

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA E JUSTIÇA
CRIMINAL

Análise do Programa SEAT – Segurança e Educação ao Alcance de Todos
no contexto do Sistema de Defesa Social de Minas Gerais

Silvia Caroline Listgarten

Belo Horizonte

2008

Silvia Caroline Listgarten

**Análise do Programa SEAT – Segurança e Educação ao Alcance de Todos
no contexto do Sistema de Defesa Social de Minas Gerais**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Segurança Pública e Justiça Criminal, como requisito parcial à obtenção de título de especialista .

Orientador: Eduardo Cerqueira Batitucci

Belo Horizonte

2008

SUMÁRIO

Capítulo 1. Apresentação da Pesquisa.....	05
1.1..Caracterização do problema.....	07
1.2. Hipótese norteadora da pesquisa.....	09
1.3. Objetivos da pesquisa.....	09
1.4. Estrutura de organização do trabalho.....	10
Capítulo 2. Educação a Distância como Modalidade de Ensino.....	11
2.1) Contexto Histórico da EAD e seus Principais Conceitos.....	12
2.2) Multidimensões da EAD.....	17
2.3) EAD e o conhecimento organizacional.....	23
2.3.1) A gestão da informação e a gestão do conhecimento nas organizações em face da EAD.....	24
Capítulo 3. Treinamento para Profissionais do Sistema de Defesa Social.....	30
3.1) O Sistema de Defesa Social e seus profissionais	31
3.1.1) Polícia Militar de Minas Gerais.....	32
3.1.2) Polícia Civil de Minas Gerais.....	35
3.2) Perspectivas Nacionais sobre a Qualificação de Profissionais do Sistema de Defesa Social nos Estados	37
3.3) O Projeto SEAT – Segurança e Educação ao Alcance de Todos.....	41
3.3.1) EAD aplicada ao Treinamento para Profissionais do Sistema de Defesa Social.....	41

3.3.1.1) Ambiente Virtual de Aprendizagem do Projeto SEAT.....	45
3.3.2) O Projeto SEAT em Minas Gerais.....	46
3.3.2.1) Principais cursos oferecidos no âmbito do Projeto SEAT em Minas Gerais.....	50
Capítulo 4. Análise do Programa SEAT em Minas Gerais.....	55
4.1) Da Metodologia.....	56
4.2) Da Análise dos Dados.....	56
Conclusões.....	67
Referências Bibliográficas.....	71
Apêndices.....	75
Anexos.....	80

**CAPÍTULO 1 – APRESENTAÇÃO DA
PESQUISA**

Nos últimos anos, a população mineira tem-se deparado com um aumento da taxa de criminalidade violenta, seguido de um inerente crescimento subjetivo da sensação de insegurança na população. Para que este quadro seja revertido ou minimizado, há que se desenvolver e implementar políticas públicas eficientes. Nesta seara, um dos principais eixos foca-se na capacitação e valorização do profissional da segurança pública mineira. Contudo, fatores como o tempo escasso durante a jornada de trabalho, o reduzido efetivo e os altos custos financeiros e orçamentários intrínsecos à realização do deslocamento necessário à efetivação do treinamento nas Academias de Polícia situadas na capital do Estado, inviabilizam um trabalho adequado de capacitação continuada destes profissionais.

Nesta perspectiva, uma saída é a adequação da metodologia de educação à distância (EAD) às temáticas pertinentes à segurança pública e defesa social. Os sistemas de EAD objetivam não só capacitar os alunos nos conhecimentos específicos de um conteúdo, como também capacitar a “aprender a aprender” e a “aprender a fazer”, de forma flexível, com autonomia em relação ao tempo, ao espaço, ritmo e método de aprendizagem.

As Academias de Polícia, através do Ministério da Justiça optaram por tentar vencer os obstáculos supra citados, acompanhando os grandes avanços da tecnologia e dos sistemas de serviços através da modalidade do ensino a distância, mediante concepção e implementação do Programa SEAT – Segurança e Educação ao Alcance de Todos. Através da EAD aplicada à segurança pública, pode-se alcançar uma melhoria considerável no sistema de ensino dos profissionais da segurança pública, motivando-os policiais, e viabilizando o aprimoramento para a qualidade da atuação do sistema de defesa social, como um todo.

1.1. Caracterização do problema

Os profissionais da área de segurança pública e defesa social no Brasil, devido ao crescimento intenso da criminalidade violenta, necessitam de capacitação técnica adequada, atualizada e continuada, uma vez que a atuação eficaz dos mesmos é caminho imprescindível à prestação de serviços desta natureza eficientes às vistas da coletividade.

Diante disto, a Academia de Polícia Federal e as Academias de Polícia Militar e Civil dos Estados, em parceria com o Ministério da Justiça, têm desenvolvido e implantado o Projeto SEAT – Segurança e Educação ao Alcance de Todos.

O SEAT é um programa que parte de algumas diretrizes, a saber:

- Dotar as Unidades Federativas de um ambiente de ensino, mediado pela tecnologia de TV digital e Internet para comunicação e informação;
- Disseminar e compartilhar conhecimentos e informações para todos os profissionais da área de segurança pública, estimulando doutrinas e práticas unificadas independentemente da distância;
- Favorecer o diálogo social entre as diversas instituições que compõem o Sistema de Segurança Pública;
- Ampliar a rede de pessoas que pensam e fazem à segurança pública favorecendo o diálogo social;
- Contribuir com a integração dos profissionais da área de Segurança Pública;
- Promover a consolidação das políticas públicas na área de Segurança Pública;
- Implementar ações de formação permanente de forma sistematizada;
- Registrar o capital intelectual das instituições, bem como dos profissionais da área de Segurança Pública.

A estratégia adotada pelo Programa foi a de integrar, através de uma rede nacional de telecomunicações, as ações do sistema educacional presencial e a distância, em conjunto com as Academias de Polícia, respeitadas as peculiaridades e a autonomia das

instituições de segurança pública nos vários níveis, já que o público-alvo a ser atingido, a Polícia Federal, a Polícia Rodoviária Federal, as polícias civis e militares, os corpos de bombeiros e as guardas municipais, apresenta grande diversidade nos seus focos e considerável abrangência geopolítica.

Isto posto, a presente monografia buscará fazer uma reflexão sobre a implantação deste projeto no Estado de Minas Gerais, no período compreendido entre a sua criação até junho de 2007. A escolha deste Projeto para objeto de pesquisa, vem de encontro à relevância dos impactos da implementação de uma política pública configurada materialmente através da modalidade de educação à distância, para a capacitação dos profissionais da segurança pública mineira..

A utilização dos métodos tradicionais de acesso à capacitação – exclusivamente presenciais - dadas as restrições de custo, tempo, distância e disponibilidade, já não atendem aos desafios educacionais e de treinamento da área de segurança pública brasileira. Os elevados custos, diretos e indiretos, associados aos deslocamentos e hospedagens, e as dificuldades relacionadas aos afastamentos dos locais de trabalho para participação em cursos presenciais, restringem de forma dramática o acesso à educação a um grupo muito reduzido de pessoas.

No sentido oposto, segundo informações do Ministério da Justiça, a utilização de novas tecnologias aplicadas à educação, notadamente a televisão por satélite e a rede internet, proporcionam a disseminação do conhecimento para contingentes cada vez maiores, com redução de custos na medida em que crescem o número de participantes no aprendizado, justificando, plenamente, o investimento inicial com equipamentos, redes de comunicação e desenvolvimento de conteúdos.

Contudo, diante da efetiva implementação deste Programa há três anos, torna-se necessária uma análise dos impactos desta política pública de educação a distancia, para que sejam identificados e analisados os pontos positivos e negativos da mesma, e que, mediante esta concepção analítica, seja possível dar continuidade ao programa, de forma cientificamente respaldada. Como universo desta monografia, serão levantados apenas os dados do Estado de Minas Gerais.

1.2.. Hipótese norteadora da pesquisa

Segundo Castro (2003),

(...) uma hipótese é uma afirmação provisória acerca da realidade que, tendo em vista o campo teórico estabelecido, pretende dar uma resposta ao problema formulado. “A função da hipótese é orientar o investigador quanto aos dados que ele deve dar importância e quais abandonar, desconhecer, por serem irrelevantes.”

Isto posto, a hipótese elencada para a pesquisa aqui sugerida é que a EAD é uma modalidade de ensino adequada ao atendimento da necessidade de educação continuada voltada para os profissionais da segurança pública; uma vez que viabiliza a realização de treinamento sem necessariamente demandar o deslocamento dos policiais lotados em regiões distantes da capital, onde se localizam a Academia de Polícia Militar e Academia de Polícia Civil.

4. Objetivos da pesquisa

A pesquisa analítica aqui apresentada tem como objetivo geral o estudo avaliativo do Projeto SEAT enquanto experiência de EAD voltada para os profissionais da segurança pública; partindo da necessidade constante e latente de profissionais cada vez mais qualificados para o atendimento eficaz da sociedade, no que tange ao controle da criminalidade violenta e melhoria do sentimento de segurança subjetivo intrínseco à coletividade.

Especificamente, a presente monografia vislumbra os seguintes objetivos específicos:

- Consolidar referencial teórico que trabalhe a interface entre a EAD e o conhecimento organizacional
- Avaliar a implementação do Programa SEAT – Segurança e Educação ao Alcance de Todos, desde sua concepção até junho de 2007, em Minas Gerais;
- Analisar a inserção da metodologia da EAD em capacitações voltadas para os profissionais da segurança pública;

1.3.. Estrutura de Organização do Trabalho

A presente pesquisa terá como principal foco, o levantamento bibliográfico pertinente às temáticas voltadas, primeiramente para a educação a distancia enquanto modalidade de ensino, posteriormente será abordado o referencial teórico da EAD relacionada ao conhecimento organizacional, mais precisamente organizações do sistema de Defesa Social. Esgotada esta etapa, será traçado um panorama do treinamento para profissionais do Sistema de Defesa Social e a aplicação da EAD a esta realidade.

A partir deste referencial teórico e de alguns dados obtidos a partir do gestor do telecentro de Minas Gerais, do Programa SEAT, será estabelecido um panorama de execução deste projeto até 2007.

Assim, a pesquisa, através de expressivo levantamento bibliográfico e documental, destina-se a produzir uma visão geral e compreensiva da relação EAD-Segurança Pública, a partir da experiência do Programa SEAT.

A monografia encontra-se dividida em cinco seções. A primeira trata da apresentação da pesquisa, com a delimitação do problema, da hipótese e dos objetivos. A segunda vem definir a EAD enquanto modalidade de ensino, relacionando-a com o conhecimento organizacional e tangenciando assunto voltados à gestão da informação e do conhecimento nas organizações. Na terceira seção, há a discussão do treinamento para profissionais do Sistema de Defesa Social e a apresentação do Projeto SEAT. Por fim, a última seção trata de uma breve análise do programa em Minas Gerais e as conclusões finais.

**CAPÍTULO 2 - EDUCAÇÃO A
DISTÂNCIA COMO MODALIDADE DE
ENSINO**

2. 1) Contexto Histórico da EAD e seus principais conceitos

“(...) o sistema educacional brasileiro afronta-se com desafios inusitados, sendo a democratização da educação uma questão de sobrevivência de nosso país, tanto internamente quanto em suas relações internacionais.” GIUSTA apud GIUSTA e FRANCO (2003, p. 18)

Segundo o Relatório da Unesco, elaborado pela Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI, o novo conceito de educação perpassa quatro pilares essenciais, quais sejam:

- “aprender a conhecer” ou aprender a aprender, o que demanda a internalização de estratégias de atenção, de memória e de pensamento.
- “aprender a fazer”, com ênfase na mobilização e desenvolvimento de capacidades de adaptação a um novo contexto de trabalho, de natureza mais intelectual.
- “aprender a conviver”, ainda que no contexto atual de desagregação social que caracteriza o século XX, a preocupação está na formação e na educação permeável ao diálogo e à participação numa sociedade solidária.
- “aprender a ser”, educação voltada para o desenvolvimento total da pessoa, com a elaboração de pensamentos autônomos e críticos.

A partir deste documento e da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.394, de 20-12-1996), formulou-se o Plano Nacional de Educação (Lei 10.172, de 09-01-2001), o qual enfatiza o comprometimento com a ampliação e otimização do atendimento educacional nos diversos níveis de ensino.

“A abertura substantiva que a LDB propiciou à educação a distância no seio da política educacional pode ser constatada pela determinação ao Poder Público de incentivo ao desenvolvimento de programas de educação à distância, em todos os níveis e modalidades de ensino. No entanto, adverte o Plano referido: é preciso ampliar o conceito de Educação a Distância para incorporar as inúmeras possibilidades que as tecnologias de comunicação possam propiciar a todos os níveis e modalidades de educação, seja por meio de correspondência, transmissão radiofônica e televisiva, programas de comutador, internet, seja por meio dos mais recentes processos de utilização conjugada de meios como a telemática e a multimídia.” (GIUSTA apud GIUSTA e FRANCO, 2003, p. 21).

Pontualmente, a EAD ganhou reconhecimento formal no Brasil, com a criação de uma Secretaria de Educação a Distância, em 1994, vinculada ao MEC.

Com o advento da internet, nas últimas décadas, observou-se, dentre outras manifestações de inovação tecnológica, o fortalecimento da educação à distância (EAD). Nas mais diversas organizações, na esfera pública ou privada, a EAD passou a ser percebida como alternativa para o enfrentamento de dificuldades inerentes ao alto custo de atividades de qualificação profissional, bem como à constante e acelerada necessidade de atualizações do saber profissional. (SOUSA, 2007)

Contudo, o histórico da EAD perpassou fases anteriores à invenção da internet. Inicialmente utilizava como meio de comunicação entre aluno e professor ou entre aluno e a coordenação do curso, a modalidade correspondência, através do correio. Esta estratégia permitiu o acesso ao conhecimento, àquelas pessoas que se situavam em localidades remotas, sem disponibilidade física de instituições de ensino. Durante uma fase, a escolha desta modalidade de ensino fez-se associada àqueles alunos de baixa renda ou trabalhadores menos qualificados.

Num segundo momento, com o surgimento e disseminação do rádio e da televisão; associaram-se tais mídias ao envio de material via correio, para aprimorar o acesso à EAD. Contudo, não se percebia ainda, uma preocupação com a qualidade do ensino. Segundo MOORE E KEARSLEY (2007, p.32):

“(…) o rádio, como tecnologia de divulgação da educação, não fez jus às expectativas. O interesse restrito demonstrado pelo corpo docente e pela direção da universidade, assim como o amadorismo daqueles poucos professores que mostraram interesse, provaram ser um recurso medíocre para o compromisso firme da mídia de radio transmissão, exibido pelas emissoras comerciais que desejavam os cursos como um meio para conseguir anúncios.”

A televisão educativa esteve em desenvolvimento a partir da década de 30, contudo, apenas na década de 60, apareceu o Serviço Fixo de Televisão Educativa (ITFS – Instructional Television Fixed Services). O ITFS é um sistema de transmissão de imagens para qualquer área geográfica, num raio de 38 quilômetros, com custo reduzido, bem como baixa potência na distribuição. Na década de 70, percebeu-se uma otimização da utilização da televisão voltada para a educação, com a veiculação de programas desta natureza em canais de operadoras a cabo e que ficaram conhecidos como telecursos.

MOORE E KEARSLEY definem como a terceira geração da trajetória histórica da EAD em âmbito mundial, o surgimento de novas modalidades de organização da tecnologia e de recursos humanos, bem como de novas técnicas de instrução e de perspectivas teóricas da educação. Neste momento, as duas experiências mais importantes foram o Projeto AIM da University of Wisconsin e a Universidade Aberta da Grã-Bretanha.

Na década de 80, surge nos Estados Unidos uma nova perspectiva para a EAD, baseada na tecnologia da teleconferência. A princípio, a tecnologia manifestou-se como audioconferência, permitindo a interação entre os participantes, através do uso do telefone; posteriormente com o lançamento de satélites, passou-se a adotar o uso da videoconferência.

A EAD passa a ser percebida de uma maneira mais qualificada, a partir de meados da década de 90, com a disseminação da internet e de outras novas tecnologias de informação; momento em que as instituições de ensino passam a perceber o potencial desta metodologia de ensino. Segundo MORAN (2005, p. 7) a EAD passou a ser observada como

uma metodologia que “trouxe inúmeras possibilidades de combinar soluções pedagógicas adaptadas a cada tipo de aluno, às peculiaridades da organização, às necessidades de cada momento”.

Enfim, a EAD evoluiu ao longo do tempo, perpassando cinco gerações, as quais são identificadas pelas TICs empregadas, quais sejam:

- 1) Estudo por correspondência: fundamentou a educação individualizada a distância
- 2) Transmissão por rádio e televisão: propiciou baixa interação de professores e alunos
- 3) Universidades abertas: integração de áudio, vídeo e correspondência, seguidos de encontros presenciais.
- 4) Teleconferência por áudio, vídeo e computador: interações em tempo real à distância.
- 5) Internet: classes virtuais on-line

A EAD foi regulamentada no Brasil em 2005, com o Decreto n 5.622, sendo conceituada oficialmente como:

“(…) modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos” (BRASIL, 2005)

Diante desta trajetória, diversos autores dedicaram-se ao estudo e compreensão da EAD, e perceberam que a mesma e as discussões intrínsecas ao seu desenvolvimento e implantação implicam em novos papéis tanto para alunos quanto professores, novas abordagens metodológicas, bem como estruturas administrativa e organizacional adequadas.

“Considerando a educação à distância, antes de tudo, educação, admitimos que ela também se define como processo de formação humana, cujas finalidades podem ser resumidas no preparo do aluno para o exercício da cidadania, com todas a complexidade que isso implica. Desse modo, torna-se fundamental refletir sobre o assunto, para que não percamos de vista os princípios norteadores de qualquer programa na modalidade em foco.” (GIUSTA apud GIUSTA e FRANCO, 2003, p. 22)

A EAD pressupõe a autonomia intelectual do aluno no desenrolar de seu aprendizado, o que não pode se confundir com autodidatismo. Para isto, há que se preocupar em ultrapassar o mero papel de transmissor de conteúdo, para alcançar uma abordagem mais complexa, focada na aprendizagem e em máxima interação nos AVAs.

“(…) o que, em essência, determina o valor da EAD é a qualidade do projeto pedagógico a ser implementado: seus objetivos, a concepção de processo ensino aprendizagem adotada, a pertinência e a qualidade dos conteúdos, as estratégias didáticas, as relações entre os participantes, à liberdade para buscar informações e colocar e discutir problemas reais levantados pelo grupo. Evidentemente, a escolha dos suportes tecnológicos adequados aos propósitos visados é uma decisão de importância indiscutível.” (GIUSTA apud GIUSTA e FRANCO, 2003, p. 27).

2. 2) Multidimensões da EAD

A idéia basilar norteadora da educação à distância, é a interação entre professores e alunos localizados fisicamente em locais distintos, através de algum tipo de tecnologia. A aplicação desta tecnologia, qualquer que seja sua caracterização, ensejará recursos de toda ordem: financeira, de tempo e de planejamento e poderá produzir inovação no que diz respeito à atividade de ensino.

Ao se discutir interação entre alunos e professores, torna-se inevitável a associação com o uso da internet, de forma sincrônica ou assíncrona. Neste universo de possibilidades, há que ser ressaltado o e-learning, amplamente utilizado no processo de capacitação de funcionários da iniciativa privada ou pública. A princípio, foi considerado como solução para superar dificuldades das organizações, oriundas de deslocamento, tempo e espaço físico. Com a sua paulatina aplicação, outras vantagens foram percebidas, a saber: diversificação e ampliação da gama de cursos ofertados; controle dos alunos a partir do registro de sua participação; formação permanente de recursos humanos das organizações; economia e otimização dos recursos empregados; eficácia do ensino; flexibilidade na articulação entre as atividades profissionais e a capacitação dos funcionários; interatividade entre alunos, professores e equipe técnica.

Neste contexto, a internet tem-se destacado como detentora de maior potencial de interatividade da atividade pelos estudantes. Existem inúmeros tipos de sistemas de educação via Internet, também chamados de sistemas de gerenciamento de aprendizagem (SGA) ou ambientes virtuais de aprendizagem (AVA), que são uma espécie de plataforma tecnológica, um sistema de apoio responsável pelo gerenciamento de cursos. Neste sentido, segundo SOUSA (2007, p. 35):

“(…) os AVA podem ser utilizados como suporte ao ensino presencial, como alternativa para promover discussões e troca de informações, para disponibilização de materiais e informações, para enviar e-mail e propor

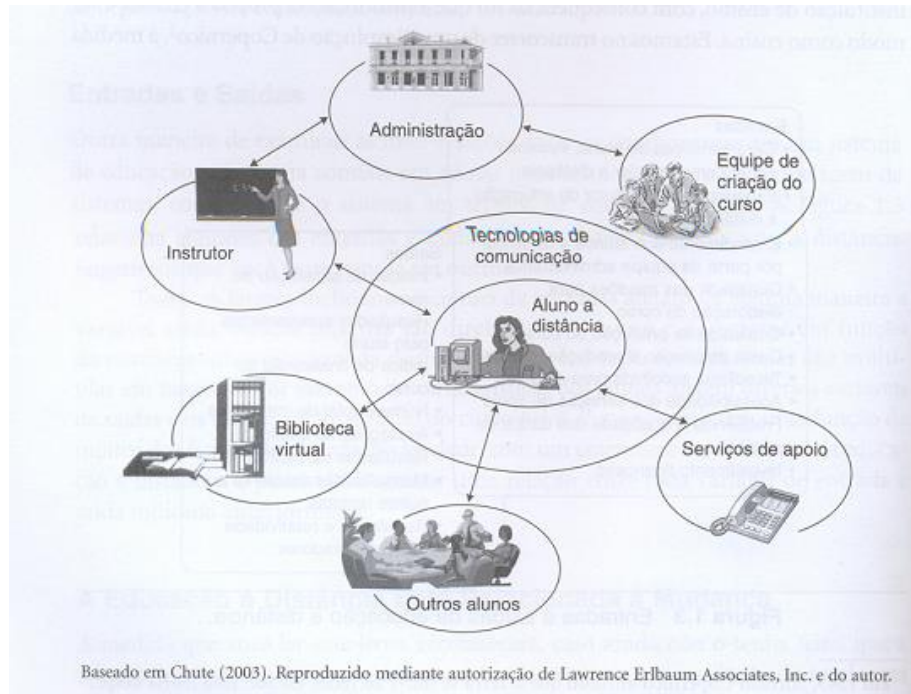
atividades; e também, como suporte fundamental aos cursos à distância, pois viabilizam a comunicação, permitem o acompanhamento dos alunos, possibilitam a realização de atividades, avaliações, entrega de trabalhos e desenvolvimento de trabalhos em grupos, dentre outras possibilidades viáveis pelo uso de recursos disponíveis.”

Contudo, ainda que as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) viabilizem maior interação entre alunos e professores, bem como maior facilidade no acesso à informação; há que se considerar que o grande diferencial na qualidade do ensino oferecido, se encontra consideravelmente no conteúdo replicado; a tecnologia, portanto, apenas possibilita o aprendizado em qualquer tempo e espaço.

Já sob a dimensão pedagógica da EAD, temos que, segundo VALENTE (2003) o processo de construção de conhecimento no ambiente de EAD on-line pode se dar através de três tipos de metodologias: a *broadcast*, que de forma menos controlada, viabiliza o atendimento de vasto quantitativo de alunos, sem a interação professor-aluno; a metodologia que virtualiza a sala de aula presencial; e o terceiro tipo, que é o *learning network*, através do qual a utilização de TICs viabiliza a interação entre alunos, professores e coordenadores.

Por fim, ainda sob a égide da dimensão pedagógica, mas já em interface com a dimensão administrativa da EAD, aos administradores ou gestores, cabem buscar bons instrutores para a produção de conteúdo, bem como para a interação e acompanhamento dos alunos. Além disto, não mais se preocuparão com recursos logísticos, tais como: disponibilidade de sala de aula e produção de quadro de horários; passarão a envidar seus esforços para garantir a disponibilidade de recursos tecnológicos necessários, apoiarem o aluno e buscar novos conteúdos.

A relação entre as dimensões supra elencadas pode ser percebida no gráfico ilustrativo abaixo sugerido:



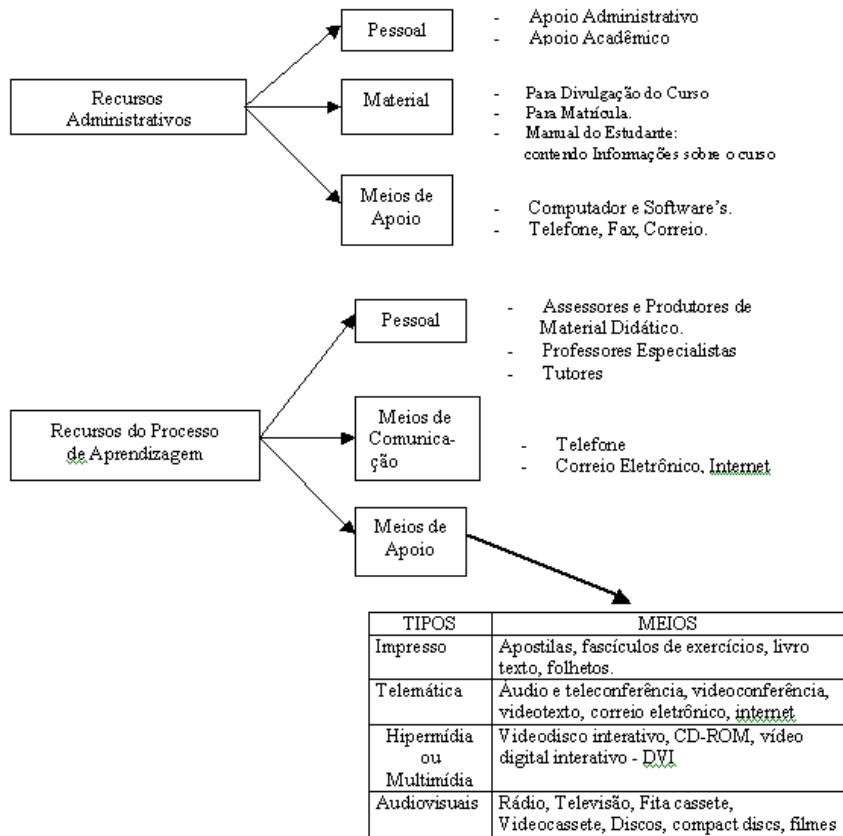
FONTE:MOORE, KEARSLEY (2007, p.22)

Há que se ressaltar que as dimensões apresentadas refletem em suas concepções, necessariamente alterações culturais nas premissas das instituições de ensino.

“Portanto, o crescimento da educação a distância implica mudanças importantes na cultura, na estrutura das escolas e organizações de treinamento que decidirem se envolver. O custo está no estresse dos colaboradores para fazerem tais mudanças. O benefício inclui ser capaz de alcançar alunos em qualquer lugar do país ou do mundo. Um custo inevitável é que toda escola ou todo grupo de treinamento oferecendo instrução similar estará competindo com todos os demais, e isso significa tomar decisões difíceis a respeito do que oferecer e do que não oferecer. (...) O sistema educacional do futuro não terá fronteiras geográficas,

porém, cada organização será mais focada e especializada na gama de disciplinas que oferecer.”.

Para Azevedo apud SOUSA (2007), a EAD via internet deve se basear em alguns princípios da administração, quais sejam: flexibilidade, quando do atendimento individual de cada aluno; comunicação, tendo em vista a necessidade de dinamização do processo educativo; tecnologia; interação entre participantes, sejam eles alunos, professores ou coordenadores; avaliação continuada para corrigir falhas e confirmar resultados; disponibilização de recursos necessários (figura a seguir); bem como redução de custos.



TIPOS	MEIOS
Impresso	Apostilas, fascículos de exercícios, livro texto, folhetos.
Telemática	Áudio e teleconferência, videoconferência, videotexto, correio eletrônico, internet
Hipermídia ou Multimídia	Videodisco interativo, CD-ROM, vídeo digital interativo - DVI
Audiovisuais	Rádio, Televisão, Fita cassete, Videocassete, Discos, compact discs, filmes

Fonte: Azevedo (2000) apud SOUSA (2007)

Tendo em vista todas as demandas supra elencadas, necessárias ao sucesso da implantação da EAD, é indiscutível a relevância e imprescindibilidade de minucioso planejamento de todas as ações envolvidas na concepção, produção e implementação de um curso a distância. Assim como para a oferta de um curso presencial, são necessárias escolhas pertinentes ao projeto pedagógico (seleção de conteúdos, procedimentos avaliativos, matriz epistemológica, bibliografia, dentre outros); contudo, existem outras demandas características da oferta de um curso a distância, a saber: produção prévia do material didático e a maneira de apresentá-lo, estratégias de interação entre o professor e o aluno, aluno-aluno e aluno-coordenação.

“É fundamental, entretanto, que o planejamento em EAD transcenda o mero desenho de um plano seqüenciado, coerente, que inclui uma série de fases ordenadas e interdependentes. Ele pode e deve constituir uma oportunidade para reflexão sobre a nossa prática educativa de forma geral e sobre nossa co-responsabilidade no estabelecimento de prioridades político-educacionais que incluam todos os cidadãos, independentemente do seu estrato econômico e social, e garantam sua inserção, de forma crítica e permanente, na sociedade.” (Arnold apud GIUSTA e FRANCO, 2003, p. 178)

Assim, partindo de um enfoque sistêmico em planejamento em EAD tanto a formatação do curso como a escolha das mídias utilizadas em sua implementação, estão diretamente relacionadas ao conteúdo, perfil dos alunos e objetivos institucionais na consecução daquele curso.

Segundo Stela Arnold (2003, apud GIUSTA e FRANCO) no planejamento de um curso a distância, algumas etapas devem ser perpassadas, a saber:

- definição da natureza, do nível e do alcance do curso;
- estruturação da equipe de EAD responsável pelo curso;
- elaboração do projeto didático-pedagógico do curso;

- produção do curso;
- implementação do curso;
- avaliação dos seguintes itens: material didático, práticas educacionais de professores e tutores, aprendizagem do aluno e sistemas de apoio técnico e administrativo.

A mesma autora continua sua explanação concluindo sobre as potencialidades da modalidade EAD e sua relação com a fase de planejamento de cursos para serem ofertados a partir desta modalidade:

“Acreditamos que a educação a distância não pode ser dissociada do futuro da sociedade da informação. Ela representa a possibilidade de estruturas e formas alternativas de aprendizagem, que poderão ter grande impacto na educação em geral; é inovadora e criativa, inter-relaciona a educação formal seqüencial e a permanente, viabiliza o aprender como uma função central elementar da vida humana contribui para igualar as chances educacionais e para superar privilégios educacionais. Nesse sentido, o planejamento em EAD não deve ser visto apenas como trabalho multidisciplinar e integrado de educadores, pedagogos, administradores e especialistas em diferentes áreas. Ele também é um ato político e estratégico, por meio do qual temos a oportunidade de efetivar mudanças estruturais no sistema educacional como um todo, de forma a responder melhor as necessidades do país e dos alunos.” (Arnold apud GIUSTA e FRANCO, 2003, p. 198).

2.3) EAD E O CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL

Os tempos modernos, também conhecidos como a Era da Informação, são caracterizados por uma supervalorização da informação e do conhecimento. Este passou a ser considerado poderoso insumo, gerador de vantagem competitiva organizacional.

Segundo SOUSA (2007, p. 52):

“A mobilização do conhecimento pelos meios organizacionais, tido como a única fonte de vantagem competitiva duradoura, sinaliza a progressiva convicção de que entender o conhecimento é fundamental para o sucesso das empresas e, talvez, para a sobrevivência das organizações.”

O conhecimento torna-se obsoleto com o passar do tempo, o que demanda das organizações, a implantação de políticas de educação continuada para a constante qualificação e reciclagem de conhecimento de seus profissionais.

Para CHOO (2003), as organizações, enquanto local de aprendizagem físico, social e cultural, viabilizam a aquisição de significado e propósito para a prática e o crescimento do conhecimento organizacional. Esta prática pode ser operacionalizada através do intercâmbio de experiência entre os membros da própria organização, bem como através de *benchmarking* e formação de parcerias interorganizacionais para a troca e geração conjunta de novos conhecimentos.

Nesta seara, as organizações apresentam-se cada vez mais estimuladas ao apoio contínuo ao desenvolvimento de seus recursos humanos; no outro pólo, as pessoas que integram tais organizações notam cada vez mais a real necessidade e relevância desse aperfeiçoamento para a sua manutenção no mercado. Decorrencia deste processo percebe-se uma intensificação do aprendizado coletivo, em detrimento do individual, no âmbito organizacional, o que gera a própria aprendizagem organizacional.

Segundo SOUSA (2007, p. 55):

“(…) a aprendizagem pode ser entendida como o resultado de um processo que altera o estado de conhecimento de um indivíduo ou de uma organização e que começa com a coleta de dados, sendo posteriormente organizados e transformados em informação que, depois de analisada e contextualizada, se transforma em conhecimento, que por sua vez, quando aplicado a processos de decisão, gera vantagem competitiva para a organização.

2.3.1) A gestão da informação e a gestão do conhecimento nas organizações em face da EAD

Não existem dúvidas sobre a relevância da gestão da informação e da gestão do conhecimento para o ambiente organizacional. Para CHOOO (2003), a GI aproveita os recursos e as potencialidades das informações disponíveis nas próprias organizações para ajudá-las a se adaptarem ao ambiente de mudança. O conhecimento organizacional passa a ser desenvolvido a partir do apoio dos processos de criação, coleta, armazenamento, análise e uso da informação.

Segundo SOUSA (2007, p. 56):

“A GI deve ser diária e considerada tão importante quanto a gestão financeira ou de pessoas. Ela aborda as condições para que o conhecimento seja criado e compartilhado organizacionalmente, através do gerenciamento do fluxo informacional, que consiste no controle, acompanhamento, avaliação e otimização do modo como as organizações obtêm, distribuem e usam as informações em seu interior.”

Já em relação à gestão do conhecimento, é possível percebê-la como viabilizadora de instrumentos que auxiliem as organizações a transformar o conhecimento em fonte de vantagem competitiva. Para DAVENPORT e PRUSAK (1998), a GC pode ser entendida como um processo de transferência codificada de conhecimento, que considera o ser humano como sua fonte geradora, a informação como sua matéria-prima e as TICs como suporte à sua disseminação. O conhecimento é uma informação valiosa, porque já foi interpretada, existindo, portanto, dentro e entre as pessoas, envolvendo valores e crenças.

“O conhecimento é uma mistura fluida de experiência condensada, valores, informação contextual e insight experimentado, a qual proporciona uma estrutura para a avaliação e incorporação de novas experiências e informações. Nas organizações, ele costuma estar embutido não só em documentos ou repositórios, mas também em rotinas, processos, práticas e normas organizacionais.” (p. 06).

O conhecimento, quando aplicado a partir do que foi apreendido, se revela enquanto sabedoria. Neste contexto, sabedoria pode ser também considerada como competência. Contudo, o conceito de competência é mais amplo, resultante da mobilização de uma combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes; manifestos nos comportamentos do indivíduo quando do desempenho de seu trabalho, resultando em realizações também denominadas de desempenho profissional.

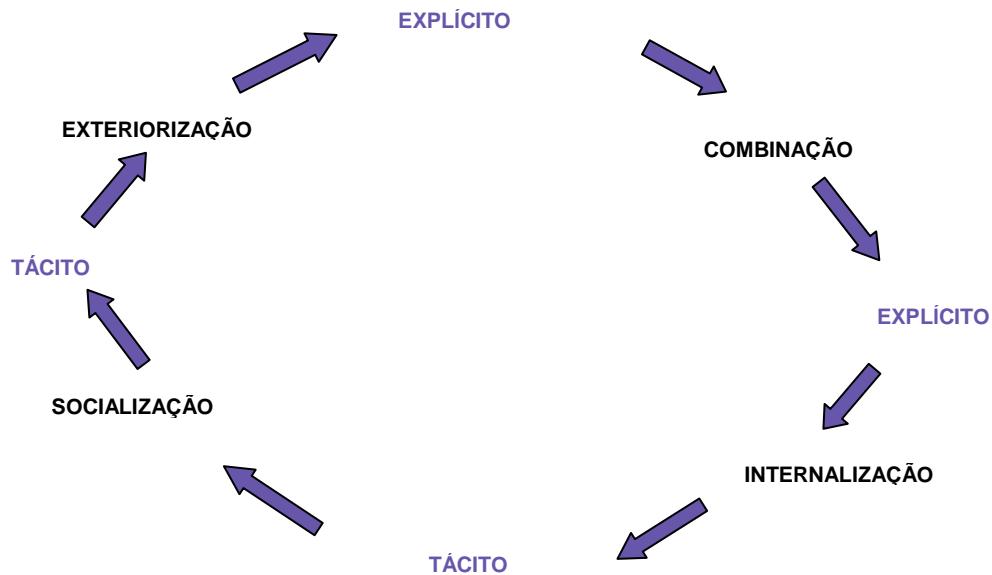
O conhecimento organizacional pode ser percebido de duas maneiras, quais sejam explícita ou tacitamente. O conhecimento explícito é de fácil transmissão, uma vez que se encontra de forma sistematizada e formalizada através de documentos e normatizações adotadas coletivamente no âmbito da organização. Contudo, o conhecimento organizacional contempla também a maneira como os profissionais daquela instituição se portam ao desempenharem suas tarefas, ou seja, torna-se perceptível através das experiências e habilidades manifestas durante o “fazer” institucional. É relevante perceber que o conhecimento tácito, para que se estruture e se legitime no cenário institucional,

carece de determinada codificação, seguida da divulgação e publicização aos responsáveis pela atividade a qual demanda tal conhecimento.

Segundo DAVENPORT e PRUSAK (1998), o conhecimento organizacional pode ser gerado de cinco maneiras. A primeira delas é a aquisição deste conhecimento no ambiente externo, através da contratação de um consultor, por exemplo. Outra maneira é a geração de conhecimento a partir da formação de grupos dentro da organização que se dedicam a atividades desta natureza, como um núcleo de pesquisa. Também, é possível considerar a produção de conhecimento a partir da discussão de uma equipe sobre um assunto, de modo que a mesma seja obrigada a chegar a um entendimento comum; é o que acontece em algumas reuniões técnicas das quais originam deliberações a serem seguidas no contexto da organização. Há que se ressaltar que o conhecimento existente pode ser submetido a adaptações para se enquadrar em outras situações, o que gera novo conhecimento. E, por fim, cita-se a produção do conhecimento a partir de grupos de discussões ou redes de indivíduos que se reúnem e chegam a novos entendimentos que, em última instância acarretam na produção de novos conhecimentos para a organização.

Segundo CHOO (2003), a organização cria, organiza e processa a informação de modo a gerar novos conhecimentos por meio do aprendizado. Estes novos conhecimentos permitem à organização desenvolver novas capacidades, criar novos produtos e serviços, aperfeiçoar os já existentes e melhorar os processos organizacionais. O processo de conversão do conhecimento organizacional ocorre quando se reconhece o relacionamento sinérgico entre o conhecimento tácito e o conhecimento explícito dentro de uma organização e quando são elaborados processos sociais capazes de criar novos conhecimentos por meio da conversão do conhecimento tácito em conhecimento explícito. Assim, na perspectiva do autor, a conversão do conhecimento organizacional segue o seguinte ciclo:

PROCESSOS DE CONVERSÃO DO CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL:



As quatro maneiras de conversão do conhecimento se retroalimentam. A exteriorização é provocada pelo diálogo e reflexão coletiva; a combinação é a produção de conhecimento explícito através de conhecimento explícito; a internalização se dá quando o conhecimento gerado passa a ser rotina de trabalho; e por fim, a socialização, que se percebe quando se adquire conhecimento tácito partilhando experiências, através da observação, imitação, prática e treinamento.

Uma organização, para que se destaque, precisa apresentar algum diferencial competitivo no que tange à capacidade da organização em recuperar, tratar, interpretar e utilizar a informação de forma eficaz, viabilizando a produção de conhecimento necessário e o devido compartilhamento do mesmo entre os integrantes da organização. Este é, portanto, o grande desafio apresentado atualmente para as organizações, isto é, processar as informações, transformando-as em conhecimento e posteriormente, disseminando o conhecimento produzido.

Segundo SOUSA (2007), o processo de aprendizado organizacional pode ser entendido como a maneira de se gerir a informação e o conhecimento da organização,

permitindo o desenvolvimento das competências necessárias para a realização da estratégia organizacional.

“A educação corporativa permite que as singularidades possam emergir, isto é, que a diversidade de saberes, linguagens, produções e experiências profissionais e de vida dos empregados possam se transformar em conhecimento coletivo, o que requer uma mudança paradigmática das concepções tradicionais de treinamento, na qual a responsabilidade pelo processo de aprendizagem e, conseqüentemente, de criação do conhecimento, sai do departamento de recursos humanos, até então responsável pelo treinamento de pessoal, e chega a cada um dos membros da organização. E onde o “aprender fazendo” permite a cada funcionário desenvolver a capacidade de aprender e dar continuidade a esse processo na volta ao trabalho.” SOUSA (2007, p. 72)

Isto posto, a EAD vem proporcionar uma interação intensiva intraorganizacional, viabilizando a criação e expansão do conhecimento, principalmente através dos ambientes virtuais de aprendizagem (AVA). A interatividade permite a formação de uma rede de aprendizagem colaborativa, em que *“os aspectos da interatividade são reforçados, a autonomia valorizada e a construção do conhecimento alcançada”*. Por sua vez, os fóruns de discussão, permitem a troca de experiências entre os integrantes da instituição viabilizando a construção de conhecimento. A aula virtual através de um AVA viabiliza a transformação de conhecimento explícito em conhecimento explícito, através da incorporação de novas definições e conceitos pertinentes às atividades desempenhadas.

“(...) a EAD através de seu AVA, oferece aos seus usuários espaços virtuais de compartilhamento de informações e conhecimentos, permitindo que os participantes do curso interajam, havendo, na medida do possível, a produção colaborativa do conhecimento tácito (socialização e internalização do

conhecimento) e, especialmente, a produção colaborativa do conhecimento explícito (externalização e combinação do conhecimento), uma vez que codificado como informação esse conhecimento passa a fazer parte da memória organizacional, podendo ser, várias vezes, transferido e reutilizado pelos membros da organização.” SOUSA (2007, p. 76).

Ou seja, a EAD vem viabilizar a disseminação do conhecimento e o compartilhamento das experiências, a partir de diálogos interativos, que acontecem em sessões de *chat*; bem como a internalização deste conhecimento a partir de produções técnico-acadêmicas e de cunho normativo.

**CAPÍTULO 3 - TREINAMENTO PARA
PROFISSIONAIS DO SISTEMA DE
DEFESA SOCIAL**

3. 1) O Sistema de Defesa Social e seus profissionais

A busca pelo aumento da eficiência das organizações policiais mineiras, juntamente com a necessidade de se resgatar o sentimento de confiança da população, no sistema de segurança pública do estado, faz com que o Governo de Minas Gerais lance seu foco para a implementação de ações voltadas para a efetiva integração das organizações policiais. O Sistema de Defesa Social do Estado de Minas Gerais; composto pela Polícia Militar, Polícia Civil, Corpo de Bombeiros, Subsecretaria de Administração Penitenciária e a Defensoria Pública; precisa estar engajado num objetivo comum para que suas capacidades produtivas não sejam dispersas em esforços individuais e difusos. Nesse sentido reitera-se a necessidade de implementação de programas de cooperação institucional, técnica, administrativa e operacional, através de ações articuladas, proporcionando maior integração entre os órgãos de defesa social envolvidos.

Nos anos de 2003 e 2004, o Governo do Estado e Minas Gerais, através da Secretaria de Estado de Defesa Social, implementou ações e propôs novos projetos, voltados em última instância, para a redução do crescimento vertiginoso da violência e da criminalidade. Isto porque, inquestionavelmente, a violência urbana representa hoje um dos problemas mais graves a ser solucionado pelas autoridades dos diversos níveis de governo, tendo a segurança pública se tornado uma questão central para a garantia da qualidade de vida da população brasileira. A cobrança por resultados no sentido da redução dos níveis de criminalidade é também cada vez mais exacerbada. Parcela crescente da sociedade está exigindo uma polícia eficiente e ao mesmo tempo cumpridora restrita dos parâmetros legais. A sociedade discute a segurança pública e exige mudanças.

A realização dos treinamentos com recursos provenientes do Fundo Nacional de Segurança Pública tem contribuído de forma substancial para a otimização das ações de segurança no Estado, sendo o principal meio para viabilizar ações específicas para a disseminação e consolidação de novas doutrinas operacionais de atuação conjunta e integrada. Dentro desta premissa, a apresentação das propostas de treinamento ora formuladas vêm tentar divulgar ao máximo as filosofias e doutrinas operacionais trabalhadas na Polícia Militar, na Polícia Civil e no Corpo de Bombeiros, dando

continuidade à primeira etapa, cuja execução está em andamento. Os treinamentos específicos buscam otimizar a atuação desses policiais como multiplicadores dos assuntos que lhes serão ministrados, dentro de uma perspectiva de educação continuada. Destaca-se ainda que o aprimoramento desses profissionais deve ser também visto como um aspecto de melhoria da qualidade de vida, que tem como conseqüência a satisfação pessoal e ao mesmo tempo uma prestação de serviços de melhor qualidade, com o conseqüente aumento de produtividade, especialmente face ao compromisso nº. 12 do Plano Nacional de Segurança Pública, que em seu preâmbulo tem a qualificação e a valorização profissional como pilares dos programas de redução da criminalidade.

Todas as ações propostas enquanto política estadual, alinhada à perspectiva nacional de norteiam-se pela idéia de que a formação e qualificação do profissional do Sistema de Defesa Social, devem ser compreendidas “(...) *como um processo de aquisição e de reconstrução de saberes necessários à intervenção social, como uma oportunidade para repensar a própria postura ética e política, a possibilidade de analisar e aprimorar a prática, como um espaço para partilhar e debater abordagens diferentes, e ocasião privilegiada para gerar questões.*” Matriz Curricular Nacional, página 16

3. 1.1) Polícia Militar de Minas Gerais

A Polícia Militar de Minas Gerais é uma organização tradicional e que cultua seus 230 anos de história. Seu caráter burocrático lhe confere grande rigidez quanto à sua estruturação. Uma rigidez que não se atém à organização da carreira, mas que perpassa todas as atividades da instituição, sejam elas administrativas ou operacionais. Percebe-se, ainda, nos últimos 20 anos, uma grande preocupação da instituição na formação e treinamento de seus policiais e na utilização de novas metodologias e práticas de policiamento, fato que tem garantido à PMMG a continuidade no rol das melhores polícias militares do Brasil.

O sistema de ensino da PMMG tem suas diretrizes elaboradas pelo Estado Maior (Seção de Recursos Humanos: PM-1) e posteriormente aprovadas pelo Comandante-Geral. A Diretoria de Recursos Humanos é responsável, por sua vez, pelo desdobramento

das diretrizes do Comando, planejamento, organização, coordenação e fiscalização as atividades de formação, aperfeiçoamento e especialização de oficiais e praças. São órgãos de apoio para o exercício dessas funções: a Academia de Polícia Militar (APM) e o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças – CFAP. As companhias-escola nos batalhões instalados em sedes de Comando Regional no interior do Estado cumprem o planejamento realizado pelo CFAP em relação ao Curso Técnico de Segurança Pública. Assim, a formação e treinamento no nível básico (soldado e cabo), são de responsabilidade dessas companhias-escola. O nível intermediário (sargento e subtenente) é incumbência exclusiva do CFAP, localizado em Belo Horizonte, que forma, também, o nível básico da Região Metropolitana de Belo Horizonte - RMBH. O nível superior – oficiais, é de competência da APM, sediada na capital. Desde 2000, os policiais militares passam por treinamentos periódicos no Centro de Treinamento Policial, parte integrante da Academia de Polícia Militar, situada em Belo Horizonte. São oferecidos vários cursos, entre os quais se destacam o de Polícia Comunitária e de Direitos Humanos.

A PMMG permanece estruturada segundo a hierarquia militar, com as seguintes patentes: coronel, tenente coronel, major, capitão, 1º e 2º tenentes, subtenente, 1º, 2º e 3º sargentos, cabo e soldado. Os cabos e soldados são responsáveis pela execução do policiamento ostensivo. Os subtenentes e sargentos também executam o policiamento, comandam guarnições de radiopatrulha e grupos de cabos e soldados no policiamento a pé e em pequenas operações (emprego de no máximo 10 policiais militares). Os demais, denominados oficiais, além de cumprir as mesmas atribuições das praças, são encarregadas do planejamento, apuração de desvios, coordenação e controle do policiamento ostensivo e comando grandes frações (pelotões, companhias, batalhões e comandos regionais). Segundo dados do Ministério da Justiça (2006), a PMMG contava em 2004 com um efetivo previsto de 46.601 policiais, embora 16 % dos cargos não estivessem ocupados, o que resulta na efetiva existência de cerca de 39.800 policiais militares em Minas Gerais. Os oficiais representam menos de 10% do efetivo, muito embora o investimento em sua formação seja bastante significativo, quando comparados aos soldados e sargentos, ou seja, os policiais que têm maior contato com o atendimento de ocorrências, as praças, recebem menor atenção na sua formação. Isso ocorre não somente porque o número de oficiais é

menor, mas também reproduz uma dicotomia entre oficiais e praças, em que os primeiros formulam as estratégias para que os outros executem.

O ingresso na PMMG no quadro de praças é feito mediante concurso público (art. 37, inc. II, da CF e art. 21, § 1º, da CE) no qual o candidato deve ter, dentre outros requisitos, ensino médio (a partir da promulgação da Lei Complementar n. 50, de 13 de janeiro de 1998), altura mínima de 1,60 metros e idade entre 18 e 30 anos. O candidato aprovado no concurso passa imediatamente após a matrícula a ocupar o cargo de soldado de segunda classe (aluno do Curso Técnico de Segurança Pública - CTSP) na PMMG, permanecendo nessa situação durante a realização do curso (18 meses ou 2.180 horas-aula).

O acesso na carreira dá-se por realização de cursos ou aprovação em exames. Para concursos internos e exames são exigidos conhecimentos profissionais de segurança pública, domínio de legislação afeta à profissão, além de conhecimentos jurídicos. À exceção da promoção das promoções a cabo e terceiro sargento, que são imediatas à realização dos cursos respectivos, as demais dependem da existência de vagas na graduação.

O acesso à carreira de oficiais é realizado por meio de concurso público, sendo requisitos, entre outros, o ensino médio e idade entre 18 e 29 anos. Posteriormente, os candidatos aprovados frequentam o Curso de Formação de Oficiais – CFO, curso equivalente ao ensino de nível superior, reconhecido pelo Conselho Federal de Educação, com duração de 4.184 horas-aula, cursadas em um período de quatro anos. Os que concluem o CFO são declarados aspirantes a oficial e passam por um período de estágio de seis meses, após o qual são promovidos a segundos tenentes. As demais promoções dependem da abertura de vagas para o quadro e aprovação no treinamento profissional anual (treinamento extensivo: técnico-específico, educação física e defesa pessoal; treinamento intensivo; treinamento de tiro). Para promoção de capitão a major é necessário realizar o Curso de Especialização em Segurança Pública (CESP), curso de pós-graduação *lato sensu*, com duração de seis (seis) meses, que necessita de aprovação em seleção interna para ser cursado. Para tenente-coronel ser promovido a coronel, ele precisa ter o Curso de Especialização em Gestão Estratégica em Segurança Pública – CEGESP, outro curso de pós-graduação *lato sensu*, também aberto aos maiores e que igualmente necessita de aprovação em seleção interna. Após a conclusão do CEGESP, o tenente-coronel aguarda a

existência de vagas para coronel e depende, ainda, da escolha de seu nome pelo Governador do Estado para ser promovido a esse último posto da carreira. A carreira policial militar é única, existindo a possibilidade, mesmo que de difícil verificação na realidade, de que um soldado possa se tornar coronel.

Na PMMG os critérios para promoção são predominantemente objetivos, tais como a conclusão de provas internas e cursos, período mínimo em um determinado posto, notas obtidas nos cursos de formação, promoção e treinamento. Há uma listagem nominal para cada posto que indica os policiais melhor posicionados para promoção para o posto seguinte da carreira. Assim, quando é chegado o período em que ocorrem as promoções (também ao final de cada semestre) os policiais militares já têm uma previsão bastante acertada de quem será promovido, mesmo sendo um requisito a aprovação pelo Alto Comando¹ da organização.

3.1.2) Polícia Civil de Minas Gerais

A Polícia Civil de Minas Gerais vive um momento em que se abrem possibilidades e perspectivas de reorganização e modernização institucional, em busca de uma maior eficiência e de maior legitimidade perante a sociedade mineira. Importantes mudanças já ocorreram, principalmente em relação à estruturação das carreiras policiais. Contudo, a atuação operacional da organização carece de reformulação, mediante, especialmente a aplicação do conhecimento técnico-científico e introdução de possibilidades de aproximação com a sociedade.

A estrutura formal da Polícia Civil é marcada pela centralização, hierarquia, disciplina, princípio de carreira, universalismo e profissionalismo, atributos que aproximam a Polícia Civil de um modelo “quase-militar” de organização (PAIXÃO, 1982). Isso não significa uma aproximação com a estrutura formal da Polícia Militar, já que o fato da Polícia Civil haver se travestido por mais de duas décadas em uma estrutura de Secretaria de Estado, causou uma maior semelhança com esse tipo de estrutura burocrática governamental.

¹ O Alto Comando é um conselho consultivo do Comandante-Geral da PMMG, formado por todos os oficiais do último posto da carreira (coronéis), que se reúne periodicamente para discutir as questões estratégicas da instituição, dentre elas a promoção na carreira.

A Academia de Polícia Civil – ACADEPOL – é responsável pela concepção, planejamento e acompanhamento educacional, doutrinário e operacional da atividade policial civil finalística e pelo desenvolvimento dos recursos humanos compreendendo o ensino, pesquisa, extensão e normalização técnico-científica das condutas profissionais. Recentemente, a ACADEPOL formulou um Programa de Reestruturação Pedagógica do Ensino Policial, que ainda carece de aprovação no Conselho Superior de Polícia Civil. Mais uma vez, percebe-se o desejo de modernização da instituição, já que o Programa pretende romper com alguns paradigmas ultrapassados, dentre eles o que alimenta a idéia de que a prática é dissociada da teoria e de que o período de formação é geralmente a única época em que os policiais civis devem frequentar a Academia. O Programa prevê uma maior ênfase na investigação policial tanto nos cursos de formação quanto de treinamento ministrados na Academia. Atualmente, o maior período que os policiais passam pela Academia é quando de seu ingresso, durante o curso de formação. Em geral, os policiais só frequentam outros cursos na Academia quando esses se relacionam à promoção nas carreiras. Ainda no âmbito da ACADEPOL, introduz-se outra modificação importante na Polícia Civil mediante a criação, em dezembro de 2005, do Centro de Referência de Polícia Comunitária, que tem como atribuição fomentar e coordenar os projetos e programas de polícia comunitária nas unidades policiais civis do estado. Isso significa que a organização passa a reconhecer formalmente a necessidade de uma maior aproximação com a comunidade.

Quanto à promoção nas carreiras, até a promulgação do novo plano de carreiras da Polícia Civil os critérios para a promoção na organização não eram muito claros, restando aos policiais que não tinham a indicação de um membro do Conselho Superior da Polícia Civil somente a possibilidade de promoção por antigüidade. A partir de 2005 as promoções passaram a ocorrer segundo critérios mais objetivos na Polícia Civil e em dois períodos específicos ao final de cada semestre.

3.2) Perspectivas Nacionais sobre o Treinamento para Profissionais do Sistema de Defesa Social

Em 1999, o Ministério da Justiça apresentou às estruturas policiais do Brasil, sua proposta de bases curriculares para a formação e treinamento dos profissionais desta área de atuação. Esta proposta, segundo o Ministério, motivou-se pelas demandas culturais, políticas e sociais no âmbito nacional e internacional, que têm impulsionado a busca coletiva de novos modelos para serviços e produtos que correspondam aos anseios de uma sociedade mais justa e solidária.

A proposta das bases curriculares do MJ iniciou-se com uma análise externa e interna das organizações policiais, em 1998, que concluiu pela necessidade de mudança na formação dos policiais, estabelecendo os seguintes princípios norteadores da ação:

- redefinição de um perfil desejado para orientar a formação do profissional da área de segurança do cidadão e o delineamento dos cursos, bem como a composição das grades curriculares, dos conteúdos disciplinares e de instrumentos e técnicas de ensino e avaliação;
- elaboração de novos currículos para os cursos de formação dos profissionais da área de segurança do cidadão, que compatibilizem as necessidades das polícias, abrangendo a filosofia da prevenção, o policiamento voltado para a relação polícia-comunidade, o exercício de valores morais e éticos de caráter coletivo e o fortalecimento dos direitos humanos;
- implantação de uma estrutura de ensino que valorize o aluno e os processos de aprendizagem, dando ênfase à dimensão atitudinal, mediante atividades coletivas e técnicas de ensino que dinamizem o ato de aprender, e utilização de novas tecnologias como ferramentas para treinamento.

A partir destes, definiu-se também, os princípios pedagógicos e as dimensões do conhecimento que serviram de pressupostos teóricos para o desenho do currículo, as matrizes pedagógicas das disciplinas que o compõem e as temáticas centrais que perpassam os conteúdos a serem trabalhados. O Ministério da Justiça sugere também a alteração da abordagem pedagógica sobre a qual está centrada a formação dos policiais, prestigiando um processo de ensino e aprendizagem mais efetivo, que crie condições para a ação do sujeito sobre o objeto de estudo. Para tanto, considera que a aprendizagem e o

ensino são processos interdependentes que devem se potencializar mutuamente, para que ocorra uma prática efetiva de ensino e uma aprendizagem significativa pelo profissional em formação. Privilegia o processo de aprendizagem, a partir de três dimensões do conhecimento: saber, saber fazer e querer fazer; as quais devem ser vistas como interdependentes, concorrendo para a formação das capacidades cognitivas, relativas à atividade mental exigida no desempenho do profissional da área de segurança.

A partir de 2003, percebeu-se uma intensa inovação institucional proposta pela política nacional de segurança pública, a partir da criação do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), apresentado como parâmetro obrigatório para a modernização das organizações policiais brasileiras. Em termos institucionais, o SUSP consubstancia-se na implantação, por parte dos governos estaduais, da unificação progressiva das academias policiais, da integração territorial, de órgão integrado de informação e inteligência policial, de corregedoria de polícia única, de programa integrado de saúde mental do policial, de mecanismos de proteção à integridade física do policial, de grupo unificado de mediação de conflitos, de ouvidorias de polícia autônomas e independentes. Uma das deliberações decorrentes do SUSP foi a elaboração da Matriz Curricular Nacional, com objetivo de nortear as ações formativas para os profissionais da área de segurança pública. A Matriz Curricular Nacional indica como objetivos gerais essenciais à formação destes profissionais:

- a compreensão do exercício da atividade de Segurança Pública como prática da cidadania;
- o posicionamento crítico, responsável e construtivo nas diferentes situações sociais;
- a percepção dos agentes transformadores da realidade social e histórica do país;
- o conhecimento e valorização da diversidade que caracteriza a sociedade brasileira;
- o conhecimento e domínio das diversas técnicas ao uso legal da força e da arma de fogo;
- o desenvolvimento do auto-conhecimento dos profissionais da segurança pública;
- a utilização de diferentes linguagens, fontes de informação e recursos tecnológicos que norteiam a atuação dos profissionais da área de segurança pública.

A dinâmica e a flexibilidade da Matriz Curricular Nacional se encontram nos Eixos Articuladores e nas Áreas Temáticas, onde a interação dos seus conteúdos

produzirá a resposta à demanda complexa das ações formativas para área de segurança pública. Os Eixos Articuladores estruturam o conjunto dos conteúdos formativos, em que foram definidos por sua pertinência na discussão da Segurança Pública e por envolverem problemáticas sociais atuais e urgentes, enfrentadas pelos seus profissionais, considerados de abrangência nacional. Estes quatro eixos articuladores são:

- O sujeito e as interações no contexto da segurança pública;
- Sociedade, poder, Estado, espaço público e segurança pública;
- Ética, cidadania, Direitos Humanos e segurança pública
- Diversidade, conflitos e segurança pública.

As áreas temáticas contemplam os conteúdos indispensáveis à formação do profissional da segurança pública, isto é, devem convergir para capacitá-los no exercício de sua função. Foram elencadas oito (oito) áreas temáticas destinadas a acolher um conjunto de conhecimentos a serem tratados nos currículos das ações formativas.

- Sistemas, Instituições e Gestão Integrada de segurança pública;
- Violência, crime e controle social;
- Cultura e conhecimentos jurídicos;
- Modalidades de gestão de conflitos e eventos críticos;
- Valorização Profissional e saúde do trabalhador;
- Comunicação, informação e tecnologias em segurança Pública;
- Cotidiano e prática policial reflexiva;
- Funções técnicas e procedimentos em segurança pública.

Com o objetivo de favorecer a articulação e a alternância entre teoria e prática, os currículos, programas e planos desenvolvidos com base na Matriz Curricular Nacional devem proporcionar a participação “ativa” dos discentes por meio de atividades que favoreçam a reflexão sobre a prática, envolvendo mecanismos intencionais que possibilitem a reflexão antes, durante e após a ação, dentre eles é possível elencar: estudos de caso, simulações, resolução de problemas, projetos, vídeo-formação, grupos de

vivência/observação, prática assistida, entrevistas dentre outros são atividades que auxiliam o desenvolvimento de uma prática reflexiva. Além disto, o planejamento dos cursos deve lançar mão de mecanismos intencionais que viabilizem a consideração das competências e as habilidades que serão desenvolvidas, bem como os objetivos a serem alcançados. Para isto, os professores devem considerar que o profissional da área de segurança pública trabalha em ambientes e situações de risco, portanto, necessitam administrar o estresse. É importante que os professores, principalmente os das disciplinas técnicas-operacionais desenvolvam mecanismos de observação e avaliação das práticas e criem as condições necessárias para que os alunos possam apreender – aplicar – avaliar – corrigir, mediante um feedback constante. Deve-se também, favorecer um ambiente de formação aberto, ou seja, que vá além dos muros dos centros de ensino, contemplando atividades que favoreçam aos alunos o contato e o intercâmbio com: todos os órgãos de segurança pública, comunidades, ONGs, instituições de ensino, bibliotecas. Uma última e relevante ressalva colocada pela Matriz e que se encaixa no tema trabalhado por esta monografia é a necessidade de se favorecer a ampla utilização das tecnologias de informação e comunicação nas atividades presenciais ou à distância.

Em suma, a Matriz Curricular Nacional é um referencial nacional para a formação dos operadores de segurança pública calcado nos princípios de direitos humanos, cidadania, integração, interdisciplinaridade, continuidade e qualidade; visando padronizar as atividades formativas em segurança pública nas academias e centros de ensino policial de modo integrado e interinstitucional com foco na formação humanística e na disseminação de novas técnicas policiais em todos os estados da federação. A formação dos profissionais de segurança pública é instrumento fundamental para a qualificação dos padrões de atuação das organizações policiais mineiras, conforme definido nas diretrizes estabelecidas pelo Plano Nacional de Segurança Pública e pela Matriz Curricular Nacional.

3.3. O Projeto SEAT – Segurança e Educação ao Alcance de Todos

3.3.1) EAD aplicada ao Treinamento para Profissionais do Sistema de Defesa Social: o Projeto SEAT

Em meados de 2004, nasceu no Serviço de Capacitação e Ensino a Distância da Academia Nacional de Polícia a idéia de criação de um Canal Corporativo para os Profissionais da Área de Segurança Pública - “Canal Corporativo de Segurança Cidadã”, seu primeiro nome, na sua primeira versão - que pudesse ser um veículo disseminador de informações, construtor de conhecimentos, facilitador da aprendizagem, veiculador de cultura e até entretenimento e principalmente promotor da integração das instituições policiais, enfim difusor de doutrina policial.

A sua origem está relacionada a um processo de busca de soluções, de levantamento de alternativas que visava verificar a possibilidade de estender os todos os pontos cobertos pela Polícia Federal, a Educação a Distância tendo como suporte a TV e a Internet.

No calor das discussões, alimentadas pela empolgação diante da viabilidade da oferta de um curso a distância, a equipe detectou um problema: mesmo sabendo que o custo do curso presencial seria superior, as metodologias, não presenciais, exigem um custo de manutenção mensal, pois necessitam do aluguel de horário de transmissão de satélite ou a utilização de um “Canal Corporativo” por 24h diárias.

Ainda que a transferência da linha orçamentária destinada às diárias de movimentação de profissionais financiasse o custo mensal do canal de satélite, corriam-se o risco de haver apenas cursos esporádicos à distância. Sendo assim, não se poderia garantir a continuidade das transferências de recursos para a manutenção do canal.

Diante do impasse, surgiu então a idéia de se buscar parcerias que pudessem ajudar no patrocínio financeiro do projeto e que ao mesmo tempo pudessem utilizar o Canal para divulgar os seus objetivos.

Os objetivos educacionais da Secretaria Nacional de Segurança Pública / SENASP-MJ vieram ao encontro da idéia projetada.

Assim nasceu a parceira SENASP/ANP - conseqüentemente o projeto Segurança e Educação ao Alcance de Todos – SEAT - motivada às possibilidades advindas da utilização de uma ferramenta de comunicação e aprendizagem corporativa estritamente relacionada com a disseminação das políticas públicas na área segurança e com a prevenção e repressão da criminalidade. Diante disto foram definidos os novos objetivos do projeto, os quais vislumbravam para o Projeto em pauta, a construção de capacidade de: criar condições para que o SEAT possa ser promotor da integração das Instituições de Segurança Pública e dos profissionais que compõem o sistema de segurança pública; veículo construtor do conhecimento, disseminador de informações, de cultura e de entretenimento; facilitador do processo de aprendizagem; ferramenta de formação, capacitação e treinamento permanente.

E a amplitude do mesmo alcança hoje as seguintes instituições: Polícia Federal; Polícia Rodoviária Federal; Polícia Militar; Polícia Civil; Polícia Técnica; Corpo de Bombeiros; Guarda Municipal.

O SEAT está estruturado numa rede de Telecentros cobrindo as 27 unidades federativas. São 60 telecentros - 27 Secretarias Estaduais Segurança Pública 27 Superintendências Regionais da Polícia Federal, 04 Polícias Rodoviária Federal (DF) e dois Guardas Municipais. A previsão para o ano de 2005 é a rede alcançar 200 telecentros cobrindo todo o Brasil.

Neste projeto, o Telecentro está focado fundamentalmente nas atividades de ensino, sendo dirigido a uma comunidade significativamente grande – todos os profissionais de segurança pública do país. Assim, muito embora a inclusão digital (visando à comunidade de segurança pública) também esteja inserida em seus propósitos, o Telecentro cumpre um papel mais específico do que o descrito para o seu homônimo tradicional, não dispondo de qualquer referência anterior que possa servir de base para a sua construção.

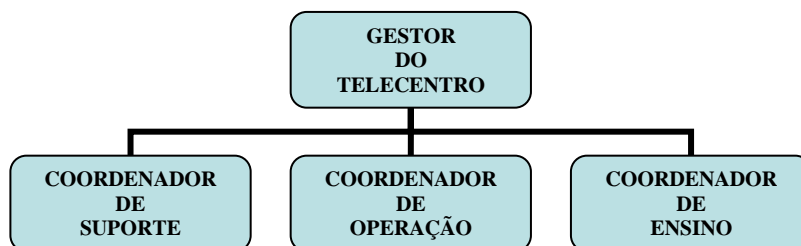
Cada Telecentro terá seu gestor, que é o principal responsável pela administração do mesmo. Para tanto, deve supervisionar as atividades dos coordenadores de área, elaborar e implantar o Plano de Trabalho do Telecentro e exercer a representatividade externa do mesmo junto à SENASP, com as instituições parceiras no estado e com as demais áreas de treinamento das corporações vinculadas à segurança. É

responsável, ainda, pela gestão de inscrições e matrículas de alunos, tanto presenciais quanto remotos. Para o desenvolvimento destas atividades, deve apresentar o seguinte perfil, segundo diretrizes da Secretaria Nacional de Segurança Pública SENASP:

- Ter habilidade em ouvir e perceber as deficiências e carências individuais e coletivas.
- Saber criar, planejar e implementar de forma positiva e energizadora.
- Saber servir entendendo que estará atuando em uma área prestadora de serviços no conceito mais profundo.
- Conseguir “cativar” sua equipe na busca por resultados significativos por meio da inspiração, do entusiasmo, da liderança efetiva e da orientação quanto às necessidades de desenvolvimento da comunidade.
- Manter o foco no resultado.
- Ter energia, criatividade, empreendedorismo e resistência à pressão.
- Saber delegar e trabalhar em equipe.
- Manter um bom relacionamento interpessoal e postura ética compatível com a função.
- Conseguir dar e receber *feedback* com relação ao desenvolvimento das suas atividades.

Além da figura do gestor, o modelo sugerido pela SENASP, infra esquematizado, pressupõe mais três outros relevantes participantes, conforme a figura acima. O coordenador de suporte é responsável pelo treinamento presencial sobre informática básica a todo o pessoal do Telecentro, pelo atendimento técnico aos usuários do Telecentro, pela manutenção de todos os equipamentos instalados, pela guarda e atualização de todo o acervo de informações, programas e bases de dados utilizados no Telecentro e pela implantação de procedimentos de contingência operacional e de manutenção preventiva, devendo manter estreita colaboração com seus pares nos demais Telecentros. O coordenador de operação é responsável pela operação e controle de uso dos diferentes ambientes existentes no Telecentro (TeleSala, SalaWeb, Sala de Tutoria e Sala de Conexão) e pela conservação e consumo de materiais do Telecentro. Suas atribuições envolvem atividades que vão desde manutenção predial, controle de material e suprimento, até a emissão e logística de distribuição aos alunos dos certificados de conclusão dos cursos realizados. O coordenador de ensino é responsável pela qualidade e eficácia do treinamento ministrado a partir do Telecentro. Supervisiona, para tanto, a elaboração dos conteúdos

locais – que devem obedecer aos padrões estabelecidos pela SENASP – e os tutores de sua região, acompanhando não apenas o cumprimento de suas agendas de aulas, como também o desempenho das turmas no que se refere ao isolamento de alunos, às orientações dirigidas a grupos, às taxas de evasão e aos índices de aprovação. É responsável pelo provimento e atualização de um Banco de Contribuições no Telecentro – para socialização dos materiais didático-pedagógicos (atividades propostas aos alunos, relatos de experiências bem sucedidas, orientações aos alunos, etc.) – e de uma Biblioteca Virtual – para disponibilização de textos e artigos de apoio ao material didático – os quais deverão ser desenvolvidos e oferecidos aos Telecentros pela SENASP. Faz, juntamente com os tutores, a avaliação final dos alunos.



3.3.1.1) Ambiente Virtual de Aprendizagem do Projeto SEAT

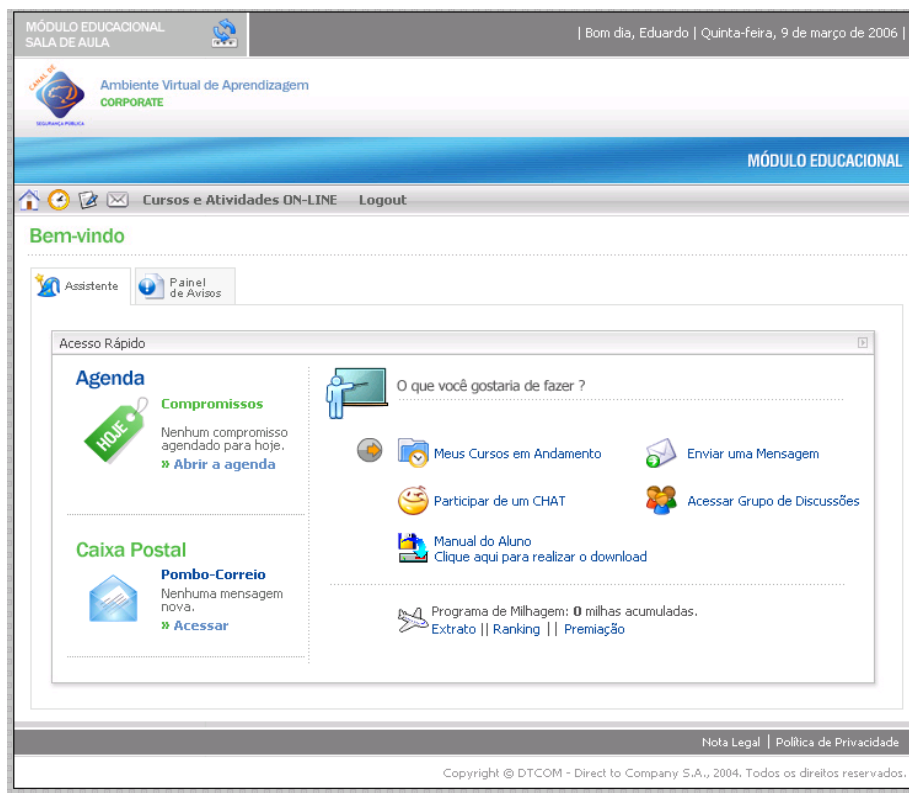
Os cursos produzidos são disponibilizados em um ambiente virtual de aprendizagem criado especificamente para o projeto, disponível em www.mj.gov.br/seat.



Clicando no item localizado na coluna à direita da tela, temos a seguinte página:



Já no ambiente dos cursos, o aluno conta com a seguinte interface:



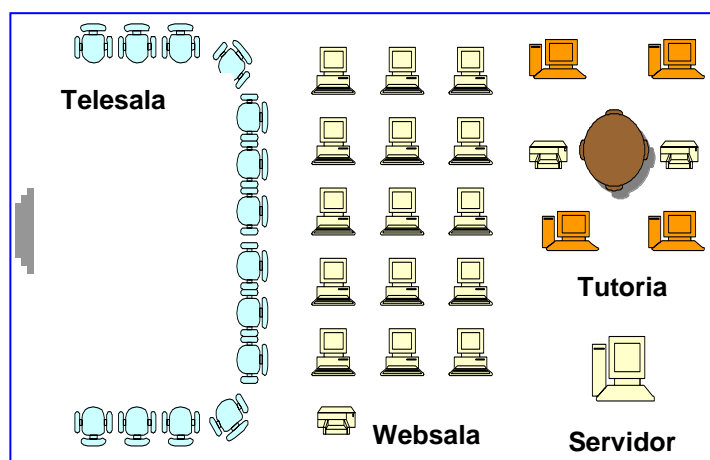
3.3.2) O Projeto SEAT em Minas Gerais

O Projeto SEAT vem de encontro à necessidade de utilização de novas tecnologias aplicadas à educação, notadamente a televisão por satélite e a rede internet, proporcionando a disseminação do conhecimento para contingentes cada vez maiores, a custos reduzidos, na medida em que crescem o número de participantes no aprendizado.

Foi assinado acordo de cooperação técnica entre o Ministério da Justiça - MJ, por intermédio da Secretaria Nacional de Segurança Pública – SENASP, e a Secretaria

de Estado de Defesa Social de Minas Gerais – SEDS (em anexo) para realização do projeto SEAT. Nele foram definidas as obrigações de cada partícipe, sendo os deveres da SEDS:

- Propiciar local adequado ao desenvolvimento do projeto: foi instalado nas dependências da SEDS, um telecentro dotado de tecnologia que permite, além das atividades de formação presencial, acesso ao ambiente virtual de aprendizagem na Internet, mediados por vídeo e teleconferência, melhor visualizado na figura abaixo:



Lay Out do Telecentro sugerido pela SENASP

Telesala:

Foi concebida para garantir um ponto avançado onde se pode chegar com conteúdos de treinamento, independentemente da existência de recursos de conectividade para acesso à Internet. Esta preocupação justifica-se face às dimensões continentais do nosso país.

É a sala destinada à assistência de vídeos, palestras e Teleconferências; eventos estes atrelados a algum curso à distância que esteja em andamento, o qual poderá, em seguida, requerer o uso da Websala para complementar à atividade. A Telesala, ilustrada abaixo, destina-se, também, à assistência da programação de um canal privado de segurança pública e de canais corporativos abordando a gestão pública e privada.

Telesala do Telecentro SEDS- MG



Websala

Foi concebida como espaço onde poderão ser ministrados cursos presenciais – principalmente aqueles voltados para o aprendizado do uso da informática (Informática Básica) – ou frequentados pelos alunos dos cursos à distância, para assistir às aulas dos cursos em que estão inscritos, realizar alguma atividade presencial prevista na programação do curso, ou fazer alguma avaliação presencial.

Dispõe de 15 microcomputadores, onde os alunos terão acesso aos conteúdos desenvolvidos para EAD. Na sala *web*, Figura 04, será realizada a complementação dos treinamentos realizados na Telesala.



Websala do Telecentro SEDS

Sala de Tutoria e Servidor

Desempenha um papel fundamental na concepção do Projeto. É nela onde ficam instalados os tutores dos cursos à distância que se encontram em andamento. É a partir das estações de trabalho, instaladas na sala de tutoria, conforme Figura 05, que são enviadas as mensagens, feitas as ancoragens dos debates com palestrantes, intermediados os *Chat*, liberados os conteúdos, informados os avisos, divulgado o calendário de eventos, aplicados os testes, provas ou exames e todas as demais atividades inerentes aos cursos desenvolvidos através da metodologia de Ensino a Distância - EAD. Também é a partir dessas estações de trabalho que os tutores têm acesso aos recursos de apoio à tutoria, como o Banco de Contribuição e a Biblioteca Virtual, de onde emanam as bases pedagógicas do Projeto.

Nessa mesma sala, situa-se o servidor de conexão do Telecentro, com todos os demais Telecentros do Projeto, inclusive com os *clusters*. Esse equipamento desempenha um papel fundamental no funcionamento do Telecentro, pois é nele onde estão instalados todos os arquivos (com programas, dados, cursos e bases de dados locais) necessários para o funcionamento do LMS, o *software* gerenciador de tráfego da sua área e os demais *softwares* de apoio às atividades de ensino, aprendizagem e gestão do Projeto. É no servidor

também que se conectam as instituições locais parceiras do Telecentro, como universidades, centros de estudos etc.

Também são deveres da SEDS:

- Designar servidores para compor equipe técnica conjunta, visando elaborar os procedimentos, vistorias e acompanhamento para viabilizar este projeto. (ver anexos: Resolução Conjunta nº. 013/2005, de 04 de agosto de 2005 e Portaria nº. 11, de 1º de novembro de 2005);

- Treinar a equipe que atuará no Projeto: através de uma parceria firmada com a PUC MINAS VIRTUAL, representantes da SEDS, PMMG, PCMG e CBMMG estão sendo especializados em Ensino a Distância, para que estejam aptos ao adequado monitoramento e coordenação do projeto Ensino a Distância em Minas Gerais.

3.3.2.1) Principais cursos oferecidos no âmbito do Projeto SEAT em Minas Gerais

- Cursos Oferecidos em 2005 e 2006

Curso	Turmas	Matriculados
Combate a Lavagem de Dinheiro	01	006
Direitos Humanos	03	109
Formação de Formadores - SENASP	01	016
Local do Crime: Isolamento e Preservação	03	061
Mulher Vitima de Violência Doméstica	03	094
Saúde ou Doença: de qual lado você está	03	056
Tráfico de Seres Humanos	03	049
Uso da Informação	01	016
Uso legal da Força	04	236

Violência, Criminalidade e Prevenção	04	177
Total Geral	26	643

- Cursos Oferecidos em 2007

Curso	Turmas	Matriculados
Combate a Lavagem de Dinheiro	05	250
Direitos Humanos	05	312
Formação de Formadores - SENASP	05	151
Local do Crime: Isolamento e Preservação	05	165
Mulher Vítima de Violência Doméstica	05	128
Saúde ou Doença: de qual lado você está	05	062
Tráfico de Seres Humanos	05	079
Uso da Informação	05	213
Busca e Apreensão	05	250
Emergencista Pré Hospitalar	01	029
Gerenciamento de Crises	01	171
Formação de Tutores	05	017
Técnicas e Tecnologias Não Letais	01	40
Uso legal da Força	05	484
Violência, Criminalidade e Prevenção	05	311
Total Geral	63	2662

- Novos cursos a serem oferecidos em 2008:

Português Instrumental - 60 horas – PTI: A competência de expressar-se por escrito é uma exigência cada vez mais emergente no meio profissional. Esse curso busca viabilizar a apreensão escrita da língua portuguesa, de maneira a facilitar e estimular a conquista pelo aperfeiçoamento na comunicação e expressão textual dos profissionais de segurança pública, estando subdividido em quatro módulos, a saber:

Módulo 1 - Comunicação: uma experiência pessoal e coletiva

Módulo 2 - Produzindo textos

Módulo 3 - Cuidados a serem observados

Módulo 4 - Texto Ideal: utilizando os conceitos

O curso objetiva criar condições para que o aluno possa:

- Compreender e desenvolver a comunicação oral e escrita em situações diversas, considerando o estilo pessoal e a adequação ao contexto comunicativo.
- Ampliar os conhecimentos a respeito da língua portuguesa de forma a aprimorar as habilidades comunicativas orais e escritas, para informar, argumentar, persuadir, emocionar e se relacionar com o outro.
- Exercitar diferentes habilidades discursivas para comunicar-se com clareza e eficiência.
- Revisar aspectos fundamentais à construção de textos em Língua Portuguesa.
- Fortalecer uma atitude crítica e autocrítica como produtor de texto.

Redação Técnica- 60 horas – RDT: Produzir textos é uma tarefa fundamental e uma demanda crescente no ambiente de trabalho. Um bom texto possui características específicas e, acima de tudo, necessita comunicar uma mensagem. Entretanto, existem diferenças entre *a escrita geral, a escrita literária e a escrita técnica utilizada, principalmente, no âmbito das instituições e entre elas*. Nos órgãos públicos, há padrões técnico-legais a serem seguidos na comunicação e este curso procurará abordá-los criando

condições para que o aluno seja capaz de:

- Identificar-se como agente lingüístico, reconhecendo as implicações de tal postura na produção de textos técnicos.
- Reconhecer as características específicas dos principais documentos oficiais de forma a utilizá-los com proficiência.
- Ampliar os conhecimentos sobre as questões gramaticais que mais provocam dúvidas em redações técnicas, de maneira a reconhecer a importância do uso da norma culta em textos oficiais.
- Exercitar habilidades para a obtenção de clareza, coerência e coesão textuais.

Polícia Comunitária – 60 horas – PCO: a implementação da Polícia Comunitária e do policiamento comunitário pressupõe alterações fundamentais na estrutura e na administração das organizações policiais. O policiamento comunitário difere do tradicional com relação à forma como a comunidade é percebida, e com relação às suas metas de expansão do policiamento. Embora o controle e a prevenção do crime permaneçam sendo as prioridades centrais, as estratégias de policiamento comunitário utilizam uma ampla variedade de métodos para alcançar essas metas. O material que compõe este curso tem como base o material desenvolvido pela SENASP para dar suporte à formação do Promotor e do Multiplicador dos Cursos presenciais de Polícia Comunitária. O curso tem por objetivo criar condições para que o aluno possa: identificar as estratégias utilizadas na implantação da polícia comunitária; apontar estratégias de mobilização da comunidade por meio de ações que possibilitem a participação da comunidade; utilizar ferramentas da gestão da qualidade no processo de resolução de problemas e na melhoria dos processos realizados e aplicar técnicas de resolução de conflitos de forma pacífica. O conteúdo vem dividido em 05 módulos, a saber:

Módulo 1 - Polícia Comunitária: discutindo o conceito

Módulo 2 - Mobilização social e estruturação dos conselhos comunitários de segurança

Módulo 3 - Gestão pela qualidade na Segurança Pública

Módulo 4 - Relações interpessoais, conflitos e formas de intervenção.

Módulo 5 - Meios de resolução pacífica de conflitos – ênfase em mediação comunitária

Identificação Veicular – 60 horas – IDV: o roubo e a adulteração de veículos destacam-se entre os principais problemas enfrentados pelas polícias. Este curso tem como propósito auxiliar nas tarefas de reconhecimento e investigação desses tipos de crime, por isto é importante que os policiais conheçam a legislação pertinente e que utilizem técnicas que auxiliem na identificação veicular e documental. Sendo assim, este curso tem por objetivo criar condições para que os participantes possam: compreender a importância e as informações contidas no número de identificação veicular; analisar a legislação pertinente à identificação veicular e documental; utilizar técnicas que possibilitem a identificação veicular e documental; reconhecer que as técnicas e os procedimentos utilizados na identificação veicular e documental auxiliam na prevenção e na investigação dos crimes relacionados à adulteração e roubo de veículos.

Crimes Ambientais - 60 horas – CRA: esse curso irá apresentar importantes informações sobre o meio ambiente e os recorrentes crimes ambientais em nosso país, de forma a sensibilizar e capacitar o profissional de segurança pública para a aplicação das Leis que amparam esse assunto. O curso tem como objetivos: conscientizar-se sobre a importância da preservação/conservação do meio ambiente; caracterizar a biodiversidade brasileira e as Leis que a protegem; analisar a Política Nacional do Meio Ambiente; enumerar as modalidades de Crimes Contra a Fauna e a Flora; comentar, a partir de noções básicas, outros crimes ambientais; instrumentar-se de conhecimentos necessários à proteção do meio ambiente e no enfrentamento aos crimes ambientais.

**CAPÍTULO 4 - ANÁLISE DO
PROGRAMA SEAT EM MINAS GERAIS**

4.1. DA METODOLOGIA DE PESQUISA

O presente estudo tem como foco, a análise de um projeto específico, o que o caracteriza como um estudo de caso. Um estudo de caso é uma categoria de pesquisa cujo objeto é uma unidade que se analisa profundamente, um estudo de uma entidade bem definida, sendo, no caso desta monografia, um programa. Visa conhecer o seu “como” e os seus “porquês”, evidenciando a sua unidade e identidade própria. É uma investigação que se assume como particularística, debruçando-se sobre uma situação específica, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico. Evidencia-se como um tipo de pesquisa que tem sempre um forte cunho descritivo, não se pretende intervir sobre a situação, conhecê-la tal como a mesma se manifesta.

4.2. DA ANÁLISE DOS DADOS

Em julho de 2006, a Secretaria Nacional de Segurança Pública, apresentou os primeiros dados consolidados sobre os resultados do Projeto SEAT, a qual se pautou nos primeiros 07 meses de atividades.

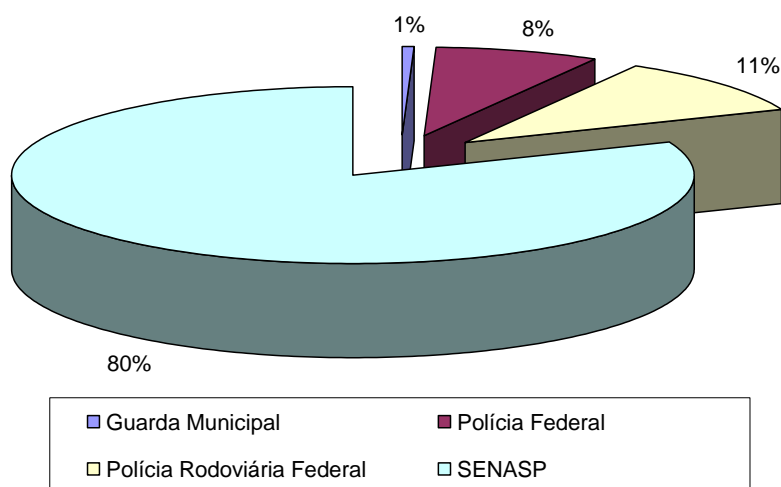
Para perceber o universo de profissionais que passaram por algum treinamento neste período em todo o país, foram consideradas as seguintes categorias: profissionais da guarda municipal, pertencente ao poder local; profissionais da Polícia Federal e da Polícia Rodoviária Federal, subordinados à União; e profissionais oriundos dos Sistemas Estaduais de Defesa Social, compostos pelas Polícias Militar, Civil e pelos integrantes do Corpo de Bombeiros Militar, considerados no quadro consolidado infra apresentado, como “SENASP”. Tendo em vista o número de alunos matriculados no período, há um total de 13.187 inscritos, divididos por instituição pertencente.

Tendo em vista o efetivo das referidas instituições, justifica-se a diferença quantitativa de alunos matriculados em comparação com os das demais categorias elencadas.

Instituição	CICLOS				TOTAL
	1	2	3	4	
Guarda Municipal	0	0	0	90	90
Polícia Federal	363	250	124	274	1.011
Polícia Rodoviária Federal	83	350	327	625	1.385
SENASP	1896	2167	1690	4948	10.701
TOTAL	2.342	2.767	2.141	5.937	13.187

Fonte: Apresentação feita no Encontro de Gestores da SENASP, pelo Departamento de Pesquisa, Análise da Informação e Formação de Pessoal em Segurança Pública.

Distribuição Percentual dos Alunos Matriculados nos Cursos Segundo Instituição



Sendo assim, fazendo um recorte analítico apenas para este universo compreendido pelas instituições estaduais, integrantes dos Sistemas de Defesa Social dos Estados, temos a seguinte realidade, numa abordagem já segmentada por Estado:

UF	Total de Alunos Matriculados
AC	181
AL	0
AM	120
AP	163
BA	674
CE	411
DF	846
ES	595
GO	183
MA	98
MG	589
MS	343
MT	1025
PA	277
PB	18
PE	672
PI	11
PR	789
RJ	4
RN	124
RO	464
RR	228
RS	1300
SC	1153
SE	168
SP	97
TO	0

UF	Percentual de Alunos Matriculados no Total do Efetivo
AC	4.48%
AL	0.00%
AM	1.27%
AP	3.62%
BA	1.83%
CE	2.52%
DF	2.99%
ES	5.19%
GO	0.98%
MA	1.01%
MG	1.14%
MS	4.97%
MT	9.96%
PA	1.68%
PB	0.17%
PE	2.56%
PI	0.15%
PR	3.35%
RJ	0.01%
RN	0.90%
RO	8.19%
RR	7.33%
RS	4.40%
SC	6.99%
SE	2.41%
SP	0.08%
TO	0.00%

Fonte: Apresentação feita no Encontro de Gestores da SENASP, pelo Departamento de Pesquisa, Análise da Informação e Formação de Pessoal em Segurança Pública.

Para perceber a atuação do Projeto SEAT em Minas Gerais, optou-se por consultar formalmente o gestor do Telecentro, uma vez que o mesmo é o responsável pela coordenação de todos os cursos, sendo a referência do Estado na SENASP – Secretaria Nacional de Segurança Pública. As outras funções previstas para serem ocupadas por outros servidores para funcionamento do telecentro pela SENASP, não foram adequadas no Estado de Minas Gerais, isto é, somente o gestor responde pelo Projeto SEAT em MG.

O gestor de Minas Gerais retirou os dados solicitados do Sistema Nacional do Projeto SEAT e as reflexões apresentadas a seguir serão pautadas nestes dados. Numa

análise do aproveitamento do telecentro gerenciado pela Secretaria de Estado de Defesa Social de Minas Gerais, desde sua criação até o início de 2008, é possível perceber que obteve-se um total de 3235 matriculados, dos quais 1828 aprovados, o que significa 57% de aprovados. Este percentual de aproveitamento, permite o levantamento de algumas hipóteses, isto é, é possível perceber que a aceitação e permanência em um curso a distância, ainda apresenta algumas dificuldades advindas da novidade da modalidade de ensino, bem como da dificuldade de utilização das tecnologias necessárias. Em conversa estabelecida com o gestor, os motivos para este déficit entre os alunos que se matriculam e não concluem o curso, podem ser assim reconhecidos:

- dificuldade de acesso ao curso devido à falta de disponibilidade de computador com internet nos horários em que o aluno poderia realizar as atividades sem prejuízo de seu desempenho profissional;
- dificuldades na utilização do computador e da internet, ou seja, conhecimentos insuficientes de informática;
- dificuldade em se adaptar às características da modalidade EAD

O gestor do telecentro de Minas Gerais assim justifica o fenômeno da evasão dos alunos:

“A evasão ocorre, principalmente, devido à falta de disciplina do discente quanto à organização de seu horário de estudo. Outros fatores a serem destacados são a dificuldade em operar o computador e a internet para acessar os cursos EAD e as tarefas cotidianas da atividade policial.”

Acredita-se que a tendência é que este quadro se altere positivamente, a partir do processo de inclusão digital em andamento nas instituições integrantes do Sistema de Defesa Social e da maior aceitação da EAD pelos profissionais do Sistema de Defesa Social. Nesta direção, o gestor entrevistado assim se posiciona:

“O conhecimento, adquirido por meio do treinamento e da capacitação, é essencial para o bom desempenho da atividade policial, ou seja, para que se possa prestar um atendimento de qualidade à sociedade. A metodologia EAD propicia às corporações que integram o Sistema de Defesa Social a capacitação de mais servidores com um custo menor quando comparada ao curso presencial.”

A oferta dos cursos gerenciados pelo Telecentro SEAT se processa dividido em ciclos, com duração de 60 a 75 dias cada ciclo. No caso de MG foram oferecidos os seguintes cursos por ciclo:

Ciclo	Curso
01	Violência, Criminalidade e Prevenção
02	Direitos Humanos
02	Formação de Tutores
02	Local do Crime: Isolamento e Preservação
02	Tráfico de Seres Humanos
02	Uso Progressivo da Força
02	Violência, Criminalidade e Prevenção
03	Mulher Vitima de Violência Doméstica
03	Saúde ou Doença: de qual lado você está ?

03	Uso Progressivo da Força
04	Direitos Humanos
04	Local do Crime: Isolamento e Preservação
04	Mulher Vitima de Violência Doméstica
04	Saúde ou Doença: de qual lado você está ?
04	Tráfico de Seres Humanos
04	Uso Progressivo da Força
04	Violência, Criminalidade e Prevenção
05	Combate a Lavagem de Dinheiro
05	Direitos Humanos
05	Formação de Formadores - SENASP
05	Local do Crime: Isolamento e Preservação
05	Mulher Vitima de Violência Doméstica
05	Saúde ou Doença: de qual lado você está ?
05	Tráfico de Seres Humanos
05	Uso da Informação na Gestão de Segurança Pública
05	Uso Progressivo da Força
05	Violência, Criminalidade e Prevenção
06	Busca e Apreensão

06	Combate a Lavagem de Dinheiro
06	Direitos Humanos
06	Formação de Formadores - SENASP
06	Formação de Tutores
06	Local do Crime: Isolamento e Preservação
06	Mulher Vitima de Violência Doméstica
06	Saúde ou Doença: de qual lado você está ?
06	Tráfico de Seres Humanos
06	Uso da Informação na Gestão de Segurança Pública
06	Uso Progressivo da Força
06	Violência, Criminalidade e Prevenção
07	Busca e Apreensão
07	Combate a Lavagem de Dinheiro
07	Direitos Humanos
07	Formação de Formadores - SENASP
07	Local do Crime: Isolamento e Preservação
07	Mulher Vitima de Violência Doméstica
07	Saúde ou Doença: de qual lado você está ?
07	Tráfico de Seres Humanos

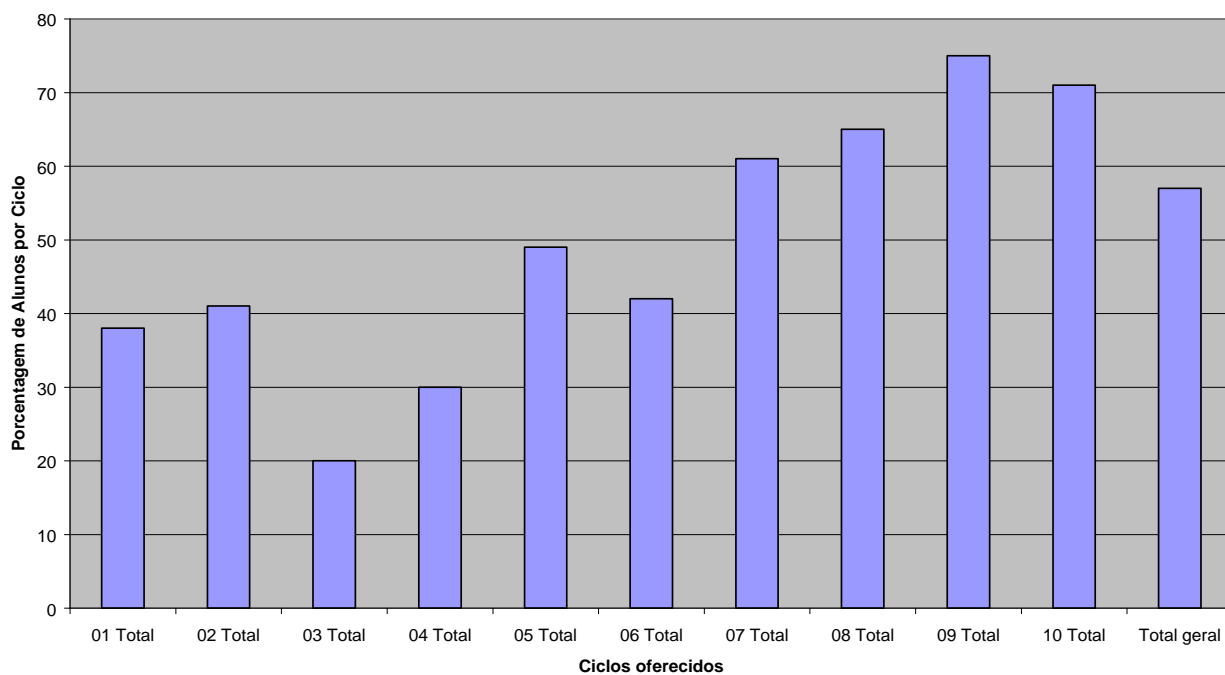
07	Uso da Informação na Gestão de Segurança Pública
07	Uso Progressivo da Força
07	Violência, Criminalidade e Prevenção
08	Busca e Apreensão
08	Combate a Lavagem de Dinheiro
08	Direitos Humanos
08	Formação de Formadores - SENASP
08	Formação de Tutores
08	Local do Crime: Isolamento e Preservação
08	Mulher Vitima de Violência Doméstica
08	Saúde ou Doença: de qual lado você está ?
08	Tráfico de Seres Humanos
08	Uso da Informação na Gestão de Segurança Pública
08	Uso Progressivo da Força
08	Violência, Criminalidade e Prevenção
09	Busca e Apreensão
09	Combate a Lavagem de Dinheiro
09	Direitos Humanos
09	Formação de Formadores - SENASP

09	Formação de Tutores
09	Local do Crime: Isolamento e Preservação
09	Mulher Vitima de Violência Doméstica
09	Saúde ou Doença: de qual lado você está ?
09	Tráfico de Seres Humanos
09	Uso da Informação na Gestão de Segurança Pública
09	Uso Progressivo da Força
09	Violência, Criminalidade e Prevenção
10	Busca e Apreensão
10	Combate a Lavagem de Dinheiro
10	Direitos Humanos
10	Emergencista Pré-Hospitalar
10	Formação de Formadores - SENASP
10	Formação de Tutores
10	Gerenciamento de Crises
10	Local do Crime: Isolamento e Preservação
10	Mulher Vitima de Violência Doméstica
10	Saúde ou Doença: de qual lado você está ?
10	Técnicas e Tecnologias Não Letais de Atuação

	Policial
10	Tráfico de Seres Humanos
10	Uso da Informação na Gestão de Segurança Pública
10	Uso Progressivo da Força
10	Violência, Criminalidade e Prevenção

Considerando todo o período de funcionamento do referido Telecentro, podemos perceber uma alteração no aproveitamento dos alunos por ciclo, percebendo uma curva ascendente entre os ciclos 06 a 09.

Porcentagem de Alunos Aprovados por Ciclo de Cursos Oferecidos no Telecentro SEDS MG



O tutor esclarece que estas oscilações são decorrentes de algumas variáveis, quais sejam:

- alteração na política de divulgação institucional de oferta dos cursos em alguns ciclos;

-alteração das chefias das instituições responsáveis pela sensibilização institucional para a nova modalidade de ensino ao longo dos ciclos, o que acarreta em períodos em que o Projeto é mais incentivado e outros em que se percebe inclusive, resistências institucionais. Segundo o referido gestor em entrevista escrita:

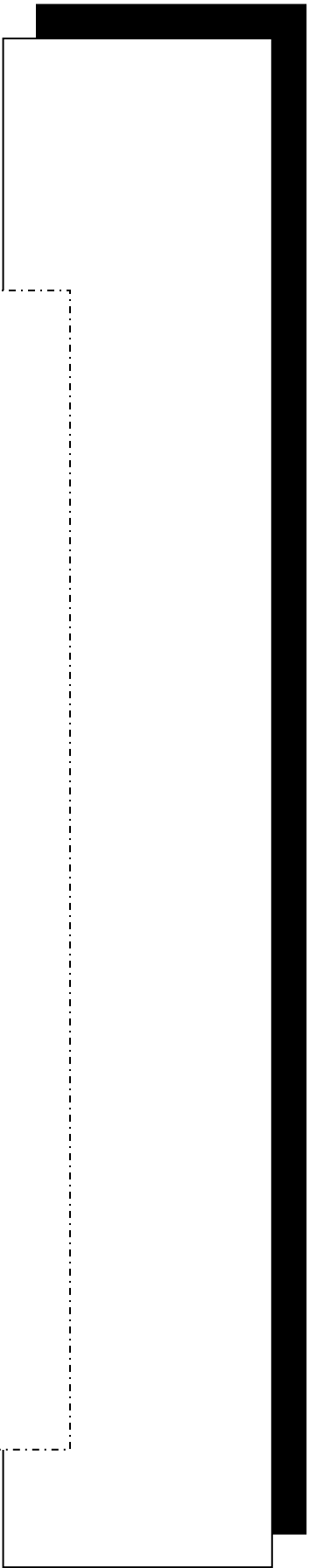
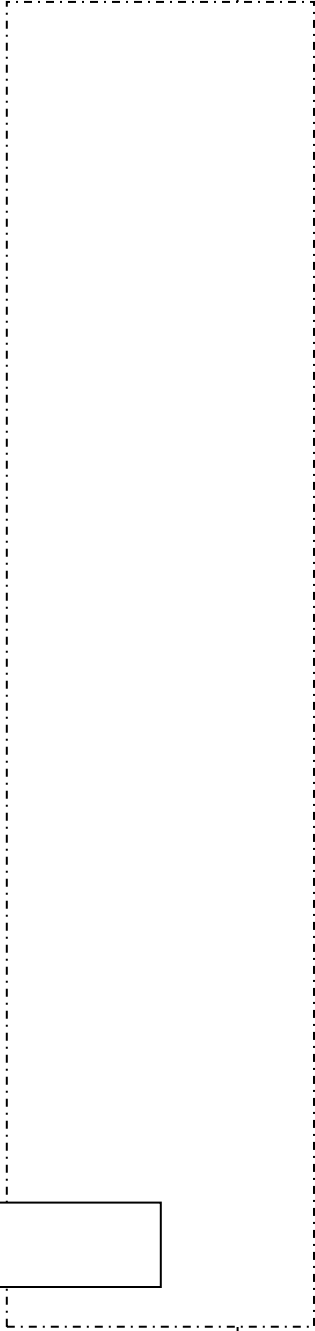
“Pessoas mais experientes que ocupam cargo de chefia apresentaram certa resistência quanto a implantação do Telecentro. Essa resistência é natural devido a mudanças radicais na metodologia de ensino e até mesmo pelo uso da tecnologia”.

- Maior ou menor resistência apresentada nas regiões do Estado para as quais os ciclos são mais direcionados, quando da sua oferta.

Sobre a questão da divulgação dos cursos, o tutor de Minas Gerais assim se posiciona:

“A procura pelos cursos EAD tem crescido em Minas Gerais, graças à grande divulgação feita e também pela qualidade dos cursos oferecidos. A divulgação por parte de alunos que concluíram os cursos é a forma mais eficiente de agregar novos discentes para o projeto. Outro fator relevante, é que grande parte dos alunos após concluírem o curso manifestam interesse em tutoriar turmas futuras.”

CONCLUSÕES



É fato incontestável que a educação vem passando por um processo de mudança em função do avanço tecnológico. O entrelaçamento entre conhecimento e tecnologia tem produzido alterações nas formas de ensinar e aprender, para além dos métodos tradicionais de ensino-aprendizagem, exigindo do professor e do aluno habilidades no processo de produção e de apropriação de determinado saber.

Neste contexto de mudanças, manifesta-se a EAD, como uma modalidade de ensino-aprendizagem em que há separação física, no tempo e no espaço, entre professores e alunos e a existência de algum tipo de TICs, como por exemplo, a Internet, visando a transmissão dos conteúdos educativos, a interação e o diálogo entre professores e alunos, transferindo para estes a responsabilidade e autonomia pelo seu próprio aprendizado.

Com objetivo maior de gerar condições de acesso à educação, nas organizações públicas e privadas, a EAD aliada às facilidades proporcionadas pela Internet, tem auxiliado no treinamento continuado dos empregados por ser uma importante ferramenta de disseminação da informação utilizada pelas organizações, permitindo que determinadas informações tidas como importantes ao negócio e transformadas em conteúdo pedagógico, estejam acessíveis e possam ser compartilhadas por todos os empregados, transformando-as em conhecimento organizacional – temas que foram objeto de estudo teórico desta monografia.

A distribuição e acessibilidade a todos os servidores, do conhecimento que até pouco tempo se restringia a uma pessoa ou grupo de pessoas dentro de uma dada unidade policial do Estado, vai de encontro ao que foi relatado no princípio como tema/objeto de pesquisa, o qual entende a EAD, como uma ferramenta de disseminação de informações, em formato de conteúdo pedagógico, pertinentes à determinada demanda por treinamento, que além de permitir que o conhecimento tácito de alguns se transforme em conhecimento explícito disponível a todos que queiram obtê-lo, através das trocas de experiências entre os alunos, profissionais do Sistema de Defesa Social, via *chat*, *e-mail*, enquetes e fóruns de discussão; a EAD permite que o conhecimento explícito, já sistematizado, também seja convertido em novo conhecimento explícito, a partir de novos conceitos transmitidos pelos servidores de outras localidades, acessível a toda a instituição,

por meio dos conteúdos pedagógicos nos cursos *on-line*. O gestor do telecentro de Minas Gerais percebe alguns benefícios e dificuldades sobre a inserção da EAD na área de defesa social em Minas Gerais:

“A EAD trouxe diversos benefícios para o Estado, quais sejam: redução de custos com treinamentos; ampliação do número de servidores capacitados; avanço tecnológico; interação com servidores de outras unidades federativas durante a realização do curso; inclusão digital, flexibilidade de tempo para que os cursos atendam a todos os graus hierárquicos das instituições, dentre outros.”

“A consolidação da EAD em Minas Gerais foi trabalhosa devido à falta de instrução dos gestores de Segurança Pública do Estado no que tange às vantagens que a EAD proporcionaria ao sistema como um todo; ao desconhecimento de ferramentas tecnológicas utilizadas nessa metodologia e resistência à mudança por parte da chefia.”

Isto posto, o Projeto SEAT aqui analisado, vem de encontro à necessidade de qualificação continuada e sistematizada dos profissionais do Sistema de Defesa Social, viabilizando a disseminação e utilização da informação e do conhecimento organizacional e contribuindo para a maior eficiência, efetividade e qualidade na prestação dos serviços de segurança pública à sociedade mineira.

Segundo entrevista realizada com o gestor do telecentro:

“Minas Gerais aderiu à Rede Nacional de EAD, criada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública, e por meio de intensa divulgação, capacitou até o fim de 2007 mais de 1.500 (hum mil e quinhentos) servidores da área de Segurança Pública. Além da Rede supracitada, há outros projetos de educação a distância desenvolvidos pelo Estado, na Secretaria de Defesa Social foram contratadas

especializações e a PMMG também utiliza dessa metodologia para capacitar seus militares em diversas áreas.”

A partir da entrevista realizada com o gestor do telecentro de Minas Gerais, dos dados por ele disponibilizados retirados do sistema o qual ele opera para a coordenação do Projeto SEAT e a relação destas informações com o referencial teórico apresentado, percebe-se que os avanços na consolidação da EAD enquanto modalidade de ensino policial em Minas Gerais ainda são bastante modestos. Apesar da política nacional empreendida pela Secretaria Nacional de Segurança Pública do Ministério da Justiça, a qual oferece grande parte da logística necessária à implementação do Projeto SEAT, e da dedicação pessoal do gestor do telecentro de MG; não é possível perceber um esforço institucionalizado do Estado de Minas Gerais na utilização sistematizada desta modalidade de ensino. Sendo assim, os resultados efetivos esperados a partir da consolidação do Projeto SEAT ainda não podem ser vislumbrados, ou seja, o número de profissionais qualificados através do Projeto e a quantidade de cursos realizado pelo mesmo aluno ainda é simplória em face do efetivo total do Sistema de Defesa Social e da variedade dos cursos oferecidos pelo Projeto, o que permite concluir que a EAD através do Projeto SEAT em Minas Gerais ainda não permitiu a viabilização da educação continuada proposta. No entanto, em face das tendências mundiais de ensino, percebidas inclusive na adaptação das instituições de ensino do Estado de Minas Gerais à modalidade de EAD, conclui-se que a diretriz está dada e o Sistema de Defesa Social de Minas Gerais está num processo de adaptação à mesma, para paulatinamente colher os frutos oriundos dos benefícios propiciados pela mesma.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

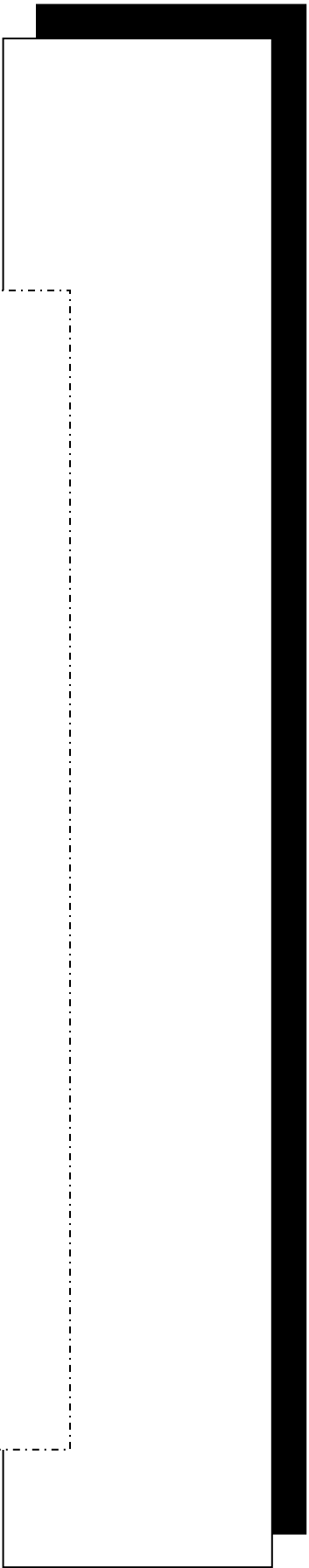
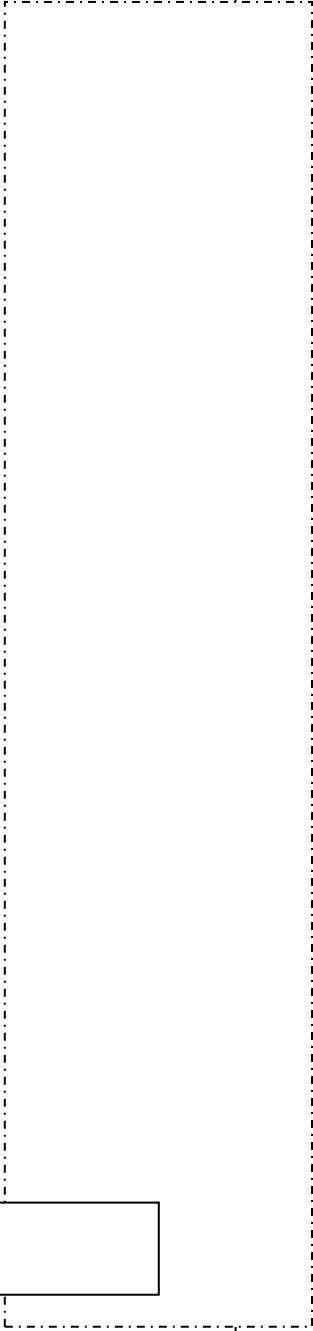
- AGUILAR, M. J.; ANDER-EGG, E. Avaliação de serviços e programas sociais. Petrópolis: Vozes, 1994.
- Anais do Encontro Nacional sobre Ensino Policial, disponível no site: http://www.mj.gov.br/senasp/biblioteca/bibliot_encontro.htm;
- Anuário de Informações Criminais de Minas Gerais – 2005, disponível no site <http://www.fjp.mg.gov.br>;
- BRASIL. **Decreto 5.622**, de 19 de dezembro de 2005. Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5622.htm>
- CASTRO, José Márcio de. Métodos e técnicas de pesquisa: uma introdução Belo Horizonte: PUC Minas Virtual, 2003.
- CERNY, R. Avaliação da aprendizagem na educação a distância. Dissertação (Mestrado em Educação) – Centro de Ciências da Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001
- CHOO, Chun Wei. **A organização do conhecimento:** como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.
- DAVENPORT, Thomas H.; PRUSAK, Laurence. **Conhecimento empresarial:** como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. 6 ed. Rio de Janeiro, Campus, 1998.
- FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências:** um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2004
- GIUSTA, Agnela e FRANCO, Iara (org.). Educação a Distância: uma articulação entre a teoria e a prática. Belo Horizonte: PUC Minas: PUC Minas Virtual, 2003.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 3 ed. Revista e Ampliada. São Paulo: Atlas, 1991. p. 75-113.

- LITWIN, E. (org.). Educação a distância: temas para uma nova agenda educativa. Porto Alegre: Artmed, 2001
- Matriz Curricular Nacional, disponível no site http://www.mj.gov.br/senasp/Formacao_capacitacao/form_matriz.htm;
- MORAN, José Manuel. Tendências da educação on-line no Brasil. In: RICARDO, Eleonora Jorde. (Org.). **Educação Corporativa e educação a distância**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005. p. 3-25.
- MOORE, Michael G; KEARSLEY, Greg. Educação a Distância: uma visão integrada. Tradução de Roberto Galman. São Paulo: Thomson Learning, 2007.
- MOREIRA, M., Costa, J.W, Oliveira, C.C. Ambientes Informatizados de Aprendizagem. São Paulo: Campinas, 2001.
- PAIXÃO, Antônio Luiz - “A Organização Policial numa Área Metropolitana”. Revista de Ciências Sociais – Rio de Janeiro, Vol. 25, n °1, pp.63-85, 1982.
- Plano Nacional de Segurança Pública, disponível no site http://www.mj.gov.br/senasp/Formacao_capacitacao/form_matriz.htm;
- PRETTI, O. (org). Educação a distância: inícios e indícios de um percurso. Cuiabá: NEAD/IE; UFMT, 1996.
- SANTOS, Marcos Antônio. A Formação Básica do Policial Militar de Minas Gerais: as Especificidades do Ensino Militar em Relação à Educação Profissional de Nível Técnico. Dissertação de Mestrado em Administração Pública. Fundação João Pinheiro. 2000.
- SOUSA, Fernanda Calzavara de. Treinamento à distância dos servidores do Ministério Público do Estado de Minas Gerais lotados nas comarcas do interior: a contribuição dada pela educação à distância via intranet para a criação do conhecimento organizacional explícito no MP. Belo Horizonte, 2007. Dissertação (mestrado) – Fundação João Pinheiro. Escola de Governo Prof. Paulo Neves de Carvalho. Mestrado em Administração Pública. Área: Gestão da Informação
- TAVARES-SILVA, Tânia; ZAHED-COELHO, Suzanete; VALENTE, José Armando. A educação baseada no paradigma de produção em massa, de servidores do Estado via cursos

on-line: potencializando a capacidade de pensar e criar do aprendiz. In: RICARDO, Eleonora Jorde. (Org.). **Educação Corporativa e educação a distância**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005. p. 151-178.

- VALENTE, José Armando. A capacitação de servidores do Estado via cursos online: adequando soluções às diferentes demandas. In: SILVA, Marco (org.). **Educação online: teorias, práticas, legislação, formação corporativa**. São Paulo: Edições Loyola, 2003.

APÊNDICE



APENDICE A: QUESTIONÁRIO APLICADO AO GESTOR DOS TELECENTRO DO PROJETO SEAT EM MINAS GERAIS

Prezado Sr. Gestor de Telecentro,

O presente questionário tem por objetivo, colher subsídios para a elaboração de trabalho técnico científico de Curso de Especialização Lato Senso em Educação a Distância.

Pretende-se buscar informações no grupo de gestores estaduais de Telecentros de Educação à Distância da Secretaria Nacional de Segurança Pública no que tange à percepção de eficácia da metodologia de educação à distância voltada para profissionais da segurança pública e defesa social. Não é necessária identificação. As respostas podem ser encaminhadas via e-mail (silvia.listgarten@defesasocial.mg.gov.br ou via fax (31) 3289-7043). Quando o trabalho for defendido, uma cópia será enviada para cada gestor de telecentro. Se possível, solicita-se resposta até o dia 01 de fevereiro do ano corrente. Sua participante é de extrema relevância para a fidedignidade da avaliação aqui proposta.

- 1) A capacitação e o treinamento são percebidas pelo Sr. (a) como prioritários e estratégicos para as corporações que compõem o Sistema de Defesa Social de seu Estado (Polícia Militar, Polícia Civil, Corpo de Bombeiros Militar, Secretaria de Estado, Guardas Municipais)?

Sim. O conhecimento, adquirido por meio do treinamento e da capacitação, é essencial para o bom desempenho da atividade policial, ou seja, para que se possa prestar um atendimento de qualidade à sociedade. A metodologia EAD propicia às corporações que integram o Sistema de Defesa Social a capacitação de mais servidores com um custo menor quando comparada ao curso presencial.

- 2) O seu Estado utiliza a metodologia de Educação a Distância (EAD) na capacitação e no treinamento de profissionais da segurança pública e defesa social (policiais, bombeiros, guardas municipais, servidores da Secretaria)? Se utiliza, em quais situações?

Sim. Minas Gerais aderiu à Rede Nacional de EAD, criada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública, e por meio de intensa divulgação, capacitou até o fim de 2007 mais de 1.500 (hum mil e quinhentos) servidores da área de Segurança Pública. Além da Rede supracitada, há outros projetos de educação a distância desenvolvidos pelo Estado, na Secretaria de Defesa Social foram contratadas especializações e a PMMG também utiliza dessa metodologia para capacitar seus militares em diversas áreas.

- 3) O Sr. percebeu resistências organizacionais quando implantou o telecentro da SENASP em seu Estado? Descreva

Sim. Pessoas mais experientes que ocupam cargo de chefia apresentaram certa resistência quanto a implantação do Telecentro. Essa resistência é natural devido a mudanças radicais na metodologia de ensino e até mesmo pelo uso da tecnologia.

No caso de Minas Gerais, há uma resistência um pouco maior pela falta de conhecimento de alguns no que tange aos custos de implementação dos Telecentros. Esses servidores desconhecem o custo dos equipamentos e mobiliários e acreditam que a contrapartida do Estado, responsável apenas pela adequação física e lógica do espaço, acarretará em grandes investimentos financeiros por parte do mesmo. Dessa forma, não levam em consideração os grandes benefícios da EAD.

- 4) A demanda dos profissionais da segurança pública pelos cursos à distância tem aumentado, diminuído ou se mantido constante desde a implantação do telecentro em seu Estado?

A procura pelos cursos EAD tem crescido em Minas Gerais, graças à grande divulgação feita e também pela qualidade dos cursos oferecidos. A divulgação por parte de alunos que concluíram os cursos é a forma mais eficiente de agregar novos discentes para o projeto. Outro fator relevante, é que grande parte dos alunos após concluírem o curso manifestam interesse em tutoriar turmas futuras.

- 5) Como é o apoio de seu Estado às ações implementadas através do telecentro do qual o Sr. é gestor?

O Estado de Minas Gerais ainda deixa a desejar no quesito expandir a metodologia EAD. Acredito que poderíamos investir mais na divulgação dos cursos, melhorar o espaço físico do Telecentro SEDS/MG, capacitar o gestor para que esse possa otimizar a gerência do projeto, institucionalizar internamente o papel do gestor e de sua equipe de coordenação e, conseqüentemente, remunerá-los.

- 6) Em seu entendimento, quais as vantagens trazidas pela EAD (educação a distancia) em seu Estado?

A EAD trouxe diversos benefícios para o Estado, quais sejam: redução de custos com treinamentos; ampliação do número de servidores capacitados; avanço tecnológico; interação com servidores de outras unidades federativas durante a realização do curso; inclusão digital, flexibilidade de tempo para que os cursos atendam a todos os graus hierárquicos das instituições, dentre outros.

- 7) Em seu entendimento, quais as dificuldades enfrentadas para a consolidação da EAD (educação a distancia) como metodologia de ensino em seu Estado?

A consolidação da EAD em Minas Gerais foi trabalhosa devido à falta de instrução dos gestores de Segurança Pública do Estado no que tange às vantagens que a EAD proporcionaria ao sistema como um todo; ao desconhecimento de ferramentas tecnológicas utilizadas nessa metodologia e resistência à mudança por parte da chefia.

- 8) Quais são os cursos oferecidos até hoje através do telecentro e que tiveram maior procura? E quais os que foram menos procurados?

Essa pergunta será melhor respondida por meio da planilha de cursos já disponibilizada.

9) Há muita evasão de alunos? (desistências durante a realização dos cursos) Se possível, cite dados.

Sim. A evasão ocorre, principalmente, devido à falta de disciplina do discente quanto à organização de seu horário de estudo. Outros fatores a serem destacados são a dificuldade em operar o computador e a internet para acessar os cursos EAD e as tarefas cotidianas da atividade policial.

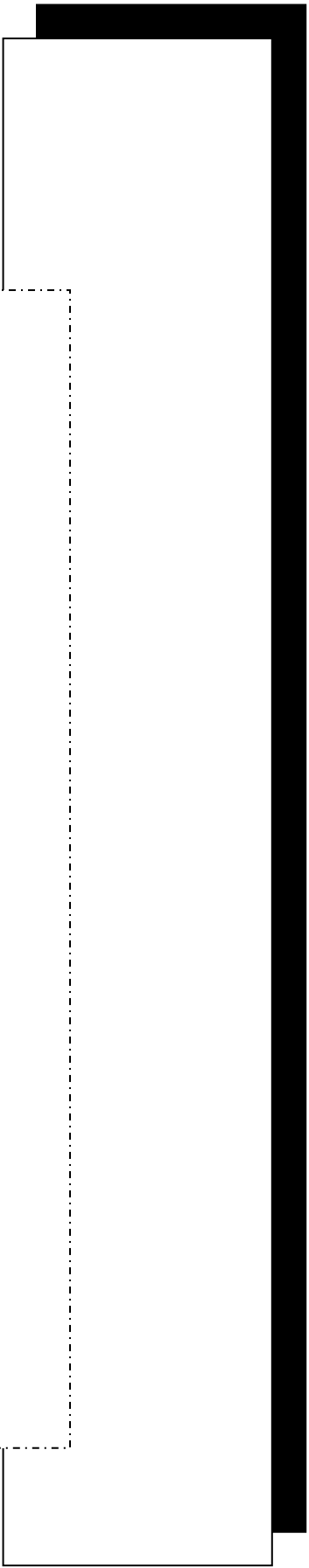
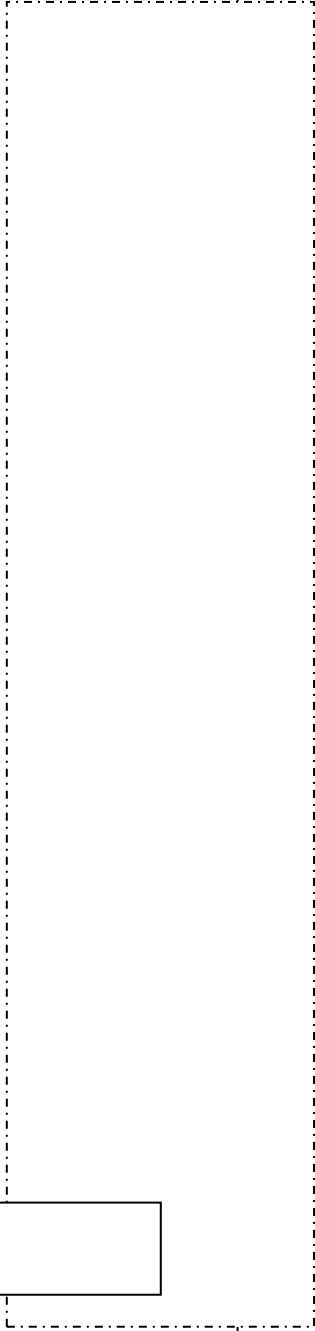
10) Que sugestões o Sr. (a) gostaria de apontar para o projeto de EAD em execução pela SENASP em parceria com seu Estado, através do telecentro do qual o Sr. é gestor?

Sugiro a visita e sensibilização da chefia a fim de que a mesma conheça sobre o projeto e a metodologia EAD e, conseqüentemente, facilite a expansão da Rede Nacional de EAD para o interior do estado. Criação de parcerias com universidades para oferecer cursos de especialização e mestrado. Outra sugestão é a inclusão de disciplinas EAD nos cursos de formação e aperfeiçoamento policial.

11) O Sr. percebe a metodologia de educação a distância de forma eficaz ou não para a qualificação de profissionais do sistema de defesa social? Por quê?

A metodologia EAD é extremamente eficaz para a qualificação de profissionais do sistema de defesa social, pois permite ao discente interagir com seu tutor e demais colegas de curso – inclusive de outras unidades federativas – a fim de construir o conhecimento e aprendizado com base em diversas opiniões e experiências. Os cursos EAD também possibilitam ao aluno acesso de qualquer computador com internet, ou seja, desobriga o aluno de se deslocar até a instituição de ensino em horário pré-determinado. Há de se destacar que o aprendizado ocorre no ritmo do discente, alunos com maior facilidade realizam os módulos em menor tempo e aqueles que possuem dificuldade tem a oportunidade de rever o conteúdo ou até mesmo buscar uma bibliografia alternativa. Muitas vezes o tutor, torna-se um facilitador, e apenas direciona o enfoque de aprendizado da turma e no final também aprende bastante com aqueles alunos que dominam o assunto abordado.

ANEXOS



ANEXO I: Instrumentos Jurídicos publicados no Âmbito do Estado e da União sobre o Projeto SEAT



PORTARIA Nº 11, DE 1º DE NOVEMBRO DE 2005

O SECRETÁRIO NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA, no uso de suas atribuições nos termos do Regimento Interno aprovado pela Portaria n.º 100/MJ, de 10 de março de 1999, bem como no contido no artigo 12 do Decreto n.º 5.535, de 13 de setembro de 2005, e

Considerando a implementação do Projeto de Ensino à Distância "Segurança e Educação ao Alcance de Todos", objetivando a democratização do ensino em segurança pública, a educação continuada, integrada e qualificada de forma gratuita;

Considerando as aquisições dos equipamentos de informática, áudio-visual e mobiliário e a previsão de doação às Instituições do Sistema de Segurança Pública com vistas à implantação dos Telecentros;

Considerando o Acordo de Cooperação firmado entre esta Secretaria Nacional de Segurança Pública e a Academia Nacional de Polícia do Departamento de Polícia Federal, conforme DOU - Seção 03, n.º 130, de 08 de julho de 2005;

Considerando o Acordo de Cooperação firmado entre esta Secretaria Nacional de Segurança Pública e as Secretarias Estaduais de Segurança Pública, conforme DOU - Seção 03, n.º 198, de 14 de outubro de 2005;

Considerando a necessidade de designação de gestores pelas Instituições de Segurança Pública para o gerenciamento dos Telecentros;

Considerando a necessidade do recebimento, aceite e o tombamento dos bens;

Considerando os dispêndios desta Secretaria, necessários para o cumprimento das tarefas supracitadas; resolve:

Art. 1º - Designar os Gestores dos Telecentros para o desempenho das seguintes responsabilidades: receber os bens; compatibilizá-los com a descrição dos editais respectivos; tombá-los com as plaquetas identificadoras de patrimônio enviadas pelo Ministério da Justiça; assinar o termo de recebimento e guarda de equipamentos, modelo anexo; encaminhar as Notas Fiscais de simples remessa, juntamente ao termo supracitado devidamente assinado.

Art. 2º - Fica estipulado o prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir do recebimento do material necessário à execução das tarefas, para o encerramento dos trabalhos, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da Administração e mediante justificativa.

Art. 3º - Designar para a sua composição os seguintes representantes:

I - Para as Secretarias Estaduais de Segurança Pública: Maria do Carmo e Silva/AC; Francisco Medson Lima Maia/AL; Rosilene Martins de Sena/AP; Aquiles dos Santos Andrade/AM; Francisco Luiz Telles de Macedo/BA; Francisco das Chagas Soares Araújo/DF; Zarlul Kalil Filho/CE; Lidia Celina dos Santos/ES; Sebastião Divino Alves/GO; José Travasso Rocha Neto/MA; Zailton Braz Marcelino/MT; Carlos Alberto Pereira/MS; Silvia Caroline Listgarten/MG; João Alberto Maciel de Sousa/PA; Maria José de Souza Borges/PB; Carlos Henrique Dias Bozza/PR; Maria de Fátima Bezerra Rodrigues/PE; Altamir Barradas/PI; Fábio Reis Mota/RJ; Renato Lira da Costa GM/RJ; Marcellio Evangelista/RN; Eduardo Luis Ramos/RS; Carlos Roberto Sant'Ana da Rosa GM/São Leopoldo/RS; Anilton Paula Araújo/RO; Alexon Suedde Rebelo Mamed/RR; Luiz Ricardo Duarte/SC; Antonio de Arimateia dos Santos Silva/SP; Regina Maria de Luca Miki GM/Diadema/SP; Alessandra Dielle Viana Rocha/SE; Abizair Antonio Paniago/TO.

II - Para o Departamento de Polícia Federal: Clayton Tadeu Mota Damasceno - Perito Criminal Federal, matrícula: 6301;

III - Para o Departamento de Polícia Rodoviária Federal: Neemias Gonçalves de Carvalho - Inspetor, matrícula: 1071317.

Art. 4º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

LUIZ FERNANDO CORRÊA

Acordo de Cooperação Técnica que entre si celebram o Ministério da Justiça, por meio da Secretaria Nacional de Segurança Pública e o Estado de Minas Gerais, por meio da Secretaria de Estado de Defesa Social, para os fins que especifica.

A UNIÃO, por intermédio do MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, CNPJ 00.394.494/0001-36, por meio da SECRETARIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA, CNPJ 00.394.494/0005-60, situado na Esplanada dos Ministérios, Bloco "T", Brasília, representado neste ato pelo MINISTRO DE ESTADO DA JUSTIÇA MÁRCIO THOMAZ BASTOS, domiciliado na Esplanada dos Ministérios, Bloco T, 4º andar - Gabinete - Brasília, RG 1.835.638 - SSP/SP, CPF 023.379.838-20, designado por Decreto de 1º de janeiro de 2003, e pelo SECRETÁRIO NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA LUIZ FERNANDO CORRÊA, domiciliado na Esplanada dos Ministérios, Bloco T, 5º andar, sala 500, Brasília, RG 601.055.271-6 SSP/RS, CPF 303.187.690-34, e o ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ 18.715.615/0001-60, por intermédio da SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL, CNPJ 05.487.631/0001-09, representada neste ato pelo GOVERNADOR AÉCIO NEVES DA CUNHA, residente na Rua Mário Tourinho s/nº, Mangabeiras, Belo Horizonte/MG, RG 3.105.792 - SSP/MG, CPF 667.289.837-91, e pelo SECRETÁRIO DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL ANTÔNIO AUGUSTO JUNHO ANASTASIA, residente na Rua Santa Catarina, 1313, Lourdes, Belo Horizonte/MG, RG M-908933 - SSP/MG, CPF 457558826-04, resolvem celebrar o Acordo de Cooperação Técnica, de conformidade com o Processo 08020.001792/2005-26, observado o contido, no que couber, na Lei nº 8.666/93, na Lei Complementar nº 101/2000, (Lei de Responsabilidade Fiscal), no Decreto nº 93.872/86, na Instrução Normativa da Secretaria do Tesouro Nacional nº 1/97 e suas alterações, e na Lei nº 10.201 e suas alterações, mediante as cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

Este Acordo de Cooperação com fundamento no inciso XXI, do art.22, da Constituição da República Federativa do Brasil, Decreto Lei nº 667/69, regulamentado pelo Decreto nº 88.777/83, tem por objeto estabelecer um regime de cooperação mútua entre os Participes, visando à elaboração, desenvolvimento e implementação do projeto de Educação a Distância - Segurança Pública e Educação ao Alcance de Todos (SEAT) como componente da política de integração do Sistema Único de Segurança Pública - SUSP, mediante a implantação de Telecentro conforme Projeto Básico.

PARÁGRAFO ÚNICO

O Projeto de Educação a Distância - Segurança Pública e Educação ao Alcance de Todos (SEAT) é parte integrante do presente Acordo independente de sua transcrição.



CLÁUSULA SEGUNDA - DAS ATRIBUIÇÕES DOS PARTÍCIPES

Para execução das atribuições previstas neste ACORDO, os partícipes comprometem-se a atuar em parceria na implementação das seguintes ações:

I. SECRETARIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA - SENASP

- a) Disponibilizar conteúdos para serem veiculados no Canal de Segurança Pública.
- b) Apoiar o desenvolvimento de conteúdos que atendam a especificidade do Partícipe.
- c) Definir a infra-estrutura de tecnologia, de comunicação de dados e de gestão tecnológica necessárias aos ambientes de aprendizagem , interatividade e elaboração de conteúdos.
- d) Definir as especificações técnicas dos equipamentos e softwares a serem implantados no Telecentro e dos equipamentos dos servidores das plataformas de coordenação e integração regional e nacional do Projeto.
- e) Definir características operacionais dos locais onde serão implantados o Telecentro.
- f) Monitorar, acompanhar, supervisionar e fiscalizar a execução do projeto, mediante vistorias "in loco", diretamente, ou por terceiros, expressamente autorizados.
- g) Definir diretrizes relativas aos conteúdos a serem utilizados.
- h) Montar estrutura necessária para a prospecção, desenvolvimento e implantação dos conteúdos com ênfase na grade de cursos e na criação de um cadastro de conteudistas.
- i) Treinar os gestores e tutores indicados.
- j) Contratar os serviços de mídias conjugadas TV e Internet e da TV Corporativa e supervisionar o processo de instalação no telecentro.
- k) Adquirir os equipamentos , softwares e serviços de rede e supervisionar o processo de instalação desses produtos no Telecentro.
- l) Acompanhar a aplicação dos cursos nos Estados , orientando e ajustando os procedimentos às realidades locais.
- m) Transferir por instrumento próprio, 01 telecentro à Secretaria Estadual de Segurança Pública Estadual que ficará obrigada a utilizar os equipamentos em ações de formação e capacitação a distância.
- n) No cumprimento das atividades a serem implementadas neste Acordo deverão ser observadas as determinações e condições estabelecidas na Lei nº 10.201/2001.

II. SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL

- a) Propiciar local adequado ao desenvolvimento do projeto.
- b) Designar servidores para compor equipe técnica conjunta, visando elaborar os procedimentos, vistorias e acompanhamento para viabilizar este projeto.



- c) Manter os equipamentos doados pelo Ministério da Justiça no Telecentro, impedindo sua utilização em atividades distintas ao Ensino à Distância.
- d) Zelar pelo bom uso dos Telecentros.
- e) Promover eventos de capacitação, a fim de manter atualizado seu conteúdo.
- f) Prover os recursos necessários para ampliação do Ensino à Distância na proporção de uso pelo Estado.
- g) Elaborar, no prazo de 12 (doze) meses, o Plano de Expansão do Ensino à Distância no âmbito dos Órgãos de Segurança Pública do Estado.
- h) Treinar a equipe que atuará no Projeto.
- i) Acompanhar a aplicação dos cursos nos Organismos da Secretaria de Segurança Pública orientando e ajustando às realidades locais
- j) Incorporar ao seu patrimônio os equipamentos doados pela SENASP quando da doação.

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS E FINANCEIROS

O presente Acordo não envolve repasse de recursos financeiros, sendo as despesas decorrentes da sua execução por conta de Dotações Orçamentárias do **FUNDO NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA, Ação 06.128.1127.2320.0001- Sistema Integrado de Formação e Valorização Profissional/Nacional.**

PARÁGRAFO ÚNICO

Quando as ações deste instrumento implicar na transferência de recursos financeiros entre os partícipes , estas serão oficializadas através de Convênios específicos ou outro instrumento adequado.

CLÁUSULA QUARTA - DA LOCALIZAÇÃO E INSTALAÇÃO DO TELECENTRO

A Secretaria de Segurança Pública Estadual ficará responsável pela designação do local adequado às condições tecnológicas necessárias ao Projeto.

CLÁUSULA QUINTA - DOS BENS REMANESCENTES

Os bens patrimoniais do Telecentro (equipamentos e material permanente) adquiridos com os recursos oriundos deste Acordo, serão doados mediante termo apropriado.

PARÁGRAFO ÚNICO

A doação tornar-se-á nula , independente de ato especial, sem direito ao donatário à indenização, a qualquer título, se ao bem, no todo ou em parte , vier a ser dada destinação diversa da prevista na Cláusula Segunda deste instrumento.



CLÁUSULA SEXTA - DA VIGÊNCIA

O prazo de vigência do ACORDO será contado a partir da data de sua assinatura até 31 de dezembro de 2006, podendo ser alterado, se houver interesse das partes, mediante o Termo Aditivo.

CLÁUSULA SÉTIMA - DA RESCISÃO

O ACORDO poderá ser rescindido, de pleno direito, por inexecução total ou parcial de quaisquer de suas Cláusulas ou Condições, ou pela superveniência de norma legal ou evento que o torne material ou formalmente inexecutável.

CLÁUSULA OITAVA - DAS ALTERAÇÕES

Este Instrumento poderá ser alterado, por mútuo entendimento entre os partícipes, durante a sua vigência, mediante Termo Aditivo, visando aperfeiçoar a execução dos trabalhos.

CLÁUSULA NONA - DA PUBLICAÇÃO


A publicação resumida deste ACORDO, no Diário Oficial da União, será providenciada pela SENASP até o quinto dia útil do mês seguinte ao da assinatura, para ocorrer no prazo de até 20 (vinte) dias, nos termos do parágrafo único do art. 61 da Lei 8.666/93.

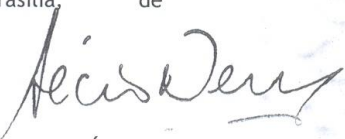
CLÁUSULA DÉCIMA - DO FORO

As causas e conflitos oriundos deste ACORDO serão processados e julgados originariamente pelo Supremo Tribunal Federal, de conformidade com a alínea "f" do inciso I do art. 102 da Constituição Federal.

E, por estarem de acordo, os PARTÍCIPES firmam este instrumento em duas vias de igual teor e forma, na presença das testemunhas abaixo.

Brasília, de de 2005.


MÁRCIO THOMAZ BASTOS
Ministro de Estado da Justiça


AÉCIO NEVES DA CUNHA
Governador do Estado de Minas Gerais



LUIZ FERNANDO CORRÊA
Secretário Nacional de Segurança Pública


ANTÔNIO AUGUSTO JUNHO ANASTÁSIA
Secretário de Estado de Defesa Social

TESTEMUNHAS:

Nome:
Identidade:
CPF:

Nome:
Identidade:
CPF:


Edilson Vitorelli Diniz Lima
Procurador do Estado de Minas Gerais
Assessor Jurídico - SEDS
OAB/MG 98.779 Masp | 120.510-1





RESOLUÇÃO CONJUNTA Nº 013/05

Institui Comissão Mista de planejamento e monitoramento da execução do Projeto Ensino à Distância, no âmbito do Sistema Integrado de Defesa Social.

O **SECRETÁRIO DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL**, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso III, § 1º, do art. 93, da Constituição Estadual, a Lei Delegada nº 49, de 2 de janeiro de 2003, a Lei Delegada nº 56, de 29 de janeiro de 2003, e o Decreto nº 43.295, de 29 de abril de 2003;

O **CHEFE DA POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, no uso das atribuições que lhe conferem a Lei nº 5.406, de 16 de dezembro de 1969, e a Lei Delegada nº 101, de 29 de abril de 2003;

O **COMANDANTE GERAL DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, no uso das atribuições que lhe conferem a Lei nº 6.624, de 18 de julho de 1975, e a Lei Delegada nº 49 de 2 de janeiro de 2003; e

O **COMANDANTE GERAL DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, no uso das atribuições que lhe conferem a Lei Complementar nº 54, de 13 de dezembro de 1999 e Lei Delegada nº 49, de 2 de janeiro de 2003.

RESOLVEM:

Art. 1º Fica constituída a Comissão Mista de planejamento e monitoramento da execução do Projeto Ensino a Distância, o qual ocorrerá em consonância com as diretrizes da Secretaria Nacional de Segurança Pública.

Art. 2º Ficam designados para compor a comissão a que se refere o Art. 1º desta Resolução Conjunta, sem prejuízo de suas atribuições, e sob a coordenação do primeiro, os seguintes membros:

I – pela Secretaria de Estado de Defesa Social – SEDS:

- a) Genilson Ribeiro Zeferino, Superintendente de Integração do Sistema de Defesa Social;
- b) Silvia Caroline Listgarten, Diretora de Ensino e Pesquisa;

II – pela Polícia Militar:

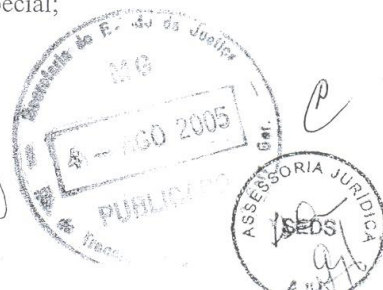
- a) Alexandre Antônio Alves, Maj PM;
- b) Antenor Ferreira de Sousa Filho, Cap PM;

III – pela Polícia Civil:

- a) Emerson Abreu Bastos, Delegado de Polícia Classe Especial;
- b) Patrícia Luíza Costa, Detetive;

IV – pelo Corpo de Bombeiros Militar

- a) Giovane Prates Teixeira, Cap BM;
- b) Alessandro Fábio Daldegan, Cap BM.






GOVERNO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL


Art. 3º A coordenação geral dos trabalhos compete à Superintendência de Integração do Sistema de Defesa Social, da SEDS, que poderá convocar outros agentes públicos que julgar necessários para assessorar as atividades da comissão no que diz respeito ao contido no art. 1º desta Resolução.

Art 4º Esta Resolução Conjunta entra em vigor na data de sua publicação.

Belo Horizonte, de de 2005.



ANTONIO AUGUSTO JUNHO ANASTASIA
Secretário de Estado de Defesa Social


Cel PM SÓCRATES EDGARD DOS ANJOS
Comandante Geral da PMMG


Delegado Geral de Polícia OTTO TEIXEIRA FILHO
Chefe da Polícia Civil de Minas Gerais


Cel BM OSMAR DUARTE MARCELINO
Comandante Geral do CBMMG




Gustavo Costa Nassif
Assessor Jurídico - Chefe
AJU - SEDS - MASP1001559-2



ANEXO II: Compilação de Dados apresentados pelo Gestor do Telecentro SEAT-MG, até dezembro de 2007.

ANEXO III: Conteúdo de alguns cursos já oferecidos através do Projeto SEAT