



**POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL  
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS**

**O CÁLCULO DO COMPORTAMENTO DAS PRAÇAS POLICIAIS MILITARES DO  
DISTRITO FEDERAL E A CONTABILIZAÇÃO DE REGISTROS DISCIPLINARES**

Autor: CAD PM Thales Azevedo Araujo – Especialista  
Orientador: MAJ QOPM Luís Cláudio da Silva Conceição – Mestre  
Coorientador: MAJ QOPM Márcio Júlio da Silva Mattos – Doutor

Brasília/DF  
2021



**THALES AZEVEDO ARAUJO**

**O CÁLCULO DO COMPORTAMENTO DAS PRAÇAS POLICIAIS MILITARES DO  
DISTRITO FEDERAL E A CONTABILIZAÇÃO DE REGISTROS DISCIPLINARES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de graduação em Ciências Policiais do Instituto Superior de Ciências Policiais, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Policiais.

Orientador: Me. Luís Cláudio da Silva  
Conceição (Major PMDF)

Coorientador: Dr. Márcio Júlio da Silva Mattos  
(Major PMDF)

**THALES AZEVEDO ARAUJO**

**O CÁLCULO DO COMPORTAMENTO DAS PRAÇAS POLICIAIS MILITARES DO  
DISTRITO FEDERAL E A CONTABILIZAÇÃO DE REGISTROS DISCIPLINARES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de graduação em Ciências Policiais do Instituto Superior de Ciências Policiais, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Policiais.

BANCA EXAMINADORA

---

Professor Orientador: Me. Luís Cláudio da Silva Conceição (Major PMDF)

---

Professor Coorientador: Dr. Márcio Júlio da Silva Mattos (Major PMDF)

---

Examinador Externo: Esp. Roger Vinícius de Souza Siqueira (Capitão PMDF)

## **DEDICATÓRIA**

Ao CAD PM Araújo Santos, por todos os momentos vividos e por sua alegria contagiante. Que Jesus Cristo, Senhor do tempo e da história, em sua infinita Misericórdia, e a Virgem Maria Santíssima o recebam no Céu.

## **AGRADECIMENTO**

Aos meus pais, Vania e Jonivaldo (ST RR PMDF), que me deram a vida, transmitiram-me a fé católica e me ensinaram o caminho da retidão. À minha irmã Sarah, luz da minha vida. Sem eles nada disso teria sido possível.

## **EPIGRAFE**

O desejo de Deus é um sentimento inscrito no coração do homem, porque o homem foi criado por Deus e para Deus. Deus não cessa de atrair o homem para Si e só em Deus é que o homem encontra a verdade e a felicidade que procura sem descanso (Catecismo da Igreja Católica, 27).

# O CÁLCULO DO COMPORTAMENTO DAS PRAÇAS POLICIAIS MILITARES DO DISTRITO FEDERAL E A CONTABILIZAÇÃO DE REGISTROS DISCIPLINARES

Thales Azevedo Araujo<sup>1</sup>

Luís Cláudio da Silva Conceição<sup>2</sup>

## RESUMO

Este trabalho analisa o cálculo do comportamento das praças policiais militares do Distrito Federal e a contabilização de registros disciplinares de todos os membros da corporação. Tal estudo é devido ao fato de os policiais militares do Distrito Federal estarem submetidos a um rígido regime disciplinar, sendo que o histórico de todos os policiais sob o prisma correcional é de fundamental importância para diversas rotinas dentro da instituição. O objetivo deste trabalho é verificar entre os oficiais da corporação, que sejam encarregados de procedimentos disciplinares, se os cálculos de aferição de comportamento das praças e a contabilização dos registros disciplinares de todos os militares são feitos de forma satisfatória, prática e eficiente. Este objetivo será alcançado por meio de pesquisa quantitativa aplicada, realizada entre oficiais do Quadro de Oficiais Policiais Militares da PMDF que sejam encarregados de procedimentos administrativos. A pesquisa demonstrou que os Oficiais entrevistados consideram uma tarefa trabalhosa e que despende quantidade considerável de tempo, além disso, ficou evidenciado que os oficiais entrevistados consideram importante ter ciência do histórico disciplinar de seus comandados, bem como dos policiais investigados em procedimentos em que sejam encarregados.

**Palavras-chave:** Disciplina. Comportamento. Eficiência.

---

<sup>1</sup> Autor. Cadete de 3º Ano da PMDF, lotado na Academia de Polícia Militar de Brasília/PMDF. Especialista em Gestão de Pessoas pela Faculdade de Ciências Wenceslau Braz, Licenciado em Letras - Língua Espanhola e Literatura Espanhola e Hispano-americana pela Universidade de Brasília e graduando em Ciências Policiais pelo Instituto Superior de Ciências Policiais da PMDF.

<sup>2</sup> Orientador. Major da PMDF. Chefe da Subseção de Correição do Departamento de Controle e Correição/PMDF. Mestre em Direito Administrativo pela Universidade de Coimbra-Portugal.

## 1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa analisa o cálculo do comportamento das praças policiais militares do Distrito Federal e a contabilização de registros disciplinares destas e dos demais membros da corporação. Nesse sentido, buscou-se responder à seguinte pergunta: “O cálculo do comportamento das praças policiais militares do Distrito Federal e a contabilização dos registros disciplinares dos membros da corporação são realizados de forma eficiente? ”. A hipótese da qual parte este estudo é de que o cálculo de comportamento das praças policiais militares do Distrito Federal seja, sempre que necessário, verificado de modo manual, demorado e ineficiente. Além disso não há nos sistemas informatizados da corporação a compilação do quantitativo dos registros disciplinares dos militares (praças e oficiais).

Tal abordagem se justifica: por sua relevância social uma vez que busca examinar uma rotina administrativa de uma força pública que se vale de recursos oriundos dos contribuintes e devolve a estes cidadãos seus tributos em forma de segurança pública, e por sua importância administrativa e disciplinar para a PMDF enquanto administração. Ao analisar o tema proposto e buscar soluções para aprimorá-lo, o assunto é de suma importância para a melhora contínua das práticas da corporação, especificamente no que tange à manutenção de um efetivo ético e probo.

O principal objetivo desta pesquisa é verificar entre os oficiais da corporação, que sejam encarregados de procedimentos disciplinares, se os cálculos de aferição de comportamento das praças e a contabilização dos registros disciplinares de todos os militares são feitos de forma satisfatória, prática e eficiente. Além disso, também irá: descrever a ética policial militar, conceituar as punições, os elogios e o comportamento militar e, por fim, elucidar a dinâmica de comportamento das praças policiais militares e os lançamentos de registros disciplinares de todos os membros.

Por fim serão discutidos os resultados da pesquisa de campo referente à percepção dos entrevistados sobre o tema e apresentadas propostas de melhoria da rotina.



## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 JUSTIFICATIVA**

#### **2.1.1 RELEVÂNCIA SOCIAL**

A presente pesquisa tem grande relevância social, uma vez que busca a examinar uma rotina administrativa de um órgão público que se vale de recursos oriundos dos contribuintes e devolve a estes contribuintes seus tributos em forma de segurança pública. Desta forma, cabe aos membros da corporação examinar e buscar melhoria para todos os processos das atividades fim e meio.

#### **2.1.2 RELEVÂNCIA PARA A PMDF**

Analisar o tema proposto e buscar soluções para melhorá-lo, é de suma importância para a melhora contínua das práticas da corporação, especificamente no que tange à manutenção de um efetivo ético e probo. Justifica-se, ainda, para buscar refletir sobre a atuação dos membros, especialmente dos oficiais encarregados de procedimentos, buscando a sugerir melhorias e ganho de efetividade das suas funções.

#### **2.1.3 ESCOLHA DO TEMA**

Tal tema foi escolhido pela percepção de que em todas as rotinas, atividades e demandas da corporação sempre haverá espaço para melhoras, inserção de novas tecnologias e automatização de processos. Ouvir os Oficiais ligados diretamente a área disciplinar também se configurou como um desejo para alinhar a oportunidade e a conveniência de realizar reflexões satisfatórias.

## **2.2 ÉTICA POLICIAL MILITAR**

A Lei 7.289/84, Estatuto dos Policiais Militares da Polícia Militar do Distrito Federal, ao referir-se à Ética Policial Militar traz em seu artigo 29, que “o sentimento do dever, o pundonor policial militar e o decoro da classe impõem, a cada um dos integrantes da instituição, conduta moral e profissional irrepreensíveis”, em seguida o inciso II diz que é dever do policial-

militar do DF, “exercer, com autoridade, eficiência e probidade, as funções que lhe couberem em decorrência do cargo”.

Em Aristóteles pode-se compreender ética como virtude, ou como “habilidade de escolher o grau correto ou a intensidade da ação dentro da escala de possibilidades” ou até mesmo a virtude moral de fazer as coisas corretas (Gregório, 1997). Segundo Cortella (2009, p. 102), a ética é “o que marca a fronteira da nossa convivência. [...] é aquela perspectiva para olharmos os nossos princípios e os nossos valores para existirmos juntos [...] é o conjunto de seus princípios e valores que orientam a minha conduta”.

Passando do plano teórico para o mundo prático, a Polícia Militar do Distrito Federal traz de forma bastante tangível é uma instituição baseada na hierarquia e disciplina (CF 88, art. 42, caput), destinada ao policiamento ostensivo e à manutenção da Ordem e Segurança Públicas no Distrito Federal (CF 88, art. 144, §.5º). A Constituição da República Federativa do Brasil (1988) coloca as Polícias Militares do país no rol de instituições de segurança pública subordinadas aos respectivos governadores de cada uma das 27 (vinte e sete) Unidades da Federação.

Por força constitucional, os membros da Polícia Militar do Distrito Federal são denominados Militares do Distrito Federal (CF 88, art. 42, caput), com todas as decorrências profissionais, éticas e peculiares desta condição. A Carta Magna ainda preconiza em seu art. 144, § 6º que “as Polícias Militares são forças auxiliares e reserva do Exército Brasileiro”, o que gera um forte elo entre toda a estrutura e história daquela instituição com as forças policiais e seu efetivo.

Dentre vários aspectos comuns entre o Exército Brasileiro e a Polícia Militar do Distrito Federal, estão as bases hierárquicas e disciplinares, que se materializam nos regulamentos e na organização da carreira, bastante semelhante entre as corporações, visível especialmente na nomenclatura e hierarquia dos cargos:

Hierarquia Militar		
Círculos hierárquicos e de convivência	Polícia Militar do Distrito Federal	Exército Brasileiro
Círculo de Cabos e Soldados	Soldado	Soldado
	Cabo	Cabo
Círculo de Subtenentes e Sargentos	3º Sargento	3º Sargento
	2º Sargento	2º Sargento
	1º Sargento	1º Sargento

	Subtenente	Subtenente
Círculo de Oficiais Subalternos	2º Tenente	2º Tenente
	1º Tenente	1º Tenente
Círculo de Oficiais Intermediários	Capitão	Capitão
Círculo de Oficiais Superiores	Major	Major
	Tenente-Coronel	Tenente-Coronel
	Coronel	Coronel
Círculo de Oficiais Generais	Inexistente na Polícia Militar do Distrito Federal.	General de Brigada
		General de Divisão
		General de Exército
		Marechal (existente apenas em guerra)

O art. 14 da lei 7.289/84 afirma que “Círculos hierárquicos são âmbitos de convivência entre os policiais-militares da mesma categoria e têm a finalidade de desenvolver o espírito de camaradagem, em ambiente de estima e confiança, sem prejuízo do respeito mútuo”. A ordenação da hierarquia em graus e círculos cria o ambiente para que a Ética dentro da corporação esteja, portanto, intimamente ligada ao cumprimento dos preceitos militares da disciplina e hierarquia, o que faz com que os parâmetros de referência para a postura ética dos policiais militares esteja acima da população em geral. Assim o Vade-Mécum de Cerimonial Militar do Exército (2002) define que:

“A profissão militar caracteriza-se por exigir do indivíduo inúmeros sacrifícios, inclusive o da própria vida em benefício da Pátria. Esta peculiaridade dos militares os conduz a valorizar certos princípios que lhes são imprescindíveis. Valores, Deveres e Ética Militares são conceitos indissociáveis, convergentes e que se complementam para a obtenção de objetivos individuais e institucionais. ”

### 2.3 PUNIÇÕES, ELOGIOS E COMPORTAMENTO

Dentro daquilo que se pode chamar de “sistema de ética policial militar”, as punições disciplinares consistem no efeito administrativo (uma vez que não há processo judicial) de uma transgressão da disciplina cometida por um militar. As transgressões policiais militares estão tipificadas no Anexo 1 do Regulamento Disciplinar do Exército, o qual embora seja um rol taxativo, tipifica algumas condutas abertas, como seu número 19 que prevê com punível a ação de “trabalhar mal, intencionalmente ou por falta de atenção, em qualquer serviço ou instrução”.

Assim, as punições decorrem do poder-dever disciplinar, o qual corresponde à faculdade da Administração Pública de punir internamente as infrações funcionais dos seus servidores (SILVA, 2015).

Desta forma, com o objetivo de assegurar um ambiente ético e disciplinado na corporação, a legislação vigente estabelece um mecanismo de comportamento baseado nas punições recebidas pelo policial alinhado ao decurso do tempo, para a carreira das praças, não sendo aplicável à carreira dos oficiais, uma vez que a estes está resguardado por previsão constitucional (art. 42, §1º c/c 142, § 3º, VI e VII) a prerrogativa de Vitaliciedade. Assim, o Regulamento Disciplinar do Exército-RDE (Decreto nº 4.346/2002), que é o código de ética atualmente aplicado aos membros da PMDF, estabelece os comportamentos aplicáveis às praças e oficiais da corporação sob o ponto de vista disciplinar. A classificação da praça nos comportamentos excepcional, ótimo, bom, insuficiente e mau, depende de fatores explicitados no capítulo IV do mencionado diploma:

Art. 51. O comportamento militar da praça abrange o seu procedimento civil e militar, sob o ponto de vista disciplinar.

§ 1º O comportamento militar da praça deve ser classificado em:

I - excepcional:

- a) quando no período de nove anos de efetivo serviço, mantendo os comportamentos "bom", ou "ótimo", não tenha sofrido qualquer punição disciplinar;
- b) quando, tendo sido condenada por crime culposo, após transitada em julgado a sentença, passe dez anos de efetivo serviço sem sofrer qualquer punição disciplinar, mesmo que lhe tenha sido concedida a reabilitação judicial, em cujo período somente serão computados os anos em que a praça estiver classificada nos comportamentos "bom" ou "ótimo"; e
- c) quando, tendo sido condenada por crime doloso, após transitada em julgado a sentença, passe doze anos de efetivo serviço sem sofrer qualquer punição disciplinar, mesmo que lhe tenha sido concedida a reabilitação judicial. Neste período somente serão computados os anos em que a praça estiver classificada nos comportamentos "bom" ou "ótimo";

II - ótimo:

- a) quando, no período de cinco anos de efetivo serviço, contados a partir do comportamento "bom", tenha sido punida com a pena de até uma detenção disciplinar;
- b) quando, tendo sido condenada por crime culposo, após transitada em julgado a sentença, passe seis anos de efetivo serviço, punida, no máximo, com uma detenção disciplinar, contados a partir do comportamento "bom", mesmo que lhe tenha sido concedida a reabilitação judicial; e
- c) quando, tendo sido condenada por crime doloso, após transitada em julgado a sentença, passe oito anos de efetivo serviço, punida, no máximo, com uma detenção

disciplinar, contados a partir do comportamento "bom", mesmo que lhe tenha sido concedida a reabilitação judicial;

III - bom:

a) quando, no período de dois anos de efetivo serviço, tenha sido punida com a pena de até duas prisões disciplinares; e

b) quando, tendo sido condenada criminalmente, após transitada em julgado a sentença, houver cumprido os prazos previstos para a melhoria de comportamento de que trata o § 7º deste artigo, mesmo que lhe tenha sido concedida a reabilitação judicial;

IV - insuficiente:

a) quando, no período de um ano de efetivo serviço, tenha sido punida com duas prisões disciplinares ou, ainda, quando no período de dois anos tenha sido punida com mais de duas prisões disciplinares; e

b) quando, tendo sido condenada criminalmente, após transitada em julgado a sentença, houver cumprido os prazos previstos para a melhoria de comportamento de que trata o § 7º deste artigo, mesmo que lhe tenha sido concedida a reabilitação judicial;

V - mau:

a) quando, no período de um ano de efetivo serviço tenha sido punida com mais de duas prisões disciplinares; e

b) quando condenada por crime culposo ou doloso, a contar do trânsito em julgado da sentença ou acórdão, até que satisfaça as condições para a mudança de comportamento de que trata o § 7º deste artigo.

§ 2º A classificação, reclassificação e melhoria de comportamento são da competência das autoridades discriminadas nos incisos I e II do art. 10, deste Regulamento, e necessariamente publicadas em boletim, obedecidas às disposições deste Capítulo.

§ 3º Ao ser incorporada ao Exército, a praça será classificada no comportamento "bom".

§ 4º Para os efeitos deste artigo, é estabelecida a seguinte equivalência de punição:

I - uma prisão disciplinar equipara-se a duas detenções disciplinares; e

II - uma detenção disciplinar equivale a duas repreensões.

§ 5º A advertência e o impedimento disciplinar não serão considerados para fins de classificação de comportamento.

§ 6º A praça condenada por crime ou punida com prisão disciplinar superior a vinte dias ingressará, automaticamente, no comportamento "mau".

§ 7º A melhoria de comportamento é progressiva, devendo observar o disposto no art. 63 deste Regulamento e obedecer aos seguintes prazos e condições:

I - do "mau" para o "insuficiente":

a) punição disciplinar: dois anos de efetivo serviço, sem punição;

b) crime culposo: dois anos e seis meses de efetivo serviço, sem punição; e

c) crime doloso: três anos de efetivo serviço, sem punição;

II - do "insuficiente" para o "bom":

a) punição disciplinar: um ano de efetivo serviço sem punição, contado a partir do comportamento "insuficiente";

b) crime culposo: dois anos de efetivo serviço sem punição, contados a partir do comportamento "insuficiente"; e

c) crime doloso: três anos de efetivo serviço sem punição, contados a partir do comportamento "insuficiente";

III - do "bom" para o "ótimo", deverá ser observada a prescrição constante do inciso II do § 1º deste artigo; e

IV - do "ótimo" para o "excepcional", deverá ser observada a prescrição constante do inciso I do § 1º deste artigo.

§ 8º A reclassificação do comportamento far-se-á em boletim interno da OM, por meio de "nota de reclassificação de comportamento", uma vez decorridos os prazos citados no § 7º deste artigo, mediante:

I - requerimento do interessado, quando se tratar de pena criminal, ao comandante da própria OM, se esta for comandada por oficial-general; caso contrário, o requerimento deve ser dirigido ao comandante da OM enquadrante, cujo cargo seja privativo de oficial-general; e

II - solicitação do interessado ao comandante imediato, nos casos de punição disciplinar.

§ 9º A reclassificação dar-se-á na data da publicação do despacho da autoridade responsável.

§ 10º A condenação de praça por contravenção penal é, para fins de classificação de comportamento, equiparada a uma prisão. (BRASIL, 2002)

Não obstante, o RDE traz em seu art. 19, I que o bom comportamento é uma circunstância atenuante que deverá ser analisada quando do cometimento de infração disciplinar, bem como o mau comportamento se traduz em circunstância agravante (RDE, art. 20, I). Desta forma, seguindo o prescrito pela legislação disciplinar vigente, a apuração do comportamento da praça é de fundamental importância para o julgamento das infrações cometidas pelo militar. Por outro lado, estima-se que atualmente os encarregados se veem obrigados a, de forma manual, realizarem os cálculos necessários à apuração do comportamento.

Cabe ainda dizer que, conforme previsto na Portaria PMDF nº 1.073, de 28 de agosto de 2018, o ingresso do policial no mau comportamento é causa para abertura de Processo Administrativo de Licenciamento (para praças sem estabilidade assegurada) e de Conselho de Disciplina (para praças com estabilidade assegurada). Ora, se não há hoje na corporação um sistema que avise aos gestores da instituição de modo constante as mudanças no comportamento

de seus militares, é inteiramente possível que algumas das devidas atitudes a ser tomadas em desfavor dos maus profissionais existentes na tropa possam estar sendo negligenciadas, ou passando despercebidas.

Por conseguinte, o diploma ético-disciplinar traz uma previsão de elogios e referências elogiosas como forma de recompensa por bons serviços prestados pelo militar. Conforme traz o RDE em seus artigos 64 e 65:

Art. 64. As recompensas constituem reconhecimento aos bons serviços prestados por militares.

Parágrafo único. Além de outras previstas em leis e regulamentos especiais, são recompensas militares:

I - o elogio e a referência elogiosa; e

II- as dispensas do serviço.

Art. 65. O elogio é individual e a referência elogiosa pode ser individual ou coletiva.

§ 1º O elogio somente deverá ser formulado a militares que se tenham destacado em ação meritória ou quando regulado em legislação específica.

§ 2º A descrição do fato ou fatos que motivarem o elogio ou a referência elogiosa deve precisar a atuação do militar em linguagem sucinta, sóbria, sem generalizações e adjetivações desprovidas de real significado, como convém ao estilo castrense.

§ 3º Os elogios e as referências elogiosas individuais serão registrados nos assentamentos dos militares. (BRASIL, 2002)

É importante ressaltar que os elogios e referências elogiosas não têm implicação no comportamento das praças. Por outro lado, os registros positivos são extremamente importantes não apenas como reconhecimento de um bom trabalho, mas principalmente para compor o histórico do policial, uma vez que, quando em possível julgamento de transgressão, a pessoa do transgressor será levada em conta. Será abordado no próximo tópico, a dinâmica de comportamento e como é feito o lançamento dos registros disciplinares.

## **2.4 DINÂMICA DE COMPORTAMENTO DAS PRAÇAS POLICIAIS MILITARES E OS LANÇAMENTOS DE REGISTROS DISCIPLINARES DE TODOS OS MEMBROS**

Na PMDF todos os policiais possuem uma ficha funcional que recebe o nome de “assentamentos”. É nos assentamentos do militar que são registrados todos os acontecimentos de relevância em sua carreira, bem como os registros funcionais, promoções, férias, dentre outros lançamentos. Neste sentido, ao ter acesso aos assentamentos de qualquer membro da corporação é possível verificar, dentre outras informações, todas as vezes em que aquele policial foi elogiado por sua atuação ou, por outro lado, punido.

Conforme já explicitado anteriormente, o comportamento da praça abrange o seu procedimento civil e militar, sob o ponto de vista disciplinar (RDE, art. 51, caput). Ao ingressar na Polícia Militar, o aprovado em concurso público de provas e títulos é matriculado no Curso

de Formação de Praças. O Soldado de 2ª Classe é automaticamente enquadrado no comportamento BOM, de forma que a partir da data de sua matrícula o aluno do curso de formação se torna oficialmente membro da corporação (Lei 7.289/84, Art. 119, § 1º).

No que se refere aos elogios, estes são concedidos pela autoridade que tomar ciência do fato e encaminhado ao Comandante do Policial, que fará com que a menção elogiosa seja publicada nos assentamentos deste. Por outro lado, as punições são necessariamente decorrentes de uma apuração prévia por meio de Sindicância ou Memorando Acusatório: por meio daquela é possível apurar indício de infração ética ou disciplinar grave, ou que exija extensa dilação probatória (Portaria PMDF 250, art. 1º), já este é instaurado para apurar qualquer indício de transgressão ética ou disciplinar de caso que não seja necessite ser apurado por Sindicância (Portaria PMDF 496, art. 3º).

Neste sentido, ao concluir os trabalhos de uma Sindicância ou Memorando Acusatório, o encarregado, caso entenda que houve cometimento de infração ética ou disciplinar, sugerirá, à Autoridade Instauradora, a punição para o militar investigado. A autoridade deverá decidir, com base na dilação probatória e no relatório do encarregado. Caso decida pela punição do militar, confeccionará Nota de Punição, a qual, no caso da praça, deverá conter o comportamento no qual esta se encontrava e o novo comportamento a partir daquela punição (RDE, art. 34).

Por fim, as informações da punição e do novo comportamento são registradas em Boletim Interno da Unidade Policial Militar, ou em Boletim Reservado do Comando-Geral no caso de oficiais e posteriormente registradas nos assentamentos do policial.

## **2.5 EFICIÊNCIA ADMINISTRATIVA**

Elucidados os conceitos basilares de ética e os mecanismos existentes para aferição e manutenção deste parâmetro comportamental, faz-se necessário trazer à luz o motivo pelo qual se busca a melhoria desta prática administrativa.

Tal tema foi escolhido a partir da preocupação com a boa gestão da coisa pública e o anseio de, por meio da melhoria das pequenas práticas administrativas da corporação, pouco a pouco impactar todas as rotinas das atividades meio e fim, gerindo os recursos dos contribuintes da forma mais eficiente e justa possível, dando como retorno para a sociedade uma segurança pública de excelência. Durante o Curso de Formação de Oficiais, o futuro gestor e comandante da corporação é apresentado a teorias administrativas e organizacionais, bem como à realidade



da instituição, com seus erros e acertos. Desta forma, a busca por soluções operacionais torna-se uma constante no pensamento do cadete.

Embora o conceito de eficiência administrativa que aqui se objetiva não seja o jurídico, é salutar apresentá-lo. Moraes (2014), ao citar Meirelles, afirma que eficiência administrativa é “o que se impõe a todo agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional”, já citando Moraes explicita que “administração pública eficiente é aquela que produz o efeito desejado, que dá bom resultado”.

Por outro lado, Moraes (2014) afirma que o princípio da eficiência possui o condão de gerar mudanças no comportamento funcional da Administração. O artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil traz em seu caput que a Administração Pública, seja ela direta (caso da PMDF) ou indireta, deve se reger pelo princípio da eficiência, dentre outros. Desta forma, é obrigação dos servidores responsáveis pela máquina pública o desenvolvimento de práticas e ferramentas que possam oferecer os melhores serviços públicos possíveis, no menor tempo e com o menor custo financeiro. A presente busca alcança amparo na literatura, uma vez que consiste em uma reflexão que visa a encontrar soluções para melhor o resultado da prática administrativa da organização, como diz Chiavenatto (2014):

“Toda organização existe, não para si mesma, mas para alcançar objetivos e produzir resultados. É em função dos objetivos e resultados que a organização deve ser dimensionada, estruturada e orientada. Daí a ênfase colocada nos objetivos organizacionais e nos resultados pretendidos, como meio de avaliar o desempenho das organizações. Os objetivos são valores visados ou resultados desejados pela organização. A organização espera alcançá-los por meio de sua operação eficiente. Se essa operação falha, os objetivos ou resultados são alcançados parcialmente ou simplesmente frustrados. São os objetivos que justificam a existência e a operação de uma organização.”

Embora, tal rotina seja administrativa e disciplinar e não constitua o principal “produto ou serviço” prestado pela Polícia Militar do Distrito Federal (oferecer segurança pública e promover a ordem pública e a paz social no Distrito Federal), é objetivo primordial e de interesse de toda a sociedade que a corporação adote práticas eficientes. Ainda nesta esteira, é perceptível o ganho de eficiência que será gerado pela presente pesquisa, pois como diz Chiavenatto (2014): “a eficiência é uma relação entre custos e benefícios, ou seja, uma relação entre os recursos aplicados e o produto final obtido: é a razão entre o esforço e o resultado, entre a despesa e a receita, entre o custo e o benefício resultante”. Nos dias atuais, pensar em eficiência administrativa tende a estar intimamente ligado a lançar mão das diversas tecnologias disponíveis na atual “era da informação”. Diversas soluções podem ser apresentadas para melhorar o problema aqui analisado. Uma das soluções pode ser o desenvolvimento de sistema de informação capaz de otimizar a qualidade e o tempo da rotina administrativa de cálculo de

comportamento. Neste sentido, Laudon e Laudon (1998) apresentam Sistema de Informação como sendo uma inter-relação de componentes como: equipamento, software, telecomunicações, bases de dados e outras tecnologias de processamento de informação usadas para recolhimento, processamento, armazenamento e distribuição de informação que apoia a tomada de decisão e controle nas organizações.

Desta forma, é salutar basear a presente reflexão na teoria administrativa de gestão por processos, a qual permite realizar uma “reengenharia” das atividades quando estas precisam ser melhoradas. Neste sentido, Sancovski (1999, p.66) afirma que:

[...] a definição de reengenharia de processos não deixa dúvida de que ela é orientada para o futuro e seu objetivo é propiciar às organizações a conquista de vantagens competitivas por meio do aumento da produtividade do trabalho, da qualidade dos produtos e serviços oferecidos e da redução dos custos e do tempo necessário para atender às demandas de clientes cada vez mais exigentes e cientes dos seus direitos. [...]

## 2.6 METODOLOGIA

Foi utilizada a metodologia de pesquisa quantitativa aplicada, realizada entre oficiais do Quadro de Oficiais Policiais Militares da PMDF que sejam encarregados de procedimentos administrativos. Valendo-se dos meios tecnológicos disponíveis atualmente, foi enviado para estes oficiais, por meio do aplicativo de envio de mensagens *Whatsapp*, um *link* que os redirecionava para a plataforma *Google Forms* onde os participantes puderam responder a cinco perguntas referentes ao tema proposto.

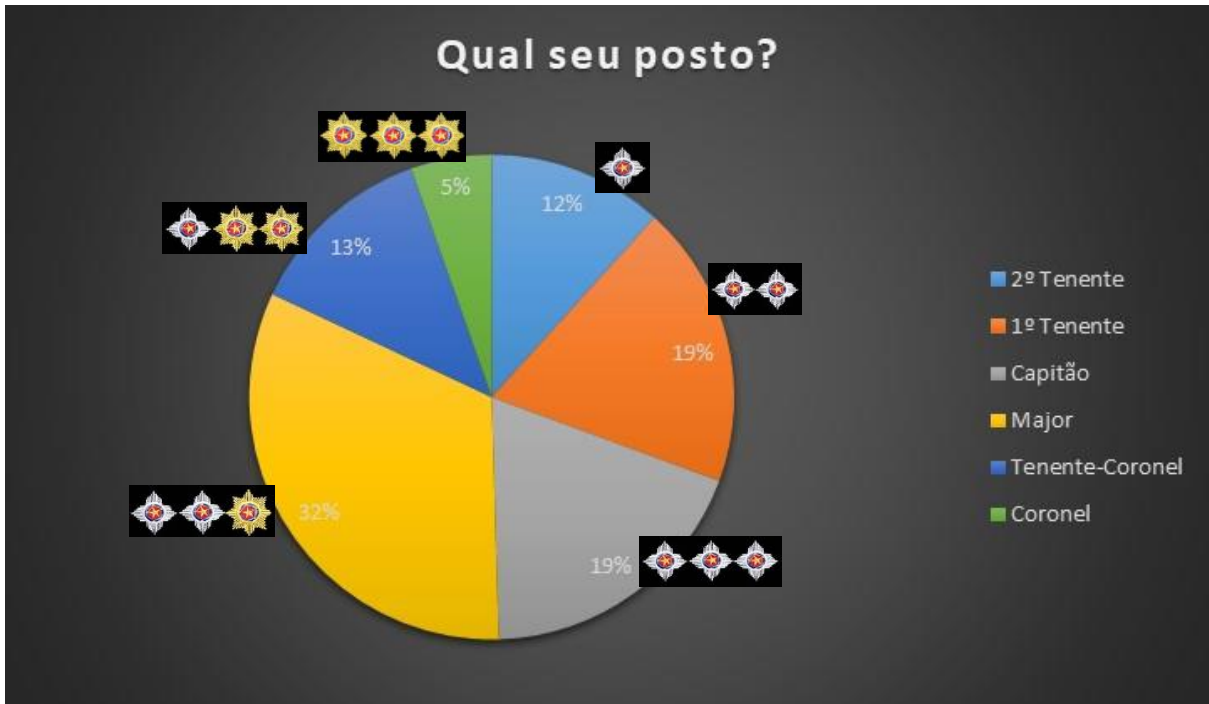
Atentando-se ao recorte da população disponível entre os Oficiais Combatentes da Polícia Militar do Distrito Federal que estejam encarregados de procedimentos apuratórios, chegou-se à população de 420 indivíduos, o que ensejou uma amostra de 111 participantes, classificando a presente pesquisa com 95% de Grau de Confiança e 8% de Margem de Erro. A pesquisa garantiu o anonimato dos entrevistados e a participação foi voluntária.

Já no que se refere ao procedimento de coleta o presente trabalho é considerado um estudo de caso, uma vez que se constitui em “um caso específico com o objetivo de conhecer suas causas de modo abrangente e completo” (MENEZES et al., 2019).

## 2.7 RESULTADOS DA PESQUISA

Os oficiais participantes distribuíram-se entre todos os postos da corporação, sendo cinco por cento Coronéis, treze por cento Tenentes-coronéis, trinta e dois por cento Majores,

dezenove por cento Capitães, outros dezenove por cento Primeiro-Tenentes e doze por cento Segundo-Tenentes, conforme explicitado abaixo:



Fonte: próprio autor.

A pesquisa conteve 5 afirmações, às quais os participantes deveriam atribuir um julgamento de acordo com sua percepção pessoal em uma escala de avaliação “1 a 5” em que “1” correspondia a “discordo completamente” e “5” a “concordo plenamente” quais sejam:

I. “É importante saber a quantidade de punições e elogios dos policiais sob meu comando”;

II. “É importante saber a quantidade de punições e elogios dos policiais que estejam sendo investigados em procedimentos em que eu seja encarregado”;

III. “Levo pouco tempo aferindo a quantidade de punições, elogios e referências elogiosas dos policiais sob meu comando, ou que estejam sendo investigados em procedimentos em que eu seja encarregado(a)”;

IV. “Tenho completa noção do histórico dos policiais militares sob meu comando, no que se refere a punições, elogios e referências elogiosas por estes já recebidas”;

V. “Aferir o comportamento das praças policiais militares hoje é uma tarefa fácil”.

Em seguida se passará à análise mais detalhada das respostas dos entrevistados a cada uma das proposições.

I. “É importante saber a quantidade de punições e elogios dos policiais sob meu comando”.

A sentença objetivou saber a percepção dos oficiais participantes sobre a relevância de se ter ciência das menções positivas e negativas que os policiais sob seu comando tenham recebido ao longo da carreira. Neste sentido, a ampla maioria (90,7%) dos participantes manifestou-se totalmente de acordo com a afirmação. Importante ressaltar que nenhum participante discordou plenamente da importância em se saber sobre as anotações disciplinares de seus comandados. Este item da pesquisa evidencia a grande importância de histórico disciplinar de efetivo da PMDF estar acessível aos gestores da instituição.

A partir do resultado das respostas a este item evidencia a necessidades dos Oficiais da corporação, que se constituem em todos os postos de comandantes, chefes e diretores, de terem plena ciência, não apenas sobre o histórico, mas também da condição atual sobre aspecto disciplinar de seu efetivo, já que tal prisma tem consequência prática na gestão de pessoal.



Fonte: próprio autor.

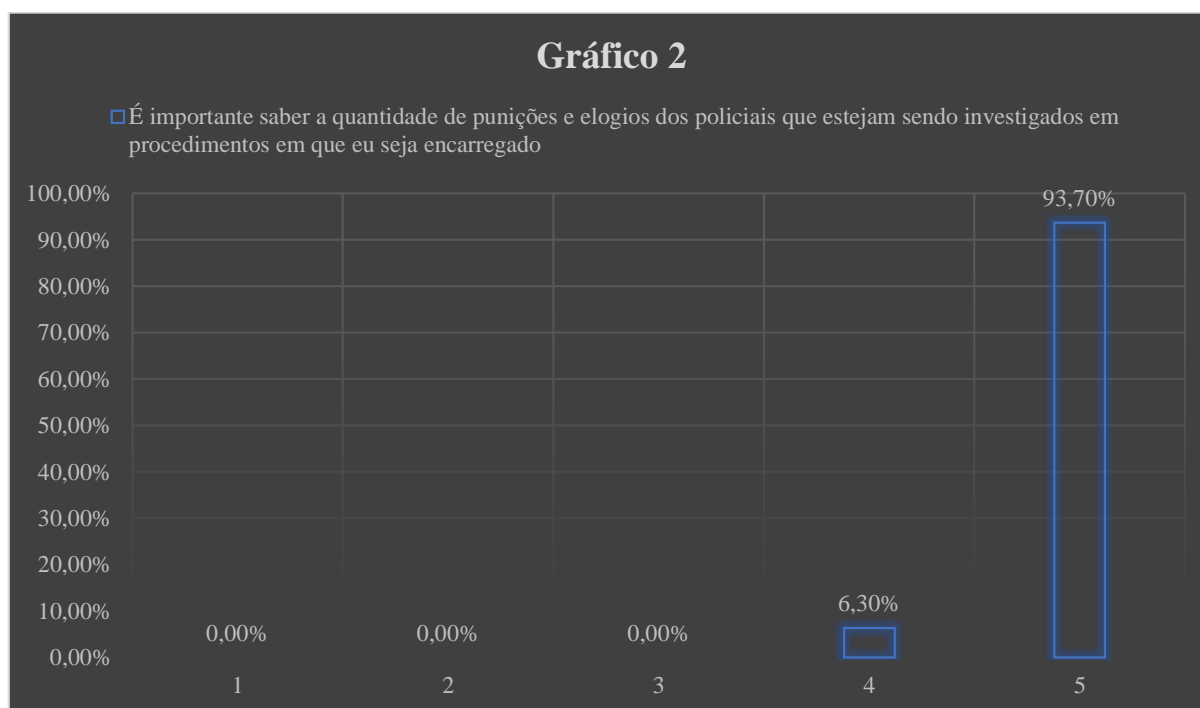
II. “É importante saber a quantidade de punições e elogios dos policiais que estejam sendo investigados em procedimentos em que eu seja encarregado”.

A afirmação submetida a julgamento dos participantes teve por objetivo apurar a percepção destes no que se refere à importância de se ter ciência das menções positivas e negativas recebidas ao longo da carreira pelos policiais que estejam sendo investigados em

procedimentos (Inquéritos Policiais Militares, Sindicâncias, Memorandos Acusatórios, Procedimentos de Licenciamento e Exclusão da Corporação, dentre outros). Cabe ressaltar que o Regulamento Disciplinar do Exército, aplicado à PMDF, traz em seu artigo 16, I, que “O julgamento da transgressão deve ser precedido de análise que considere: I - a pessoa do transgressor”.

Desta forma, para que os encarregados de procedimentos ético-disciplinares possam atuar de maneira imparcial, com a busca da verdade real dos fatos, além de considerar a pessoa do transgressor, permitindo apurações mais justas.

Neste sentido, 94% (noventa e quatro por cento) dos entrevistados julgaram extremamente importante ter ciência do histórico disciplinar daqueles que sejam investigados nos procedimentos cujos estes sejam encarregados. Chama a atenção o fato de nenhum entrevistado posicionar-se entre as posições 1 e 3, uma vez que os outros 6% (seis por cento) assinalaram o número 4 na escala de avaliação.



Fonte: próprio autor.

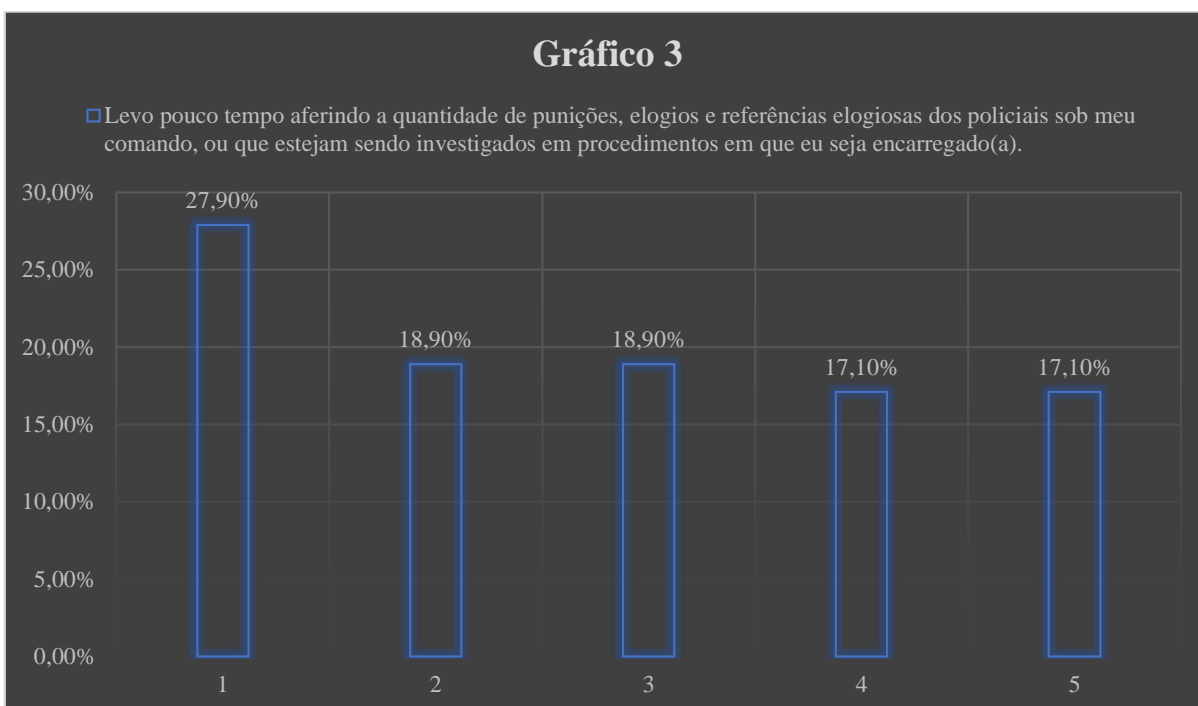
III. “Levo pouco tempo aferindo a quantidade de punições, elogios e referências elogiosas dos policiais sob meu comando, ou que estejam sendo investigados em procedimentos em que eu seja encarregado”.

A terceira afirmação visou verificar o tempo despendido pelos oficiais entrevistados na aferição do comportamento das praças da PMDF. Nesta sentença os participantes

responderam em sua maioria que o tempo despendido na aferição dos registros disciplinares não é pequeno (27,9%), em seguida percebe-se um equilíbrio entre as demais respostas, não obstante apenas 17,1% (dezessete vírgula um por cento) dos entrevistados concordaram plenamente com a afirmação.

Em que pese o aparente equilíbrio entre as respostas apresentadas, em uma pesquisa como a presente, é importante perceber as tendências de resposta, além do fato de a enquete ter avaliado a percepção dos entrevistados em uma escala de concordância. Neste sentido, pode-se aferir que o tempo despendido para a aferição dos registros disciplinares dos policiais investigados é grande, mais precisamente 82,9%, já que apenas 17,1% afirmou levar de fato pouco tempo para realizar a tarefa.

Este tópico permite, ainda, vislumbrar a clara necessidade de modernização e automatização desta rotina administrativa afim de que os recursos humanos disponíveis, bem como o recurso tempo, sejam melhor utilizados pelo órgão.



Fonte: próprio autor.

IV. “Tenho completa noção do histórico dos policiais militares sob meu comando, no que se refere a punições, elogios e referências elogiosas por estes já recebidas”.

A quarta assertiva submetida a julgamento dos participantes indagou sobre a noção destes acerca do histórico disciplinar dos policiais sob seu comando. Tal conhecimento por parte dos oficiais da corporação é de suma importância para que estes possam gerir, comandar e liderar a instituição com a correta ciência sobre um importante aspecto relativo à gestão de

peçoal. A maior parte dos entrevistados atribuiu nota 3 à escala de avaliação, considerando que não possuem completa noção do histórico disciplinar dos policiais sob seu comando, mas que, por outro lado não o desconhecem completamente, ficando 27,9% (vinte e nove vírgula nove por cento) dos entrevistados no meio da escala. Ressalte-se, ainda que 15,3 (quinze vírgula três por cento) dos participantes creem ter completa noção do histórico disciplinar dos policiais sob seu comando e outros 18,9 (dezoito vírgula nove por cento) imaginam não ter qualquer noção.

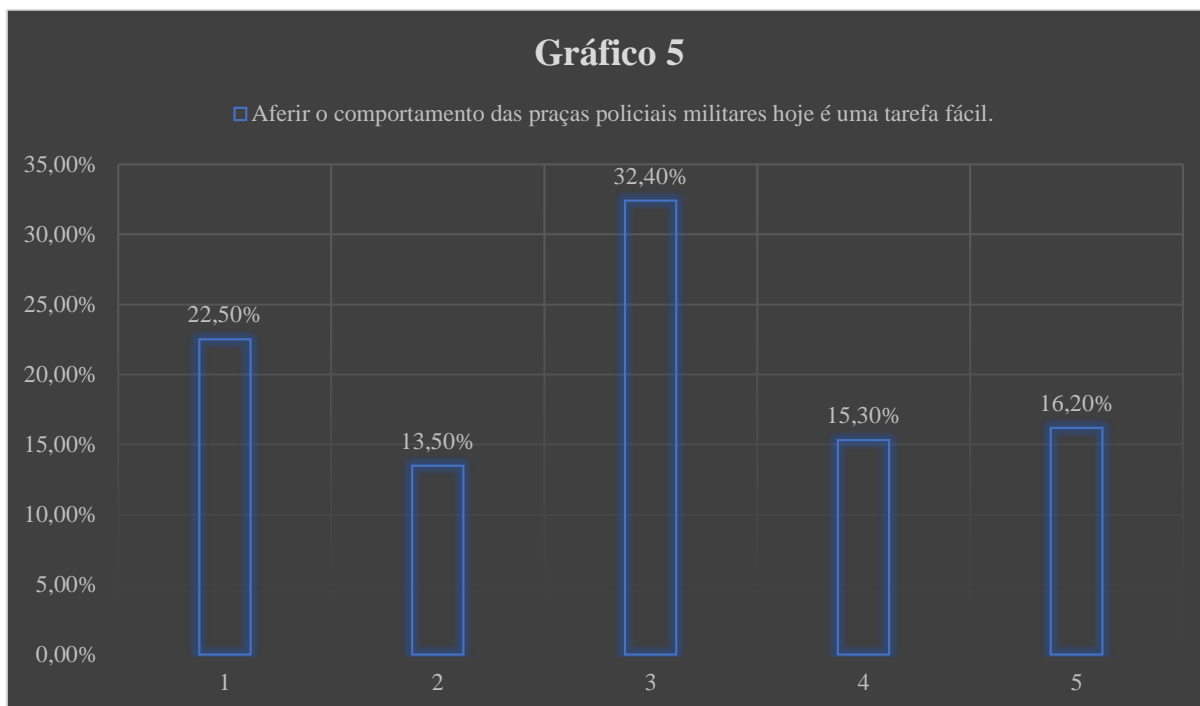


Fonte: próprio autor.

#### V. “Aferir o comportamento das praças policiais militares hoje é uma tarefa fácil”.

A quinta e última afirmação submetida à avaliação dos participantes visa a aferir o grau de dificuldade enfrentado pelos oficiais da instituição para verificar o comportamento das praças policiais militares. Esta tarefa cabe principalmente ao encarregado do procedimento disciplinar, uma vez que o Regulamento Disciplinar do Exército diz, em seu art. 34 §1º III, que: “a nota de punição deve conter: o enquadramento que caracteriza a transgressão, acrescida de outros detalhes relacionados com o comportamento do transgressor, para as praças, e com o cumprimento da punição disciplinar”.

Desta forma, a maioria dos entrevistados atribuiu nota 3 na escala de avaliação, isto é, 32,4% (trinta e dois vírgula quatro por cento) dos participantes consideram que aferir o comportamento das praças é uma tarefa razoavelmente difícil. Além disso, 22,5% (vinte e dois vírgula cinco por cento) acha uma rotina muito difícil de ser executada.



Fonte: próprio autor.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados obtidos com a pesquisa de campo, chega-se à necessidade de automatizar a contabilização dos registros disciplinares dos policiais militares, bem como do próprio comportamento das praças. Cabe dizer que atual demora no lançamento das punições disciplinares dificulta o cálculo do comportamento e faz com que seja mais difícil saber se o policial militar é reincidente em determinada conduta ou determinada transgressão.

O SGPOL, Sistema de Gestão Policial, é um sistema interno da PMDF e está disponível para todos os membros. Conforme sua própria definição, “é um sistema que integra todos os dados e processos administrativos da Polícia Militar do Distrito Federal, com a finalidade de melhorar os processos e dar mais transparência”. A principal funcionalidade do sistema está na gestão do pessoal da corporação. Em sua aba “Pessoal” o sistema traz informações de cadastro, tempo de serviço, assentamentos e diversos outros dados sobre o policial, que pode acessá-lo ele mesmo ou seu comandante e o encarregado de algum procedimento no qual aquele seja parte.



**Ficha Cadastro**

**THALES AZEVEDO ARAÚJO**  
Matrícula - 0717611  
CAD 3º ANO Esp  
Academia de Polícia Militar - APMB

Situação do Policial - Classificação  
Força de Armas - Arma  
CTGRM - Arma  
Data de Admissão - 14/03/2014  
CNR - 0 válida até 30/05/2019

Contato  
Email: thales.azevedo@pm.df.gov.br  
Residência: Quarta 033 Lote 020/02, Assentamento 120, Nacionalidade: User Informado, Data: Centro Federal de 1344000  
Telefone: 011-0039-0007

**Dados Funcionais**

Nome Completo	Matrícula	DATA	Início
THALES AZEVEDO ARAÚJO	0717611	19/02/07	14/03/2014

Nome Completo: THALES AZEVEDO ARAÚJO  
Matrícula: 0717611  
Data: 14/03/2014

Força de Armas: QTD  
Arma: Arma CND  
Situação Funcional: Ativa

**Dados Pessoais**

CNPJ	Agente Civil	Orgão Emissor	Emissão	Data Expiração
032.251.451-07	2476637	SP/DF-DF	14/10/2008	13/01/1991

Assessoria: JONIVALDO ARAÚJO  
Município: VILA CRISTINA DE ARAÚJO AZEVEDO

CNPJ: 032.251.451-07  
Data: 27/07/2011  
Validade: 30/05/2019  
Prestado: 28/06/2008

**Assentamentos**

Todos Lançamentos

**Status do recadastramento**

Aberto para Recadastramento

Início do Último Recadastramento: 30 de dezembro de 2020

**Histórico Recadastramentos**

Ano	Status	Validação	Termino
2021	Aberto para Recadastramento	-	-
2020	Pendente	-	-
2019	Pendências Anexas	-	-
2018	Homologado	15/12/2018	18/03

Fonte: <https://sgpol.pm.df.gov.br/> com modificação do autor.

Desta forma, deseja-se inserir na página inicial da Ficha de Cadastro, na parte superior direita da tela, uma caixa contendo as informações disciplinares do policial pesquisado, de forma que, os lançamentos de punições e elogios, bem como o comportamento atual da praça esteja visível de forma rápida e precisa.

**Ficha Cadastro**

**THALES AZEVEDO ARAÚJO**  
Matrícula - 0717611  
CAD 3º ANO Esp  
Academia de Polícia Militar - APMB

Situação do Policial - Classificação  
Força de Armas - Arma  
CTGRM - Arma  
Data de Admissão - 14/03/2014  
CNR - 0 válida até 30/05/2019

Contato  
Email: thales.azevedo@pm.df.gov.br  
Residência: Quarta 033 Lote 020/02, Assentamento 120, Nacionalidade: User Informado, Data: Centro Federal de 1344000  
Telefone: 011-0039-0007

**Elogios: 10**  
**Referências Elogiosas: 2**  
**Punições: 1**  
**Comportamento: Ótimo**

**Dados Funcionais**

Nome Completo	Matrícula	DATA	Início
THALES AZEVEDO ARAÚJO	0717611	19/02/07	14/03/2014

Nome Completo: THALES AZEVEDO ARAÚJO  
Matrícula: 0717611  
Data: 14/03/2014

Força de Armas: QTD  
Arma: Arma CND  
Situação Funcional: Ativa

**Dados Pessoais**

CNPJ	Agente Civil	Orgão Emissor	Emissão	Data Expiração
032.251.451-07	2476637	SP/DF-DF	14/10/2008	13/01/1991

Assessoria: JONIVALDO ARAÚJO  
Município: VILA CRISTINA DE ARAÚJO AZEVEDO

CNPJ: 032.251.451-07  
Data: 27/07/2011  
Validade: 30/05/2019  
Prestado: 28/06/2008

**Assentamentos**

Todos Lançamentos

**Status do recadastramento**

Aberto para Recadastramento

Início do Último Recadastramento: 30 de dezembro de 2020

**Histórico Recadastramentos**

Ano	Status	Validação	Termino
2021	Aberto para Recadastramento	-	-
2020	Pendente	-	-
2019	Pendências Anexas	-	-
2018	Homologado	15/12/2018	18/03

Fonte: <https://sgpol.pm.df.gov.br/> com modificação do autor.

Uma vez que o sistema foi desenvolvido a partir da linguagem de programação “java”, para que o objetivo da inserção deste mecanismo ocorra de modo satisfatório, será necessário realizar um desenvolvimento de uma nova “classe java” que irá buscar nos bancos de dados já

existentes as informações disciplinares e apresentará estes registros de forma visual e concisa no canto superior direito da tela principal. Desta forma, os assentamentos do policial serão este banco de dados.

Para que se chegue ao objetivo, o banco de dados será modelado a partir da legislação vigente. Em seguida serão realizadas as tarefas de denominadas *CRUD* de uma tela de cadastro para as informações disciplinares. A sigla *CRUD* é composta pelas iniciais, em inglês, das quatro tarefas básicas de um sistema com banco de dados, *Create* (criar), *Read* (ler), *Update* (atualizar) e *Delete* (excluir).

Neste sentido, em sua primeira linha a caixa apresentará a quantidade de elogios individuais recebidos pelo policial. A segunda linha trará a quantidade de referências elogiosas. A terceira linha mostrará a quantidade de punições recebidas ao longo da carreira. Já a quarta linha estará disponível apenas nas páginas referentes às praças, uma vez que mostrará o comportamento atual daquele militar.

A exibição do comportamento da praça policial militar também buscará nos assentamentos do militar os registros (banco de dados) que interferem em mudança de comportamento. Por meio de algoritmos inseridos na programação do sistema, que uma vez parametrizados com os requisitos apresentados no próprio Regulamento Disciplinar do Exército, ficarão ativos no SGPOL e realizarão o cálculo do comportamento das praças e cada decurso de tempo e novo registro disciplinar.

O desenvolvimento da funcionalidade aqui proposta pode trazer ainda a geração de relatórios gerenciais, de forma que os oficiais em função de chefia, comando e liderança consigam gerar relatórios disciplinares sobre sua tropa.

Por fim, a importância de se ter um sistema como o proposto também visa munir o comandante, chefe ou diretor da informação sobre o ingresso do policial militar no mau comportamento, a fim de que seja instaurado processo demissionário em seu desfavor, conforme previsto na legislação.

## RESUMEN

Este trabajo analiza el cálculo de comportamiento de los suboficiales e de la tropa de la Policía Militar de Distrito Federal y la contabilización de registros disciplinarios de todos los policiales de la corporación. Este abordaje es debido al hecho de que los policiales militares de Distrito Federal están sometidos a un rígido régimen disciplinar, siendo que el histórico de todos los policiales bajo el prisma correccional es de fundamental importancia para distintas rutinas dentro de la institución. El reto de este trabajo es averiguar entre los oficiales de la corporación, que sean encargados de procedimientos disciplinarios, si los cálculos de verificación de comportamiento de los suboficiales y de la tropa y la contabilización de los registros disciplinarios de todos los militares son hechos de manera satisfactoria, práctica y eficiente. Este objetivo será alcanzado por medio de pesquisa cuantitativa aplicada, realizada entre oficiales del Cuadro de Oficiales Policiales Militares de la PMDF que sean encargados de procedimientos administrativos. La pesquisa ha demostrado que los Oficiales entrevistados consideran una tarea laboriosa y que gasta cantidad considerable de tiempo, además, quedó evidenciado que los Oficiales entrevistado consideran importante saber sobre el histórico disciplinar de sus comandados, así como de los policiales investigados en procedimientos de los cuales sean encargados.

**Palabras clave:** Disciplina. Comportamiento. Eficiencia.

## REFERÊNCIAS

APOLLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica: um guia para a Produção do Conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2004. *Approaches to Organization & Technology*, Nova York: Prentice Hall.

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 9. ed. [S. l.]: Manole, 2014. 678 p. CORTELLA, M. S. **Qual é a tua obra?** Inquietações, propositivas sobre gestão, liderança e ética. Petrópolis: Vozes, 2009.

CORTELLA, M. S. **Qual é a tua obra?** Inquietações, propositivas sobre gestão, liderança e ética. Petrópolis: Vozes, 2009.

EXÉRCITO. Regulamento Disciplinar (2002). R-4, **Decreto nº 4.346**, de 26 de agosto de 2002. Brasília.

GONSALVES, E. P. **Iniciação à pesquisa científica**. 3. ed. Campinas: Alínea, 2003.

GREGÓRIO, Sérgio Biagi. **Ética em Aristóteles**. 1997. Disponível em: <<http://www.sergiobiagigregorio.com.br/filosofia/etica-em-aristoteles.htm>>. Acesso em: 04 fev. 2020.

LAUDON, K. C. e LAUDON J. P. (1998), *Management Information Systems: New*

MENEZES, Afonso H. N.; DUARTE, Francisco R.; CARVALHO, Luis O. R.; SOUZA, Tito E. S. **Metodologia Científica: Teoria e Aplicação na Educação à Distância**. [S. l.: s. n.], 2019. 83 p. Disponível em: <http://portais.univasf.edu.br/noticias/univasf-publica-livro-digital-sobremetodologia-cientifica-voltada-para-educacao-a-distancia/livro-de-metodologiacientifica.pdf/view>. Acesso em: 6 fev. 2020.

MILITAR. Código Penal (1969). **Decreto-lei nº 1.001**, de 21 de outubro de 1969. Brasília.

MORAIS, Dalton Santos. **A eficiência administrativa como princípio do Direito Administrativo Brasileiro**. Disponível em: <<http://agu.gov.br/page/download/index/id/680281>>. Acesso em: 04 fev. 2020.

MORAIS, Janaina Jacolina. **Princípio da Eficiência na Administração Pública**. 2014. Disponível em: <[http://www.eduvaleavare.com.br/wpcontent/uploads/2014/07/principio\\_eficiencia.pdf](http://www.eduvaleavare.com.br/wpcontent/uploads/2014/07/principio_eficiencia.pdf)>. Acesso em: 04 fev. 2020.

PMDF. Estatuto da Polícia Militar do Distrito Federal (1984). **Lei nº 7.289**, de 18 de dezembro de 1984. Brasília.

PMDF. **Portaria nº 1.073**. Dispõe sobre o Processo Administrativo de Licenciamento, Conselho de Disciplina e Conselho de Justificação no âmbito da Polícia Militar do Distrito

Federal. Brasília, 2018.

PMDF. **Portaria nº 250**. Dispõe o novo Manual de Sindicância na Corporação, e revoga as disposições em contrário. Brasília, 1999.

PMDF. Portaria nº 496. Estabelece e uniformiza procedimentos a serem adotados quando da apuração de transgressão disciplinar por meio de Memorando Acusatório e dá outras providências. Brasília, 2006.

PUNIÇÕES disciplinares militares: Atos da Administração Pública. [S. 1.], 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/44891/punicoes-disciplinares-militares-atos-da-administracao-publica#:~:text=Os%20resultados%20desta%20pesquisa%20mostra,seguir%20os%20requisit os%20intr%C3%ADnsecos%20e>. Acesso em: 1 dez. 2020.

VADE-MÉCUM de Cerimonial Militar do Exército Valores, Deveres e Ética Militares (VM 10). 1. ed. [S. 1.], 23 out. 2002. Disponível em: <http://www.sgex.eb.mil.br/index.php/cerimonial/vade-mecum/106-valores-deveres-e-etica-militares>. Acesso em: 4 fev. 2021.