atividades de saúde, em proveito de toda a Corporação;
- e. **Órgãos de Execução** – responsáveis perante ao Comandante Geral pela manutenção da ordem pública, competindo-lhes o planejamento, comando, coordenação, fiscalização e controle das Unidades subordinadas. Os Órgãos de Execução são constituídos de Comando de Policiamento e Unidade de Policiamento, como se segue:
- 1) **Comando de Policiamento da Capital** - é o órgão responsável pelo policiamento ostensivo e a manutenção da ordem pública na região da capital do Estado, no que compete à Polícia Militar e de acordo com diretrizes e ordens do Comando Geral.

2) **Comando de Policiamento do Interior** - é o órgão responsável pela manutenção da ordem pública em toda região do interior do Estado, no que compete à Polícia Militar e de acordo com diretrizes e ordens do Comando Geral.

3) **Unidades de Policiamento ou Unidades Operacionais**, são Organizações Policiais Militares que executam as atividades-fim da Corporação; as Unidades Operacionais estão organizadas em Batalhões, Companhias, Pelotões e Grupos de Polícia Militar. Para efeito da definição da responsabilidade, o Estado foi dividido em áreas, em função da missões normais da Polícia Militar e das características regionais.

2.1.4. Unidade Operacional e o Distrito Modelo

A Unidade Operacional é a principal organização na estrutura dos Órgãos de Execução da Polícia Militar. É a responsável pela execução prática da atividade-fim da Corporação, que é o policiamento ostensivo de preservação da ordem pública. Na região metropolitana de Fortaleza, a Polícia Militar dispõe de dois Batalhões de Polícia Militar para a execução do policiamento ostensivo.

Com a política de integração dos Órgãos da Segurança Pública desenvolvida na Secretaria de Segurança Pública e Defesa da Cidadania¹², a região metropolitana de Fortaleza foi dividida em vários setores (Figura 2), sendo cada setor identificado como Distrito Modelo. Em cada Distrito Modelo trabalham integrados a Polícia Militar, a Polícia Civil e o Corpo de Bombeiros Militar.

Para fins de melhor execução, os Distritos Modelos estão divididos em sub-área - sua área de responsabilidade (áreas de responsabilidade dos Distritos Policiais subordinados aos respectivos Distritos Modelos). Por sua vez, as Unidades Operacionais (5º BPM e 6º BPM) como parte do novo projeto de segurança,

¹² Lei n.º 12.691, de 16 de maio de 1997.

destacam uma Companhia de Polícia Militar em cada Distrito Modelo de forma de otimizar a execução do policiamento ostensivo em seus espaços geográficos.

Essa divisão territorial ofereceu aos responsáveis pelo policiamento um melhor controle operacional e estatístico de sua região. Para melhor compreensão, apresenta-se, a seguir, como ficaram divididas as áreas de responsabilidade dos diversos Distritos Modelos na região metropolitana de Fortaleza:

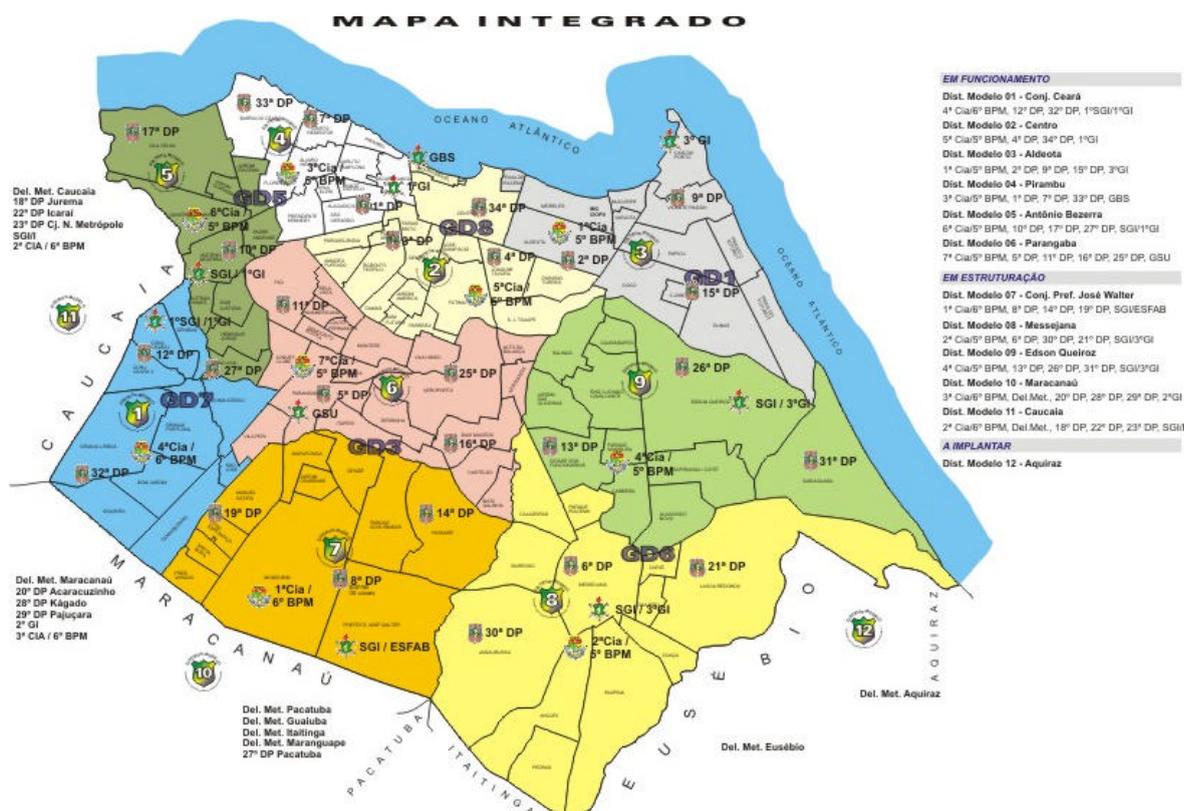


Figura 2: Áreas de responsabilidade das UOp e Distritos Modelos

1º Distrito Modelo (Conjunto Ceará): 4ªCia/6ªBPM, 12º DP, 32º DP e 1ºSGI/1ºGI;

2º Distrito Modelo (Centro): 5ªCia/5ªBPM, 4º DP, 34º DP e 1º GI;

3º Distrito Modelo (Aldeota): 1ªCia/5ªBPM, 2º DP, 9º DP, 15º DP e 3º GI;

4º Distrito Modelo (Pirambu): 3ªCia/5ªBPM, 1º DP, 7º DP, 33º DP e GBS;

5º Distrito Modelo (Antônio Bezerra): 6ªCia/5ªBPM, 10º DP, 17º DP, 27º DP e SGI/1ºGI;

6° Distrito Modelo (Parangaba): 7ªCia/5ºBPM, 5º DP, 11º DP, 16º DP, 25º DP e GSU;

7° Distrito Modelo (Conj. Pref. José Walter) - Em estruturação: 1ªCia/6ºBPM, 8º DP, 14º DP, 19º DP e SGI/ESFAB;

8° Distrito Modelo (Messejana) - Em estruturação: 2ªCia/5ºBPM, 6º DP, 30º DP, 21º DP e SGI/3ºGI;

9° Distrito Modelo (Edson Queiroz) - Em estruturação: 4ªCia/5ºBPM, 13º DP, 26º DP, 31º DP e SGI/3ºGI;

10° Distrito Modelo (Maracanaú) - Em estruturação: 3ªCia/6ºBPM; Del.Met. de Maracanaú, Acarazinho, Pacatuba, Guaiuba, Itatinga e Maranguape; 20º DP; 28º DP; 29º DP e 2ºGI;

11° Distrito Modelo (Caucaia) - Em estruturação: 2ªCia/6ºBPM, Del.Met. de Caucaia, 18º DP, 22º DP, 23º DP e SGI/I;

12° Distrito Modelo (Aquiraz) - a implantar.

É importante frisar que o projeto dos Distritos Modelos ainda não está concluso. Faltam a estruturação de quatro Distritos Modelos (8º, 9º, 10º e 11º Distrito Modelo) e a implantação do 12º Distrito Modelo que ficará responsável pelo Município de Aquiraz e Eusébio.

2.1.5. O Centro Integrado de Operações de Segurança - CIOPS

O Centro Integrado de Operações de Segurança - CIOPS, órgão integrante da estrutura organizacional da Secretaria de Segurança Pública e Defesa da Cidadania, responsável pelas ações necessárias ao atendimento de ocorrências de emergência, quer sejam de natureza policial (atendimento de ocorrências policiais, perícias, outras...) ou de socorro (incêndios, socorros de urgência, outras...).

Para o desenvolvimento desse mister, o CIOPS foi equipado com as melhores dispositivos tecnológicos disponíveis e comprovadamente eficiente, como:

- a. Sistema informatizado de atendimento e despacho de emergência (SI-SOS), esse *software* permite a integração total entre o serviço de atendimento de chamadas (que hoje é realizado pelos tele-atendentes civis) e o serviço de despacho (responsável pelo encaminhamento dos policiais militares para atendimentos dos chamados e por passar aos mesmos as informações indispensáveis ao atendimento da mesma). Este sistema permite a identificação imediata do terminal telefônico que estiver realizando a chamada de emergência (nº do telefone, nome do assinante e endereço do assinante), bem como registra o horário da chamada. O Sistema SI-SOS permite a integração com vários outros sistemas (*Geomedia*, *Auto-track* e outros) de forma a permitir que o despachante tenha em um só ambiente todas as informações gerenciais indispensáveis ao seu trabalho;
- b. Sistema de rádio comunicação troncalizado - sistema de comunicação de última geração, se encontra em fase final de implantação, permite o controle e monitoramento total sobre as comunicações policiais, além do fato de não permitir o acompanhamento da frequência de rádio de transmissão exclusiva dos órgãos da segurança pública;
- c. Sistema Global de Posicionamento (via satélite) - também identificado como sistema *auto-track*, é um sistema de rastreamento que utiliza um aparelho GPS (*Global Position System*) que, em conjunto com um equipamento de comunicação, transmite a uma central o posicionamento de veículos que possuem o sistema;
- d. Sistema de consultas *on-line*, o serviço de despacho do CIOPS tem condições de realizar consultas *on-line* dos sistemas abaixo citados de forma a dar respostas a consultas realizadas pelos policiais militares de serviço dos seguintes banco de dados:
 - 1) da SEAD¹³ (antigo SEPROCE¹⁴):

¹³ SEAD - Secretaria de Estado de Administração

¹⁴ SEPROCE - Serviço de Processamento de Dados do Ceará

- a) Cadastro de roubos e furtos de veículos - fornecido pelos seguintes órgão mantenedores do banco de dados - DETRAN-CE¹⁵, Delegacia de Roubos e Furtos Veículos/PCCE¹⁶ e Delegacia de Roubos e Furtos de Veículos e Cargas/PCCE;
 - b) Cadastro de identificação civil e criminal - banco de dados pertencente aos órgãos - Instituto de Criminalística e do Instituto de Identificação;
 - c) Cadastro dos mandados de prisão expedidos e em aberto - banco de dados da SEJU¹⁷ e Delegacia de Capturas/PCCE;
 - d) Cadastro de ocorrências e inquéritos policiais - banco de dados da SEJU e SSPDC;
 - e) Registro Nacional de veículos automotores - RENAVAN e Registro Nacional de carteiras de habilitação - RENACH: banco de dados do ministério da justiça, alimentado por todos os DETRAN do Brasil
- 2) da SSPDC: Sistema de Informações Policiais - SIP;
 - 3) do Ministério da Justiça: Cadastro de Informações de Segurança - INFOSEG entre outros disponíveis.
- e. Sistema de mapeamento digitalizado de Fortaleza (*Software Geomedia*) - em conjunto com o SI-SOS e o sistema GPS permite que o tele-atendente, ao receber a chamada faça a plotagem do local da ocorrência em um mapa digitalizado. Após transmitir as informações da solicitação ao despachante, este tem uma visualização do local da ocorrência, bem como a localização de todas as rádio-patrolhas de sua área, possibilitando a escolha da guarnição que estiver mais próxima para o atendimento;
- f. Sistema de Vídeo Monitoramento permite o acompanhamento ao vivo da movimentação do público em locais estratégicos previamente escolhidos em razão do alto índice de ocorrências policiais e de fluxo de turistas.

¹⁵ DETRAN-CE - Departamento Estadual de Trânsito do Ceará

¹⁶ PCCE - Polícia Civil do Ceará

¹⁷ SEJU - Secretaria de Estado da Justiça

Os sistemas acima descritos permitem que fiquem registrados no banco de dados da SSPDC/CIOPS as seguintes informações e dados:

- a. n° do telefone, nome do assinante e local da chamada de emergência;
- b. endereço detalhado de todas as ocorrências atendidas pelas guarnições de serviço;
- c. registro de todas as informações referentes a ocorrência, como:
 1. todos os horários e mudanças de *status* da viatura de atendimento da chamada;
 2. tipo de crime;
 3. guarnição de serviço que atendeu a ocorrência (n.º viatura, nome dos componentes da guarnição);
 4. detalhes do problema pertinentes ao atendimento da solicitação e ao atendimento da mesma, lançados pelo tele-atendente, pelo despachante e pela guarnição responsável pelo atendimento.

A estrutura administrativa do CIOPS está organizada conforme o organograma apresentado na Figura 3.

Como pode ser observado, o CIOPS tem uma estrutura administrativa enxuta de forma a não colaborar com o desvio de função do policial, utiliza mão de obra civil terceirizada para realização dos serviços de tele-atendimento e de higienização.

O Diretor do CIOPS é o responsável pela administração, coordenação, controle e manutenção das atividades e de todos os recursos do Centro.

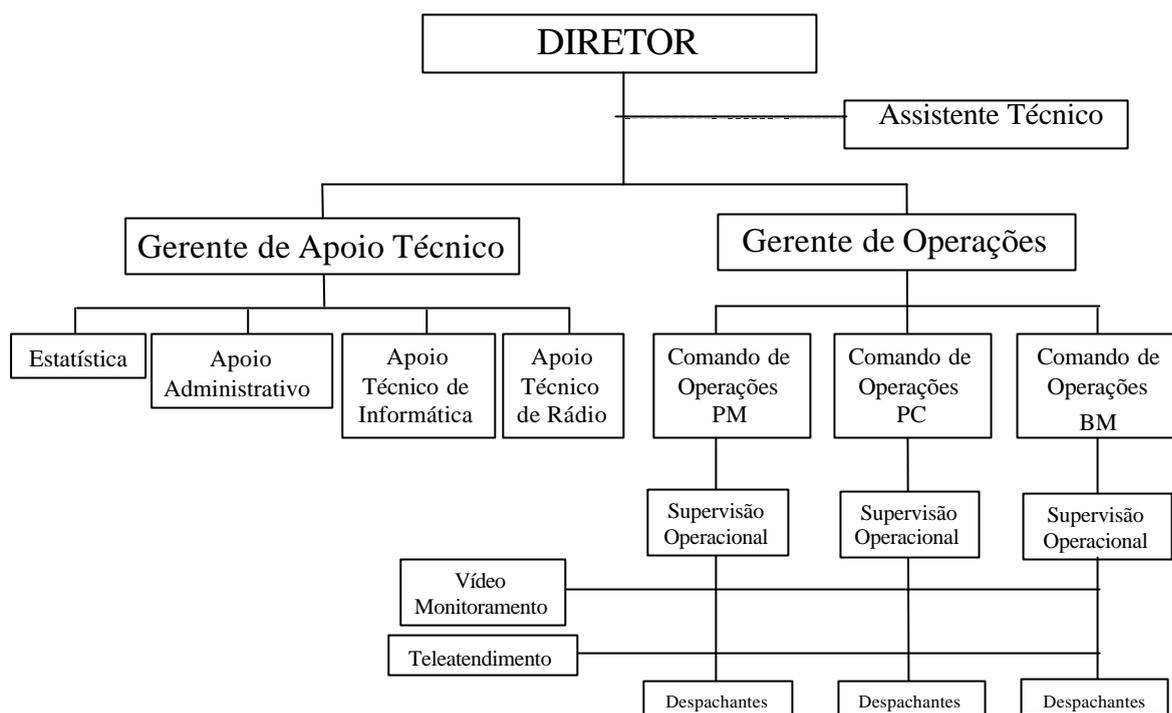


Figura 3: Organograma do Centro Integrado de Operações de Segurança - CIOPS (Fonte: CIOPS)

As funções operacionais são desempenhadas por diretores de operações da Polícia Civil, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros representados por Oficiais e Delegados, subordinam-se operacionalmente às suas respectivas Instituições e, administrativamente, ao Chefe do CIOPS, no que concerne às funções do Centro Integrado.

Entre as atribuições do CIOPS está a integração das ações das Polícias Militar e Civil e do Corpo de Bombeiros Militar para atendimento de ocorrências de emergências, solicitadas pela população, bem com a centralização das informações decorrentes deste serviço de forma a subsidiar as unidades Operacionais no planejamento, na tomada de decisões e na efetiva ação desses Órgãos, contribuindo para uma maior agilidade no atendimento ao cidadão e para conseqüente melhoria dos serviços prestados à sociedade.

Além das atribuições acima descritas, o CIOPS deve desenvolver as seguintes funções:

- 📁 Acionar, coordenar, controlar e fiscalizar a execução das atividades de segurança, por meio de rádio e do SI-SOS integrado a outras tecnologias, na Região Metropolitana de Fortaleza - RMF;
- 📁 Atender às solicitações das autoridades e do público em geral, acionando os meios disponíveis adequados;
- 📁 Autorizar o transporte de pessoas quando em serviço;
- 📁 Autorizar o transporte de doentes, menores abandonados, e outros, quando os recursos específicos para estas situações estiverem esgotados;
- 📁 Tomar ciência do transporte de componentes da corporação, doentes ou feridos;
- 📁 Autorizar, quando as circunstâncias o exigirem, que a viatura ultrapasse o máximo de velocidade permitido, no atendimento de ocorrências;
- 📁 Avaliar a necessidade ou conveniência do recolhimento de viaturas;
- 📁 Autorizar as guarnições para atendimento das ocorrências colaborando para que seja executado da forma mais adequada;
- 📁 Autorizar o patrulhamento a ser efetuado pelas viaturas de Rádio Patrulha, colaborando para que seja executado nos itinerários previstos;
- 📁 Acusar e registrar a entrada, mantendo permanentemente atualizado o quadro de viaturas para operações de segurança da região metropolitana de Fortaleza;
- 📁 Orientar as guarnições, quando solicitado ou sempre que julgar necessário, sobre a maneira correta de atender as ocorrências;
- 📁 Coordenar e fiscalizar a execução de planos especiais de policiamento e de atendimento de ocorrências;
- 📁 Acionar, quando necessário, o apoio indispensável a outra viatura, ou às ações de segurança em geral;
- 📁 Manter informado, diariamente, os superiores das respectivas corporações, sobre o número de viaturas operacionais em serviço, sobre as áreas que, por qualquer motivo, ficaram sem Ronda Oficial (RO), e sobre as ocorrências não atendidas ou ainda não encerradas;
- 📁 Manter arquivo, para consulta imediata, das ordens emanadas dos escalões superiores, dos planos e demais documentos em vigor que se refiram ao atendimento de ocorrências e ao policiamento motorizado na RMF, além de outros julgados necessários.

2.2. A Questão da Violência

SECCO & LUZ (2001)¹⁸ redigiram uma matéria intitulada "Somos todos reféns", onde apresentam que a ineficácia da polícia e a nossa legislação processual penal e penal contribuem significativamente para o crescente aumento da violência no Brasil. Os autores fazem, também, demonstrações comparativas sobre a atuação da polícia, da Justiça do Brasil e do Estados Unidos da América (EUA) como forma de demonstrar que em muitos casos a causa do aumento da violência é de responsabilidade do aparelho do Estado (Justiça, Ministério Público e a Polícia Civil e Militar) que deveria combatê-la.

Os dados apresentados pela matéria são bastantes significativos como podemos observar nos Quadros 1 e 2 e, nos fazem questionar sobre qual sistema é melhor, o sistema do Brasil que é baseado no direito romano, ou sistema dos Estados Unidos da América que é baseado no direito anglo-saxão.

Quadro 1: Comparação das taxas de solução de crimes entre o Brasil e o Estados Unidos da América

ESTÍMULO AO CRIME		
... diferenças entre as taxas de solução de crimes violentos no Brasil e nos Estados Unidos é uma das explicações para o avanço da criminalidade...		
Em cada 100 crimes violentos (homicídio, latrocínio, estupro e roubo)	Brasil	Estados Unidos
... pelo menos um suspeito é detido em:	24 casos	40 casos
... esse suspeito é levado a julgamento em:	14 casos	38 casos
... esse julgamento resulta em pena de prisão em:	5 casos	19 casos
... essa pena de prisão é integralmente cumprida em:	1 caso	15 casos

Fonte: Revista Veja (fev, 2001)

¹⁸ SECCO, Alexandre & LUZ, Sérgio. Somos Todos Reféns. Revista Veja. São Paulo, fev., 2001. Caderno Especial. Disponível em: <http://www2.uol.com.br/veja/070201/p_086.html>. acesso em 18 mai. 2001.

"Somos todos Reféns". Será que esta afirmativa está correta? Será que não é sensacionalismo do periódico para vender seu produto? Será que nos sentimos reféns da violência ao ponto de preferirmos programas de lazer caseiros aos programas ao ar livre? O nosso excesso de zelo em protegermos nossos lares com grades, trancas e sistemas de segurança, não revela o aumento da insegurança? O fato de ficarmos em casa preocupados se nossos filhos vão retornar ao lar, não é um grande sinal do aumento da insegurança?

Quadro 2: Comparação estatísticas sobre as principais falhas que alimentam a impunidade entre o Brasil e o Estados Unidos da América

ESTÍMULO AO CRIME		
... principais falhas ... que alimentam a impunidade.		
Para efeito de comparação, a tabela apresenta o padrão americano para crimes violentos.	Brasil	Estados Unidos
A perícia de uma arma leva:	6 meses	Alguns dias
Um preso é levado pela polícia ao Juiz em:	10 meses	48 horas
É possível fazer acordos?	nunca	Sim, 90% dos casos
O papel do advogado do réu:	Atrasar o processo	Negociar um bom acordo
Existe cela especial?	Sim	Não
Quantas sentenças de um Juiz de 1 instância sofrem recursos?	95%	10%
Tempo para julgar um crime de homicídio?	6 anos	3 anos
Há vaga para todos os condenados à prisão?	Não	Sim

Fonte: Revista Veja (fev, 2001)

Diz um velho ditado "Cego é aquele que não vê". Hoje o Brasil como um todo vive numa escalada de violência. Fortaleza, igualmente à outras grandes cidades, vem sentindo o aumento crescente da violência. MADEIRA (2000)¹⁹ apresentou um estudo que está sendo desenvolvido pelo Professor Ernani Vieira de Vasconcelos - da UECE. Há quatro anos o referido professor vem estudando, através dos dados

¹⁹ MADEIRA, Raimundo. Insegurança cria debate na campanha. Jornal O POVO, Ceará, nov., 2000. Editorial de Política. Disponível em <<http://www.for.terra.com.br/for/opovo.htm>>. Acesso em 16 mai. 2001.

fornecidos pela Divisão de Investigações Criminais da Polícia Civil do Ceará, as áreas de maior ou menor risco de morte por homicídios de Fortaleza. Segundo esse estudo, nos últimos 12 anos (1987-1999) a taxa de homicídios aumentou em 57%. Apesar de Fortaleza estar fora do grupo das cidades mais violentas do Brasil, possui bolsões de violência com índices de mortalidade comparáveis às maiores taxas de São Paulo e Rio de Janeiro.

Conforme o mesmo estudo, a taxa de assassinatos em 1996 chegou a 262/100 mil habitantes na Praia do Futuro. Em 1997 foi de 218/100 mil habitantes no Castelão. Em 1998 foi de 142/100 mil habitantes na Maraponga. Os dados revelam que os 12 bairros que concentram a violência, por homicídio, são: Bom Jardim, Pirambu, Jangurussu, Pedras, Parque Presidente Vargas, José Walter, Messejana, Antonio Bezerra e Henrique Jorge.

A mesma matéria cita que o número de roubos registrados em Fortaleza aumentou em 214% de 1998 para 1999. No mesmo período, os furtos aumentaram em 81,5%. As ações contra bancos e carros fortes aumentaram em 69,2% entre o 1º semestre do ano de 1999 e de 2000.

Se analisarmos os dados disponíveis no Centro Integrado de Operações de Segurança - CIOPS, quanto às ocorrências de roubo, furto e homicídios registradas no período de 01.01.2000 a 30.04.2001, chegamos aos números absolutos apresentados na tabela 1.

Tabela 1: Variação quantitativa de crimes na região metropolitana de Fortaleza no período de 01/01/1999 a 30/04/2001 - por tipo específico de crime.

Tipo de crime	2000	2001(*)	(**)
Homicídios	996	319	0,0
Roubos	17.918	5.812	18,8
Furtos	7.781	2.750	17,4
Roubos a bancos	26	10	0,0

Fonte: CIOPS - (*) dados referentes ao período de 01/01/2001 a 30/04/2001. (**) diferença percentual entre o período do 1º quadrimestre do ano de 2000 e o 1º quadrimestre do ano de 2001.

Se compararmos os dados divulgados por MADEIRA (2000)²⁰ com os disponíveis no CIOPS (tabela 1) chega-se a conclusão que o problema é sério e preocupante, apesar do investimento considerável realizado na área de segurança pública, os índices de crime não estão declinando. Os casos de crimes de roubo e furto entre os anos de 2000 e 2001 aumentaram 17,4% e 18,8% (tabela 1), respectivamente. Os crimes de homicídios e roubos a bancos estão em num patamar semelhante para o mesmo período.

²⁰ Id. Ibid. 2001.

III. ANÁLISE TOPOTÁTICA DO AMBIENTE

3.1. Indicadores Sociais

O Município de Fortaleza, capital do Estado do Ceará, está situado na região nordeste do Estado, apresentando uma área territorial de 312 km². Limita-se com o Oceano Atlântico ao Norte; ao Oeste com os municípios de Caucaia; ao Sul com os de Maracanaú, Pacatuba e Itaitinga e ao Leste com os de Aquiraz e Eusébio.

Segundo a matéria “Fortaleza fica no último lugar do *ranking*” de autoria de AVANCINI & CHARÃO (2001)²¹, a capital do Estado do Ceará é a última colocada no *ranking* de desenvolvimento humano das 12 maiores cidades do Brasil e a penúltima na escala das condições de vida.

O Indicador de Desenvolvimento Humano (IDH) é o um índice calculado desde 1990 pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) (BARCELLOS, 2000)²² para verificar o nível de desenvolvimento ou de subdesenvolvimento de um país. O cálculo desse índice considera três níveis sociais básicos:

- nível de instrução da população (levando em conta, por exemplo, a taxa de analfabetismo e os anos de escolaridade),
- nível de saúde (abrangendo, por exemplo, a expectativa de vida e a taxa de mortalidade infantil)
- nível de renda (considerando a capacidade de compra em cada país).

A estrutura de ensino de Fortaleza está assim discriminada: 991 estabelecimentos de ensino pré-escolar, 1138 estabelecimentos de ensino

²¹ AVANCINI, Marta & CHARÃO, Cristina. Fortaleza fica no último lugar no ranking. Estado de São Paulo, São Paulo, mar., 2001. Disponível em: <http://estado.estadao.com.br/editorias/2001/03/24/ger290.html>. Acesso em 21 mai. 2001.

²² BARCELLOS, Marcelo. Organização Espacial, Saúde e Qualidade de Vida. In: I Seminário Nacional Saúde e Ambiente no Processo de Desenvolvimento. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz. 2000. p.30. Anais...

fundamental e 173 estabelecimentos de ensino médio. Tem, também, 138 agências bancárias instaladas no município.

Fortaleza teve um desempenho exemplar na melhora das condições de saúde, superando, em termos proporcionais, a líder nacional, Porto Alegre, considerando-se que o aumento da esperança de vida e a queda da mortalidade infantil traduzem avanços na área da saúde. Na sua estrutura de saúde, a capital possui hoje 58 hospitais entre públicos e privados.

Desde o início da década de 80, a capital do Ceará obteve taxas recordes no aumento da expectativa de vida (13,27 anos) e na redução da mortalidade infantil (73,04%). Esses resultados são muito melhores do que os de Porto Alegre - aumento de 5,68 anos na esperança de vida e redução de 40,84% da mortalidade infantil - mas isso não foi suficiente para que Fortaleza alterasse sua posição no *ranking* em relação ao início da década de 80. Naquela época, ambas estavam nas mesmas posições que ocupam hoje.

A comparação entre as duas cidades que estão nos extremos da escala ilustra um processo constatado pelos pesquisadores do PNUD²³: quando tomadas como um todo, mostram a redução das desigualdades entre as 12 capitais. O próprio IDH é um termômetro disso: no início da década de 80, a diferença do IDH entre Porto Alegre e Fortaleza era de 23%; agora, é de 13%. Analisando os números, percebe-se ainda que a diferença de IDH entre as capitais é muito pequena, como ocorre com Rio (0,766) e Brasília (0,769).

O desempenho de Fortaleza nos *rankings* do IDH e do ICV revela que a cidade evoluiu em 20 anos bastante em educação e saúde, mas deixou muito a desejar em habitação. O índice que mediu as condições de habitação em 2000 caiu em 5 capitais brasileiras e verificou que a maior queda ocorreu em Fortaleza, que era classificada como a 8ª nesse item e passou a ser a 12ª.

²³ PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

Essas condições, em parte, podem ser explicadas pela renda. Quando se compara a evolução dos três indicadores que compõem o IDH (longevidade, educação e renda), percebe-se que o terceiro evolui menos que os demais. Em algumas cidades brasileira, como Fortaleza, o fator preponderante é o aumento do desemprego que causa a iniquidade, que está ligada diretamente ao aumento da violência.

A sobreposição dos interesses particulares aos comunitários é um dos fatores que provocam um impedimento do equilíbrio, causando desastrosa divergência entre as forças econômicas, por um lado, e o controle administrativo e a busca pela equidade social, por outro. Esses fatores repercutem no indivíduo urbano, seja física, psicológica ou emocionalmente. De um lado temos a marginalidade e a rebeldia e, do outro, o medo e a insegurança, reflexos da segregação social expressa na estrutura urbana. Alguns candidatos nas últimas eleições (2000) usaram esta abordagem em suas campanhas (Ernani Gradelha do PSTU e Angela Guadagnin do PT, candidatos ao cargo de prefeito na cidade de São José dos Campos/SP). Para eles, a adoção de medidas de segurança é paliativa e somente o combate à exclusão social e ao desemprego podem diminuir os índices de violência, visando a melhoria da qualidade de vida (FRIAS FILHO, 2000)²⁴.

Para efeito de uma melhor estruturação e como forma de descentralização de suas ações, o Município de Fortaleza teve o seu espaço geográfico dividido em seis áreas denominadas Secretaria Executiva Regional - SER (Figura 4). Cada SER é responsável por todas as ações da Prefeitura Municipal em sua área.

3.1.1. Crescimento Populacional na Região Metropolitana de Fortaleza - RMF

A população da RMF apresentou, entre 1940 e 1996, um crescimento de cerca de nove vezes, atingindo neste último ano um total de 2.643.927 habitantes. Este

²⁴ FRIAS FILHO, Otávio. Angela diz que vai mapear áreas de maior incidência de crimes. Folha de São Paulo. São Paulo, set., 2000. Disponível em <<http://www.uol.com.br/fsp/vale/vl0309200017.htm>>. Acesso em 21 mai. 2001.

número representa 38,17% da população do Estado. Em 1996, a RMF já concentrava 54,21% da população urbana do Ceará, sendo que, somente o Município de Fortaleza participava com 40,46% deste contingente populacional.

A taxa de crescimento médio anual, na RMF, no período 1970-1996 foi de 5,80%, o que fez com que seu crescimento populacional tenha sido superado apenas pelos das Regiões Metropolitanas de Curitiba, Belo Horizonte, São Paulo e Salvador.

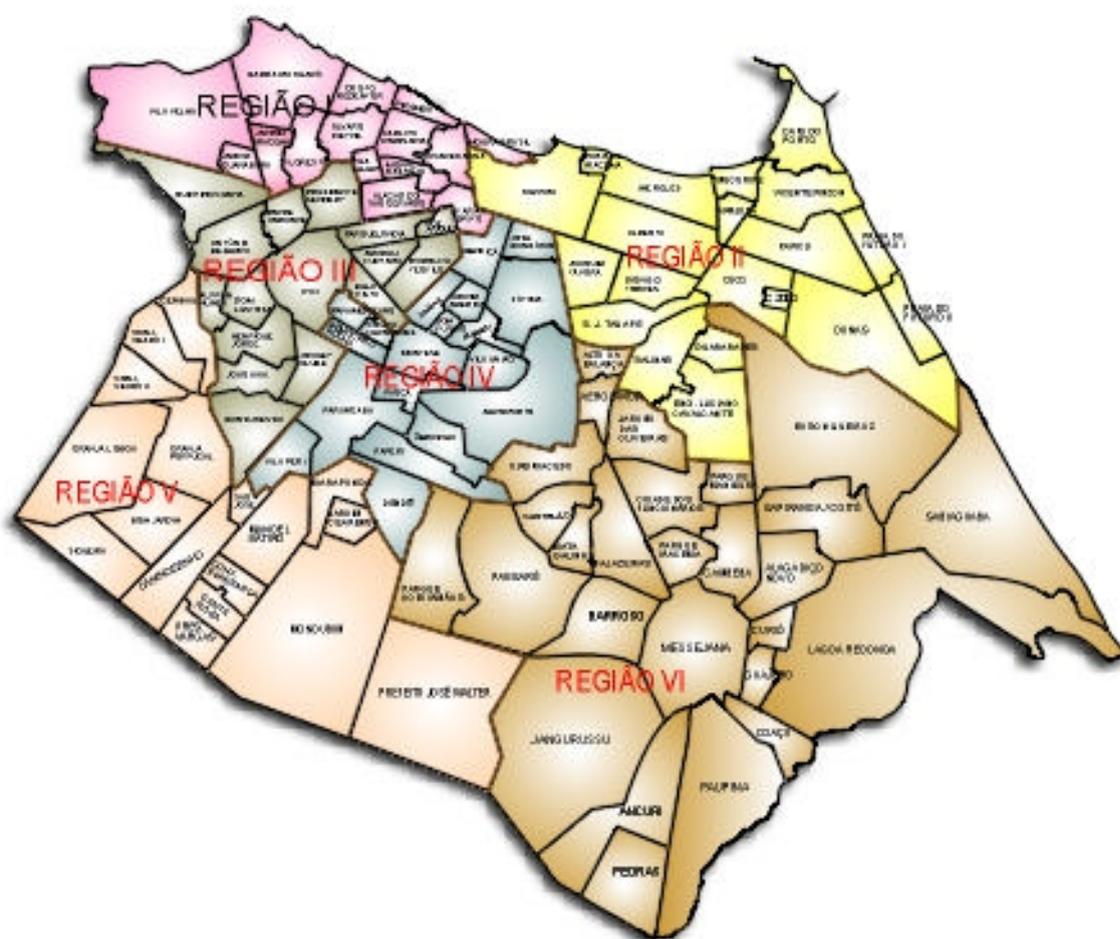


Figura 4: Áreas de responsabilidade das Secretarias Executivas Regionais de Fortaleza (Prefeitura Municipal de Fortaleza, 2001).

Tomando-se o crescimento populacional, isoladamente, por município, nota-se que os de Caucaia e Fortaleza apresentaram as maiores taxas de crescimento médio anual no período 1970-1996 (10,20% e 4,80% respectivamente). No Quadro 3

são apresentados os dados relativos a evolução da população dos Municípios da RMF.

Segundo dados do último censo do IBGE (2000), a Região Metropolitana de Fortaleza possui 2.843.304 habitantes e Fortaleza 2.138.234 habitantes que representa 75,2% do total, se encontrando esta última na área urbana da capital.

Vale salientar que na década de 1980 os Municípios de Aquiraz, Maranguape e Pacatuba foram desmembrados surgindo os novos Municípios de Eusébio, Maracanaú e Guaiúba, e, em 1992, o de Itaitinga desmembrado de Pacatuba.

Quadro 3 - Evolução da População dos Municípios da RMF²⁵ no período de 1940 – 1996

MUNICÍPIOS	1940	1950	1960	1970	1980	1991	1996
Aquiraz	20.429	23.870	26.592	32.700	45.807	46.225	53.210
Caucaia	30.082	37.832	42.572	55.127	95.216	165.015	201.988
Eusébio	-	-	-	-	-	20.388	24.731
Guaiúba	-	-	-	-	-	17.542	19.648
Fortaleza	180.185	270.169	514.818	872.702	1.338.793	1.765.794	1.967.365
Itaitinga	-	-	-	-	-	-	28.320
Pacatuba	18.523	19.990	24.458	32.182	42.110	60.024	48.240
Maranguape	35.212	41.585	46.205	60.622	91.126	71.628	81.304
Maracanaú	-	-	-	-	-	157.029	219.121
Subtotal	284.431	393.446	654.645	1.053.333	1.613.052	2.303.645	2.643.927
Horizonte*	-	-	-	-	-	18.262	22.482
Pacajus*	-	-	-	-	46.976	31.769	35.651
São Gonçalo do Amarante*	-	-	-	-	24.680	29.293	31.679
Total	284.431	393.446	654.645	1.053.333	1.684.708	2.382.969	2.733.739

Fonte original: IBGE; (*) Projeto de lei de nº 11.845 em tramitação na Assembléia Legislativa, visando a inclusão desses Municípios na RMF.

²⁵ Criada pela Lei Complementar Federal n.º 14/73.

Finalmente, podemos destacar que a RMF apresenta uma população eminentemente urbana. Dados do IBGE de 1996 mostram que somente 1,86% dos seus habitantes estão na zona rural, contra 29,81% registrado para todo o Estado do Ceará. Esses dados não são surpreendentes, considerando-se que 86% da população brasileira é urbana.

3.1.2. Aspectos Econômicos

O Município de Fortaleza é hoje a expressão da concentração espacial das atividades econômicas do Estado, haja vista que em 1996, dos 184 municípios do Ceará, no máximo seis tinham alguma relevância econômica (Prefeitura Municipal de Fortaleza, 2001). Evidencia-se, portanto, o marcante desequilíbrio no quadro econômico do Estado. A capital cearense concentra um terço da população estadual, sendo responsável por 72% da composição total de empregos. Por outro lado, Fortaleza concentra cerca de 76,60% da arrecadação do ICMS estadual, aparecendo os bairros do Montese, Joaquim Távora, Mucuripe e Aldeota como os núcleos de maior contribuição para essa arrecadação.

3.1.3. Setores de Atividades

A estrutura econômica do Município de Fortaleza tem nos setores secundário e terciário os de maior expressividade econômica. As atividades relativas ao setor primário são residuais em termos de porte econômico, destacando-se os sub-ramos agropecuários, extração vegetal e caça e pesca. O setor secundário aparece com seus 6.090 estabelecimentos industriais representando 48,58% sobre o total do Estado (Prefeitura Municipal de Fortaleza, 2001).

Dos municípios componentes da Região Metropolitana de Fortaleza – RMF, apenas Maracanaú, Caucaia e, em menor escala, Maranguape apresentam razoável concentração de atividades industriais, com cerca de 646 estabelecimentos, representando 81,54% do total de estabelecimentos industriais dos municípios que compõem a RMF, não computados os de Fortaleza (Prefeitura Municipal de Fortaleza, 2001).

Os demais - Aquiraz, Euzébio, Pacatuba, Guaiúba e Itaitinga, são irrelevantes em termos de assentamento industrial. Seus territórios são ocupados por cidades-dormitório e áreas de veraneio, num litoral de enorme potencial turístico que, ainda, não foi explorado de forma mais efetiva (Prefeitura Municipal de Fortaleza, 2001).

3.1.4. Distribuição da População por nível de renda

Os dados exibidos anteriormente não permitem que se faça uma análise da distribuição pessoal e espacial da renda de Fortaleza, razão pela qual serão utilizadas as informações produzidas pelo IBGE sobre rendimentos auferidos pelos chefes de famílias em 1996 (Quadro 4).

No Quadro 4 observa-se que a renda média dos chefes de família de Fortaleza, em 1996, era de 3,65 salários mínimos por mês, o que em termos do salário mínimo atual (R\$ 180,00) equivale a R\$ 657,00.

Quadro 4: Renda per Capita Mensal Média dos Chefes de Família, por Regiões - Ano de 1996, no município de Fortaleza

Regiões	Renda Per Capita Média (Em Salário Mínimo)	% sobre a Renda Municipal
Região I	2,37	64,93
Região II	8,45	231,50
Região III	2,65	72,60
Região IV	4,16	114,00
Região V	1,73	47,40
Região VI	2,59	71,00
Município	3,65	100,00

Fonte dos Dados: IBGE e Prefeitura Municipal de Fortaleza

A Região II é a que apresenta renda per capita mais elevada 8,45 salários mínimos. Em contrapartida, a Região V é a mais pobre, haja vista que a renda por

chefe de família, à época, correspondia, apenas, a 1,73 salário mínimo, ou seja, menos da metade da média do município como um todo.

Em termos pessoais, a distribuição de renda em Fortaleza revela-se extremamente grave, levando em consideração que, para o município como um todo, 35,33% dos chefes de família percebiam menos de 1 salário mínimo, enquanto que até 3 salários mínimos, que é o padrão para enquadrar as pessoas na categoria de baixa renda, esse número é próximo de 70%.

Na Região V, que é a de menor renda per capita, o número de chefes de família com renda até um salário mínimo representa 44,39% do total, chegando a 82,85% quando a faixa de renda abrange até 3 salários mínimos. Os dados gerais são apresentados no Quadro 5 e mostram a situação para todas as Regiões de Fortaleza. Convém destacar a situação da Região II, a mais rica da cidade, que tem 26,09% dos chefes de família percebendo renda acima de 10 salários mínimos.

Quadro 5 - Níveis de renda per capita mensal dos Chefes de Família, por Regiões do Município de Fortaleza em 1996 (valores em porcentagem)

Níveis de Renda "Per Capita" Mensal (Salários Mínimos)	Região I	Região II	Região III	Região IV	Região V	Região VI	Município
0---1	41,62	21,06	37,67	26,53	44,39	38,04	35,33
1---3	34,37	24,85	35,44	31,56	38,46	37,08	33,76
3---5	8,85	9,42	9,30	11,84	7,27	8,17	9,04
5---10	7,84	15,50	8,69	15,48	4,63	7,91	9,75
10---20	2,76	14,97	3,31	7,88	1,11	3,45	5,41
Acima de 20	0,75	11,12	1,09	2,82	0,26	1,15	2,81
Sem Declaração de Renda	3,81	3,08	4,50	3,89	3,88	4,20	3,90
Total	100,00						

Fonte dos Dados Originais: IBGE e Prefeitura de Fortaleza

3.1.5. Indicadores do Mercado de Trabalho

As pesquisas de opinião pública levadas a efeito nas diversas capitais brasileiras têm evidenciado que o principal problema apontado pela população relaciona-se com a questão do desemprego. Esta preocupação alcança dimensões maiores quando se leva em consideração a necessidade do Brasil ingressar no chamado mundo globalizado, onde a eficiência é fator fundamental para competir com os grandes blocos econômicos dos países desenvolvidos.

Em termos de Fortaleza a preocupação não poderia ser diferente, mormente considerando-se os problemas existentes no interior do Estado que vêm provocando um elevado êxodo rural direcionado para a capital do estado.

Tem-se observado que apesar de apresentar uma tendência declinante, o crescimento populacional de Fortaleza ainda é extremamente elevado, basicamente em função do intenso fluxo migratório oriundo da zona rural.

Os dados produzidos pelo SINE/CE²⁶, exibidos no Quadro 6, mostram que em maio de 1998 havia 95.464 pessoas na condição de desemprego aberto, ou seja, pessoas que estão efetivamente em busca de oportunidades de trabalho.

A Prefeitura Municipal de Fortaleza (2001) apresenta um documento elaborado pelo SINE/CE - Ocupação e desemprego no Município de Fortaleza, de maio de 1998, que mostra que a procura por trabalho em Fortaleza se concentra muito nos níveis de instrução de 1º e 2º graus. Com efeito, 55,46% das pessoas que estavam à procura de trabalho possuíam o 1º grau e 35,91% o 2º grau, enquanto as de nível superior representavam 2,48%.

Tal constatação sugere que as necessidades do mercado de trabalho vão muito além da escolaridade considerada formal, exigindo-se, também, mais

²⁶ SINE/CE - Sistema Nacional de Emprego do Ceará.

conhecimentos profissionais dos que procuram trabalho.

Ainda, de acordo com o SINE/CE "é forte a influência da ocupação informal na taxa de ocupação total. Pode-se afirmar que a ocupação informal foi, na verdade, responsável pela sustentação da taxa de ocupação num mesmo patamar por longo prazo, conferindo a sua estabilidade. Esse fato caracteriza a existência de um recrudescimento da informalização do mercado de trabalho de Fortaleza".

3.1.6. Turismo

Fortaleza consolidou-se como um dos principais centros de turismo do País, destacando-se pela beleza de suas praias, associado à presença constante do sol durante todo o ano, pelo seu rico artesanato, pela sua cozinha regional, por sua localização privilegiada, e sua população receptiva.

Para que se possa ter uma idéia do crescente fluxo turístico da cidade, segundo dados da SETUR/CE, no período 1986-1997, a demanda turística via Fortaleza passou de 668.063 hóspedes, em 1986, para 970.000 em 1997, representando um crescimento cerca de 45,19% em onze anos (Quadro 6).

Observando o Quadro 6, verificamos as seguintes taxas médias anuais de crescimento no período 1986-1997, demanda hoteleira (3,14%); demanda extra-hoteleira 3,72%; demanda turística (3,45%). No período 1995-1997 foram acrescentados 1.945 leitos na oferta hoteleira de Fortaleza, apresentando um crescimento no período de 16,02%.

A rede hoteleira de Fortaleza é composta por 160 estabelecimentos, sendo 24 hotéis classificados, 17 flats-hotéis, 52 não classificados, 64 pousadas e 3 albergues. No total são oferecidos 6.117 apartamentos (Quadro 7).

Quadro 6 - Demanda Turística - Via Fortaleza - período de 1986 – 1997

ANOS	DEMANDA HOTELEIRA		EXTRA-HOTELEIRA		DEMANDA TURÍSTICA	
	Hóspedes	Índice	Hóspedes	Índice	Hóspedes	Índice
1986	320.670	100,00	347.393	100,00	668.063	100,00
1987	298.350	93,04	323.213	93,04	621.563	93,04
1988	322.582	100,60	349.464	100,60	672.046	100,60
1989	343.629	107,22	372.481	107,22	716.310	107,22
1990	333.403	103,97	361.187	103,97	694.590	103,97
1991	366.577	114,32	397.125	114,32	763.702	114,32
1992	311.663	97,19	337.635	97,19	649.298	97,19
1993	319.508	99,64	346.134	99,64	665.642	99,64
1994	343.727	107,19	372.371	107,19	716.098	107,19
1995	364.929	113,80	396.848	114,24	761.777	114,03
1996	353.558	110,26	419.689	120,81	773.247	115,74
1997	450.749	151,08	519.251	160,65	970.000	156,06

Fonte: SETUR/Ce e Prefeitura Municipal de Fortaleza

O emprego direto gerado pelos hotéis é de 3.565 postos de trabalho, existindo um grande potencial de geração de novos empregos nesse segmento da economia. O impacto do turismo não se concentra no setor hoteleiro, existindo uma repercussão significativa nos setores de restaurantes, artesanatos e diversões.

Quadro 7 - Oferta hoteleira do Município de Fortaleza no período de 1995 – 1997

Categorias	1995			1996			1997		
	MH	Uhs	Leitos	MH	Uhs	Leitos	MH	Uhs	Leitos
Classificados	25	2.724	5.877	25	2.974	6.386	24	3.134	6.607
Não Classificados	45	1.436	3.168	54	1.665	3.645	52	1.570	3.474
Pousadas	46	596	1.822	52	698	1.743	64	803	2.454
Flats	13	480	1.155	17	580	1.422	17	580	1.422
Albergues	2	28	137	2	28	137	3	30	147
Rede Hoteleira	131	5.264	12.159	150	5.945	13.333	160	6.117	14.104

Fonte: SETUR/Ce – Pesquisa Direta Obs: Posição em dezembro de cada ano; MH – Meio de Hospedagem; Uhs – Unidades Habitacionais (alojamentos)

Segundo estudos da SETUR/CE, foi estimado que os gastos médios de cada turista em Fortaleza – via demanda hoteleira, atingiu em 1997 o valor de R\$ 700,00 (o que equivaleria, à época, 5,38 salários mínimos), incluindo todas as despesas. Desta forma, para que se possa ter uma idéia da importância desse setor para a economia cearense, os turistas que visitaram Fortaleza gastaram R\$ 315,5 milhões, em 1997.

3.2. Oportunidades e Ameaças

3.2.1. Oportunidades

Fazendo uma leitura dos dados da Prefeitura Municipal de Fortaleza, do IBGE do SINE/CE e da SETUR/CE chegamos a conclusão que a região metropolitana de Fortaleza desponta como uma das principais regiões de exploração turística do Brasil. Por sua vez, o governo do estado vislumbrando o enorme potencial do Estado vem investindo na divulgação da imagem do Ceará pelos quatro cantos do Brasil e do Mundo.

"O Ceará é cenário de praias pontilhadas de coqueiros, como a praia do **Cumbuco**; de praias com falésias de areias coloridas e bicas naturais, como é a famosa **Canoa Quebrada**, e também de praias largas, com dunas brancas que desenham a paisagem escondendo lagoas e lagamares, como a Praia de **Jericoacoara**. O litoral cearense é assim, com uma extensão de 573 km de litoral, onde, com certeza você encontrará seu roteiro preferido no meio de tantas belezas.

Os 300 dias de sol por ano e a brisa constante dos ventos alíseos dão a exata dimensão deste paraíso; sol e vento movem, ao longo de toda a costa, as famosas jangadas cearenses, as típicas embarcações de pesca local. No Ceará, o vento não lhe deixa perder tempo, é o lugar ideal para os esportes náuticos, sendo hoje cenário de competições internacionais de vela e surfe. A rica fauna marinha, aliada à habilidade do cearense para o mar, fazem da captura da lagosta e da pesca do peixe uma das principais pautas de exportação do Ceará..." (SETUR/CE)²⁷

²⁷ POTENCIAL turístico do Ceará: Banco de dados da SETUR/CE disponível em <<http://www.setur.ce.gov.br/setur.htm/>>. Acesso em 15 mai . 2001.

Com divulgações como esta, o turismo tornou-se uma das principais fontes de renda do Estado, fonte de renda esta que não polui o ambiente e traz empregos diretos e indiretos à população das áreas de potencial turístico, o que vem ajudando a diminuir os índices de desemprego e a melhorar a renda da população.

DUTRA (2001)²⁸ em sua matéria intitulada "Turismo aquece economia do Ceará" que retrata com exatidão os dividendos do investimento realizado na divulgação do Estado, diz: "O incremento de 10,2% no fluxo turístico do Ceará para a temporada de 2000/2001 deve gerar uma renda geral total de R\$ 410 milhões no período de dezembro a fevereiro, movimentando 52 setores da economia...", completa sua reportagem "O Ceará deverá receber, de dezembro de 2000 a fevereiro deste ano, 500 mil turistas - 10,2% a mais que na alta temporada de 1999/2000. Os turistas devem gerar uma receita direta de R\$ 306 milhões. Multiplicando essa receita pelo gasto per capita, em média R\$ 70,19 por dia, estima-se uma renda geral total de R\$ 410 milhões no período em 52 setores da economia. Entre eles estão o hoteleiro, com taxa média de ocupação de 95%, o de bares, restaurantes e entretenimento que já observa um aumento de 20% a 25% no fluxo em relação à primeira semana de dezembro. Os números são da Secretaria de Turismo do Estado e do *trade* turístico...".

Isto demonstra que o Ceará está no caminho certo, buscando formas para que investimentos sejam realizados no Estado, gerando empregos e, conseqüentemente, trazendo renda àqueles que estão sem assistência, diminuindo as diferenças entre as classes e oportunizando a inserção de alguns dos excluídos.

3.2.2. Ameaças

A violência, o fenômeno social mais preocupante herdado do século passado,

²⁸ DUTRA, Artumira. Turismo aquece economia do Ceará. O POVO, Ceará, jan., 2001. Seção editoria de Economia. Disponível em: <<http://www.for.terra.com.br/for/opovo.htm>>. Acesso em 19 mai. 2001.

tenderá a expandir sua espiral ascendente, afetando principalmente a base mais pobre da população.

Inevitavelmente a questão da violência será item crítico nas agendas dos governantes com responsabilidades nessas regiões, principalmente porque os investimentos convencionais - aumento de salários, de efetivos e de recursos materiais da polícia - não se mostraram eficazes na redução dos índices de violência que, ao contrário, apresentaram surpreendentes índices de crescimento.

Segundo SILVA FILHO (1998)²⁹ as grandes cidades brasileiras – e já são 13 com mais de um milhão de habitantes – vêm observando contínuo agravamento da violência, apesar dos esforços das autoridades e dos investimentos feitos no aparato de segurança pública. Essa espiral crescente de violência é particularmente acentuada nas grandes regiões metropolitanas, áreas que constituem algo mais que a mera multiplicação de grandezas das demais áreas metropolitanas ou das grandes cidades brasileiras, aí incluídas suas diferenciadas manifestações de violência. As regiões metropolitanas são cidades com preocupantes peculiaridades, como:

- enorme população, que tem excessiva demanda de serviços públicos, convencionais e especiais, de difícil atendimento, principalmente em suas periferias que sofrem grave situação de pobreza e carência de benefícios sociais, sejam condições de moradia, de salubridade, de falta de transporte, ausência de programas de lazer e também de policiamento preventivo;
- a ausência do poder público, com sua representação de autoridade, combinada com a intensa e rápida urbanização da periferia, tende a provocar efeitos perversos na vida de seus habitantes, enfraquecendo suas concepções de valores e normas aceitas pelo conjunto maior da sociedade, fazendo-os duvidar do poder e da eficiência das autoridades para impor essas normas essenciais ao controle social. Sem sólidos

²⁹ SILVA FILHO, José Vicente. Estratégia para redução da violência. São Paulo: Instituto Fernand Braudel de Economia Mundial, 1998.

suportes sociais e psicológicos cria-se o clima propício aos comportamentos desviantes que, se ocorrem esporadicamente nas altas burguesias, tendem a proliferar nos imensos aglomerados humanos de frágil vida comunitária, insipiente presença de agências do governo e carência no fluxo consistente de solidariedade da parte mais privilegiada da sociedade;

- a complexidade e diversidade das questões sociais e urbanas dificultam ou impossibilitam as grandes regiões metropolitanas a responder à tradicional administração urbana e até às modernas técnicas de planejamento e gerenciamento de cidades;
- são insipientes as políticas e estratégias de coordenação entre os vários municípios, com os governos estadual e federal e com as organizações sociais, o que limita o diagnóstico dos problemas, causa desperdício de recursos e dificulta o atendimento das necessidades críticas da região;
- na Região Metropolitana de Fortaleza, particularmente, as condições sociais amplamente desfavoráveis: como vimos anteriormente os índices de violência são consideráveis e não podem ser ignorados pelas autoridades. A violência, neste contexto torna-se um fenômeno preocupante pela intensidade e variedade de suas manifestações e pelas conseqüências que acarreta: afeta vítimas e familiares, drena recursos públicos necessários em áreas sociais “nobres” como saúde e educação, desvaloriza áreas urbanas e restringe investimentos, contribui para a decadência comunitária e a redução da qualidade de vida.

O período de recessão que se prenuncia, por mais atenuado que possa ser, tenderá a expor mais ainda, de forma grave, as desigualdades, o desemprego, a emperrada mobilidade social, os choques culturais, a debilidade e os fracassos das políticas sociais nas regiões metropolitanas.

3.3. Desafios

A violência é uma característica humana. Portanto, sem conhecer dados capitais da população, como costumes, herança cultural, taxa de natalidade, distribuição geográfica, renda per capita, etc. e se, principalmente, ignorar a violência na sua extensão e profundidade, ficando o conhecimento restrito aos números das estatísticas, instituição alguma jamais poderá, sequer, propor o seu crescimento estrutural - da qualidade e do efetivo policial. Uma das possibilidades será a falta de credibilidade para imaginar e implementar uma saída pragmática que possa reverter a explosão da violência e da insegurança instantaneamente instaladas e o necessário estabelecimento de programas efetivos de melhoria da segurança do cidadão, como animadores políticos de segurança. As instituições têm que viver a insegurança diária, os óbices e, constantemente, imaginar a segurança necessária a todos, com qualidade e ações diversificadas. Números, arquivos e *modus operandi* levam aos melhores caminhos e à conclusões coerentes (DAMASCENO, [S/d])³⁰.

O desafio para o Estado, para a Segurança Pública e para a Polícia Militar não é pequeno. Segundo DAMASCENO ([S/d]) nenhum órgão policial pode fazer qualquer projeto para redução da violência e da insegurança, presentes e futuras, sem que conheça o perfil da criminalidade, quais seus delitos com maiores incidências, mesmo aqueles considerados pequenos, quem os cometeu e contra quem se praticou, quais são suas principais vítimas, seus principais motivos, bem como quais são as suas áreas de freqüência e suas circunstâncias. Ao mesmo tempo, não se pode deixar de conhecer profundamente, as tentativas e iniciativas policiais anteriores em vão e as que mostraram resultados satisfatórios, praticadas para inversão da tendência da delinqüência, avaliando os pontos fortes e fracos da operacionalidade atual da polícia, editada para esse fim.

A elaboração de qualquer projeto para a Segurança Pública requer o pleno conhecimento do campo demográfico, dominando toda sua complexidade, como

³⁰ DAMASCENO, Manoel. Diagnose da violência, base da segurança. Brasil Segurança, [S/d.] Disponível em: <<http://www.brasilseguranca.com/diagnose.html>>. Acesso em 19.05.2001.

informação primordial para se planejar sem, contudo, se afastar do campo geográfico, complementar a este, que é de fácil domínio e por muitos conhecido. É bom que se frise que, paralelamente ao conjunto de medidas ou planos de combate e controle da violência e da insegurança, é compulsório o aumento das iniciativas de defesa e proteção ao cidadão, assegurando garantias de convivência pública harmoniosa e total tranqüilidade para as atividades no cotidiano de cada um. Isto é, de um lado combatendo o erro, do outro, simultaneamente, garantindo o direito ao sossego público.

Sobre o assunto SILVA FILHO (1998)³¹ comenta que a violência tendo causa em complexos fatores psicológicos e sociais, não admite a falta de seriedade do tratamento a partir das convicções extremadas: ou o problema é insolúvel ou é tratado com excessiva confiança em sua solução. Problemas de ordem macro-econômica - como a profunda desigualdade de renda e o desemprego - e de amplas carências sociais - como sub-habitação e deficiente oferta de educação e lazer - todos de demorada e difícil solução, podem sugerir acomodação e inibir iniciativas. Mas a violência não é um mal insolúvel. Ao contrário, é um fenômeno cujas causas podem ser compreendidas, assim como as circunstâncias em que ocorre e, portanto, é suscetível de estratégias de prevenção.

SILVA FILHO (1998)³² considera que os problemas de violência têm sido circunscritos ao âmbito de um órgão do executivo, a Secretaria da Segurança Pública, que na verdade se limita a dirigir os esforços dos órgãos policiais. A atuação da polícia é de importância crítica, mas a amplitude dos esforços para o controle da violência, requer uma posição estratégica global urgente dos governos estaduais, que não podem aguardar os efeitos indiretos de melhorias macro-econômicas e macro-sociais, nem debitar a questão unicamente ao aparato policial.

Conviria que se oficializasse um programa estadual de redução e prevenção da violência, a ser coordenado pelos gabinetes dos governadores, abrangendo o esforço articulado de várias secretarias, além da segurança pública (educação,

³¹ SILVA FILHO, José Vicente. Op. cit., 1998.

³² Id, Ibdib, 1998.

saúde, esporte e lazer, promoção social, administração prisional, justiça, trabalho), acordos com órgãos da justiça, do ministério público, de órgãos federais, prefeituras, associações de classe, entidades acadêmicas e entidades comunitárias. Caberia a esse programa, urgente revisão de diagnóstico da questão da violência e análise técnica dos órgãos e atividades envolvidas ou a serem envolvidas. Através de sofisticados "softwares" de projetos sociais, já disponíveis em outros estados, poderiam ser detectados os pontos de cooperação e de conflitos, além de pontos descobertos, sobreposições e os gargalos, onde altas demandas são barradas por recursos insuficientes ou ineficazes. Com a correta atribuição de responsabilidades e a definição das atividades, seria realizada a programação coordenada de ações do governo e da sociedade, enfatizando a prevenção primária por processos educativos e a prevenção secundária por modificação comportamental. A prevenção por intervenção deve se realizar através do desenvolvimento da eficácia do sistema de justiça criminal, buscando-se a drástica redução da impunidade, enquanto tenta-se amenizar a iniquidade social e se busca outros efeitos por formas sociais de prevenção.

Para solução do problema da violência na cidade de Fortaleza, o primeiro passo dado pelo Estado do Ceará, foi a nova estrutura dada à Segurança Pública que permite a centralização das informações em um só órgão, facilitando, sobremaneira, o planejamento das ações de segurança pública. Falta o desenvolvimento de ações integradas e o envolvimento dos Poderes Executivo e Judiciário, Ministério Público, Entidades de Cíveis e a população em geral nelas. Somente o trabalho conjunto do poder público e da comunidade em geral conseguirá reverter o quadro atual de violência crescente e de impunidade.

IV. POSTURA ESTRATÉGICA DA UNIDADE OPERACIONAL

4.1. Comportamento dos Gestores

Com a promulgação da Lei n.º 12.691/97, a Polícia Militar, bem como a Polícia Civil e o Corpo de Bombeiros Militar, passou a subordinação operacional à SSPDC. Com isso, as Diretrizes Operacionais passaram a ser emanadas pela Assessoria de Planejamento Institucional, por ordem do Secretário de Segurança e encaminhadas às respectivas Instituições responsáveis para cumprimento. A legislação dispõe que as incumbências principais da SSPDC são zelar pela ordem pública e defesa da coletividade, coordenar, controlar e integrar as ações das Polícias Civil, Militar, do Corpo de Bombeiros Militar e da Corregedoria-Geral dos Órgãos de Segurança Pública e Defesa da Cidadania.

Em virtude dessa política estabelecida, a área operacional da Instituição deve cumprir as determinações da SSPDC. Atualmente, segundo dados colhidos junto à própria SSPDC, ao Comando de Policiamento da Capital - CPC e à Unidade Operacional, nos casos de grandes eventos, ocasiões ou datas especiais a SSPDC, através da Assessoria de Planejamento Operacional, emite as Diretrizes Operacionais. Por sua vez, após submissão ao Comandante Geral essas Diretrizes são encaminhadas aos Comandos de Área (CPC e CPI) para emissão de Ordem de Operações ou documento correspondente. Estas últimas são encaminhadas às UOp, nível Batalhão, onde são emitidas as Ordens de Serviço ou documento correspondente para cumprimento pelas UOp subordinadas.

Não foram detectados significativos prejuízos à operacionalidade, visto que o planejamento operacional em nível de aplicação do efetivo ainda vem sendo realizado pelo nível de Comando de Policiamento e de Unidades de Policiamento. É importante ressaltar que os planejamentos realizados por iniciativa das Instituições não estão tolhidos; apenas existe a necessidade do encaminhamento desses estudos à SSPDC para análise e aprovação. Como um exemplo prático dessa assertiva, o CPC acaba de preparar o Planejamento do Policiamento Ostensivo da Capital, estudo muito bem elaborado e merecedor de grandes elogios, visto que

trabalho semelhante não foi encontrado em nossa revisão bibliográfica. Entretanto, ele não pode ser colocado em prática pela Polícia Militar sem antes ser submetido à SSPDC/CE.

4.2. Ações desenvolvidas

4.2.1. Na área de Pessoal

A questão do quantitativo pessoal na Polícia Militar do Ceará é crítica, como já foi colocado pelo próprio Comandante Geral da PMCE³³, em matéria publicada no Diário do Nordeste (2001)³⁴, o efetivo trabalha "no limite do limite". Essa é uma situação verdadeira e que, se não for resolvida em breve, tende a se agravar, prejudicando ainda mais a atuação da Instituição. No entanto, ao se analisar a aplicação do efetivo do 5º BPM e do 6º BPM, vemos inúmeros policiais militares em desvio de função, trabalhando em serviços administrativos, de limpeza e conservação, entre outros. Em recente levantamento realizado nessas Unidades de Policiamento, detectou-se que existem 14% e 13,5%, respectivamente, do efetivo em desvio de função (MARQUES, ALCOFORADO & TELLES, 2001)³⁵. Por outro lado, no levantamento realizado neste trabalho, observou-se que, de um efetivo de 4.790 policiais militares do CPC, 1.719 estão em situação de indisponibilidade. Os problemas são diversos como férias, licenças, entre outros. Porém, o fato de se ter 35,8% do efetivo fora da atividade fim é preocupante.

As principais ações que estão sendo desenvolvidas nessa área para minimizar o problema a nível operacional baseiam-se na movimentação, provisória, de efetivo de uma Companhia para outra onde os índices de violência estão maiores, de forma a possibilitar que o Comandante com um maior efetivo possa amenizar o problema.

³³ PMCE - Polícia Militar do Ceará

³⁴ BILAS, Francisco (Ed). PM cearense sofre com defasagem de contingente e precisa "dobrar" a tropa. Diário do Nordeste, 6871:20, 2001.

³⁵ MARQUES, Laércio G. Macambira, ALCOFORADO, Zenóbio M. G. & TELLES, Luiz Solano A.. Prestação voluntária de serviços nas polícias militares : vantagens e desvantagens. Fortaleza: Trabalho da matéria de Defesa Social do CSPM/2001-APM/GEF, 2001.

As movimentações definitivas de pessoal só estão sendo admitidas após submissão e aprovação pelo Comandante Geral da Corporação. Da mesma forma, os remanejamentos de pessoal do policiamento ostensivo a pé, aplicados nos postos policiais fixos ou móveis - Grupos Policiais Militares (GPM) somente podem ser extintos ou retirados após submissão e aprovação do Comandante Geral.

Segundo o Cel PM Valdisio Vieira da Silva, Comandante Geral da PMCE, esta imposição prende-se ao fato de que com a política de integração Polícia e Comunidade, a partir de 1987, foram criados vários Conselhos Comunitários de Segurança³⁶. Com o decorrer do tempo, muitos desses Conselhos adquiriram grande influência política ao ponto de agirem para reverter atuações e/ou ações de Comando que contrariem o "interesse" da comunidade. Para evitar o constrangimento da interferência de terceiros em atos administrativos da competência do Comandante Geral, todas as movimentações devem ser previamente submetidas à avaliação.

4.2.2. Na área de Logística

As ações desenvolvidas nessa área pela Unidades de Policiamento, restringem-se ao recebimento, distribuição e controle dos materiais. Com o investimento que o Estado está realizando, juntamente com os recursos do Plano Nacional de Segurança Pública, as Companhias vêm sendo supridas com materiais (armamento, munição, coletes a prova de balas, rádios comunicadores portáteis, rádio patrulhas e moto patrulhas entre outros). Ressalta-se que alguns dos materiais recebidos ainda não são em número suficiente para o emprego maciço do efetivo, ou mesmo do efetivo aplicado no serviço, porém considera-se que a situação teve melhora evidente.

É importante observar que houve nos últimos anos (1998-2001) um aumento considerável da frota (carros e motos), passou de 692 para 1.071 veículos, aumento de 54,7%. Entretanto os recursos carregados para o custeio da Instituição não tiveram

³⁶ Decreto nº 18.411, de 09 de fevereiro de 1987. Dispõe sobre a criação de Conselhos Comunitários de Segurança e dá outras providências.

reajuste tão significativo. Como forma de permitir uma maior agilização as Unidades Operacionais, os Comandantes de Companhia recebem um recurso mínimo (varia de R\$ 700,00 a R\$ 1.200,00) para a realização da manutenção de 1º escalão, manutenção do aquartelamento e para o custeio de material de expediente e limpeza.

É evidente que o recurso não é suficiente. Como as Companhias não conseguem fazer a manutenção preventiva, há um aumento no desgaste desses veículos e, em consequência, sua baixa por problemas mais sérios. O veículo é encaminhado à DAL que, por sua vez, não tem condições de atender à demanda em decorrência de falta de meios (materiais e financeiros). Como exemplo podemos citar a 1ª Cia/5ºBPM, que possui 32 rádios patrulhas e apenas 14 estão disponíveis para o serviço, o que significa que 56,25% da frota está parada.

Esta situação tende a se agravar se não houver o aumento dos recursos disponibilizados à Polícia Militar, visto que sem uma manutenção devida, a probabilidade de uma quebra aumenta significativamente, por mais nova que seja a frota. Caso isso aconteça, o prejuízo para a sociedade cearense será drástico.

4.2.3 Na área Operacional

Segundo os Comandantes de Unidades de Policiamento as ações da área operacional estão sendo realizadas de acordo com as possibilidades e disponibilidade de efetivo e de viaturas. Alguns Comandantes (cerca de 50%) procuram analisar os relatórios emitidos pelo CIOPS e pelos Distritos Modelos, buscando determinar os locais de maior incidência de crime. Outros, contrariamente, lançam o efetivo em operações policiais nas áreas críticas visando inibir a ação criminosa, de acordo com sua experiência.

As viaturas em condições de uso são empregadas no policiamento ostensivo de rádio patrulha e ficam sob a coordenação do CIOPS e supervisão de um Oficial da Companhia que intervém sempre que necessário. Foi observado que os Comandantes atuam de forma diferente, cada um emprega seus meios de acordo

com suas convicções. Não foi detectada uma doutrina para emprego dos meios em nível de Unidades de Policiamento.

O principal problema dos Comandantes é a intensa demanda de ocorrências e o tempo para o atendimento das mesmas (duração temporal entre o chamado da viatura e o encerramento da ocorrência). Segundo informações dos próprios Comandantes, o tempo que sobra para a realização do policiamento ostensivo é mínimo, pouco se podendo fazer na área da prevenção. Na tabela 2 podemos observar a quantidade média por dia, de ocorrências registradas pelas Companhias dos 5° BPM e 6° BPM nesses quatro primeiros meses de 2001. Numa análise sem o cruzamento com os dados referentes ao tempo de atendimento, pode-se ter uma conclusão errônea de que não há problemas com a demanda.

Tabela 2: Média de ocorrências registradas por dia pelas Unidades Operacionais do 5° BPM e 6° BPM/PMCE, durante o primeiro quadrimestre de 2001.

Mês / UOp	2001				
	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Média
1ª Cia/5°BPM	50,7	52,7	48,2	45,6	49,3
2ª Cia/5°BPM	36,1	40,9	36,0	33,9	36,7
3ª Cia/5°BPM	42,1	40,2	41,8	40,9	41,3
4ª Cia/5°BPM	22,6	24,0	19,9	20,6	21,8
5ª Cia/5°BPM	55,0	55,3	53,0	50,6	53,5
6ª Cia/5°BPM	37,9	39,4	38,8	38,9	38,8
7ª Cia/5°BPM	50,4	53,2	54,3	46,1	51,0
1ª Cia/6°BPM	24,8	27,3	27,3	23,7	25,8
2ª Cia/6°BPM	22,0	23,3	19,4	34,1	24,7
3ª Cia/6°BPM	14,8	15,2	13,5	12,0	13,9
4ª Cia/6°BPM	56,6	45,5	46,8	43,4	48,1
Média CPC	412,9	417,0	399,1	389,7	404,7

Fonte: CIOPS/SSPDC-CE

Os valores da tabela 2 representam as médias de ocorrências registradas por dia no CIOPS. O período da semana de maior incidência de ocorrências são os de quinta-feira a domingo. Não existe uma distribuição equilibrada das ocorrências; ao longo do dia acontecem alguns picos, porém, somente após às 16:00hs é que o número de chamadas para ocorrências começa a aumentar.

Para se ter uma idéia da dimensão de ocorrências não atendidas, solicitamos ao CIOPS que fizesse um levantamento das ocorrências tratadas (chamadas recebidas e despachadas para as viaturas de serviço) que foram canceladas por falta de viaturas. Durante o mês de abril do corrente ano, 6.848 chamadas para ocorrências deixaram de ser atendidas por falta de condições, o que perfaz uma média de 214,9 ocorrências por dia que não foram completadas.

Tabela 3: Tempo médio da atendimento de ocorrência pelas Unidades Operacionais do 5° BPM e 6° BPM/PMCE, durante o primeiro quadrimestre de 2001.

Mês / UOp	2001				
	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Média
1ª Cia/5°BPM	01:19,4	0:44,6	01:15,0	01:16,3	01:08,8
2ª Cia/5°BPM	03:02,7	01:19,2	01:21,0	03:01,1	02:11,0
3ª Cia/5°BPM	01:07,0	01:40,5	01:04,1	01:41,4	01:23,3
4ª Cia/5°BPM	01:00,4	02:09,0	01:26,8	01:06,9	01:25,8
5ª Cia/5°BPM	02:03,6	00:48,4	00:58,9	01:22,8	01:18,4
6ª Cia/5°BPM	01:07,3	01:20,2	01:26,7	02:00,3	01:28,6
7ª Cia/5°BPM	01:43,1	02:10,9	02:23,4	04:58,8	02:49,0
1ª Cia/6°BPM	00:48,5	00:38,3	00:37,3	02:29,9	01:08,5
2ª Cia/6°BPM	-	-	-	-	-
3ª Cia/6°BPM	-	-	-	-	-
4ª Cia/6°BPM	02:57,2	01:47,6	02:00,1	02:00,2	02:11,3

Legenda: (-) dados não analisados

Na tabela 3 apresenta-se os dados referentes ao tempo médio de atendimento da ocorrência. Para um melhor entendimento, computou-se o tempo entre o

acionamento da viatura pelo despachante do CIOPS até a sua liberação para o atendimento de uma nova ocorrência. Não estão sendo computadas, nesse tempo, as ocorrências que cabem flagrante delito. Se fôssemos computá-las os dados estariam com uma margem de erro muito grande, visto que da totalidade das ocorrências atendidas, segundo o Cel PM Luiz Gonzaga Vieira- Diretor do CIOPS, entre 4% e 5% das ocorrências atendidas cabem flagrante delito e, por sua vez, um flagrante delito pode demorar de 2 horas até 2 dias, como já foi ocorreu. Deixaram de ser analisados os dados das 2ª Cia e 3ª Cia do 6º BPM em razão das mesmas possuírem um mini COPOM³⁷ para atender aos chamados telefônicos dos municípios da região metropolitana de Fortaleza que por questões técnicas não são dirigidos ao CIOPS.

4.3. Potencialidades e Carências

O Comando de Policiamento da Capital (CPC), através dos 5º Batalhão de Polícia Militar (5º BPM), do 6º Batalhão de Polícia Militar (6ºBPM) e do Batalhão de Polícia Militar de Choque (BPMChoque) é responsável pelo policiamento ostensivo preventivo de preservação da ordem pública de toda a região metropolitana de Fortaleza que é composta pelos municípios de Fortaleza, Caucaia, Eusébio, Guaiúba, Fortaleza, Itaitinga, Pacatuba, Maranguape e Maracanaú.

Para cumprimento dessa missão, o CPC dispõe de 4.790 policiais militares. Com uma área de responsabilidade de 3.373 km², possui duas Unidades de Policiamento para execução da atividade-fim (5º BPM e 6º BPM), estes Batalhões de Polícia Militar, por sua vez, tem suas áreas de responsabilidade divididas entre Companhias. A tabela 4 apresenta as principais características dessas Unidades Operacionais, cujos dados foram obtidos através da SSPDC, Prefeitura Municipal de Fortaleza e nas próprias Companhias.

³⁷ COPOM - Centro de Operações da Polícia Militar, setor responsável pelo recebimento de ligações e pelo despacho das viaturas de sua área de responsabilidade.

Tabela 4: Principais características das Companhias do 5º BPM e 6º BPM/PMCE localizadas no município de Fortaleza

UOp	DM	SER	N.º bairros	N.º PM	Renda per capita (salários mínimos)
1ª Cia/5º BPM	3º	II	13	423	8,45
2ª Cia/5º BPM	8º(*)	VI	16	185	2,59
3ª Cia/5º BPM	4º	I	11	148	2,37
4ª Cia/5º BPM	9º(*)	VI	11	93	2,59
5ª Cia/5º BPM	2º	II/IV	17	448	8,45 / 4,16
6ª Cia/5º BPM	5º	I	10	167	2,37
7ª Cia/5º BPM	6º	IV	19	208	4,16
1ª Cia/6º BPM	7º(*)	VI	11	-	2,59
4ª Cia/6º BPM	1º	V	14	246	1,73

Legenda: DM = Distrito Modelo; SER = Secretaria Executiva Regional; PM = Policial Militar; (-) dados não disponíveis na época da pesquisa; (*) Distritos Modelos em estruturação

Segundo o Coronel PM Francisco Sérgio Farias da Silva, Comandante do CPC, o Comando não tem grandes problemas quanto ao quantitativo de materiais, o principal problema é o desequilíbrio entre as Companhias, enquanto tem Companhia com 32 Viaturas (14 disponíveis) existe Companhia com 4 Viaturas. Todavia, o CPC não tem condições de contornar esta situação visto que não é consultado a opinar sobre a distribuição de materiais. Conforme o Cel RR Ademar Barros Moura, Coordenador do Projeto Distrito Modelo, o projeto previa a estruturação de todos os Distritos Modelos, principalmente os 9 localizados no município de Fortaleza, antes de qualquer iniciativa de se realizar a reposição da frota existente. Como não foi respeitada a idéia inicial, hoje observam-se discrepâncias como a levantada.

Ainda, segundo o Cel RR Barros Moura, o desequilíbrio entre as Companhias faz com que viaturas de uma área atendam ocorrências em outra área. Um bom exemplo disso é o da 7ª Cia/5º BPM, que se destacava como uma das Companhias onde as ocorrências eram canceladas por falta de viatura. Ao verificar a veracidade do problema, o próprio Comandante detectou que o mesmo era causado em decorrência das suas guarnições serem chamadas para atendimento fora de sua

área. Como solução, ficou controlando os despachos para suas viaturas de forma que as mesmas não saíssem de sua área, naquela oportunidade, sua Companhia praticamente atendeu a todas as ocorrências solicitadas.

Como solução paliativa, através de suas Unidades Operacionais, o CPC contornou suas deficiências da seguinte forma:

- a. Rádio comunicadores portáteis - não são suficientes para as guarnições de serviço; os rádios existentes são distribuídos aos policiais militares que se encontram nos principais cruzamentos, na área bancária e em alguns pontos de maior incidência de ocorrências;
- b. Armamento - existe em número suficiente para disponibilizar às guarnições de serviço. O problema principal é que o armamento existente não faz frente ao utilizado pelos delinqüentes;
- c. Munição - não existem problemas com relação a munições para o serviço;
- d. Coletes à prova de balas - a quantidade existente não é suficiente para fornecer às guarnições de serviço. Assim, a sua distribuição segue a seguinte prioridade: guarnições de rádio-patrolha, moto-patrolha, guarnições de policiamento a pé destacadas para áreas bancárias, demais policiais;

Analisando as estatísticas de crimes referentes ao ano de 2000 (CIOPS, 2001), verificamos que as Unidades Operacionais que já foram inseridas no projeto dos Distritos Modelos, e em consequência estão mais estruturadas, são as que mais atendem às ocorrências (Figura 5). Com exceção da 6ªCia/5ºBPM, todas as demais Unidades Operacionais (1ªCia/5ºBPM, 3ªCia/5ºBPM, 5ªCia/5ºBPM, 7ªCia/5ºBPM e 1ªCia/6ºBPM) respondem com média superior a 10% do total das ocorrências atendidas e registradas.

**Demonstrativo de atendimento de ocorrências pelas Cias do 5BPM e
6BPM
Durante o ano de 2000**

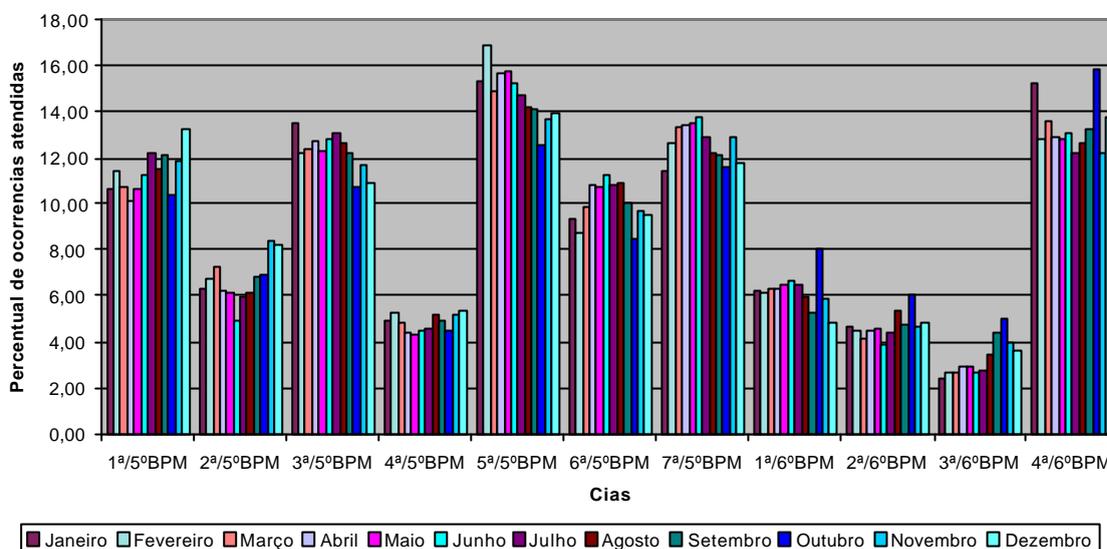


Figura 5: Demonstrativo do total de ocorrências atendidas pelas Sub-Unidades do 5º BPM e 6º BPM durante o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2000.

Das ocorrências registradas, as principais modalidades de crimes atendidas pela unidade é o crime contra a pessoa, acompanhado pelo crime contra o patrimônio, que aparece em segundo lugar. Através dos dados fornecidos pelo CIOPS, pode-se observar que os crimes de agressão/vias de fato/briga e as ocorrências em razão de embriaguez e desordem e, perturbação, juntos, representam mais de 40% das ocorrências atendidas pelas Unidades Operacionais do 5º BPM e 6º BPM (Figura 6). Para fins de comparação apresentamos, também, as principais ocorrências atendidas pelas mesmas Unidades Operacionais no primeiro quadrimestre do corrente ano (Figura 7). Pode-se nitidamente observar nas duas figuras uma grande semelhança nos tipos de ocorrência e nos seus percentuais de atendimento.

Para efeito de prioridade no trabalho aqui apresentado, foram escolhidos para estudo os tipos de ocorrências de maior incidência e as de maior repercussão junto a opinião pública. Para tanto, as ocorrências do tipo homicídio (0,47%) foram agrupadas com o achado de cadáver e achado de feto e foram tratadas como um só tipo de ocorrência. Da mesma forma, as ocorrências de agressão e vias de fato/briga (17,75%), briga, lesão corporal, tentativa de homicídio e de estupro foram

agregadas. As ocorrências de arrombamento (7,78%) foram agrupadas com dano/depredação e violação de domicílio.

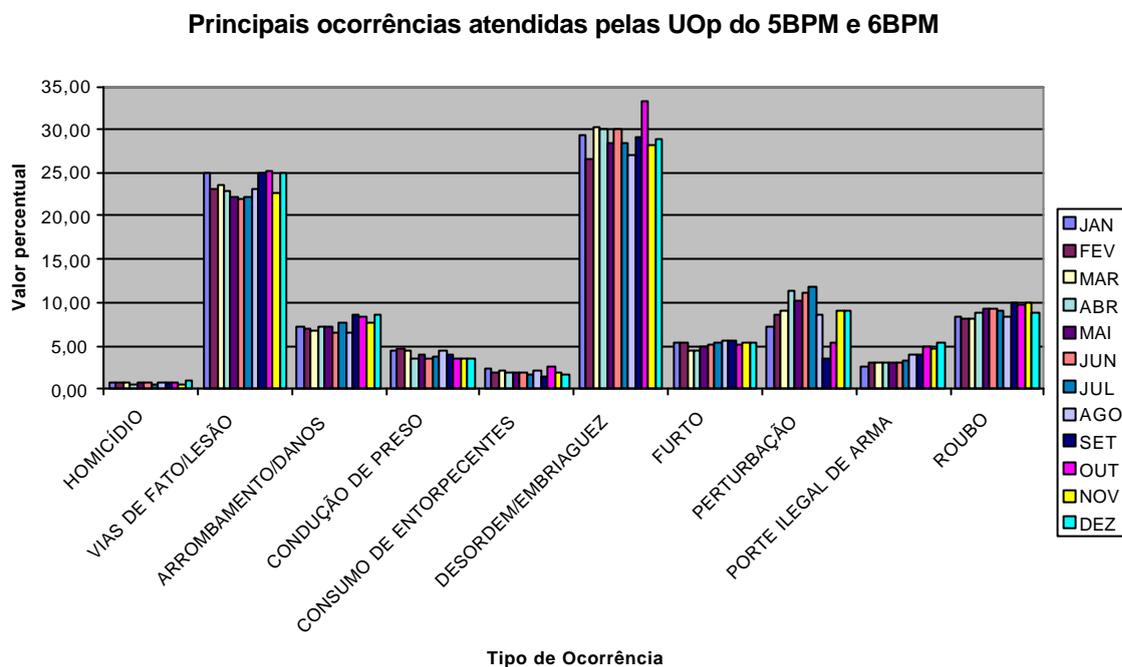


Figura 6: Principais ocorrências atendidas pelas Unidades Operacionais do 5º BPM e 6º BPM, durante o ano de 2000.

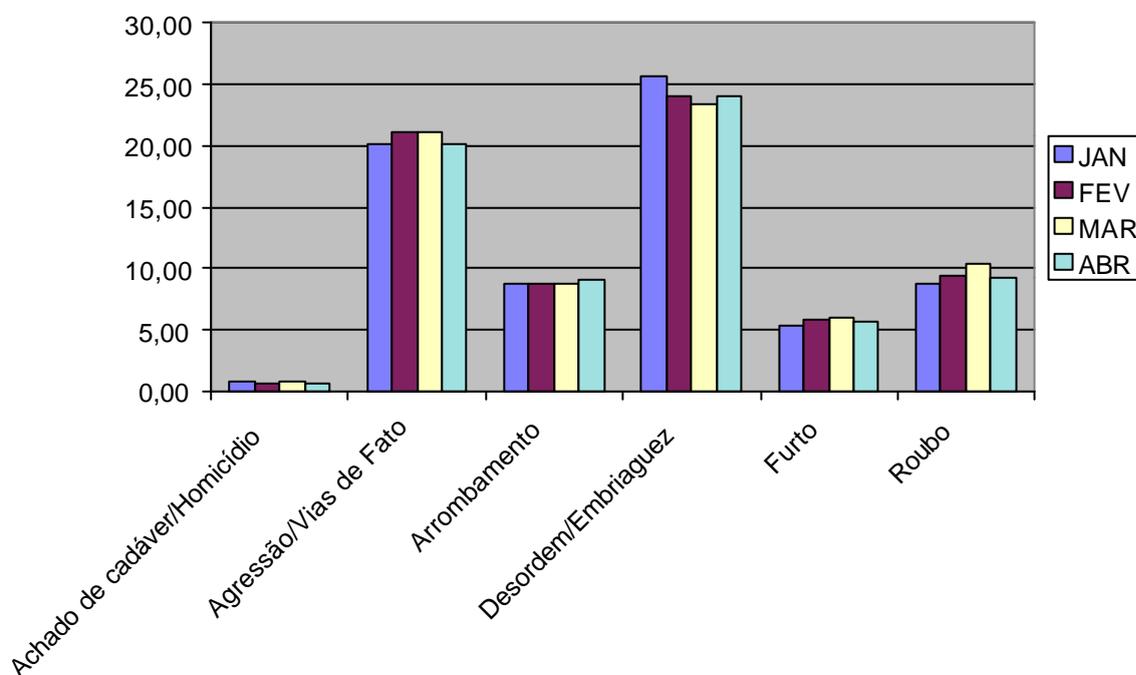


Figura 7: Principais ocorrências atendidas pela 1ª Cia/5º BPM durante o 1º quadrimestre de 2001

V. ANÁLISE DAS POSSIBILIDADES DA UOP

5.1. Base legal

O principal Estatuto que define a competência do Estado na área da Segurança Pública, bem como as atribuições da Polícia Militar uma das Instituições encarregadas do exercício desta árdua e nobre atividade é a definida pelo art. 144 da Constituição da República Federativa do Brasil que foi promulgada em 1988 (Constituição Federal - CF).

...

CAPÍTULO III

DA SEGURANÇA PÚBLICA

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

...

V - polícias militares e corpos de bombeiros militares.

...

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

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

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

...

Além da Constituição Federal, as atribuições e competências da Polícia Militar, também, estão estabelecidas na seguinte legislação:

- a. Constituição do Estado do Ceará;

- b. Decreto-Lei n.º 667, de 02 de julho de 1969, modificado pelo Decreto-Lei n.º 1.406 de 24 de junho de 1975; pelo Decreto-Lei n.º 2.010 de 12 de janeiro de 1983 e pelo Decreto-Lei n.º 2.106 de 06 de fevereiro de 1984 que reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Territórios e do Distrito Federal;
- c. Decreto Federal n.º 88.540, de 20 de julho de 1983, que regulamenta a convocação da Polícia Militar prevista no art. 3º do Decreto-Lei n.º 667/69;
- d. Decreto Federal n.º 88.777, de 30 de setembro de 1983, que aprova o Regulamento para as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares (R-200), regulamento este que estabelece princípios e normas para aplicação do Decreto-Lei n.º 667/69;
- e. Lei n.º 12.691, de 16 de maio de 1997, que cria a Secretaria da Segurança Pública e Defesa da Cidadania e a Corregedoria-Geral dos Órgãos de Segurança Pública e Defesa da Cidadania, extingue a Secretaria de Segurança Pública, a Corregedoria-Geral da Polícia Civil, dispõe sobre a Polícia Civil, a Polícia Militar, o Corpo de Bombeiros Militar e dá outras providências;
- f. Lei n.º 10.145, de 29 de novembro de 1977, que Dispõe sobre a Organização da Polícia Militar do Ceará e dá outras providências.

5.2. Subsistemas de recursos

A Polícia Militar do Ceará possui uma legislação farta que estabelece diretrizes, direitos, deveres, obrigações funcionais nas diversas áreas administrativas e operacionais. Os principais dispositivos legais em vigor são:

- a. Lei Federal n.º 9.437, de 20 de fevereiro de 1997 - Institui o Sistema Nacional de Armas - SINARM, estabelece condições para o registro e para o porte de arma de fogo, define crimes e dá outras providências.
- b. Decreto Federal n.º 2.222, de 8 de maio de 1997 - Regulamenta a Lei Nº 9.437, de 20 de fevereiro de 1997.
- c. Lei n.º 9.965, de 11 de novembro de 1975 - Dispõe sobre a contagem de tempo de serviço prestado à atividade privada para efeito de aposentadoria.
- d. Lei n.º 10.072, de 20 de dezembro de 1976 (D.O.E. de 21/12/76) - Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Ceará e dá outras providências.
- e. Lei n.º 10.145, de 29 de novembro de 1977 (D.O.E. de 30/11/77) - Dispõe sobre a Organização da Polícia Militar do Ceará e dá outras providências.
- f. Lei n.º 10.236, de 15 de dezembro de 1978 - Dispõe sobre os Quadros de Oficiais de administração (QOA) e de Oficiais Especialistas (QOE) da PMCE.
- g. Lei n.º 10.237, de 18 de dezembro 1978 (D.O.E. de 27/12/78) - Dispõe sobre o Serviço de Assistência Religiosa da Polícia Militar do Ceará a dá outras providências.
- h. Lei n.º 10.273, de 22 de junho de 1979 - Dispõe sobre os critérios e as condições que asseguram aos Oficiais da ativa da Polícia Militar do Ceará o acesso na hierarquia policial-militar, mediante promoção, de forma seletiva, gradual e sucessiva e dá outras providências.
- i. Lei n.º 10.280, de 05 de Julho de 1979 (D.O.E. de 10/07/79) - Dispõe sobre o Conselho de Disciplina na Polícia Militar do Ceará e dá outras providências.

- j. Lei n.º 10.341, de 22 de novembro de 1979 (D.O.E. de 28/11/79) - Dispõe sobre o Conselho de Justificação na Polícia Militar do Ceará e dá outras providências
- k. Lei n.º 10.581, de 23 de novembro de 1981 (D.O.E. de 24/11/81) - Dispõe sobre matrícula no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais - C A O, e estabelece outras providências.
- l. Lei n.º 10.596, de 26 de novembro de 1981 (D.O.E. de 27/11/81) - Cria o Fundo Especial da Polícia Militar do Ceará - FESPOM, e dá outras providências.
- m. Lei n.º 10.945, de 14 de novembro de 1984 (D. O. E. de 26/11/84) - Unifica a legislação do ensino e do Magistério na Polícia Militar do Ceará e dá outras providências.
- n. Lei n.º 11.093, de 11 de outubro de 1985 (D.O.E. de 18/10/85) - Complementa a Lei Nº 10.945, de 14 de novembro de 1984 e dá outras providências.
- o. Lei n.º 11.167, de 07 de janeiro de 1986 (D.O.E. de 08/01/86) - Dispõe sobre a remuneração do pessoal da Polícia Militar e dá outras providências.
- p. Lei n.º 12.720, de 12 de setembro de 1997 (D.O.E. de 24/09/97) - Dispõe sobre o valor das Diárias de Operacionalidade dos Policiais e Bombeiros Militares.
- q. Lei n.º 11.449, de 02 de junho de 1988 (D.O.E. de 10/06/88) - Disciplina a abertura de concurso para provimento de cargos públicos.
- r. Lei n.º 11.523, de 20 de dezembro de 1988. (D.O.E. de 28.12.88) - Obriga os Policiais Militares a portarem etiquetas com completa identificação.
- s. Lei n.º 12.064, de 12 de janeiro de 1993 (D.O.E. de 12.01.93) - Dispõe sobre a franquia de ingressos nas praças de esporte estaduais.

- t. Lei n.º 12.098, de 05 de maio de 1993 (D.O.E. de 06/05/93) - Autoriza a Reversão de Policiais Militares da Reserva Remunerada ao Serviço Ativo, nas condições que indica e dá outras providências.
- u. Lei n.º 12.120, de 24 de junho de 1993 (D.O.E. de 30.06.93) - Cria o Conselho Estadual de Segurança Pública, e dá outras providências.
- v. Lei n.º 12.634, DE 14 de novembro de 1996 (D.O.E. de 28/11/96) - Altera dispositivos da Lei Nº 12.490, de 27 de setembro de 1995.
- w. Lei n.º 12.656, de 26 de dezembro de 1996 (D.O.E. de 27.12.96) - Dá nova redação ao Art. 2º da Lei 12.098, de 05 de março de 1993 e dá outras providências.
- x. Lei n.º 12.913, de 17 de junho de 1999 (D.O.E. de 18/06/99) - Revoga e altera os dispositivos legais que indica e dá outras providências.
- y. Decreto n.º 13.116, de 26 de janeiro de 1979 - Dispõe Sobre a Instituição de Medalhas do Mérito Policial Militar, do Mérito Intelectual e por Tempo de Serviço.
- z. Decreto n.º 13.120, de fevereiro de 1979 - Dispõe sobre as qualificações policiais-militares das praças e dá outras providências.
- aa. Decreto n.º 13.503, de 26 de outubro de 1979 - Regulamenta, para a Polícia Militar do Ceará, a Lei n.º 10.273, de 22 de junho de 1979, que dispõe sobre as promoções dos oficiais da ativa da Corporação.
- bb. Decreto n.º 14.209, de 19 de dezembro de 1980 - Dispõe sobre a Regulamentação Disciplinar da Polícia Militar do Ceará (RDPMCE).

- cc. Decreto n.º 15.275, de 25 de maio de 1982 - Dispõe sobre a Regulamentação de Promoção de Praças da Polícia Militar do Ceará e dá outras providências.
- dd. Decreto n.º 15.495, de 31 de agosto de 1982 - Dispõe sobre as Diretrizes para as Promoções de Cabo e Soldados PM/BM da Polícia Militar do Ceará, com vinte anos ou mais de efetivo serviço, e dá outras providências.
- ee. Decreto n.º 15.894, de 14 de março de 1983 - Aprova as normas do Cerimonial Público Estadual, da Ordem Geral de Precedência e do Tratamento das personalidades Oficiais no âmbito do Estado.
- ff. Decreto n.º 16.215, de 17 de novembro de 1983 - Dispõe sobre a inscrição no Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Ceará e dá outras providências.
- gg. Decreto n.º 16.479, de 06 de abril de 1984 - Regulamenta as características o processo de Concessão e o uso de Medalha Senador Alencar, na forma que indica e dá outras providências.
- hh. Decreto n.º 17.710, de janeiro de 1986 - Regulamenta a Lei n.º 10.945, de 14 de novembro de 1984, que dispõe sobre o ensino na Polícia Militar do Ceará e dá outras providências.
- ii. Decreto n.º 18.063, de 06 de agosto de 1986 - Aprova o Regulamento de Uniformes da Polícia Militar do Ceará e dá outras providências
- jj. Decreto n.º 18.411, de 09 de fevereiro de 1987 - Dispõe sobre a criação de Conselhos Comunitários de Segurança e dá outras providências.
- kk. Decreto n.º 22.842, 26 de outubro de 1993 - Regulamenta a lei n.º 12.098 de 05 de março de 1993, que dispõe sobre a reversão de policiais militares ao serviço ativo da Corporação e dá outras providências.

- ll. Decreto n.º 23.370, 24 de agosto de 1994 - Dispõe sobre a instituição da medalha José Martiniano de Alencar, da barreta de comando e da barreta de ensino e instrução.
- mm. Decreto n.º 23.965, de 29 de dezembro de 1995 - Dispõe sobre os modelos de Cédulas de Identidade do Pessoal da Polícia Militar, de seus dependentes e funcionários civis, assegura a expedição e dá outras providências.
- nn. Decreto n.º 25.348, de 19 de janeiro de 1999. (D.O.E. de 20/01/99) - Disciplina as autorizações para afastamento dos Servidores Estaduais e dá outras providências.

Conforme estabelece o Art. 139 da Lei n.º 10.072, de 20 de dezembro de 1976 (Estatuto dos Policiais Militares do Ceará), será adotada na Polícia Militar, em matéria não regulada na legislação estadual, as leis e regulamentos em vigor no Exército Brasileiro, no que lhes for pertinente.

5.3. Grau de competitividade

SILVA FILHO (2000)³⁸ retrata em uma matéria publicada no Jornal A Tarde, quando do acontecimento do movimento de insurreição acontecido em Pernambuco, o grau de competitividade vigente nas Polícias Militares, quando afirma que os policiais militares constituem a categoria de funcionários que sofre a mais draconiana legislação. A Constituição Federal proíbe-lhes a greve, o Código Penal Militar prevê crimes militares e os regulamentos disciplinares sanções disciplinares.

SILVA FILHO (2000) cita George Kelling e Mark Moore, pesquisadores de temas policiais da Universidade de Harvard, que assinalaram que o autoritarismo disciplinar, à moda militar, só conseguiu desmotivar as forças policiais e incrementar a militância "sindical". Completa dizendo "... É comum os governantes investirem

³⁸ SILVA FILHO, José Vicente. Stress Policial. A TARDE, São Paulo, nov. 2000. Disponível em: <<http://www.jt.estadão.com.br/>>. Acesso em 10.05.2001.

exclusivamente na infra-estrutura da segurança - prédios, carros, rádio-comunicação, armas - para tentar a redução e o controle da criminalidade, esquecendo de quem vai utilizar esses equipamentos - os policiais. Os governos parecem considerar o policial como um funcionário de qualquer outra categoria, deixando de observar que nenhuma função pública ou privada reúne tantos fatores estressantes como o trabalho policial: exposição continuada às intempéries e à poluição ambiental, horários prolongados, salário indigno, encontros tensos com a população, contatos com as piores tragédias humanas, permanente risco de vida e, no caso dos policiais militares, o tratamento disciplinar rigoroso..."

O citado autor conclui que os resultados podem ser vistos através dos crescentes afastamentos por problemas de saúde (hipertensão, doenças digestivas, sobrecarga na psiquiatria em consequência do alcoolismo, envolvimento com drogas e outras descompensações funcionais). É cada vez mais evidente que a reivindicação salarial é apenas a ponta do *iceberg*, o argumento mais compreensível para o grupo e para a sociedade. Por baixo arde silenciosa a desmotivação e o desinteresse com as necessidades da população.

Em síntese, ainda segundo o autor, nenhum Estado brasileiro tem programa de valorização dos recursos humanos policiais, que cuide concretamente da auto-estima e de outras necessidades críticas: salários, atendimento médico-hospitalar, oportunidades de carreira, condições ambientais adequadas, programas de moradia, transporte e alimentação, prevenção dos riscos profissionais.

Na Polícia Militar do Ceará, como em qualquer Polícia Militar no Brasil, esta situação não é diferente. Um levantamento do quantitativo de efetivo em situação de indisponibilidade no CPC, mostrou que 1719 policiais militares (35,8%) estavam nesta condição. Destes, apenas 285 policiais militares estavam de férias. Em que situação se encontram os demais? Não será isso um reflexo de desmotivação e desinteresse do policial militar? Será que policiais militares estão preferindo os afastamentos, os trabalhos administrativos e as passagens à disposição de outros órgãos ao invés do trabalho na atividade-fim? Certamente isso é um bom tema monográfico.

Através dos levantamentos realizados, observamos que iniciativas para crescimento individual e coletivo dos policiais militares surtem um efeito positivo e causam grande motivação no efetivo. Como exemplo, podemos citar o caso do Pelotão da 1ªCia/5ºBPM encarregado do corredor turístico de Fortaleza (Pel PM Tur)³⁹, através de convênios firmados com o SEBRAE⁴⁰, IBEU/CE⁴¹ e SETUR/CE⁴² os policiais militares daquela UOp estão sendo capacitados nas áreas de relações interpessoais, técnicas de atendimento e turismo (SEBRAE/CE), bem como na fluência das línguas inglesa e espanhola (IBEU/CE). Por sua vez, a SETUR/CE vem buscando junto aos Órgãos governamentais e ao empresariado formas para o fortalecimento e a capacitação dos policiais militares destacados para o PO Turístico. Os reflexos podem ser sentidos em conversas com o efetivo, as faltas a serviço são mínimas, reclamações de jornadas extras de atividades para realização de cursos não existem, faltas disciplinares são mínimas. Percebe-se nitidamente, uma grande motivação no policial militar do Pelotão de Polícia Militar do Turismo.

³⁹ Pel PM Tur - Pelotão de Polícia Militar do Turismo

⁴⁰ SEBRAE - Serviço de Brasileiro de Apoio a Pequena e Média Empresa.

⁴¹ IBEU/CE - Instituto Brasil Estados Unidos do Ceará.

⁴² SETUR/CE - Secretaria do Turismo do Estado do Ceará.

VI. ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS JUNTO AOS COMANDANTES

A análise descritiva, através de tabelas e revisão bibliográfica, permitiu caracterizar as variáveis do trabalho. Com suporte na análise de conteúdo foi possível apresentar sugestões viáveis para a otimização do emprego da Unidade Operacional, conforme as tabelas 5 a 23.

Para a construção da tabela 5, foram verificados os meios disponíveis para o serviço diário. Foram, também, realizadas indagações sobre o efetivo da companhia (Qual o efetivo existente? Qual o efetivo disponível para o serviço? Qual o efetivo empregado no serviço administrativo?).

Tabela 5: Distribuição do efetivo dos 5° BPM e 6° BPM/PMCE

RESPOSTA	N.º PM/km ²	N.º hab./PM
1ª Cia / 5º BPM	18,6	349,0
2ª Cia / 5º BPM	3,9	776,0
3ª Cia / 5º BPM	9,7	1039,4
4ª Cia / 5º BPM	3,1	681,8
5ª Cia / 5º BPM	21,9	443,0
6ª Cia / 5º BPM	11,1	982,1
7ª Cia / 5º BPM	8,5	991,0
1ª Cia / 6º BPM	-	-
2ª Cia / 6º BPM	-	-
3ª Cia / 6º BPM	0,2	971,8
4ª Cia / 6º BPM	13,2	869,0

Legenda: PM = Policial Militar; hab = habitantes; (-) = dados não disponíveis durante o levantamento

Na tabela 5 procuramos traçar a distribuição do efetivo pelas Unidades Operacionais. Em primeira análise calculamos o índice entre o número total de policiais militares pela área de jurisdição da Companhia, onde achamos o n.º de

policiais militares por quilômetro quadrado (N.º PM/km²). Verificamos que, com exceção do 1º Distrito Modelo - 4ª Cia/6ºBPM - área "embrião" de implantação do projeto "Distrito Modelo", somente as áreas da 1ªCia/5ºBPM (3º Distrito Modelo) e a da 5ªCia/5ºBPM (2º Distrito Modelo) possuem um quantitativo expressivo de efetivo por km². Coincidentemente, estas são áreas onde se encontram os bairros de pessoas com maior poder econômico e de grande potencial turístico.

Em segunda análise, calculamos a relação entre a população residente (IBGE, 1996 atualizada) na área e o número de policiais militares para obtermos o nº de habitantes por policial militar. Nesta análise, observamos que as áreas onde se localizam os bairros de maior potencial de violência na Capital (2ª Cia/5ºBPM, 3ª Cia/5º BPM, 6ª Cia/5ºBPM e 1ª Cia/6ºBPM) não recebem o mesmo tratamento, com relação a distribuição de efetivo, que os bairros onde se localizam as pessoas de maior potencial econômico.

SILVA FILHO (S/d)⁴³ considera que fatos como este retratam a desorganização dos órgãos policiais do Brasil e comenta: "... chama a atenção a intocável ocorrência de dois tipos de desorganização, a inadequada distribuição de recursos e o ordenamento dos processos de trabalho...". Ele cita como exemplo o caso da Polícia Militar do Estado de São Paulo "...na violenta zona leste da cidade de São Paulo foram planejados 1119 habitantes para cada PM, enquanto na pacata zona norte o policial deve cuidar de 521 habitantes ...". Como se vê, o desequilíbrio na distribuição do efetivo não é um problema somente do CPC/PMCE.

A tabela 6 mostra os índices de disponibilidade e indisponibilidade do efetivo por Companhias. Os índices de indisponibilidade existentes nas Companhias, é merecedor de um estudo mais aprofundado para esclarecimento de quais os principais motivos causadores desse problema. Os números indicam um alto índice de indisponibilidade do efetivo. Existem casos de Companhias (3ª Cia/5ºBPM e 4ª Cia/5ºBPM) cujos índices superam os 40%. Pelo alto índice de afastamento de

⁴³ Id. Os principais problemas da Polícia. Instituto Fernand Braudel de Economia Mundial, São Paulo, [S/d]. Disponível em <<http://www.braudel.org.br/pesquisas/quinto.htm>>. Acessível em 20 mai.2001.

efetivos da atividade-fim, aliado às dificuldades existentes com o quantitativo de policiais militares, matéria que motivou a entrevista do Comandante Geral da Polícia Militar do Ceará, Cel PM Valdísio Vieira da Silva, ao Jornal Diário do Nordeste⁴⁴, conclui-se que o policiamento ostensivo nas Unidades Operacionais vem tendo prejuízos consideráveis.

Tabela 6 - Situação do Efetivo nas Companhias do 5º BPM e 6º BPM/PMCE.

RESPOSTA	Efetivo Disponível	Efetivo Indisponível
1ª Cia / 5º BPM	73,3%	26,7%
2ª Cia / 5º BPM	72,5%	27,5%
3ª Cia / 5º BPM	57,8%	42,2%
4ª Cia / 5º BPM	56,0%	44,0%
5ª Cia / 5º BPM	78,7%	21,3%
6ª Cia / 5º BPM	68,4%	31,6%
7ª Cia / 5º BPM	66,7%	33,3%
1ª Cia / 6º BPM	-	-
2ª Cia / 6º BPM	72,5%	27,5%
3ª Cia / 6º BPM	66,0%	34,0%
4ª Cia / 6º BPM	71,9%	28,7%

Legenda: (-) = dados não disponíveis durante o levantamento

A tabela 7 demonstra como estava sendo aplicado o efetivo disponível pelas Companhias subordinadas ao 5º BPM e 6º BPM, em abril de 2001. Os dados mostram que não existe uma doutrina de aplicação do efetivo. Enquanto algumas Unidades Operacionais aplicam mais de 70% do seu efetivo disponível no rádio-patrolhamento e no moto-patrolhamento, tipo de policiamento que tem maior eficácia em razão de sua grande mobilidade, outras aplicam menos de 30% deste efetivo nessa modalidade de policiamento. A experiência poderia nos sugerir que a

⁴⁴ BILAS, Francisco (Ed). PM cearense sofre com defasagem de contingente e precisa "dobrar" a tropa. Diário do Nordeste, 6871:20, 2001.

diferença, acontece em razão das dificuldades de locomoção no terreno, porém não é o caso. Unidades Operacionais que possuem grandes áreas, com facilidades de escoamento do fluxo de veículos, arruamentos em bom estado de conservação, aplica a maioria do seu efetivo no policiamento ostensivo não motorizado, diminuindo significativamente a capacidade de atuação do policial militar.

Tabela 7: Aplicação do Efetivo nas Companhias do 5° BPM e do 6° BPM/PMCE

RESPOSTA	RP(1)	MP(2)	*	BICICLETA	OUTROS
1ª Cia / 5° BPM	20,1%	4,8%	68,3%	3,8%	3,0%
2ª Cia / 5° BPM	46,5%	8,6%	24,3%	X	20,6%
3ª Cia / 5° BPM	38,5%	10,1%	45,9%	X	5,5%
4ª Cia / 5° BPM	50,5%	19,3%	25,8%	X	4,4%
5ª Cia / 5° BPM	22,6%	10,3%	58,0%	9,1%	-
6ª Cia / 5° BPM	49,1%	12,0%	23,9%	X	15,0%
7ª Cia / 5° BPM	23,1%	11,1%	13,5%	X	52,3%
1ª Cia / 6° BPM	-	-	-	-	-
2ª Cia / 6° BPM	34,6%	7,5%	3,3%	X	54,6%
3ª Cia / 6° BPM	66,4%	8,3%	7,2%	X	18,1%
4ª Cia / 6° BPM	37,0%	7,3%	37,4%	X	18,3%

Legenda: (1) RP - Rádio-Patrolhamento; (2) MP - Moto-Patrolhamento; (*) Policiamento a pé, postos fixos, postos policiais móveis e GPM; (-) = dados não disponíveis durante o levantamento; (X) = não executa essa modalidade de policiamento

Da mesma forma, enquanto algumas Unidades Operacionais empregam mais que 58% no policiamento ostensivo a pé, outras empregam menos de 5% no mesmo tipo de atividade. O policiamento ostensivo a pé apresenta menor eficácia e eficiência em razão de sua pouca mobilidade e pela dificuldade de comunicação. Estes dados podem ser confirmados ao analisarmos os dados referentes as ocorrências atendidas pela 1ªCia/5°BPM durante o ano de 2000. Os mais de 68% do efetivo empregado no policiamento ostensivo a pé da Unidade atenderam apenas 1,6% do total das ocorrências atendidas pela Unidade. Estas ocorrências tiveram

que obter apoio do rádio-patrolhamento para fins de registro, o que caracteriza uma duplicidade na aplicação do efetivo. Se ampliarmos esta análise para todas as UOp do CPC, observamos que durante todo o ano de 2000, a totalidade do efetivo aplicado no policiamento ostensivo não motorizado respondeu por 5.960 ocorrências policiais, que representa 3,8% das ocorrências atendidas.

Fato importante que merece ser ressaltado é que os Comandantes de Companhia têm pouca ou nenhuma autonomia para retirar ou alternar o policiamento ostensivo a pé para outra modalidade de policiamento. Como pode ser observado nas entrevistas realizadas, a Polícia Militar do Ceará no passado desenvolveu políticas de policiamento voltada à comunidade. Como consequência, existe até hoje um "comprometimento" com diversas comunidades de Fortaleza que impedem ou dificultam a retirada de policiais militares do policiamento ostensivo a pé, de postos fixos, de Guarnições Policiais Militares (GPM), postos móveis, apesar da constatação de que este tipo de policiamento não é o mais eficaz para o emprego em extensas áreas.

As tabelas de 8 a 11 apresentam informações sobre a disponibilidade de materiais importantes para execução da atividade-fim pelas Companhias do 5º BPM e 6º BPM, tais indagações visaram levantar possíveis problemas na área de material e, suas possíveis consequências junto ao policiamento ostensivo.

Os Comandantes de Companhia foram questionados sobre a situação da frota de viaturas de patrulhamento existente (Quantas viaturas de RP existem? Quantas estão disponíveis? Quantas motos existem? Quantas estão disponíveis?) indispensáveis para execução da atividade-fim. Conforme verifica-se na tabela 8, não existem grandes problemas com a disponibilidade dos veículos de patrulhamento (Carros e Motos); apenas a 1ª Cia/5ºBPM possui menos da metade da frota de rádio-patrolhas disponíveis para o serviço.

Através das entrevistas, pudemos constatar que nos últimos três anos o Governo do Estado vem investindo significativamente na Polícia Militar, adquirindo viaturas e motos (acréscimo de 21,8% em relação a frota de 1998; de 17,4% em

relação a frota de 1999), bicicletas, armas, coletes a prova de balas, rádios portáteis entre outros materiais.

Observa-se em alguns casos um grande número de viaturas baixadas (1ª Cia/5ºBPM). É importante ressaltar que a situação de indisponibilidade das viaturas tende a se agravar se não houver uma maior conscientização das autoridades e um controle maior por parte dos Comandantes de Companhia. Tal afirmativa se baseia nos fatos a seguir:

O primeiro é que um dos motivos da grande indisponibilidade de viaturas de RP na 1ª Cia/5ºBPM é de origem humana, segundo levantamento do próprio Comandante. Para solucionar a questão os policiais militares motoristas de sua UOp foi solicitado que todos façam um Curso de direção defensiva a ser ministrado pela DAL.

Tabela 8: Disponibilidade de veículos de patrulhamento na Companhias do 5º BPM e 6º BPM/PMCE

RESPOSTA	RP	MP
1ª Cia / 5º BPM	43,8%	100%
2ª Cia / 5º BPM	83,3%	94,1%
3ª Cia / 5º BPM	60,0%	100%
4ª Cia / 5º BPM	75,0%	84,2%
5ª Cia / 5º BPM	-	-
6ª Cia / 5º BPM	100%	100%
7ª Cia / 5º BPM	73,7%	76,7%
1ª Cia / 6º BPM	-	-
2ª Cia / 6º BPM	79,0%	100%
3ª Cia / 6º BPM	90,6%	91,7%
4ª Cia / 6º BPM	-	-

(1) RP - Rádio-Patrulhamento; (2) MP - Moto-Patrulhamento; (-) = dados não disponíveis durante o levantamento

O segundo, de acordo com as informações disponibilizadas pelo Cel PM Francisco Carlos Francelino Mendonça, Sub Chefe do Estado Maior Geral da PMCE, observa-se que no período entre 1998 a 2000, a frota e o efetivo da PMCE tiveram os seguintes índices de aumento, 54,8% e 8,3%, respectivamente. No entanto, os recursos disponibilizados para custeio (FESPOM e Fonte Tesouro) da Polícia Militar sofreram uma variação para menor de 23,2%, no mesmo período. Se considerarmos o período de 1998 (valor executado) a 2001 (valor orçado) a variação a menor foi de 0,01%. O problema é delicado, pois os gastos com combustíveis e manutenção da frota no ano de 2000, representaram 28,1% do total das despesas. Com o aumento da frota, aliado ao desgaste contínuo da frota existente, os gastos tendem a aumentar e, no entanto, os recursos são mínimos.

Os Comandantes de Companhia foram indagados se suas UOp tinham disponíveis rádios comunicadores portáteis suficientes para o efetivo de serviço. De acordo com as informações obtidas (tabela 9), 60% dos Oficiais entrevistados responderam que existem rádios comunicadores portáteis em número insuficiente para o efetivo de serviço. Este é um dado importante, porque o moto patrulhamento e o policiamento ostensivo a pé é que fazem uso desse tipo de equipamento, e a sua falta reduz a eficácia dessas modalidades de policiamento.

Tabela 9: Disponibilidade de rádios comunicadores portáteis para o efetivo de serviço nas Companhias do 5° BPM e 6° BPM/PMCE (RMF).

RESPOSTA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Sim	4	40,0%
Não	6	60,0%
SOMA	10	100,0%

O número de coletes a prova de balas é insuficiente para o efetivo de serviço, segundo 50% dos Oficiais Comandantes (tabela 10). Este dado é preocupante considerando-se que os meliantes estão cada vez mais bem armados e ousados. A

falta de um material eficaz à proteção do policial militar, é fator determinante para desmotivação do policial militar.

Por outro lado, a maioria de nossos policiais militares ainda dispõe de armamentos que não fazem frente ao armamento usado pelos infratores da Lei. Denota-se daí uma necessidade premente de munir os policiais militares com um equipamento que dê uma margem de segurança aos mesmos nos casos de enfrentamento, aumentando sua motivação para o trabalho.

Tabela 10: Existência de coletes a prova de balas para o efetivo de serviço nas Companhias do 5° BPM e 6° BPM/PMCE.

RESPOSTA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Sim	5	50,0%
Não	5	50,0%
SOMA	10	100,0%

Na tabela 11, de acordo com as repostas de 90% dos Oficiais Comandantes, verifica-se que não existem problemas com armamento e munição nas Companhias.

Tabela 11: Disponibilidade de armamento e munição para o efetivo de serviço nas Companhias do 5° BPM e 6° BPM/PMCE.

RESPOSTA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Sim	9	90,0%
Não	1	10,0%
SOMA	10	100,0%

Alguns relatos informam que o armamento utilizado é de qualidade inferior ao armamento que os infratores da Lei estão usando, deixando o policial militar, responsável pelo cumprimento e o respeito às Leis, em desvantagem. Em declarações informais, policiais militares relatam que nos casos de informação prévia de ações criminosas com delinquentes portando armas de alto poder ofensivo,

retardam o atendimento da ocorrência de forma a evitar o confronto e, para não chegar ao local da ocorrência em desvantagem.

As tabelas 12 e 13 apresentam informações sobre a instrução ministrada aos policiais militares que servem nas Companhias do 5º BPM e 6º BPM. Tais indagações visaram levantar o grau de importância dada pelos Comandantes de Companhia a instrução de manutenção.

A tabela 12 mostra o resultado das respostas dadas pelos Comandantes de Companhias ao seguinte questionamento: Seu efetivo tem instrução de manutenção com regularidade? Caso positivo, qual a carga horária semanal? As respostas sugerem que o efetivo não vem recebendo a instrução de manutenção com regularidade. Esta atitude dos Comandantes de Companhia demonstra a pouca preocupação que se dá à preparação do policial militar, quando o mesmo está no serviço operacional, causando prejuízos significativos à atividade-fim.

Tabela 12: Regularidade na aplicação da instrução de manutenção para o efetivo nas Companhias do 5º BPM e 6º BPM/PMCE.

RESPOSTA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Sim	3	30,0%
Não	7	70,0%
SOMA	10	100,0%

O campo de trabalho do policial é especialmente tenso: as pessoas que o policial aborda experimentam alteração do estado emocional, o que freqüentemente compromete sua racionalidade e dificulta a intervenção policial. Nenhuma atividade humana lida tanto com o lado mais difícil do ser humano, em suas mais grotescas expressões e seus piores sofrimentos. Ao lado dos riscos, tanto físicos como do comprometimento funcional nas dezenas de complexas decisões instantâneas de seu dia-a-dia, o policial precisa sufocar seus sentimentos de medo, dor, raiva e repulsa para cuidar da paz na sociedade, protegendo vidas e propriedades. O ser humano que existe no policial, de quem se espera qualidades sobre-humanas, está

sempre sujeito ao estresse e ao desencantamento com a sociedade, vivendo num mundo de violência e desrespeito a todas as normas que regulam a vida social.

A sociedade delega ao policial o poder de usar a força - a exclusividade da violência legal - para ajudar a regular as interações sociais. Esse poder legitimado - autoridade - não é privilégio dos altos chefes policiais, mas recai sobre o nível mais baixo da hierarquia, quem efetivamente executa as ações críticas no contato com as outras pessoas. O exercício desse poder não depende de tecnologias e artefatos que estão nas vitrines dos que fazem da polícia seu mercado de negócios. A habilidade dos policiais para reduzir e controlar a criminalidade, além de atender de forma civilizada os cidadãos, depende largamente de seus chefes. Chefes que respeitem seu difícil trabalho, que ofereçam condições adequadas de atuação e que sejam especialmente motivadores, despertando e mantendo em seus subordinados a vontade de fazer bem feito.

O contato rotineiro do policial militar com seu superior é indispensável e, não deve ser encarado como um momento para somente se massificar o ensinamento de técnicas policiais; deve ser encarado, também, como um oportuno momento de troca de experiências, um momento de demonstração de preocupação e interesse dos seus superiores nas soluções das questões decorrentes do trabalho, um momento de oportunidade dos superiores ouvirem os seu subordinados e deles colher informações e, por que não dizer, idéias para melhorar o planejamento operacional da UOp.

A tabela 13 apresenta o resultado da seguinte indagação feita aos Comandantes de Companhia: Antes da liberação do efetivo para o serviço, é realizada alguma preleção ou realizada alguma recomendação? Caso positivo, qual(is) o(s) assunto(s) abordado(s). As respostas indicam que, apesar do efetivo não receber a instrução de manutenção, os Comandantes procuram transmitir aos policiais militares que adentram ao serviço algumas noções de técnica policial militar, cuidados que devem ter com relação ao atendimento das ocorrências, recomendações quanto ao trato com a população, entre outras.

É de suma importância o repasse, aos policiais militares, de novas técnicas de policiamento ostensivo, de relações humanas, de condutas de controle emocional. Deve-se, ainda, aproveitar esse contato para avaliar as principais dificuldades para a execução do serviço e junto com o mesmo, ou em coletividade, discutir a melhor forma de executá-la ou contorná-la. Atitudes como estas geram confiança do subordinado ao seu superior, desperta no mesmo o sentido de que o seu superior preocupa-se com o seu trabalho e não apenas com os índices estatísticos.

SILVA FILHO (1998)⁴⁵ afirma, com muita propriedade, que o policiamento é atividade difícilima feita exclusivamente por seres humanos comuns a quem se pede esforço incomum. O recurso humano, o principal insumo numa força policial, deve ser excepcionalmente bem preparado e bem tratado, até porque tende a reagir contra a própria organização quando lhe são impostas condições sobre-humanas, podendo tornar planos e recursos pouco mais que caras inutilidades.

Tabela 13: Transmissão de ordens, breves instruções operacionais ou de rotina aos policiais militares que entram de serviço na Companhias do 5º BPM e 6º BPM/PMCE

RESPOSTA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Sim	10	100,0%
Não	0	0,0%
SOMA	10	100,0%

As respostas apresentadas pelos Oficiais Comandantes para este item demonstram, mais uma vez, como a instrução de manutenção é importante. Nota-se que assuntos que deveriam ser abordados nas instruções de manutenção estão sendo repassados aos policiais militares, quando da assunção do serviço. O contato com os policiais militares antes do serviço deveria ser para repassar problemas de ordem operacional, como os locais e horários de maior incidência de crimes, ocorrências que se encontram em andamento, entre outras.

⁴⁵ SILVA FILHO, José Vicente. Op. cit., 1998.

As tabelas 14 a 16 apresentam informações sobre quais métodos os Comandantes de Companhia vêm utilizando para realizar o planejamento operacional em sua área de responsabilidade, tais indagações visam levantar como, com que e quais os métodos utilizados pelos Comandantes, se a busca de informações junto a SSPDC e ao CIOPS é dificultada, se foram passadas aos respectivos Comandantes, informações sobre as possibilidades estatísticas que o sistema informatizado, gerado através dos dados colhidos no dia-a-dia pelo CIOPS pode oferecer.

Na tabela 14 pode-se observar a base que os Comandantes de Companhia vêm utilizando para realizar o planejamento operacional da sua área de responsabilidade. Os Oficiais foram questionados nos seguintes termos: Quais métodos utiliza no planejamento operacional de sua Companhia. Os números sugerem que 50% dos Comandantes fazem uso regular da estatística no planejamento, porém, desses apenas um declarou buscar informações no CIOPS para fundamentar o seu trabalho.

Tabela 14: Método utilizado no Planejamento Operacional das Companhias do 5º BPM e 6º BPM/PMCE.

RESPOSTA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Estatística	5	50%
Informações	3	30%
Operações Policiais	3	30%
Não respondeu	1	10%

Fato interessante que vale ressaltar é que alguns Comandantes fazem uso de informações passadas pela Comunidade para fundamentar ações da Unidade, essa atitude é louvável e deve ser incentivada para que cada vez mais a comunidade sinta que sua opinião é levada a sério pelas autoridades responsáveis pela segurança pública, estimulando-a cada vez mais a participar.

Importante, também, é o fato de que 40% dos Comandantes utilizam métodos aleatórios para direcionar o seu policiamento, atitude que deve ser desestimulada. As regras básicas para funcionamento de uma organização, seja uma fábrica ou uma polícia, é que seja eficiente, distribuindo e usando com racionalidade e economia seus insumos; que seja eficaz na produção positiva de resultados e que mostre efetividade no bom atendimento ao público.

Para serem eficientes, os planejamentos devem ser organizados e voltados para o principal objetivo do policiamento ostensivo. Para sermos eficazes não podemos confundir resultados finais de redução de crimes, com resultados intermediários de número de prisões, armas apreendidas ou quantidade de inquéritos elaborados. O principal objetivo do policiamento ostensivo é a prevenção, é evitar que o crime aconteça, é inibir a ação delinqüente.

Para ser eficiente o planejador deve utilizar todas as ferramentas disponíveis para executar seu trabalho, principalmente as mais importantes, inteligência, técnica, experiência pessoal e das pessoas que o cercam (colaboradores, comunidades, informantes, superiores e subordinados). Para ser eficiente e eficaz o planejador deve mudar, enfatizar as estruturas e ações do policiamento dos bairros e focar prioritariamente o crime.

Informações detalhadas fornecidas pelo computador, aliado ao conhecimento da dinâmica social da área onde atuam, permitirão adotar estratégias adequadas para dificultar ou impedir a ação dos predadores locais. O uso da tecnologia de informação, portanto, depende essencialmente das unidades locais de policiamento que detêm melhor conhecimento da área e dispõem dos recursos para agir com mais flexibilidade e eficácia.

A tabela 15 mostra que 40% dos Comandantes de Companhia não têm conhecimento dos recursos existentes e disponíveis na SSPDC/CIOPS que os auxiliem na execução do planejamento operacional. Esse dado corrobora a informação contida na tabela 14, onde 3 (três) Comandantes sugeriram a utilização de métodos empíricos no planejamento operacional e 1 (um) não respondeu.

Tabela 15: Percentual de conhecimento das ferramentas facilitadoras disponíveis na SSPDC/CIOPS para execução do planejamento operacional no CPC.

RESPOSTA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Sim	6	60%
Não	4	40%
SOMA	10	100%

É inadmissível que após um investimento significativo, como o que fez o Estado, na área da tecnologia da informação da Segurança Pública, profissionais de segurança encarregados de planejar e executar o policiamento ostensivo do Estado, não tenham conhecimento do que a estrutura e tecnologia do CIOPS oferece.

Sabemos que inovações tecnológicas não são suficientes para o salto de desempenho policial, que vai depender, por muito tempo ainda, da capacidade de organizar e administrar recursos policiais para lidar com crimes. A Polícia, por não poder sozinha dar conta desse imenso desafio, deverá buscar um íntimo relacionamento com suas comunidades para diagnosticar os problemas de cada área e tratar das soluções em conjunto com a sociedade.

O aparato policial deverá aprender a trabalhar numa cooperativa coordenada de parcerias com outras agências do serviço público, entidades comunitárias e até com a segurança privada, utilizando todas as metodologias disponíveis para resolução de problemas.

A Polícia, nas pessoas de seus Comandantes e futuros Comandantes, precisa se submeter a uma revolução gerencial. As ênfases jurídica e militar da Polícia do século 20 deverão ceder lugar para a competência gerencial, capaz de otimizar o diagnóstico, a organização dos recursos e o planejamento de ações para resultados eficientes. E nessa competência gerencial deverá ocupar lugar proeminente a capacitação que inspire e motive os policiais para a busca de resultados cada vez melhores.

Tabela 16: Trâmite utilizado para obtenção de informações estratégicas operacionais junto a SSPDC/CIOPS

RESPOSTA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Contato direto	7	70%
Via Ofício	2	20%
Não faz contatos	1	10%
SOMA	10	100%

Na tabela 16 estão elencadas as formas, com seus respectivos percentuais, utilizadas pelos Comandantes de Companhia para realizar o contato com o CIOPS. As respostas demonstram que apenas 30% dos Comandantes utilizam formas burocráticas ou não fazem contato com o CIOPS. Esse dado é importante, visto que apesar do CIOPS não fazer parte da estrutura funcional da PMCE, sua Direção não causa impedimento do fornecimento de informações.

As tabelas de 17 a 21 apresentam informações gerais sobre como os Comandantes de Companhia recebem o controle do CIOPS sobre o policiamento ostensivo; como os Comandantes estão gerindo seus efetivos; se a implantação do CIOPS trouxe desmotivação entre a Oficialidade; se a UOp recebe recursos para auxiliar na manutenção do aquartelamento e das viaturas. Tais indagações visam levantar possíveis descontentamentos e desmotivações decorrentes da implantação do CIOPS, bem como levantar o nível de autonomia e de manobrabilidade que o Comandante tem com seu efetivo. Por fim, procurou-se levantar se os Comandantes de Companhia recebem algum recurso, e como aplicam os mesmos.

A tabela 17 mostra as respostas à seguinte indagação: A intervenção da SSPDC, através do CIOPS, na área operacional e na utilização do efetivo de serviço, no seu ponto de vista, caracteriza uma interferência no seu Comando? Porque? As respostas demonstram que 20% dos Comandantes de Companhia entendem que, em alguns casos, o CIOPS interfere em ordens emanadas, causando constrangimentos e alguns problemas.

Tabela 17: Interpretação do Comandante de Companhia sobre interferência, ou não, do CIOPS/SSPDC em seu comando

RESPOSTA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Não existe interferência	8	80%
Existe interferência	2	20%
SOMA	10	100%

Apesar de apenas 20% dos Oficiais terem relatado a existência de interferência em ordens emanadas, tal situação deve ser merecedora de atenção e deve ser resolvida de imediato. O CIOPS é uma ferramenta tecnológica que visa dar agilidade e controle às ações policiais de emergência. O Centro não foi concebido para interferir nos planejamentos e nas ordens emanadas pelos Comandantes de Companhia, exceção, nos casos de atendimento de ocorrências. Os conflitos aqui detectados podem e devem ser resolvidos através do consenso entre o Diretor do CIOPS e o Comandante de Companhia.

O percentual de autonomia dos comandos pode ser observado na tabela 18, mostrando que existem alguns óbices no trato com o efetivo das Companhias; 50% dos Comandantes têm relativa ou nenhuma autonomia para utilização do seu efetivo. Eles relatam que em alguns casos de retirada de efetivo do policiamento a pé ou de postos policiais, necessitam de autorização prévia e, em todos os casos, após emprego deve retornar com o efetivo para o local de origem.

Tabela 18: Autonomia do comandante para dispor do seu efetivo

RESPOSTA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Total autonomia	5	50%
Relativa autonomia	3	30%
Sem autonomia	2	20%
SOMA	10	100%

A falta de autonomia dos Comandantes no trato com o seu efetivo paralisa ou dificulta as ações policiais e o planejamento operacional, caso esta situação perdure por muito tempo tende a causar desmotivação. Pressupõe-se que junto a designação de um Comandante, delega-se a ele o ato de Comandar, que nada mais é do que dirigir, governar, ter mando sobre aqueles e aquilo que o cerca. Os dados demonstram que isso não vem acontecendo. Como se pode exigir responsabilidade de alguém, ou estabelecer metas de redução de violência a um Comandante, se o mesmo não tem autonomia. Essa situação deve ser corrigida o mais rápido possível.

A tabela 19 apresenta o resultado da seguinte indagação: Com a implantação do CIOPS, os Comandantes passaram a ser gerentes de RH de suas Unidades? As respostas demonstram a forma como os Comandantes de Companhia vêm se sentindo com relação à atuação do CIOPS junto às Unidades Operacionais, apesar da atuação do CIOPS no controle das guarnições de policiamento ostensivo, os Comandantes não se sentem como gerentes de recursos que posteriormente são utilizados pelo CIOPS, não há problemas aparentes nessa relação.

Tabela 19: Interpretação dos comandantes em relação à sua função de gerência de recursos humanos com a implantação do CIOPS.

RESPOSTA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Sim	10	100%
Não	0	0%
SOMA	10	100%

O advento do CIOPS e sua ligação administrativa com a SSPDC, afastou dos Comandantes o controle das ações operacionais de seu efetivo. Atualmente, as informações a respeito são repassadas pelos Oficiais designados para serviço ou, em alguns casos, colhidos no próprio terreno. O foco principal dessa pergunta era levantar uma possível insatisfação dos Oficiais com a questão, porém, tal insatisfação não existe.

Na tabela 20 observa-se como os Comandantes de Companhia vêm se sentindo com relação a atuação do CIOPS junto às Unidades Operacionais; não foram constatado problemas de desmotivação por parte dos Comandantes e nem da Oficialidade. Esta pergunta, em complemento, a anterior tinha o objetivo de levantar uma possível existência de desmotivação entre os Oficiais, porém os dados demonstram que tal insatisfação não existe.

Tabela 20: Levantamento sobre a possível desmotivação por parte dos comandantes com a implantação do CIOPS

RESPOSTA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Sim	0	0%
Não	10	100%
SOMA	10	100%

A tabela 21 mostra que todas as Companhias recebem pequenos recursos para intervenções urgentes na manutenção do quartel e na manutenção de 1º escalão das viaturas e motocicletas. Tal medida é importante para permitir aos Comandantes agilidade nas soluções de pequenos problemas nas viaturas e no aquartelamento.

Tabela 21: Recebimento de recursos pela companhia para manutenção preventiva do quartel e das viaturas

RESPOSTA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Sim	10	100%
Não	0	0%
SOMA	10	100%

As tabelas 22 e 23 apresentam os resultados das indagações feitas aos Comandantes de Companhia a respeito do CIOPS, foi oferecido aos Oficiais um espaço para que pudessem assinalar suas colocações sobre os pontos positivos e

negativos do CIOPS. Nessa indagação procurou-se levantar algum ponto que pudesse ter sido esquecido nas perguntas anteriores.

A tabela 22 apresenta os pontos positivos do CIOPS ressaltados pelos Comandantes de Companhia.

Tabela 22: Aspectos positivos do CIOPS levantados pelos Comandantes de UOp.

RESPOSTA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Agilização no atendimento das chamadas	1	10%
Melhoria da operacionalidade	1	10%
Estatística de crimes	1	10%
Maior controle das viaturas	1	10%
Não se manifestaram	6	60%
SOMA	10	100%

Os Comandantes de Companhia e seus Oficiais identificaram alguns óbices com referência ao CIOPS que são apresentados na tabela 23. Procuraremos tecer um breve comentário sobre cada um dos problemas levantados.

A baixa eficiência do tele-atendimento é apresentada por 40% dos Oficiais como o principal ponto negativo do CIOPS. Segundo esses Oficiais, a falta de experiência, falta de compromisso, falta de preparo do(a)s tele-atendentes acarretam que informações importantes sejam deixadas de lado e, em consequência, informações e dados que deveriam chegar a ponta (policia militar responsável pelo atendimento da chamada) não chegam.

Tabela 23: Aspectos negativos do CIOPS apresentados pelos Comandantes de Companhia do 5° BPM e 6° BPM/PMCE e seus respectivos Oficiais

RESPOSTA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Baixa eficiência do tele-atendimento	4	40%
Melhoria no repasse de informações em ocorrências graves	3	30%
Demora demasiada no repasse das ocorrências às RP	3	30%
Falta de coordenação nos casos de ocorrências graves	3	30%
Menor interferência do CIOPS na aplicação das viaturas de serviço que não estão empenhadas	2	20%
Falta de doutrina de comunicações	2	20%
Baixa eficiência dos despachantes	1	10%
Ordens novas e antigas conflitantes	1	10%
Demora na resposta à pesquisas	1	10%
SOMA	10	100%

Não foi possível fazer uma avaliação mais apurada sobre o treinamento dado aos tele-atendentes, que são civis contratados por uma firma prestadora de serviços. Todavia, o serviço do(a)s tele-atendentes são monitorados, gravados e passam por um controle diário, os problemas detectados são resolvidos de imediato. O principal problema levantado que, com certeza, causa prejuízos à qualidade dos serviços é a alta rotatividade do(a)s tele-atendentes. Há que se buscar uma solução para acabar com esse problema. Quanto a questão do repasse de informações deficientes, se faz importante que esses casos sejam encaminhados ao Diretor do CIOPS para que, em conjunto com o administrador do sistema, busquem uma solução ou a inserção de rotinas que solucionem o problema.

Quanto à melhoria no repasse de informações e a baixa eficiência dos despachantes, a primeira colocação dos Comandantes ficou vaga, não permitindo

uma avaliação com maior precisão, visto que não foi identificado se o problema é no tele-atendimento ou no despacho. Contudo, certamente a falta de informações precisas e a baixa eficiência dos despachantes acarretam sérios prejuízos ao policial militar responsável pelo atendimento da chamada, além de aumentar sensivelmente o risco de vida dos mesmos.

Demora em demasia no repasse das ocorrências às equipes de serviço. Hoje o CIOPS trabalha com a meta de tempo de 2 minutos para o tele-atendimento e 2 minutos para o despacho. O acompanhamento dos tempos desses profissionais demonstra que nos horários de menor fluxo de chamadas esta meta é alcançada, porém nos horários de maior fluxo, somente as tele-atendentes conseguem cumprir a meta estabelecida.

Outro aspecto levantado pelos Comandantes de Companhia e seus Oficiais foi a falta de coordenação nos casos de ocorrências graves e falta de doutrina nas comunicações. Apesar de serem itens que foram abordados em separados, neste breve comentário trataremos de forma una. A falta de coordenação nas grandes operações (grandes assaltos a banco e a carro forte, entre outros) hoje é o grande problema do CIOPS. Durante as últimas ocorrências dessa natureza, a confusão na rede de comunicações foi tanta que ninguém conseguia se comunicar.

A falta de uma coordenação das operações policiais militares e de uma imposição rígida de controle da rede rádio permitiu uma desorganização das ações desenvolvidas. A falta de coordenação permite, ainda, que os Oficiais de serviços das Unidades assumam a coordenação das viaturas disponíveis de sua área e atuem de forma independente das outras UOp. Tal situação se agrava em decorrência do sistema de comunicações *truncking* não estar totalmente habilitado, não permitindo que os diversos Grupos de Despachos⁴⁶ (GD) se comuniquem entre si. Este é um grave problema que deve ser tratado com prioridade.

⁴⁶ Grupo de Despacho - grupo de usuários (Unidades Operacionais) que se utilizam uma mesma frequência de rádio para comunicação.

A demora na resposta às pesquisas. Tal fato, apesar de ter sido motivo de reclamação de apenas 1 dos Comandantes, deve ser resolvido. O Policial Militar quando solicita uma informação, na maioria das vezes, está com o objeto da pesquisa sob sua vista ou sob seu alcance. Dessa forma, a agilização no repasse das informações facilitaria sensivelmente as apreensões e prisões, bem como evitariam o constrangimento policial a pessoas que nada devem.

VII. CRÍTICA AOS ATORES

7.1. No âmbito Interno

7.1.1 Com relação a manobrabilidade do efetivo

A falta de autonomia dos Comandantes de Companhia para manobrabilidade do seu efetivo dentro de sua área de responsabilidade causa dificuldades e prejuízos para o gerenciamento e execução do policiamento ostensivo. Os altos índices de violência que imperam praticamente em todas as grandes cidades do Brasil, inclusive em Fortaleza - elencada como uma das cidades violentas, não permite que os Órgãos responsáveis pela segurança se arvoreem de desculpas para justificar a ineficácia, que muitas das vezes poderia ser minimizada por ações de cunho interno.

Compromissos assumidos com entidades comunitárias, políticos e entidades civis, não podem causar transtornos à operacionalidade da Instituição e, muito menos, comprometer a execução do policiamento ostensivo. A base do policiamento comunitário é a participação da comunidade na discussão dos problemas de segurança, é a demonstração de confiança mútua de que o assunto da segurança está sendo conduzido de maneira responsável.

Não é o fato da existência de um ou mais policiais militares estáticos, 24 horas, num local que vai demonstrar maior ou menor responsabilidade para com a causa da segurança. As dificuldades da Instituição nos atendimentos das chamadas de emergência, não podem ser encaradas como justificativa para a permanência de um tipo de policiamento que não tem produtividade em extensas áreas. A aplicação do considerável efetivo que hoje é empregado no policiamento ostensivo a pé e no policiamento motorizado, permitirá a esses policiais militares estenderem suas atividades a áreas maiores, atendendo um público maior. Como consequência, diminuirão as áreas de responsabilidade das demais guarnições de serviço, aumentando, teoricamente, a eficiência do policiamento ostensivo.

7.1.2. Com relação a instrução da tropa

Este estudo levantou que 70% dos Comandantes entrevistados não dão prioridade à realização de instruções de manutenção. Este quadro deve e tem que ser revertido. O investimento de tempo na instrução do efetivo reverte em um bom serviço prestado, no aumento da confiança do profissional, na melhoria da motivação do mesmo.

O Governo do Estado, ciente da importância da capacitação do homem, demonstrou sua intenção no Plano Plurianual do quadriênio 2000-2003, como vimos anteriormente, de investir no treinamento de 14.781 servidores da segurança pública.

Helicópteros, viaturas vistosas, armas importadas, computadores devem ser vistos como meio, meros complementos do recurso humano policial, e não como fim. A quase totalidade das ações policiais depende do ser humano interagindo com outras pessoas - vítimas ou partes de conflitos - mediando disputas, apaziguando, consolando, orientando, socorrendo ou agindo sobre infratores da lei, prevendo suas ações, contendo, ordenando, subjugando, enfrentando. O campo de trabalho do policial é especialmente tenso; as pessoas que o policial aborda - mesmo numa corriqueira fiscalização - experimentam alteração do estado emocional, o que frequentemente compromete sua racionalidade e dificulta a intervenção policial. Os Comandantes de Companhia têm que se conscientizar que devem priorizar a preparação do Policial Militar, prevendo planos de capacitação.

7.1.3. Na área de planejamento operacional

A insistência de alguns Comandantes em utilizar métodos empíricos para o planejamento operacional de suas unidades é um ponto crucial do gerenciamento das Companhias. Durante o desenvolvimento deste trabalho, observamos fatos merecedores de comentários. Em conversa informal com um Oficial, procurava-se

informações sobre os métodos normalmente utilizados para o emprego de sua fração. Fomos informados que suas operações eram fundamentadas em métodos estatísticos e que, exatamente naquele momento, estava realizando uma operação baseada nesse método. Para a nossa surpresa, após a entrevista, ao verificarmos o Mapa estatístico utilizado, observamos que 90% dos crimes aconteciam após as 16:00 horas e, no entanto, a operação estava sendo realizada na parte da manhã.

Operações como essa não têm eficácia alguma, servem apenas para desgastar o efetivo e irritar a população. A evolução da violência, aliada à carência dos meios disponíveis para execução do policiamento ostensivo, não permite mais que o policial militar erre, que Gestores desperdicem os poucos meios disponíveis. Os Comandantes devem, ao realizarem o seu planejamento operacional para emprego do seu efetivo, não apenas se basear em estatísticas para fundamentação dos seus trabalhos, mas na análise de todas as vertentes do crime como: proceder o levantamento do perfil da criminalidade, quais os delitos com maiores incidências, quais são suas principais vítimas, seus principais motivos, quais as suas áreas de frequência e suas circunstâncias, quais os horários de ocorrência. Ao mesmo tempo, não pode deixar de conhecer profundamente as tentativas e iniciativas policiais anteriores debaldes e as que mostraram resultados satisfatórios, praticadas para inversão da tendência da violência, avaliando os pontos fortes e fracos da operacionalidade.

7.2. Externos

7.2.1. As medidas administrativas centralizadoras traçadas pela SSPDC para estabelecer a Coordenação, o Controle e a Integração da operacionalidade dos Órgãos da pasta, vêm causando alguns transtornos à atividade-fim da Instituição;

7.2.2. As decisões tomadas, com relação a distribuição de materiais, sem que sejam colhidas as manifestações e informações dos órgãos beneficiados, trazem transtornos administrativos e desequilíbrios que poderiam ser evitados;

7.2.3. As diretrizes emanadas pela SSPDC/CE deveriam estabelecer um conjunto de instruções ou indicações para se tratar e levar a termo um plano, uma norma de procedimento e de conduta. O princípio deveria ser o estabelecimento de normas gerais e não se preocupar com minúcias como a hora, dia, local (a não ser nos casos específicos), meios de ligações, entre outros, ou formatos militares que, em nosso entendimento, são da responsabilidade e competência dos Órgãos executores.

CONCLUSÃO E PROPOSTA

CONCLUSÃO

É oportuno lembrar uma frase do insigne mato-grossense Marechal Cândido Mariano da Silva Rondon: "fazer bem feito tudo aquilo que deve ser feito". A conquista de um padrão de qualidade reside no devotamento ao trabalho, na busca da perfeição e na satisfação do usuário.

Analisando-se a estrutura das Unidades Operacionais pudemos confirmar que a hipótese levantada no início do trabalho era verdadeira. Pode-se comprovar que Comandantes de Companhia ainda preferem o uso de métodos empíricos para realizarem o planejamento operacional de suas Unidades, causando com isso prejuízos ao policiamento ostensivo. Esse resultado decorre, principalmente, da subutilização dos dados disponíveis na SSPDC/CIOPS.

Pode-se comprovar, também, que além do fato de alguns Comandantes não estarem usando de métodos científicos no planejamento para emprego dos meios, a operacionalidade de algumas Companhias do 5º BPM e do 6º BPM vem tendo prejuízos decorrentes da dificuldade que os Comandantes de Companhia têm no trato do seu efetivo; da baixa produtividade que tem o efetivo aplicado nas modalidades do policiamento a pé, postos fixos e móveis e GPM; da ausência de prioridade por parte dos Comandantes de Companhia para capacitação do policial militar do serviço operacional; do desvio do policiamento de uma área para outra em razão do desequilíbrio de meios materiais e humanos entre as Companhias.

Concluindo, neste momento em que a sociedade exige dos governantes mais segurança, clama por uma Polícia Militar mais eficiente, não poderíamos deixar de prestar nossa colaboração. Todos os problemas levantados neste trabalho foram observados no âmbito das Unidade Operacional do 5º BPM e do 6º BPM da Polícia Militar do Ceará. Soluções para os problemas existem e devem ser buscadas de forma a oferecer à sociedade a segurança que tanto almeja, amiga nos momentos alegres e difíceis e, acima de tudo, eficiente e eficaz na execução do seu serviço.

ESTRATÉGIAS PROPOSTAS

Ao finalizar este trabalho é oportuno colocar algumas passagens do ensaio "POR UMA POLÍCIA ESTÁVEL, EFICAZ E ORGANIZADA", de autoria do Desembargador Álvaro Lazzarini⁴⁷: "...ser policial não é profissão fácil em lugar nenhum do mundo, pois lidar permanentemente com o incerto, estar pronto para tomar decisões graves num átimo, defender a si ou a outrem em cada ocorrência, socorrendo as mazelas sociais é extremamente desgastante..." O próprio Desembargador Álvaro Lazzarini reconhece que "...não há soluções mágicas para a polícia brasileira, porque a corrupção, a violência e o desvio de finalidade, seus grandes males, somente serão debelados a médio e longo prazos...". Ele sugere a intensificação do ensino e uma remuneração condigna aos policiais militares, como propostas sérias para uma melhor seleção, e em consequência, a eficácia dos serviços prestados.

Após as pertinentes considerações do citado desembargador, retomamos a um dos principais objetivos deste trabalho que foi, após o levantamento dos recursos disponibilizados pelo sistema de gerenciamento do CIOPS, propor sugestões de utilização dos mesmos na melhoria do planejamento operacional das Unidades do Comando do Policiamento da Capital. Assim, são apresentados a seguir alguns caminhos, já disponíveis, a serem considerados pelos senhores Comandantes das UOPs na busca da eficiência no cumprimento da atividade-fim da Polícia Militar.

Plano Operacional Vigente (Distritos Modelos)

Em conversa com o Cel Ademar Barros Moura, tivemos o prazer de conhecer os fundamentos do plano Bratton⁴⁸, consultor que foi contratado pelo Estado para

⁴⁷ LAZZARINI, Álvaro. Por uma Polícia estável, eficaz e organizada. São Paulo: Opinião, 1993.

⁴⁸ William Bratton, ex-Comissário Chefe da Polícia de Nova York.

opinar sobre segurança. O Plano Bratton é um plano simples e inteligente e, como tudo aquilo que é simples, fácil de ser aplicado.

De forma sintética, apresentamos a seguir o Plano Bratton. Partindo de uma área qualquer, onde existem vários bairros com índices de violência diferentes divide-se esta área em 10 setores. Não existe, necessariamente, a obrigação de se respeitar bairros já formados. O importante é que os setores tenham facilidade de circulação e acesso. Cada setor poder ser composto por um ou mais sub-setores ou bairros. Em cada setor aloca-se um veículo de rádio-patrolha e duas motos-patrolha, que serão responsáveis pelo policiamento ostensivo preventivo do mesmo. Independente, dessas viaturas, aloca-se outras três viaturas de rádio-patrolhas em locais estratégicos, para pronto emprego, que seriam responsáveis pelo atendimento de todas as ocorrências da área total. Para uma melhor visualização confeccionou-se o esquema apresentado na figura 8 a partir das propostas do Plano Bratton.

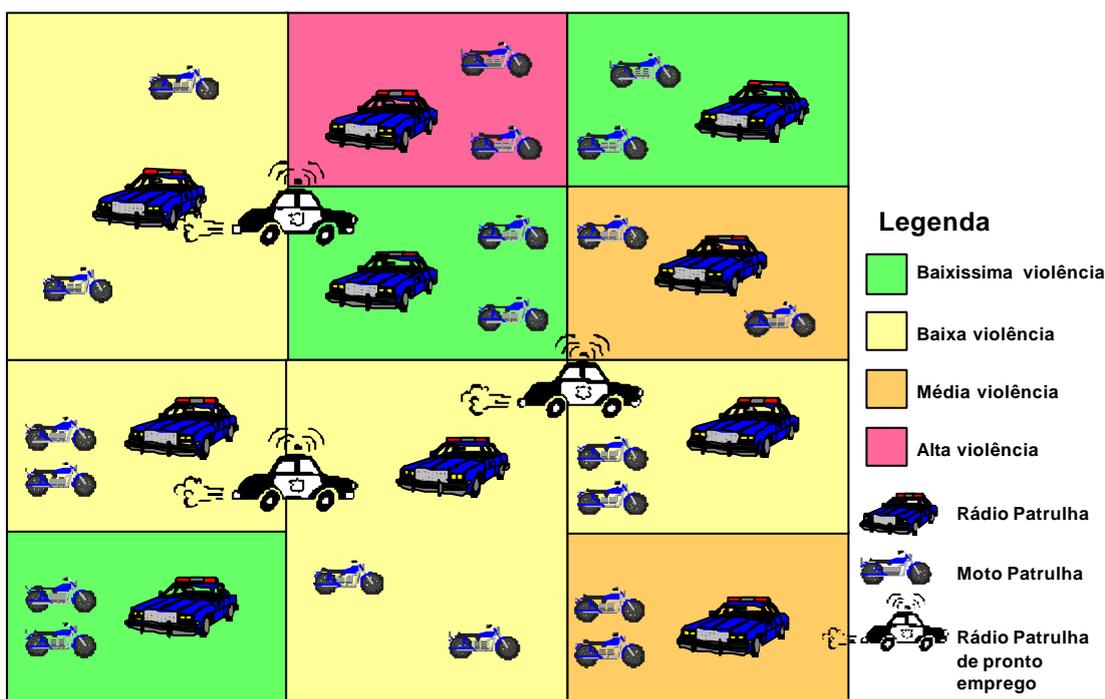


Figura 8: Esquema de policiamento elaborado a partir das sugestões de William Bratton

Pela semelhança, apesar de não termos a confirmação de que este plano é o que a SSPDC/CE vem desenvolvendo, esta foi a estratégia escolhida, e que está

sendo empregada no Projeto dos Distritos Modelos. Como se vê, é uma boa técnica. Se for dada prioridade para a conclusão do projeto dos Distritos Modelos, para que se possa suprir e dispor com meios materiais e humanos as Companhias e, que seja dado aos Comandantes as linhas mestras para otimização do plano, é possível que cada um possa colocar em prática e executar o plano Bratton.

Esta estratégia, em nosso ponto de vista, deve ser preservada. Tal afirmativa está fundamentada nas seguintes constatações:

- 1) Conforme o levantamento realizado no banco de dados do CIOPS, durante o primeiro quadrimestre do corrente ano, o atendimento médio de ocorrências por dia das UOp do CPC foi de 404,7 ocorrências/dia;
- 2) Segundo informações colhidas no CPC, entram de serviço diariamente na Capital 92 viaturas de rádio-patrolha e 102 motos-patrolha;
- 3) Conforme levantamento realizado no banco de dados do CIOPS, durante o mês de abril de 2001, não foram atendidas 6.458 ocorrências, que equivalem a 215,2 ocorrências/dia;
- 4) Somando-se as ocorrências atendidas e as não atendidas, teoricamente, teríamos, um atendimento médio diário de 619,9 ocorrências/dia. Diante deste número, concluímos que existe uma demanda reprimida de 34,7%;
- 5) Utilizando este índice (demanda reprimida) para calcular o número mínimo de viaturas que deveriam ser empregadas por dia, para que não existisse uma demanda reprimida, concluímos que deveriam ser lançadas 124 viaturas de rádio-patrolha e 138 motos-patrolha;
- 6) Se o plano Bratton estivesse implantado, deveriam ser lançadas por dia, nos 11 distritos modelos, 143 viaturas de rádio-patrolha e 220 motos-patrolha.

Concluímos, então, que se implementado e concluído, o Plano Bratton teria suporte para atender a demanda de ocorrências e, ainda, realizar o policiamento ostensivo preventivo, que deve ser encarado como o principal objetivo da Instituição.

1ª Proposta

Propomos a difusão a todos os Comandantes de Unidades de Policiamento do padrão e método do plano Bratton, como forma de conhecimento e para emprego do referido método no policiamento ostensivo para Capital, sugerindo apenas uma ligeira adaptação para que nas áreas de maior incidência de violência, o número de viaturas de patrulhamento de pronto emprego sejam aumentadas de três para cinco viaturas.

Planejamento Operacional das Companhias

Como pudemos verificar no decorrer deste trabalho, o planejamento operacional das Companhias do 5º BPM e do 6º BPM estão sendo realizados em 40% dos casos de forma empírica. Tal atitude deve ser inibida através da preparação das pessoas responsáveis pela elaboração desse importante plano.

A SSPDC através da Diretoria de Tecnologia da Informação, desenvolveu algumas ferramentas facilitadoras ao trabalho de planejamento operacional dos Comandantes de Companhia. Nas figuras 9, 10 e 11, podemos observar algumas dessas pesquisas resultantes de levantamentos realizados junto ao sistema informatizado da SSPDC com alguns dos dispositivos já disponíveis.

Segundo o Dr. João José Vasco Furtado, Diretor da Tecnologia da Informação da SSPDC/CE, ao longo do ano deverá ser viabilizado em todas as Unidades Operacionais do 5º BPM e do 6º BPM que estiverem localizadas nas áreas cujos distritos modelos estiverem implantados, acessos *on-line* ao sistema informatizado da SSPDC, para que os Comandantes ou os responsáveis pelo planejamento possam obter subsídios fundamentais ao seu trabalho e, também, após concluso, aferi-lo periodicamente. Segundo informações do Dr. Vasco, a partir de junho de

2001 a 1ª Cia/5º BPM já terá à sua disposição um equipamento (micro computador) que estará ligado direto ao banco de dados da SSPDC, via *intranet*, que permitirá consultas em tempo real ao referido banco de dados.

O resultado da consulta ao sistema da SSPDC, apresentado na figura 9, permite que o usuário faça pesquisas direcionadas, definindo a área do Distrito Modelo desejado, o período de pesquisa (dia, período, semana, mês, ano), o tipo de ocorrência desejado (o programa não permite, ainda, a composição de mais de um tipo de ocorrência). Os dados solicitados são apresentados na forma de um mapa, onde os pontos vermelhos são os locais da ocorrência policial. Este tipo de pesquisa permite uma visualização direta dos locais das ocorrências.

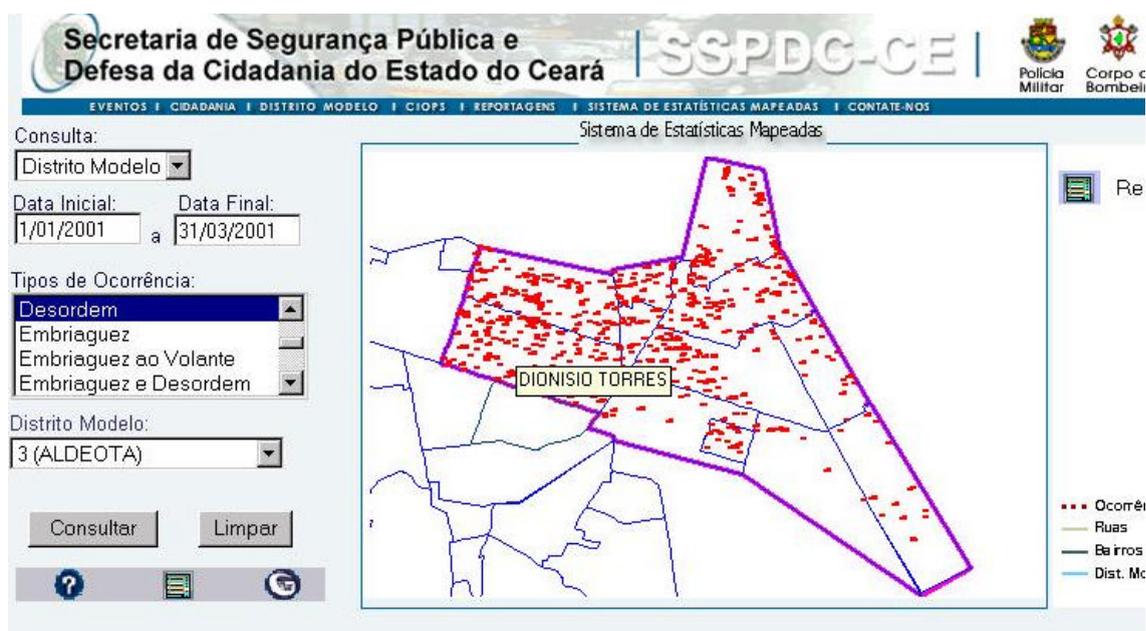


Figura 9: Tela do Sistema de estatísticas mapeadas da SSPDC que mostra a área do 3º distrito modelo, com a visualização dos locais de crime

Através deste dispositivo o planejador pode visualizar no mapa, da área consultada, quais os locais onde existe uma maior concentração de ocorrências, do tipo que foi pesquisado. O programa permite que o usuário amplie a imagem até o ponto que o detalhamento do arruamento apareça.

Em outro tipo de pesquisa (figura 10), o usuário pode escolher o tipo de ocorrência, a Companhia a ser pesquisada e o período de pesquisa. O resultado,

apresentado em um gráfico de barras, mostra o quantitativo total de ocorrências acontecidas no período escolhido, na área definida, por dia da semana. Por exemplo, na figura 10 foi escolhida a ocorrência do tipo desordem, acontecidas na 1ª Cia/5ºBPM, no período de 01/01/2001 a 31/03/2001.



Figura 10: Tela do Sistema de estatísticas da SSPDC, originada a partir dos dados do CIOPS, com gráfico de distribuição de ocorrências por dia da semana.

Em pesquisa complementar a apresentada na figura 10, na figura 11 é apresentado o resultado do tipo de consulta onde o usuário pode escolher o tipo de ocorrência, a Companhia a ser pesquisada, o período de pesquisa e o dia da semana a ser pesquisado. O resultado, apresentado em um gráfico de barras, mostra o quantitativo total de cada item solicitado (ocorrências acontecidas no período escolhido, na área definida, no dia da semana escolhido, por horário de acontecimento). Por exemplo, na figura foi escolhida a ocorrência do tipo desordem, acontecidas na 1ª Cia/5ºBPM, no período de 01/01/2001 a 31/03/2001, no dia de domingo.

As ferramentas apresentadas que foram desenvolvidas pela Diretoria da Tecnologia da Informação, se difundidas a todos os Oficiais vão facilitar os Comandantes de Companhia na tomada de decisões e no planejamento operacional. O sistema não está completo; segundo o Dr. Vasco, as necessidades e

os novos tipos de pesquisa serão definidos pelos usuários, que na verdade são os principais interessados que o sistema funcione. Para isso, cada um dos Comandantes deve e tem que conhecer a estrutura existente na área da tecnologia da informação da SSPDC, voltada para a operacionalidade. Importante, ainda, é que todos os Comandantes tenham ciência que a origem de todos os dados que fundamentam as pesquisas apresentadas são oriundos do CIOPS, através do sistema SI-SOS e outros, e os alimentadores desses dados são o(a)s teleatendentes e despachantes do Centro Integrado de Operações de Segurança.

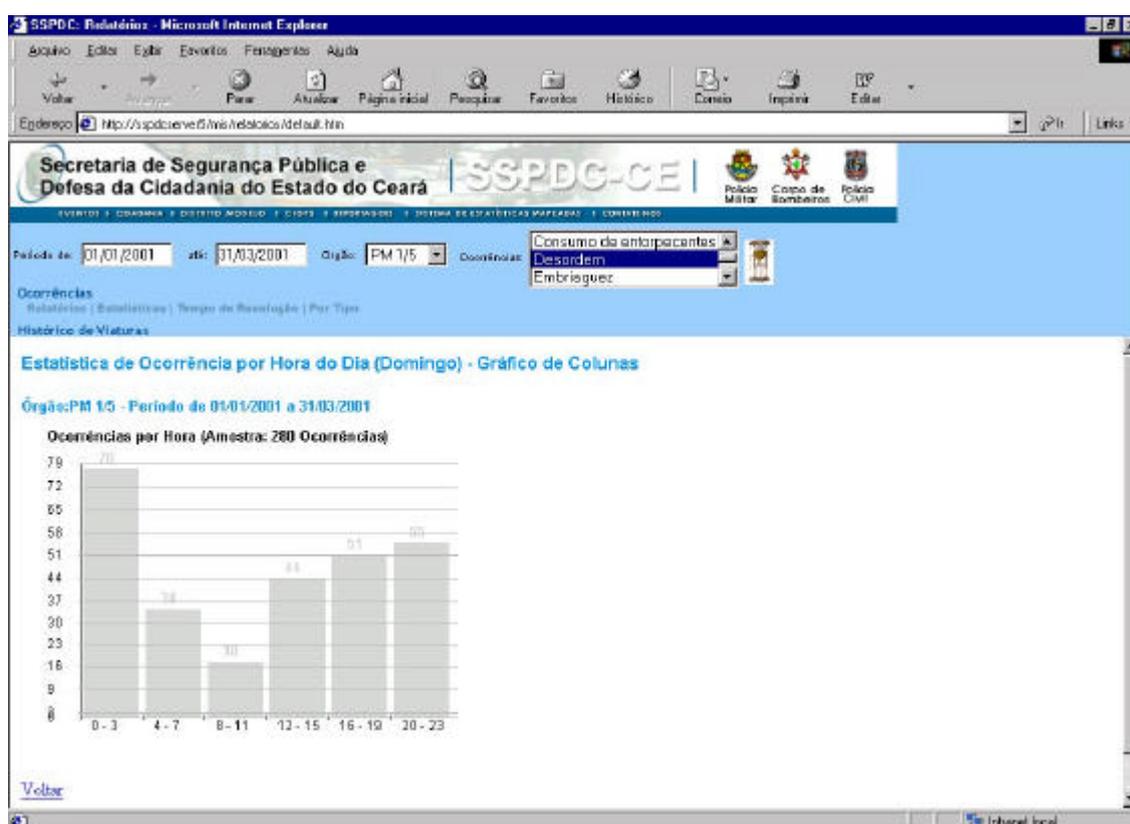


Figura 11: Gráfico de distribuição de ocorrência por dia da semana e por horário

Indagamos ao Dr. Vasco porque o sistema de pesquisas mapeadas não foi idealizado de forma mais completa, como exemplo, para permitir que as pesquisas da incidência de ocorrências por dia da semana e por horário tivessem seu resultado com a visualização direta em um mapa. Segundo o Diretor da Tecnologia da Informação, o sistema tem capacidade para realizar qualquer tipo de pesquisa e mostra-la no mapa, porém não foi feito porque não se pensou nesse tipo de pesquisa.

Conclui-se que o conhecimento por parte do Comandante tem que ser global; conhecer bem o CIOPS, contribuir para o seu bom funcionamento, levar e discutir alternativas e problemas ocorridos com a Diretoria do CIOPS para busca de uma solução para o que não estiver funcionando a contento. Em suma, contribuir para que o CIOPS fique cada vez mais eficiente e eficaz.

2ª PROPOSTA

Propomos que sejam programadas visitas ao CIOPS, cursos, seminários para todos os Oficiais que estejam em condições de assunção de Comando de Unidade, de forma que tenham conhecimento de todos os dispositivos e ferramentas disponíveis que venham facilitar o desenvolvimento do planejamento operacional.

Aplicação do Efetivo

Demonstramos no decorrer deste trabalho que o policiamento ostensivo vem tendo prejuízos em decorrência da elevada demanda de solicitações de atendimento e, a falta de condições da Polícia Militar em dar uma resposta imediata. Os problemas são inúmeros, porém o que mais chama a atenção é a questão do efetivo.

No nosso ponto de vista, a questão do efetivo nos 5º BPM e 6º BPM da PMCE realmente é delicada. Contudo, se fosse realizado um estudo em nível de Estado Maior Geral para o remanejamento do efetivo existente nas respectivas Unidades de Execução seria de suma importância para melhoria da situação vigente.

3ª PROPOSTA

Medidas mais visíveis que poderiam ser tomadas seriam: redução imediata e significativa do número de policiais militares que se encontram na situação de indisponibilidade; redução a níveis mínimos do pessoal administrativo ou a sua substituição por mão de obra terceirizada, ou mesmo por mão de obra voluntária

(MARQUES, ALCOFORADO E TELES, 2001)⁴⁹ e aproveitamento imediato desse efetivo na atividade-fim.

4ª PROPOSTA

Na área operacional, caso não seja possível realizar o remanejamento do efetivo empregado no policiamento a pé, postos fixos e móveis, GPM, que se dê mobilidade, equipamentos de segurança e meios de comunicações aos mesmos, responsabilizando-os pelo policiamento ostensivo preventivo em uma sub-área de forma a reduzir a carga de demanda sobre as guarnições de rádio-patrolha, liberando-as para executarem a vigilância em uma área menor.

5ª PROPOSTA

Ainda na área operacional. Modificar a forma atual de aplicação do efetivo, preservando o sistema atual de escalas, porém, aplicando um quantitativo de efetivo maior nos dias e/ou horários de maior incidência de ocorrência e, em consequência, um efetivo menor nos dias e/ou horários de menor potencial de violência. A carga de trabalho semanal do policial militar deve ser preservada, de forma que não haja sobrecarrega no serviço.

Como sugestão, poderiam ser mantidas as estruturas de escalas atuais (Ex: escala de policiamento de RP: 12 x 24 (trabalhos diurnos) ou 12 x 36 (trabalho noturno)), porém, ao contrário de hoje, em vez de trabalhar com duas equipes de "X" guarnições entrando de serviço às 07:00 hs e às 19:00 hs; se trabalharia com quatro equipes com, no máximo, "X/2" guarnições entrando de serviço às 06:00hs, 10:00hs, 18:00hs e 22:00hs. Desta forma, nos principais horários de pico (dia ou período) o número de guarnições se alteraria de acordo com as necessidades, além do que, guarnições descansadas e menos estressadas estariam entrando de serviço em vários horários do dia, permitindo um melhor atendimento ao público. Esta forma de escala facilitaria a transmissão de ordens, considerando-se que como a troca das

⁴⁹ MARQUES, Laércio G. Macambira, ALCOFORADO, Zenóbio M. G. & TELLES, Luiz Solano A.. Op. cit., 2001.

guarnições não seria completa, fatos e casos importantes seriam difundidos pelas próprias guarnições.

Na Área de Estatística

Observamos, no decorrer do trabalho, que vários setores da estrutura da segurança possui um núcleo responsável pelo trabalho estatístico. Por exemplo, a SSPDC possui setores de estatística na Diretoria de Inteligência e no CIOPS; a Polícia Militar, por sua vez, tem setores de estatística nas terceiras seções dos Comandos de Policiamento, dos Batalhões e das diversas Companhias pesquisadas; a Polícia Civil, também, tem setores de estatística em vários locais. É interessante observar que, se compararmos os dados colhidos hoje por todos os setores responsáveis, muitas vezes eles são divergentes.

6ª PROPOSTA

A SSPDC com sua estrutura departamentalizada deveria ter um setor único, com profissionais estatísticos, que estão habilitados a analisar os fenômenos concernentes à segurança pública de forma científica e identificar/detectar os componentes que afetam a estrutura desses fenômenos, como por exemplo, os fatores desencadeadores de comportamentos anti-sociais tais como a violência e a criminalidade crescentes nos grande centros urbanos, assim como, o exame/diagnóstico e comparações sobre os dados analisados através de métodos diversificados. Esses profissionais dotados de equipamentos e ferramentas modernas, podem produzir e elaborar todas as pesquisas necessárias e solicitadas pelos diversos setores e Instituições da SSPDC. A utilização de estatísticos facilitaria em muito o trabalho dos profissionais de segurança, visto que estes últimos não são capacitados em técnicas estatísticas e, sim, habilitados em técnicas policiais e estratégias de policiamento, além do que, o aproveitamento de mão de obra civil liberaria a mão de obra policial, que hoje faz "estatística", para o serviço operacional.

APÊNDICE



ESTADO DO CEARÁ
SECRETARIA DA SEGURANÇA
PÚBLICA E DEFESA DA CIDADANIA
POLÍCIA MILITAR DO CEARÁ
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
CURSO SUPERIOR DE POLÍCIA



QUESTIONÁRIO

I. Meios Disponíveis para o serviço diário

1. Com relação ao efetivo da sua Companhia:
 - a. Qual o efetivo existente?
 - b. Qual o efetivo disponível para o serviço?
 - c. Qual o efetivo empregado no serviço administrativo?
2. Com relação à indisponibilidade do efetivo de sua Companhia:
 - a. Quantos policiais militares estão indisponíveis para o serviço?
 - b. Quantos gozam férias por mês?
 - c. Qual a média de policiais militares em gozo de licença médica?
 - d. Quantos se encontram à disposição de outros órgãos?
3. Qual o quantitativo médio de policiais militares que faltam ao serviço?
4. Com relação aos materiais disponíveis para serviço de policiamento ostensivo:
 - a. Quantas viaturas de RP existem na Cia?
 - b. Quantas dessas viaturas de RP estão disponíveis?
 - c. Quantas motocicletas existem na Cia?
 - d. Quantas dessas estão disponíveis?
 - e. Sua Cia tem rádio comunicadores portáteis suficientes para o efetivo de serviço?
 - f. Sua Cia possui coletes à prova de balas para todas as guarnições motorizadas?
 - g. Sua Cia tem munição suficiente para os policiais militares destacados para o serviço?
 - h. Sua Cia tem armamentos disponíveis para o efetivo de serviço?
5. Com relação à escala de serviço dos policiais militares de sua Companhia:
 - a. Qual a escala do PO RP?
 - b. Qual a escala do PO a pé?

- c. Qual a escala do PO de bicicleta?
- d. Qual a escala do moto patrulhamento?
- 6. Com relação à proporcionalidade do efetivo aplicado no PO:
 - a. Qual é o quantitativo de PM no PO/RP?
 - b. Qual é o quantitativo de PM no PO/Motocicletas?
 - c. Qual é o quantitativo de PM no PO a pé?
 - d. Qual é o quantitativo de PM no PO/bicicletas?
- 7. Seu efetivo tem instrução de manutenção com regularidade? Caso positivo, qual a carga horária semanal?
- 8. Antes da liberação do efetivo para o serviço, é realizada alguma preleção ou feita alguma recomendação? Caso positivo, qual(is) o(s) assunto(s) abordado(s)?

II. Métodos utilizados no planejamento do PO

- 1. Quais métodos utiliza no planejamento do PO de sua Cia?
- 2. Tem conhecimento de todas as ferramentas facilitadoras disponíveis na SSPDC / CIOPS para a execução do planejamento do PO? Caso positivo, já fez uso de alguma delas?
- 3. Qual o trâmite utilizado quando necessita de informações estratégicas operacionais da SSPDC/CIOPS?

III. Dados Gerais

- 1. A intervenção da SSPDC, através do CIOPS, na área operacional e na utilização do efetivo de serviço, no seu ponto de vista, caracteriza uma interferência no seu Comando? Porque?
- 2. Até que ponto o Comandante da UPM têm autonomia para utilização de seu efetivo de serviço?
- 3. Com a implantação do CIOPS, os Comandantes passaram a ser gerentes de RH de suas Unidades?

BIBLIOGRAFIA

AVANCINI, Marta & CHARÃO, Cristina. Fortaleza fica no último lugar no *rancking*. **Estado de São Paulo**, São Paulo, mar., 2001. Disponível em: <<http://estado.estadao.com.br/editorias/2001/03/24/ger290.html>>. Acesso em 21 mai. 2001.

BARCELLOS, Marcelo. Organização Espacial, Saúde e Qualidade de Vida. In: **I Seminário Nacional Saúde e Ambiente no Processo de Desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz. 2000. p.30. Anais...

BILAS, Francisco (Ed). PM cearense sofre com defasagem de contingente e precisa "dobrar" a tropa. **Diário do Nordeste**, Ceará, 6871:20, 14 jan. 2001.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988.

_____. Decreto-Lei n.º 667, de 04 de julho de 1969, modificado pelo Decreto-Lei n.º 1.406 de 24 de junho de 1975; pelo Decreto-Lei n.º 2.010 de 12 de janeiro de 1983 e pelo Decreto-Lei n.º 2.106 de 06 de fevereiro de 1984. **Reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Território e do Distrito Federal, e dá outras providências**. Brasília, 1969.

_____. Lei Federal n.º 9.437, de 20 de fevereiro de 1997 - **Institui o Sistema Nacional de Armas - SINARM, estabelece condições para o registro e para o porte de arma de fogo, define crimes e dá outras providências**. Brasília, 1997.

_____. Decreto Federal n.º 88.540, de 20 de julho de 1983. **Regulamenta a convocação da Polícia Militar prevista no art. 3º do Decreto-Lei n.º 667/69**. Brasília, 1983.

_____. Decreto Federal n.º 88.777, de 30 de setembro de 1983. **Regulamento para as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares** (R - 200). Brasília, 1983.

_____. Decreto Federal n.º 2.222, de 8 de maio de 1997 - **Regulamenta a Lei N.º 9.437, de 20 de fevereiro de 1997**. Brasília, 1997.

CEARÁ. Constituição, 1989. **Constituição do Estado do Ceará**. Fortaleza, 1989.

_____. Lei n.º 9.965, de 11 de novembro de 1975. **Dispõe sobre a contagem de tempo de serviço prestado à atividade privada para efeito de aposentadoria**. Fortaleza, 1975.

_____. Lei n.º 10.072, de 20 de dezembro de 1976. - **Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Ceará e dá outras providências**. Fortaleza, 1976.

_____. Lei n.º 10.145, 29 de novembro de 1977. **Dispõe sobre a Organização da Polícia Militar do Ceará e dá outras providências**. Fortaleza, 1977.

_____. Lei n.º 10.236, de 15 de dezembro de 1978. **Dispõe sobre os Quadros de Oficiais de administração (QOA) e de Oficiais Especialistas (QOE) da PMCE**. Fortaleza, 1978.

_____. Lei n.º 10.237, de 18 de dezembro 1978. **Dispõe sobre o Serviço de Assistência Religiosa da Polícia Militar do Ceará a dá outras providências**. Fortaleza, 1978.

_____. Lei n.º 10.273, de 22 de junho de 1979. **Dispõe sobre os critérios e as condições que asseguram aos Oficiais da ativa da Polícia Militar do Ceará o acesso na hierarquia policial-militar, mediante promoção, de forma seletiva, gradual e sucessiva e dá outras providências**. Fortaleza, 1979

_____. Lei n.º 10.280, de 05 de Julho de 1979. **Dispõe sobre o Conselho de Disciplina na Polícia Militar do Ceará e dá outras providências.** Fortaleza, 1979.

_____. Lei n.º 10.341, de 22 de novembro de 1979. **Dispõe sobre o Conselho de Justificação na Polícia Militar do Ceará e dá outras providências.** Fortaleza, 1979.

_____. Lei n.º 10.581, de 23 de novembro de 1981. **Dispõe sobre matrícula no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais - C A O, e estabelece outras providências.** Fortaleza, 1981.

_____. Lei n.º 10.596, de 26 de novembro de 1981. **Cria o Fundo Especial da Polícia Militar do Ceará - FESPOM, e dá outras providências.** Fortaleza, 1981.

_____. Lei n.º 10.945, de 14 de novembro de 1984. **Unifica a legislação do ensino e do Magistério na Polícia Militar do Ceará e dá outras providências.** Fortaleza, 1984.

_____. Lei n.º 11.035, de 23 de maio de 1985. **Dispõe sobre alteração da Lei n.º 10.145/77.** Fortaleza, 1985.

_____. Lei n.º 11.093, de 11 de outubro de 1985. **Complementa a Lei N.º 10.945, de 14 de novembro de 1984 e dá outras providências.** Fortaleza, 1985.

_____. Lei n.º 11.167, de 07 de janeiro de 1986. **Dispõe sobre a remuneração do pessoal da Polícia Militar e dá outras providências.** Fortaleza, 1986.

_____. Lei n.º 11.449, de 02 de junho de 1988. **Disciplina a abertura de concurso para provimento de cargos públicos.** Fortaleza, 1988.

_____. Lei n.º 11.523, de 20 de dezembro de 1988. **Obriga os Policiais Militares a portarem etiquetas com completa identificação.** Fortaleza, 1988.

_____. Lei n.º 12.064, de 12 de janeiro de 1993. **Dispõe sobre a franquia de ingressos nas praças de esporte estaduais.** Fortaleza, 1993.

_____. Lei n.º 12.098, de 05 de maio de 1993. **Autoriza a Reversão de Policiais Militares da Reserva Remunerada ao Serviço Ativo, nas condições que indica e dá outras providências.** Fortaleza, 1993.

_____. Lei n.º 12.120, de 24 de junho de 1993. **Cria o Conselho Estadual de Segurança Pública, e dá outras providências.** Fortaleza, 1993

_____. Lei n.º 12.634, de 14 de novembro de 1996. **Altera dispositivos da Lei N.º 12.490, de 27 de setembro de 1995.** Fortaleza, 1996.

_____. Lei n.º 12.656, de 26 de dezembro de 1996. **Dá nova redação ao Art. 2º da Lei 12.098, de 05 de março de 1993 e dá outras providências.** Fortaleza, 1996.

_____. Lei n.º 12.691, de 16 de maio de 1997. **Cria a Secretaria da Segurança Pública e Defesa da Cidadania e a Corregedoria-Geral dos Órgãos de Segurança Pública e Defesa da Cidadania, extingue a Secretaria de Segurança Pública, a Corregedoria-Geral da Polícia Civil, dispõe sobre a Polícia Civil, a Polícia Militar, o Corpo de Bombeiros Militar e dá outras providências.** Fortaleza, 1997.

_____. Lei n.º 12.720, de 12 de setembro de 1997. **Dispõe sobre o valor das Diárias de Operacionalidade dos Policiais e Bombeiros Militares.** Fortaleza, 1997.

_____. Lei n.º 12.913, de 17 de junho de 1999 (D.O.E. de 18/06/99) - Revoga e altera os dispositivos legais que indica e dá outras providências.

_____. Lei n.º 12.999, de 30 de dezembro de 1999. **Dispõe sobre o Plano Plurianual do Estado do Ceará para o quadriênio 2000-2003, Revisão. I Vol..** Fortaleza, 1999, 233-250p.

_____. Decreto n.º 25.200, de 30 de abril de 1975. **Regulamento Geral da Polícia Militar do Ceará.** Fortaleza, 1975.

_____. Decreto n.º 13.116, de 26 de janeiro de 1979. **Dispõe Sobre a Instituição de Medalhas do Mérito Policial Militar, do Mérito Intelectual e por Tempo de Serviço.** Fortaleza, 1979.

_____. Decreto n.º 13.120, de fevereiro de 1979. **Dispõe sobre as qualificações policiais-militares das praças e dá outras providências.** Fortaleza, 1979.

_____. Decreto n.º 13.503, de 26 de outubro de 1979. **Regulamenta, para a Polícia Militar do Ceará, a Lei n.º 10.273, de 22 de junho de 1979, que dispõe sobre as promoções dos oficiais da ativa da Corporação.** Fortaleza, 1979.

_____. Decreto n.º 14.209, de 19 de dezembro de 1980. **Dispõe sobre a Regulamentação Disciplinar da Polícia Militar do Ceará (RDPMCE)** . Fortaleza, 1980.

_____. Decreto n.º 15.275, de 25 de maio de 1982. **Dispõe sobre a Regulamentação de Promoção de Praças da Polícia Militar do Ceará e dá outras providências.** Fortaleza, 1982.

_____. Decreto n.º 15.495, de 31 de agosto de 1982. **Dispõe sobre as Diretrizes para as Promoções de Cabo e Soldados PM/BM da Polícia Militar do Ceará, com vinte anos ou mais de efetivo serviço, e dá outras providências.** Fortaleza, 1982.

_____. Decreto n.º 15.894, de 14 de março de 1983. **Aprova as normas do Cerimonial Público Estadual, da Ordem Geral de Precedência e do Tratamento das personalidades Oficiais no âmbito do Estado.** Fortaleza, 1983.

_____. Decreto n.º 16.215, de 17 de novembro de 1983. **Dispõe sobre a inscrição no Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Ceará e dá outras providências.** Fortaleza, 1983.

_____. Decreto n.º 16.479, de 06 de abril de 1984. **Regulamenta as características o processo de Concessão e o uso de Medalha Senador Alencar, na forma que indica e dá outras providências.** Fortaleza, 1984.

_____. Decreto n.º 17.710, de janeiro de 1986. **Regulamenta a Lei n.º 10.945, de 14 de novembro de 1984, que dispõe sobre o ensino na Polícia Militar do Ceará e dá outras providências.** Fortaleza, 1986.

_____. Decreto n.º 18.063, de 06 de agosto de 1986. **Aprova o Regulamento de Uniformes da Polícia Militar do Ceará e dá outras providências.** Fortaleza, 1986

_____. Decreto n.º 18.411, de 09 de fevereiro de 1987. **Dispõe sobre a criação de Conselhos Comunitários de Segurança e dá outras providências.** Fortaleza, 1987.

_____. Decreto n.º 22.842, 26 de outubro de 1993. **Regulamenta a lei n.º 12.098 de 05 de março de 1993, que dispõe sobre a reversão de policiais militares ao serviço ativo da Corporação e dá outras providências.** Fortaleza, 1993.

_____. Decreto n.º 23.370, 24 de agosto de 1994. **Dispõe sobre a instituição da medalha José Martiniano de Alencar, da barreta de comando e da barreta de ensino e instrução.** Fortaleza, 1994.

_____. Decreto n.º 23.965, de 29 de dezembro de 1995. **Dispõe sobre os modelos de Cédulas de Identidade do Pessoal da Polícia Militar, de seus dependentes e funcionários civis, assegura a expedição e dá outras providências.** Fortaleza, 1995.

_____. Decreto n.º 25.348, de 19 de janeiro de 1999. **Disciplina as autorizações para afastamento dos Servidores Estaduais e dá outras providências.** Fortaleza, 1999.

DAMASCENO, Manoel. Diagnose da violência, base da segurança. **Brasil Segurança**, [S/d]. Disponível em: <<http://www.brasilseguranca.com/diagnose.html>>. Acesso em 19.05.2001.

DUTRA, Artumira. Turismo aquece economia do Ceará. **O POVO**, Ceará, jan., 2001. Seção Editorial de Economia. Disponível em: <<http://www.for.terra.com.br/for/opovo.htm>>. Acesso em 19 mai. 2001.

FRIAS FILHO, Otávio. Angela diz que vai mapear áreas de maior incidência de crimes. **Folha de São Paulo**. São Paulo, set., 2000. Disponível em <<http://www.uol.com.br/fsp/vale/vl0309200017.htm>>. Acesso em 21 mai. 2001

HARDOIM, Edna L. Agenda 21 - Desenvolvimento Sustentável: Apresentação e Algumas Considerações do Capítulo 18, Referente à Água no Planeta Terra . In: FERREIRA, M.S.F.D (org.) **O Rio Cuiabá como subsídio para a Educação Ambiental**. Cuiabá: EDUFMT. 1999. p. 147-162.

LAZZARINI, Álvaro. **Por uma Polícia estável, eficaz e organizada**. São Paulo: Opinião, 27 SET 93.

LOPES, Carlos Alberto Loiola & ARRUDA, Carlos Eduardo. **O CIOPS - Centro Integrado de Operações de Segurança como paradigma tecnológico de comunicações e seus benefícios para o sistema de segurança pública do Estado**. Ceará: Monografia apresentada no final do Curso Superior de Polícia de 1999.

MADEIRA, Raimundo. Insegurança cria debate na campanha. **O Povo**, Ceará, Nov, 2001. Seção Editoria de Política. Disponível em: < http://www.opovo.com.br/esp_l/>. Acesso em 17 mai. 2001.

MARQUES, Laércio G. Macambira, ALCOFORADO, Zenóbio M. G. & TELLES, Luiz Solano A.. **Prestação voluntária de serviços nas polícias militares : vantagens e desvantagens**. Fortaleza: Trabalho da matéria de Defesa Social do CSPM/2001-APM/GEF, 2001.

POTENCIAL turístico do Ceará: Banco de dados da SETUR/CE disponível em <<http://www.setur.ce.gov.br/setur.htm/>>. Acesso em 15 mai . 2001.

SECCO, Alexandre & LUZ, Sérgio. Somos Todos Reféns. **Revista Veja**, São Paulo, fev., 2001. Caderno Especial. Disponível em: <http://www2.uol.com.br/veja/070201/p_086.html>. Acesso em 18 mai. 2001.

SILVA FILHO, José Vicente. **Estratégias policiais para redução da violência**. São Paulo: Instituto Fernand Braudel de Economia Mundial, 1998.

_____. Policiais de primeiro mundo, polícias de terceiro. Instituto Fernand Braudel de Economia Mundial, São Paulo, 1999. Disponível em: <<http://www.braudel.org.br/pesquisas/art1.htm>>. Acesso em: 18 mai. 2001.

_____. Novo século, mesma polícia. Instituto Fernand Braudel de Economia Mundial, São Paulo, 1999. Disponível em: <<http://www.braudel.org.br/pesquisas/art5.htm>>. Acesso em: 18 mai. 2001.

_____. Lições do Ceará. A TARDE, São Paulo, ago. 2000. Disponível em: <<http://www.jt,estadão.com.br/>>. Acesso em 10 mai. 2001.

_____. Stress Policial. A TARDE, São Paulo, nov. 2000. Disponível em: <<http://www.jt,estadão.com.br/>>. Acesso em 10 mai. 2001.

_____. Os principais problemas da Polícia. Instituto Fernand Braudel de Economia Mundial, São Paulo, S/d. Disponível em <<http://www.braudel.org.br/pesquisas/quinto.htm>>. Acessível em 20 mai. 2001.

ÍNDICE ONOSMÁTICO

A

ALCOFORADO, Zenóbio Mendonça Guedes - 61,115

AVANCINI, Marta - 42

ARRUDA, Carlos Eduardo - 22

B

BARCELLOS, Marcelo - 42

BILAS, Francisco - 61, 82

C

CHARÃO, Cristina - 42

D

DAMASCENO, Manoel - 57

DUTRA, Artumira - 54

F

FRIAS FILHO, Otávio - 44

H

HARDOIM, Edna Lopes - 13

L

LAZZARINI, Álvaro - 107

LOPES, Carlos Alberto Loiola - 22

LUZ, Sérgio - 38

M

MADEIRA, Raimundo - 39, 41

MARQUES, Laércio Giovani Macambira - 61, 115

S

SECCO, Alexandre - 38

SILVA FILHO, José Vicente - 13, 14, 15, 55, 58, 77, 81, 90

T

TELLES, Luiz Solano Austregésilo - 61, 115

ÍNDICE REMISSIVO

C

Comandante Geral - 26, 27, 28, 29, 60, 61, 62, 80

Chefe do Estado Maior - 27

Comando de Policiamento da Capital - 18, 29, 60, 66

Comando de Policiamento do Interior - 30

E

Estado Maior - 26, 27, 28, 114

O

Órgãos de Apoio - 29

Órgão de Direção Geral - 26

Órgãos de Direção Setorial - 26, 28

Órgãos de Execução - 28, 29, 30

S

SubChefe do Estado Maior - 27

U

Unidades de Policiamento ou Unidades Operacionais - 30