

**GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEC/INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS
DIFORM/PRO-REITORIA DE FORMAÇÃO
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR DE BRASÍLIA**

**PERFIL PROFISSIOGRÁFICO E SOCIOECONÔMICO:
ESTUDOS COM A 21ª TURMA DE OFICIAIS/CIÊNCIAS
POLICIAIS DA PMDF**

RONDINELE ALVES RIBEIRO - ASP OF PM

**BRASÍLIA-DF
2015**



**GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEC/INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS
DIFORM/PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR DE BRASÍLIA**



RONDINELE ALVES RIBEIRO – ASP OF PM

**PERFIL PROFISSIONGRÁFICO: ESTUDOS COM A 21ª TURMA
DE OFICIAIS/CIÊNCIAS POLICIAIS DA PMDF**

Brasília – DF

2015



RONDINELE ALVES RIBEIRO – ASP OF PM

**PERFIL PROFISSIONGRÁFICO: ESTUDOS COM A 21ª TURMA
DE OFICIAIS/CIÊNCIAS POLICIAIS DA PMDF**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora da Polícia Militar do Distrito Federal - PMDF, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Policiais.

Orientadores:

Carlos Eurípedes Barbosa – CAP QOPM

Dalila Constantin Reis - Psicóloga

Brasília – DF

2015

RONDINELE ALVES RIBEIRO – ASP OF PM

**PERFIL PROFISSIONGRÁFICO: ESTUDOS COM A 21ª TURMA
DE OFICIAIS/CIÊNCIAS POLICIAIS DA PMDF**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora da Polícia Militar do Distrito Federal - PMDF, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Policiais.

COMISSÃO EXAMINADORA

Orientador: CAP QOPM CARLOS EURÍPEDES BARBOSA
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS

Orientador: DALILA CONSTANTIN REIS
Psicóloga CRP14814
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS

CEL QOPM LEOBERTINO RODRIGUES LIMA FILHO
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS

CAP QOPM THIAGO GOMES NASCIMENTO
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS

Brasília, ___ de _____ de 2015.

DEDICATÓRIA

A Deus todo poderoso, por ter me proporcionado forças para superar estes 03 anos de desafio intenso. Aos meus pais Leocrécio e Célia pelo empenho e dedicação, bem como, por serem um instrumento de benção em minha vida, pois sem eles o fardo seria mais pesado. Aos meus irmãos Rondinei e Taisson pelo auxílio, compreensão e encorajamento. A Camilly e o Pietro por ter proporcionado momentos de alegria em meio a momentos de tensão. A minha esposa Mariana por ter escolhido caminhar ao meu lado, pelo amor, carinho e atenção proporcionados.

AGRADECIMENTOS

Ao Senhor Jesus Cristo, por ter nos concedido a vida, em meio a imensidão de nossos pecados.

Aos milhares de Policiais Militares do Distrito Federal que se expõem diariamente nas mais diversas modalidades de policiamento, com risco de vida e sem o devido reconhecimento da sociedade.

Ao orientador Capitão Eurípedes, que fez parte da história da 21ª Turma, pela liderança, direcionamento e orientação em todas as fases da nossa formação, com uma abnegação incondicional ao propósito de deixar sua marca na vida de cada um dos 51 (cinquenta e um) oficiais, abstendo-se em diversas ocasiões de seu horário de folga em prol do cumprimento da missão.

A orientadora psicóloga Dalila, por seus ensinamentos, aliado a presteza, incentivo e auxílio em todas as fases dessa pesquisa.

Aos Guerreiros combatentes da Bellators Verus, fonte inspiradora desta pesquisa, com quem partilhei a maior parte do meu tempo nos últimos três anos, em meio a uma intensidade de tensões, sorrisos, fadigas, alegrias, tristezas e vitórias. Pois não há medo, não há dor que nos impeçam de cumprir essa dolorosa e prazerosa missão de servir e proteger.

Apesar do alto preço pago, eu digo, sim, valeu a pena.

“Eu tenho um sonho de que um dia, esta nação se erguerá e viverá o verdadeiro significado de seus princípios. Precisamos conduzir nossa luta, para sempre, no alto plano da dignidade e da disciplina. O momento é sempre adequado para fazer o certo. A verdadeira medida de um homem não se vê na forma como se comporta em momentos de conforto e conveniência, mas em como se mantém em tempos de controvérsia e desafio”.

Martin Luther King Jr.

RESUMO

A presente pesquisa visa estudar os aspectos inerentes a formação da 21ª Turma do Curso de Formação de Oficiais/Ciências Policiais da Polícia Militar do Distrito Federal - PMDF, quanto ao perfil profissiográfico pertinente às tarefas e requisitos psicológicos, visando identificar as competências e habilidades desenvolvidas, segundo a percepção dos discentes, bem como, identificar características socioeconômicas como etnia racial, renda familiar, idade, grau de escolaridade, estado civil, local de moradia, fluência em língua estrangeira e grau de satisfação com o curso, no decorrer de todo período de formação compreendido entre os anos 2012 – 2015. Paralelamente, houve a criação e credenciamento do Instituto Superior de Ciências Policiais - ISCP por meio da Portaria do Ministério da Educação Nº 716 de 08 de agosto de 2013, o se qual destaca por seu pioneirismo em implantar o 1º Curso de Ciências Policiais das polícias do Brasil, o que representa um projeto audacioso e intrépido que não possui precedente algum, no contexto da segurança pública brasileira. O método de exposição de dados foi por meio da análise descritiva e exploratória de dados, por meio de diversos questionários aplicados em diferentes períodos do processo de formação, bem como, fichas cadastrais de informações individuais e as informações referentes às atribuições (tarefas) e requisitos psicológicos pertinentes ao cargo de Oficial Policial Militar/PMDF, coletados por meio de uma pesquisa do Centro de Seleção e Promoção de Eventos da Universidade de Brasília no ano de 2011. Neste contexto, a Academia de Polícia Militar de Brasília – APMB, em conjunto com o Instituto Superior de Ciências Policiais - ISCP, por meio do CFO/Ciências Policiais, conseguiu metodologicamente proporcionar as competências, habilidades e atitudes aos seus discentes/policiais, trazendo uma perspectiva favorável a formação técnico-profissional, o que pode culminar futuramente, em uma elevação na qualidade dos serviços prestados pela instituição.

Palavras-chave: Instituto Superior de Ciências Policiais. Pioneirismo. Audacioso. Intrépido. Segurança Pública.

ABSTRACT

This research aims to study the aspects inherent in the formation of the 21th Chamber of the Officer Training Course / Police Sciences of the Military Police of the Federal District - PMDF, as the relevant profissiografico profile to the tasks and psychological requirements to identify the competencies and skills developed, according the perception of the student as well as to identify socioeconomic characteristics as racial ethnicity, family income, age, education level, marital status, place of residence, fluency in a foreign language and degree of satisfaction with the course during the entire training period between the years 2012 to 2015. At the same time, there was the creation and accreditation of the Higher Institute of Police Sciences - ISCP through Ordinance of the Ministry of Education No. 716 of August 8, 2013, which stands out for its pioneering deploy the 1st Police Sciences course police of Brazil, which is a bold and intrepid design that does not have any precedent in the context of Brazilian public security. The method of data exposure was through descriptive and exploratory data analysis, through various questionnaires in different periods of the training process, as well as registration forms of personal data and those relating to the role information (tasks) and psychological requirements relevant to the position of Official Military Police / PMDF, collected through a survey of the Center for Selection and Event Promotion at the University of Brasilia in 2011. In this context, the Military Police Academy in Brasilia - APMB together with the Institute Superior of Police Sciences - ISCP through the CFO / Police Sciences could methodologically provide the skills, abilities and attitudes to their students / police, bringing a favorable light the technical and vocational training, which may result in future in an increase in quality the services provided by the institution.

Keywords: Higher Institute of Sciences cops. Pioneering. Audacious, Intrepid. Public safety.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Organograma do Instituto Superior de Ciências Policiais.....	19
Tabela 2 - Tarefas Administrativas de um Oficial da PMDF	23
Tabela 3 - Tarefas Operacionais de um Oficial da PMDF	23
Tabela 4 - Tarefas de Educação e Cultura de um Oficial PMDF	23
Tabela 5 - Tarefas de Controle e Correição da PMDF	23
Tabela 6 - Tarefas de Gestão da PMDF.....	24
Tabela 7 - Requisitos Psicológicos ao Oficial Policial Militar da PMDF	24
Tabela 8 - Quadro de Competências Técnicas	28
Tabela 9 - Quadro de Competências Técnicas (Institucional e Operacional)	29
Tabela 10 - Quadro de Competências (Documental e Condução de Veículos)	30
Tabela 11 - Quadro de Competências (Comunicação/Capacidade Cognitiva e Gestão)	30
Tabela 12 - Quadro de Competências Técnicas e Comportamentais	31
Tabela 13 - Formação Acadêmica do Ingressante do CFO/Ciências Policiais.....	34
Tabela 14 - Informações Quanto à Religião dos Discentes da 21ª Turma	35
Tabela 15 - Religião dos Aspirantes do CFO/Ciências Policiais	35
Tabela 16 - Local de Moradia dos Discentes do CFO/Ciências Policiais	36
Tabela 17 - Etnia- Racial da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais	37
Tabela 18 - Etnia Racial dos Aspirantes da 21ª Turma.	37
Tabela 19 - Classificação de Renda (anterior) ao ingresso no CFO/Ciências Policiais....	38
Tabela 20 - Renda per capita anterior ao ingresso no CFO/Ciências Policiais	39
Tabela 21 - Classificação de Renda após a Declaração a Aspirante a Oficial	40
Tabela 22 - Renda Per capita posterior a declaração a Aspirante a Oficial	40
Tabela 23 - Classe Social (Antes/Após) CFO/Ciências Policiais.....	41
Tabela 24 - Grau de Satisfação dos discentes do CFO/Ciências Policiais.....	41
Tabela 25 - Grau de Satisfação do CFO/Ciências Policiais	42
Tabela 26 - Tarefas Administrativas dos discentes do CFO/Ciências Policiais	43
Tabela 27 - Tarefas Operacionais desempenhadas no CFO/Ciências Policiais	43
Tabela 28 - Tarefas de Educação e Cultura dos discentes do CFO/Ciências Policiais....	44
Tabela 29 - Tarefas de Controle e Correição dos discentes do CFO/Ciências Policiais ..	44

Tabela 30 - Tarefas de Gestão dos discentes do CFO/Ciências Policiais.....	45
Tabela 31 - Capacidade de Liderança do CFO/Ciências Policiais	47
Tabela 32 - Nível de Fluência Verbal dos discentes do CFO/Ciências Policiais	48
Tabela 33 - Nível de Capacidade de Reação dos discentes do CFO/Ciências Policiais..	49
Tabela 34 - Nível de Capacidade de Proatividade do CFO/Ciências Policiais	50
Tabela 35 - Nível de Dinamismo dos discentes do CFO/Ciências Policiais	51
Tabela 36 - Nível de Percepção dos discentes do CFO/Ciências Policiais	51
Tabela 37 - Nível de Capacidade de Lidar com Estresse no CFO/Ciências Policiais	52
Tabela 38 - Nível de Capacidade Descritiva dos discentes do CFO/Ciências Policiais ...	53
Tabela 39- Coordenação Motora dos discentes do CFO/Ciências Policiais.....	54
Tabela 40 - Nível de Energia/Disposição dos discentes do CFO/Ciências Policiais	54
Tabela 41 - Nível de Maturidade Emocional dos discentes do CFO/Ciências Policiais....	55
Tabela 42 - Nível de Prudência dos discentes do CFO/Ciências Policiais	56
Tabela 43 - Nível de Rusticidade dos discentes do CFO/Ciências Policiais	56
Tabela 44 - Nível de Comprometimento dos discentes do CFO/Ciências Policiais.....	57
Tabela 45 - Nível de Controle Emocional dos discentes do CFO/Ciências Policiais	58
Tabela 46 - Nível de Resistência a Frustração dos discentes do CFO/Ciências Policiais	59
Tabela 47 - Nível de Responsabilidade dos discentes do CFO/Ciências Policiais.....	60
Tabela 48 - Nível de disciplina consciente dos discentes do CFO/Ciências Policiais	60
Tabela 49 - Nível de Agressividade Adequada dos discentes do CFO/Ciências Policiais	61
Tabela 50 - Nível de Imparcialidade dos Discentes do CFO/Ciências Policiais	62
Tabela 51 - Nível de Senso de Justiça dos discentes do CFO/Ciências Policiais	62
Tabela 52 - Nível de Inteligência Emocional dos discentes do CFO/Ciências Policiais ...	63
Tabela 53 - Níveis de Aprovação dos Requisitos/Atributos Psicológicos	64
Tabela 54 - Sugestões dos discentes do CFO/Ciências Policiais	65
Tabela 55 - Principais Características descritas pelos entrevistados	99
Tabela 56 - Cálculo de Amostras (Confiança 95% e Significância 5%).....	102
Tabela 57 - Requisitos Psicológicos do Oficial da PMDF	113
Tabela 58 - Requisitos Psicológicos dos Oficiais PMDF	115

ORGANOGRAMA/GRÁFICOS

Gráfico 1 - Organograma do Instituto Superior de Ciências Policiais.....	19
Gráfico 2 - Religião dos Aspirantes do CFO/Ciências Policiais.....	35
Gráfico 3 - Etnia Racial dos Aspirantes da 21ª Turma.	37
Gráfico 4 - Classe Social (Antes/Após) CFO/Ciências Policiais	41
Gráfico 5 - Grau de Satisfação do CFO/Ciências Policiais.....	42

FIGURAS

Figura 1 - Escudo Oficial da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais	20
Figura 2 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais	21
Figura 3 - Foto do Espadim da 1ª Turma do CFO/PMDF	66
Figura 4 - Placas Comemorativas da 1ª Turma do CFO/PMDF	67
Figura 5 - Placas Comemorativas da 2ª Turma do CFO/PMDF	68
Figura 6 - Placas Comemorativas da 3ª Turma do CFO/PMDF	69
Figura 7 - Placas Comemorativas da 4ª Turma do CFO/PMDF	71
Figura 8 - Fotos Comemorativas da 5ª Turma do CFO/PMDF	72
Figura 9 - Cerimônia de Espadim da 6ª Turma do CFO/Ciências Policiais	72
Figura 10 - Foto de Placa dos integrantes da 6ª Turma do CFO/PMDF.	73
Figura 11 - Espadim da 8ª Turma do CFO/PMDF	74
Figura 12 - Placa dos integrantes formados na 8ª Turma do CFO/PMDF.....	76
Figura 13 - Evento relativo a Cerimônia de Espadim da 9ª Turma do CFO/PMDF	77
Figura 14 - Placa dos integrantes da 9ª Turma do CFO/PMDF	78
Figura 15 - Evento relativo a Cerimônia de Espadim da 10ª Turma do CFO/PMDF.....	79
Figura 16 - Integrantes da 11ª Turma do CFO/PMDF	81
Figura 17 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 12ª Turma do CFO/PMDF.....	81
Figura 18 - Cerimônia do Tiradentes Espadim da 13ª Turma do CFO/PMDF	83
Figura 19 - Placa Oficial dos Integrantes da 13ª Turma do CFO/PMDF.	84
Figura 20 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 14ª Turma do CFO/PMDF	85
Figura 21 - Placa Oficial dos Formados pela 14ª Turma do CFO/PMDF	87
Figura 22 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 15ª Turma do CFO/PMDF	88
Figura 23 - Placa Oficial dos Formados da 15ª Turma do CFO/PMDF	90
Figura 24 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 16ª Turma do CFO/PMDF	91
Figura 25 - Placa Oficial dos Formados pela 16ª Turma do CFO/PMDF	91
Figura 26 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 17ª Turma do CFO/PMDF	92
Figura 27 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 18ª Turma do CFO/PMDF	93
Figura 28 - Placa Oficial da 18ª Turma do CFO/PMDF	94
Figura 29 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 19ª Turma do CFO/PMDF	95
Figura 30 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 20ª Turma do CFO/PMDF	96
Figura 31 - Cerimônia da Espada da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais	98

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1	Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB.....	16
2.2	O Instituto Superior de Ciências Policiais - ISCP.....	18
2.3	Metodologia	22
2.4	Perfil Profissiográfico e o Mapeamento de Competências.....	25
2.4.1	Mapeamento de Competências	26
2.5	Análise Profissiográfica no Contexto das Polícias Militares	28
2.6	Análise dos Dados	33
2.6.1	Análise Socioeconômica.....	33
2.6.1.1	Quanto a Formação.....	33
2.6.1.2	Quanto à Religião	34
2.6.1.3	Quanto ao Domicílio	35
2.6.1.4	Quanto à Raça	36
2.6.1.5	Renda Familiar anterior ao ingresso no CFO/Ciências Policiais.	37
2.6.1.6	Renda per capita anterior ao Ingresso do CFO/Ciências Policiais.	38
2.6.1.7	Renda Familiar posterior a declaração aspirante a Oficial PMDF	39
2.6.1.8	Quanto ao Grau de Satisfação do Curso.....	41
2.6.2	Perfil Profissiográfico.....	42
2.6.2.1	Tarefas	42
2.6.2.1.1	Tarefas Administrativas	42
2.6.2.1.2	Tarefas Operacionais	43
2.6.2.1.3	Tarefas de Educação e Cultura.....	44
2.6.2.1.4	Tarefas de Controle e Correição	44
2.6.2.1.5	Tarefas de Gestão.....	45
2.6.2.2	Atributos Psicológicos	46
2.6.2.3	Atributos Psicológicos Muito Importantes.....	46
2.6.2.3.1	Capacidade de Liderança	46
2.6.2.3.2	Fluência Verbal	48

2.6.2.3.3	Rapidez de Ação e Reação.....	49
2.6.2.3.4	Proatividade	49
2.6.2.3.5	Dinamismo	50
2.6.2.3.6	Percepção	51
2.6.2.3.7	Capacidade de Lidar com Estresse.....	52
2.6.2.3.8	Capacidade Descritiva	52
2.6.2.3.9	Coordenação Motora.....	53
2.6.2.3.10	Energia/Disposição	54
2.6.2.3.11	Maturidade Emocional.....	55
2.6.2.3.12	Prudência	55
2.6.2.3.13	Rusticidade.....	56
2.6.2.4	Atributos Imprescindíveis	57
2.6.2.4.1	Comprometimento.....	57
2.6.2.4.2	Controle Emocional.....	58
2.6.2.4.3	Resistente à Frustração	58
2.6.2.4.4	Responsabilidade.....	59
2.6.2.4.5	Disciplina Consciente	60
2.6.2.4.6	Agressividade Adequada	61
2.6.2.4.7	Imparcialidade	61
2.6.2.4.8	Senso de Justiça	62
2.6.2.4.9	Inteligência Emocional	63
2.6.2.5	Quadro Resumo dos Requisitos Psicológicos.....	64
2.6.2.6	Quadro de Sugestões	65
2.6.3	Conceitos de Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal	66
3	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	100
	REFERÊNCIAS.....	104
	APÊNDICE A	105
	APÊNDICE B	106
	APÊNDICE C	112
	ANEXO A.....	113
	ANEXO B.....	115

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa visa descrever aspectos inerentes a 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais, quanto ao perfil socioeconômico com ênfase às seguintes características: etnia racial, renda familiar per capita, grau de satisfação com o curso, idade, grau de instrução, estado civil, local de moradia, fluência em língua estrangeira, bem como identificar o perfil profissiográfico referente às competências e atributos psicológicos desenvolvidos no decorrer do processo de formação e descrever as habilidades adquiridas ao exercício pleno da atividade policial militar, particularmente do Oficial Policial Militar combatente.

O tema *“Perfil Profissiográfico: Estudos com a 21ª Turma de Oficiais/Ciências Policiais da PMDF”*, tem como referência, a estratégia de fomentar o processo de ensino e capacitação de educação continuada dos seus recursos humanos, que é um dos objetivos expostos no Plano Estratégico da Polícia Militar do Distrito Federal 2011-2022, conforme Portaria PMDF Nº 742, de 27 de maio de 2011, alterada pela Portaria Nº 976, de 30 de junho de 2015, o qual dentre outras estratégias direcionadas a ampliar a capacitação dos policiais militares, pode-se destacar: a gestão organizacional, atividades operacionais, polícia comunitária e atuação em grandes eventos.

A linha de pesquisa é a Atividade Policial Reflexiva, direcionada a Educação Policial, decorrente do Núcleo de Ensino e Pesquisa em Segurança Pública, Violência e Conflitualidade (NEPES), substituído pelo Centro Interdisciplinar de Estudos sobre Polícia e Segurança Pública (CIEP), conforme Portaria PMDF Nº 981, de 30 de outubro de 2015.

A justificativa do presente trabalho é detectar os aspectos pertinentes às competências, habilidades e atitudes desenvolvidas pelos discentes da 21ª Turma, a qual dentro deste mesmo processo cursava o 1º Curso de Ciências Policiais do Instituto Superior de Ciências Policiais, devidamente autorizado pelo Ministério da Educação e da Cultura – MEC, no âmbito da Polícia Militar do Distrito Federal.

As demandas sociais de uma prestação de um serviço de segurança pública de qualidade fazem com que as instituições de Segurança Pública, com destaque, a Polícia Militar do Distrito Federal, estabeleçam ações e metas que buscam construir um novo modelo policial, direcionado a qualificação de seus profissionais por meio da motivação de capital intelectual. Neste contexto, a Academia de Polícia Militar de Brasília, por meio do Curso de Formação de Oficiais tem conseguido metodologicamente proporcionar as competências, habilidades e atitudes aos seus discentes durante o seu período de formação?

A hipótese gerada pela pesquisa é que há indícios que a Academia de Polícia Militar de Brasília, por meio do Curso de Formação de Oficiais/Ciências Policiais conseguiu metodologicamente proporcionar condições ao desenvolvimento das competências, habilidades e atitudes aos seus discentes durante o seu período de 03 (anos) de formação.

A Polícia Militar do Distrito Federal investe continuamente na qualificação dos recursos humanos por meio da Educação, comprovadamente, através da criação do Instituto Superior de Ciências Policiais – ISCP, primeira instituição de ensino superior policial do Brasil credenciada pelo Ministério da Educação (MEC).

O objetivo geral da pesquisa é Analisar o perfil socioeconômico e profissiográfico da 21ª turma, segundo a percepção dos discentes, ao que se refere às tarefas e atributos psicológicos desenvolvidos na formação do Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal.

O objetivo específico deste estudo entre outras informações é:

- a) Descrever um breve histórico da Academia de Polícia Militar de Brasília – APMB;
- b) Contextualizar o Instituto Superior de Ciências Policiais – ISCP;
- c) Descrever particularidades da 21ª Turma do Curso de Formação de Oficiais/Ciências Policiais;
- d) Descrever características socioeconômicas dos discentes da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais;

- e) Descrever o perfil profissiográfico detalhado dos postulantes a Oficial Policial Militar Combatente, segundo a percepção dos discentes;
- f) Demonstrar a percepção inicial dos discentes quanto a praticidade das tarefas institucionais inerentes ao cargo;
- g) Detectar o nível de desenvolvimento de atributos psicológicos durante o período de formação, segundo a percepção dos discentes;
- h) Coletar conceitos sobre o que é ser um Oficial de Polícia Militar, segundo a percepção de integrantes de todas as 21 (vinte uma) turmas do Curso de Formação de Oficiais;
- i) Expor as sugestões dos discentes de medidas que podem ser implantadas em cursos futuros de formação ao cargo de Oficial Policial Militar da PMDF, bem como, no curso de Ciências Policiais;
- j) Propor ajustes na modalidade e coleta de amostras em pesquisas futuras de perfil profissiográfico em âmbito institucional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

O primeiro referencial de formação de oficiais, no âmbito da Polícia Militar do Distrito Federal é a edição do Decreto nº 14.508, de 1º de dezembro de 1920, quando foi fundada a Academia de Polícia Militar D. João VI, denominada inicialmente de "Escola Profissional", localizada na cidade do Rio de Janeiro (Capital Federal, nesse período).

A transferência da capital federal do Rio de Janeiro para Brasília, em 1960, e a conseqüente necessidade de reorganização, em virtude da construção do novo Distrito Federal no Planalto Central, conduziu a necessidade de criar uma nova estrutura (física e de recursos humanos) institucional na nova capital, o que ocorreu efetivamente no ano de 1966, com a chegada de profissionais oriundos do Rio de Janeiro, oficiais do Exército Brasileiro e outros remanejados de instituições de segurança pública.

A preocupação com a formação de novos oficiais foi demonstrada com a edição do Decreto nº 573, de 31 de janeiro de 1967, o qual regulava o ingresso no quadro de oficiais da corporação, por meio de concurso realizado entre Aspirantes e Oficiais da Reserva – R/2, oriundos do Exército Brasileiro, que seria vigente até a criação e instalação de uma nova escola de formação de oficiais da Polícia Militar do Distrito Federal.

A promulgação da Lei Federal nº 7.491, de 13 de junho 1986 permitiu a criação da Academia de Polícia Militar de Brasília – APMB, cuja a efetivação ocorreu somente em 12 de fevereiro de 1988, com a edição do Decreto nº 11.010, que estabeleceu à APMB, entre outras atribuições a incumbência de formação, especialização, habilitação, adaptação, atualização e aperfeiçoamento de Oficiais.

Por meio de um concurso público de admissão promovido pelo Instituto de Recursos Humanos – IDR, foram selecionados os integrantes do primeiro curso de formação de oficiais, que iniciou suas atividades no ano de 1990, e formou os primeiros Aspirantes a Oficial em dezembro de 1992.

Até o período vigente foram formados 1.069 (mil e sessenta e nove) policiais do Quadro de Oficiais Policiais Militares – QOPM, incluindo todos os integrantes das 21 (vinte e uma) Turmas de Oficiais Combatentes oriundos da APMB. Salienta-se que a APMB fez parte da formação de outros cursos de Oficiais: Administrativos, Músicos, Saúde, Especialistas em Saúde, Capelães, Especialistas em Manutenção e Motomecanização, Especialistas em Manutenção e Armamento,

Especialistas em Manutenção de Comunicações e Especialistas Assistentes Veterinários.

2.2 O Instituto Superior de Ciências Policiais - ISCP

A Portaria nº 716 de 08 de agosto de 2013, do Ministério da Educação – MEC, possibilitou a criação e o credenciamento do Instituto Superior de Ciências Policiais - ISCP, que é uma instituição pública de ensino superior, e se destaca pelo seu pioneirismo nesta modalidade de educação no ensino técnico-profissional de segurança pública em todo Brasil.

O Instituto Superior de Ciências Policiais - ISCP é organizado e mantido pela Polícia Militar do Distrito Federal - PMDF, ao mesmo tempo que oferece os cursos de graduação (Ciências Policiais e Tecnólogo em Segurança Pública) e pós-graduação lato sensu.

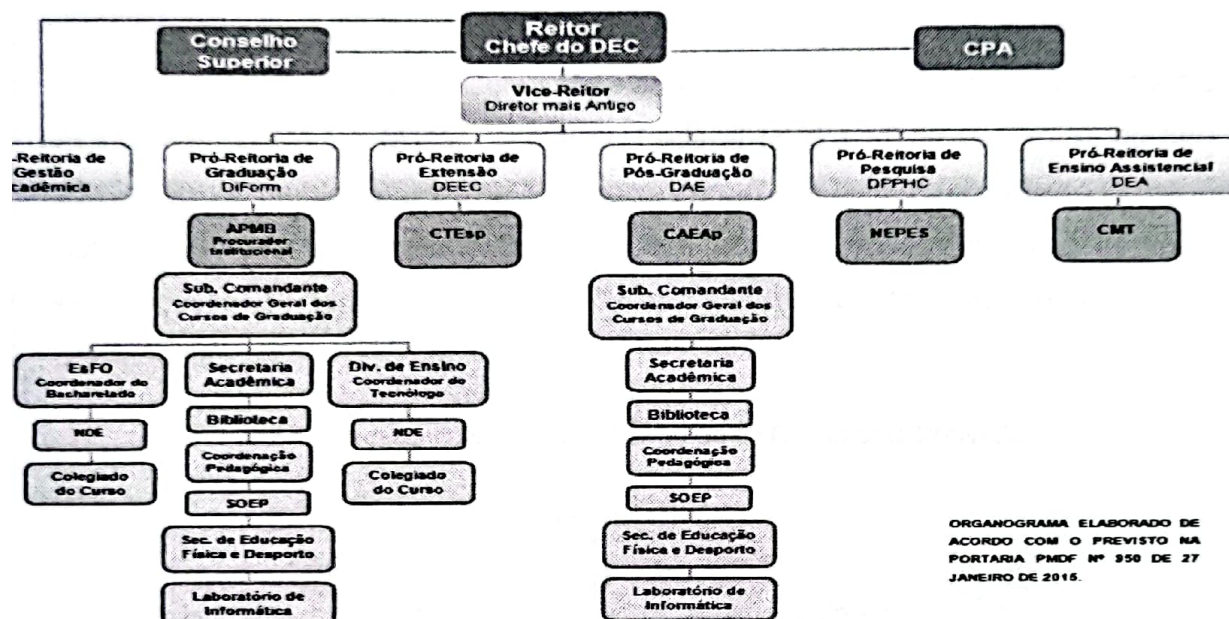
O Instituto é vinculado ao Departamento de Educação e Cultura (DEC) da PMDF; constituído de pró-reitorias de Gestão Acadêmica, de Graduação, Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa e reúne todos os cursos de formação superior da PMDF; e está localizado fisicamente no Complexo da PMDF no Setor Policial Sul, Brasília-DF.

Os principais objetivos do ISCP são a capacitação de policiais militares, agentes públicos e também da sociedade, ao mesmo tempo que é fundamentado nos eixos éticos, técnicos e legais; no estudo e na produção de pesquisa na área de ciências policiais, tornando-se centro de referência na análise e compreensão dos fenômenos da segurança, violência e conflitualidades.

As palavras do Magnífico Reitor do ISCP, Cel. QOPM Fábio Aracaqui de Sousa Lima, coletadas no sítio do ISCP descreve a seguinte citação:

[...]O ISCP inicia sua trajetória com a idêntica vocação de servir a sociedade e com a certeza de que a educação é de fato um instrumento de transformação. Dessa forma a polícia militar escreve mais um momento de sua história já impregnada pelos mais puros valores da justiça, da lealdade e do respeito aos direitos humanos. O credenciamento pelo Ministério da Educação, gera nessa corporação o compromisso e a responsabilidade pelo contínuo aperfeiçoamento institucional, e agrega à PMDF um espírito de entusiasmo e de busca pelo conhecimento e compreensão dos fenômenos que impactam a segurança pública. Conhecimento que resultará em aprimoramento das atividades, maior interação com a comunidade acadêmica e com toda a sociedade, ingredientes para uma cultura com mais paz e tranquilidade. (GRIFO NOSSO)

Tabela 1 - Organograma do Instituto Superior de Ciências Policiais



Fonte: Site do ISCP

O Primeiro curso de Ciências Policiais, o qual é composto pelos discentes da 21ª Turma do Curso de Formação de Oficiais foi autorizado pela Portaria nº 405 da Secretaria de Regulação e Supervisão de Educação Superior, de 30 de agosto de 2013, e tem o objetivo de capacitar o profissional de segurança pública para o planejamento e gestão de tomada de decisões e preservação dos Direitos Humanos, dentro dos princípios da administração pública. O Curso é realizado em período integral, constituído por uma carga horária de 3.200 (três mil e duzentas) horas aulas e o trabalho de conclusão de curso é uma monografia com banca.

Um dos objetivos do instituto quanto ao perfil do discente egresso em Ciências Policiais, de acordo com o ISCP, “é a organização de conhecimentos nos níveis teórico e prático, que o tornem capaz de exercer o comando e que o tornem habilitado a alcançar soluções em um universo complexo e dinâmico de ação, na esfera da polícia ostensiva, em todos os seus programas de policiamento com a valorização da pesquisa”.

2.3 Contexto Histórico da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais.

A 21ª Turma do Curso de Formação de Oficiais ingressou oficialmente nas fileiras da Polícia Militar do Distrito Federal no dia 17 de dezembro do ano de 2012, com um nome fantasia de “*Bellator Verus*”, do latim “*Verdadeiro Guerreiro*” com inicialmente 60 (sessenta) cadetes, nos quais 09 (nove) desistiram no decorrer do processo de formação, perfazendo um percentual de precisamente 15% de desistência.

Figura 1 - Escudo Oficial da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais



Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Inicialmente, foram desenvolvidas inúmeras atividades teóricas e práticas com objetivo inicial de incrementar as características necessárias a “forjar” o caráter militar, que tem como base a hierarquia e disciplina, bem como, atividades técnico-profissionais inerentes a atividade policial propriamente dita. Neste contexto

destacam-se os 100 (cem) dias de internato, que inicialmente estava previsto para ocorrer durante todo o primeiro ano de formação em 2013 (dois mil e treze).

Figura 2 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais



Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Paralelamente, foram cursadas as disciplinas teóricas da Diretriz Curricular em período integral, sem prejuízo das atividades extracurriculares que eram realizadas no período noturno e aos finais de semana (sexta a domingo).

No decorrer do 1º ano letivo, por meio da Portaria PMDF Nº 837/2015, de 07 de agosto de 2015, o Curso de Formação de Oficiais reduziu-se para 02 (dois) anos, e após esse período os Aspirantes a Oficial teriam que cumprir o mínimo de 200 (duzentos) dias letivos, a fim de concluir o curso em Ciências Policiais.

No dia 05 de dezembro de 2014, os formandos da 21ª Turma foram declarados Aspirantes a Oficial e o nome oficial da Turma passou a se chamar "Turma Marechal Mascarenhas de Moraes".

2.3 Metodologia

Quanto à metodologia, trata-se de um estudo quantitativo (tipo de pesquisa que faz observações ao longo do tempo em suas mais diversas formas). Quanto ao perfil socioeconômico e profissiográfico (características sociais, grau de satisfação inicial, tarefas e atributos psicológicos), que buscam estudar aspectos inerentes a formação da 21ª turma do Curso de Formação de Oficiais/Ciências Policiais, demonstrando a nova tendência de ingresso, usando como método de exposição de dados: análise descritiva e exploratória de dados e índices de correlação.

A coleta de dados foi realizada por meio de fichas cadastrais de informações individuais e diversos questionários aplicados em diferentes períodos do processo de formação dos discentes. Os requisitos referentes às tarefas e atributos psicológicos inerentes a missão institucional do Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal foram coletados por meio de uma pesquisa realizada com Oficiais da PMDF pelo Cespe, órgão vinculado a Universidade de Brasília - UnB, conforme o Ofício Nº 926/CESPE/UnB, datado em 06 de abril de 2011, encaminhado ao Diretor de Recrutamento e Seleção – DRS/PMDF.

As informações referentes às atribuições (tarefas) e requisitos psicológicos do cargo de Oficial Policial Militar/PMDF foram desenvolvidas por meio da pesquisa do Cespe/UnB com um grupo focal de 11 (onze) Oficiais da PMDF, sendo que as informações foram validadas por meio de 04 (quatro) entrevistas realizadas com Oficiais Superiores (Major, Tenente-Coronel e Coronel).

As tarefas e atribuições apresentadas foram subdivididas em categorias (áreas) estipuladas pelos oficiais pesquisados (grupo focal), em função da afinidade, e descritas a seguir:

Tabela 2 - Tarefas Administrativas de um Oficial da PMDF**TAREFAS ADMINISTRATIVAS**

Padronizar procedimentos internos;
 Planejar o Policiamento;
 Elaborar normas, portarias e diretrizes;
 Confecção de Contratos;
 Participar de Reuniões e Representações;
 Confeccionar Relatórios e documentos Oficiais;
 Zelar pelo uso correto de viaturas, armamentos e equipamentos;
 Fazer análise de Inteligência e Contra-Inteligência;
 Despachar Documentos Oficiais;
 Atuar em funções de comando de tropa (formaturas, desfiles e paradas militares entre outras.

Fonte: Pesquisa Cespe/UnB 2011.

Tabela 3 - Tarefas Operacionais de um Oficial da PMDF**TAREFAS OPERACIONAIS**

Promover o bom andamento do serviço;
 Primar pelo bom atendimento a sociedade;
 Executar o planejamento do policiamento;
 Apoiar os subordinados em ocorrências de vulto;
 Atender ocorrências quando necessário;
 Apoiar os demais órgãos públicos;
 Verificar os focos criminais e demais áreas de risco para o planejamento e execução do policiamento;
 Zelar pelo emprego correto da prática policial sem excessos ou descuidos;
 Buscar a aproximação da polícia com a comunidade;
 Comandar Escoltas de Dignitários e Valores;
 Comandar Policiamento Diversos.
 Gerenciar Crises (negociação);
 Executar funções de Oficial de Imprensa;
 Fazer levantamento de Inteligência e Contra-Inteligência.

Fonte: Pesquisa Cespe/UnB 2011.

Tabela 4 - Tarefas de Educação e Cultura de um Oficial PMDF**TAREFAS DE EDUCAÇÃO E CULTURA**

Promover cursos de atualização e especialização profissional;
 Planejar ações de ensino, pesquisa e instrução;
 Capacitar-se profissionalmente para o melhor desempenho de suas funções.
 Incentivar o aperfeiçoamento profissional do policial militar;
 Ministras conforme conhecimento técnico/profissional;
 Participar da Formação Policial Militar;
 Coordenar concurso interno para missões internacionais;
 Comandar Instruções Militares.

Fonte: Pesquisa Cespe/UnB 2011.

Tabela 5 - Tarefas de Controle e Correição da PMDF**TAREFAS DE CONTROLE E CORREIÇÃO**

Nomeação de encarregado de procedimentos apuratórios;
 Realização diligências;
 Aplicação procedimentos de Contraditório e Ampla Defesa nas Apurações Administrativas.

Fonte: Pesquisa Cespe/UnB 2011.

Tabela 6 - Tarefas de Gestão da PMDF**GESTÃO**

Gerenciar Subordinados;
 Promover boa relação interpessoal no ambiente de trabalho;
 Zelar pelo nome da instituição;
 Observar comportamentos adequados e inadequados das relações interpessoais;
 Observar condições físicas e emocionais para o exercício da função;
 Fiscalizar a execução do serviço administrativo e operacional;
 Manter relacionamento com a imprensa
 Cumprir as previsões regulamentares
 Zelar pela ordem e a disciplina;
 Mediar conflitos internos e externos;
 Promover eventos internos e externos;
 Chefiar Seções Administrativas
 Assessorar o Comando na tomada de decisões;
 Comandar conforme a sua esfera de atuação;
 Repassar as ordens ou orientações do Comando à tropa, fazendo o elo entre os envolvidos;
 Manter o Comando atualizado sobre o desenvolvimento do serviço pela tropa;
 Participar do Planejamento Estratégico das unidades no emprego da atuação policial;
 Gerir o efetivo da Unidade Policial Militar;
 Elaborar projetos;
 Primar pelos direitos humanos nas ações policiais;
 Coordenar programas sociais.

Fonte: Pesquisa Cespe/UnB 2011.

Quanto aos requisitos psicológicos exigidos para a adequação ao perfil do cargo de Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal, a pesquisa Cespe/UnB (2011, s/p) descreveu os atributos subdividindo-se em requisitos **necessários, muito necessários e imprescindíveis**. O referido autor desta monografia optou por delimitar para este estudo, apenas as características (muito necessárias e imprescindíveis) de acordo com a tabela a seguir:

Tabela 7 - Requisitos Psicológicos ao Oficial Policial Militar da PMDF

REQUISITOS MUITO IMPORTANTES	REQUISITOS IMPRESCINDÍVEIS
CAPACIDADE DE LIDERANÇA	COMPROMETIMENTO
FLUÊNCIA VERBAL	
RAPIDEZ DE AÇÃO E REAÇÃO	CONTROLE EMOCIONAL
PROATIVIDADE	
DINAMISMO	RESISTÊNCIA A FRUSTRAÇÃO
PERCEÇÃO	
CAPACIDADE DE LIDAR COM ESTRESSE	RESPONSABILIDADE
CAPACIDADE DESCRITIVA	
COORDENAÇÃO MOTORA	DISCIPLINA CONSCIENTE
ENERGIA/DISPOSIÇÃO	AGRESSIVIDADE ADEQUADA
MATURIDADE EMOCIONAL	IMPARCIALIDADE
PRUDÊNCIA	SENSE DE JUSTIÇA
RUSTICIDADE	INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Fonte: Pesquisa CESPE/UnB 2011

2.4 Perfil Profissiográfico e o Mapeamento de Competências

O perfil profissiográfico é um instrumento de auxílio às organizações que possibilita determinar características desejáveis a um profissional de determinada área de atuação, bem como habilidades cognitivas, técnicas e competências comportamentais/psicológicas.

Destaca-se que a partir do Decreto Federal nº 7.308 de 22 de setembro de 2010, há a exigência do perfil profissiográfico para todo cargo avaliado em concurso público, como segue:

[...]Art.14 § 3º "Os requisitos psicológicos para o desempenho no cargo deverão ser estabelecidos previamente, por meio de estudo científico das atribuições e responsabilidades dos cargos, descrição detalhada das **atividades e tarefas, identificação dos conhecimentos, habilidades e características pessoais necessários para sua execução** e identificação de características restritivas ou impeditivas para o cargo". (Grifo nosso)

A equipe técnica do Centro de Seleção e Promoção de Eventos – Cespe/UnB (2015, s/p) define a Análise Profissiográfica como “uma proposta metodológica que tem como objetivo norteador a elaboração do perfil profissiográfico de um determinado cargo por meio de uma análise detalhada de suas características e necessidades”. Nesta intervenção são identificadas as atribuições, responsabilidades e tarefas realizadas, incluindo requisitos psicológicos e características restritivas para o cargo. Essa técnica é pautada cientificamente e permite o estabelecimento de um perfil profissiográfico validado, a partir de dados obtidos com a própria população ocupante do cargo.

2.4.1 Mapeamento de Competências

O Mapeamento de Competências, segundo o Cespe/UnB (2015, s/p), é um dos processos fundamentais para a implementação da gestão por competências nas organizações, podendo abranger toda a empresa ou apenas determinadas áreas, funções ou cargos. A partir desse processo, são identificados os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias para o desempenho competente do cargo. O mapeamento permite a elaboração e a descrição do perfil de competências profissionais técnicas e comportamentais exigidas para o cargo.

As práticas atuais de gestão do capital humano nas instituições permitem combinar as metodologias de análise profissiográfica e mapeamento de competências, por meio do estudo aprofundado e detalhado das atribuições e responsabilidades de um cargo, em consonância com o levantamento do perfil de competências exigido. A fusão das duas metodologias agrega valor ao planejamento de ações voltadas ao desenvolvimento das pessoas e a busca pelo desempenho competente no contexto das organizações.

Coelho Jr., Faiad, Caetano e Albuquerque (2009) identificaram doze diferentes contribuições que os produtos de análise profissiográfica e de mapeamento de competências podem trazer para as instituições:

1. Elaboração e redesenho contínuo do planejamento tático e estratégico das instituições;
2. Provimento de insumo para ações de planejamento, controle, análise e intervenções na estrutura organizacional;
3. Maximização do grau de *expertise* e de excelência dos serviços prestados pela instituição à população;
4. Possibilidade de agregar valor às ações desenvolvidas no âmbito estratégico da instituição para a valorização do capital humano no trabalho;

5. Valorização do capital intelectual com vias à otimização dos processos organizacionais e metas, objetivos e expectativas de desempenho previamente planejadas e definidas pela instituição;
6. Perspectivas de atuação definidas com base em indicadores de fato e de tendências, conforme pressupostos teóricos advindos do "*Balanced Scorecard*" e de gestão estratégica do negócio ou foco de atuação;
7. Subsídios para cursos de capacitação e formação, a partir de um levantamento prévio das tarefas (importância, frequência e dificuldade de execução das tarefas), como diagnóstico para maiores necessidades de treinamento dos cargos, e como a identificação das competências (por importância e domínio de repertório) a serem trabalhadas;
8. Embasamento dos processos de recrutamento e seleção, ancorados na visão de competências esperadas e necessárias para o bom desempenho dos cargos;
9. Insumos para planejamento de ações na área de treinamento e desenvolvimento, com a identificação das maiores demandas do cargo;
10. Avaliação de desempenho focada no cargo e por meio de competências, com foco no planejamento do trabalho e na organização racional das atividades;
11. Dados para estudo sobre cultura e subculturas organizacionais e seus constituintes;
12. Indicadores de análise para suporte ou apoio às ações de acompanhamento biopsicossocial dos servidores, no que tange a projetos de qualidade de vida ou mesmo, especificamente, ao acompanhamento psicológico em diferentes instâncias.

2.5 Análise Profissiográfica no Contexto das Polícias Militares

O Ministério da Justiça, por meio da Secretaria Nacional de Segurança Pública no ano de 2012, confeccionou o perfil dos cargos das instituições estaduais de segurança pública direcionado ao estudo profissiográfico e o mapeamento de competências. Neste contexto, um dos objetivos foi orientar o aprimoramento da Matriz Curricular Nacional, a fim de delimitar ações de caráter formativo e capacitação dos profissionais de segurança pública.

A correlação entre o perfil profissiográfico do Ministério da Justiça e a Matriz Curricular Nacional da Secretaria Nacional de Segurança Pública – SENASP englobam características que permitem o desenvolvimento de requisitos que norteiam a seleção dos conteúdos das disciplinas que compõem a respectiva malha curricular. A partir disso, foi elaborado um rol de 129 (cento e vinte e nove) competências técnicas, subdivididas em 09 (nove) modalidades, ao que se refere às atribuições imprescindíveis às polícias civis e militares dos estados, incluindo o Distrito Federal.

Tabela 8 - Quadro de Competências Técnicas

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS ASSOCIADAS AO CONHECIMENTO

Ser capaz de agir demonstrando domínio sobre a legislação, normas e regimentos internos aplicados à função e seus trâmites;
 Proceder ao encaminhamento de vítima para o juizado de pequenas causas, ao registrar ocorrência de crimes de menor potencial ofensivo;
 Ter a capacidade de interagir com Órgãos e integrantes do sistema judiciário, Penitenciário e de Defesa Social;
 Conhecer fundamentos de segurança de dignitários;
 Ter conhecimento sobre procedimentos administrativos disciplinares;
 Atuar com conhecimentos sobre criminologia, vitimologia e sociologia da violência;
 Ser capaz de arrolar testemunhas e elementos informativos (CPP) para o flagrante;
 Atuar demonstrando conhecer o organograma e funcionamento das Polícias, bem como o funcionamento da Justiça;
 Ao entrevistar partes envolvidas (vítimas, autores, testemunhas, suspeitos, informantes, dentre outros) ou presos, identificar a natureza da infração penal transgredida;
 Ser capaz de respeitar os direitos humanos e cidadania na atuação profissional;
 Ser capaz de agir demonstrando conhecimentos sobre relações humanas e noções de psicologia;
 Atuar demonstrando conhecimento sobre sociologia, história, folclore ou costumes da localidade ao interagir com a Comunidade;
 Atuar de acordo com a filosofia do policiamento comunitário;
 Atuar demonstrando noções de mecânica e de física, quando necessário;

Fonte: Profissiografia do Ministério da Justiça, 2012.

Tabela 9 - Quadro de Competências Técnicas (Institucional e Operacional)

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS ASSOCIADAS AO COTIDIANO INSTITUCIONAL
Ter a capacidade de zelar pela manutenção e guarda dos bens, equipamentos e demais materiais sob sua responsabilidade; Capacidade de zelar pela boa imagem própria e da instituição;
COMPETÊNCIAS TÉCNICAS ASSOCIADAS A PROCEDIMENTOS OPERACIONAIS
Demonstrar conhecimento sobre técnicas e procedimentos de preservação da ordem pública; Ter a capacidade de utilizar a experiência pessoal e profissional ao planejar ações, seguindo normas, doutrinas e legislações pertinentes à segurança pública; Ser capaz de agir demonstrando conhecimentos sobre metodologias e técnicas de resoluções e gerenciamento de conflitos; Capacidade de identificar situações de risco e antever sua ocorrência; Ter a capacidade de avaliar o grau de risco da missão, considerando sua finalidade, objetivos e periculosidade; Demonstrar domínio das técnicas de abordagem; Demonstrar domínio no uso de armamentos e equipamentos utilizados pela Instituição; Ser capaz de atuar de acordo com o uso diferenciado da força; Ser capaz de atuar com segurança em locais com índice elevado de violência e criminalidade, demonstrando conhecimento da situação; Ser capaz de respeitar e adotar os procedimentos de segurança no desempenho das tarefas inerentes ao cargo; Ter capacidade de agir utilizando equipamentos de proteção individual; Ter capacidade de aplicar as técnicas de defesa pessoal (treinamento continuado); Capacidade de demonstrar condicionamento físico no desempenho das tarefas do cargo; Demonstrar conhecimentos sobre técnicas de operações especiais (fundamentos); Capacidade de manter-se visível, quando necessário (ação de presença, estar em local que facilite que as pessoas o vejam); Ser capaz de identificar vítimas e suspeitos em potencial; Ser capaz de interagir e orientar vítimas de ocorrências, vítimas potenciais ou pessoas fragilizadas; Ao fazer a escolta de presos, agir demonstrando conhecimento das normas de abordagem, procedimentos e técnica de condução e legislações pertinentes; Agir demonstrando conhecimento sobre a área geográfica de atuação (rotas de fugas, itinerários, densidades demográficas, geografia local, dentre outros); Demonstrar conhecimento sobre escolta, acompanhamento e cerco policial em diversas situações; Demonstrar conhecimento sobre os procedimentos de busca e apreensão; Ter conhecimentos sobre vistoria e cadastro de veículos; Ser capaz de preservar o local do crime; Demonstrar conhecimento básico sobre diversos tipos de perícia; Ter capacidade para agir demonstrando conhecimento sobre o perfil e modus operandi do criminoso; Ser capaz de conduzir os diferentes envolvidos à delegacia. Ter capacidade de coletar/analisar dados isolados, transformando-os rapidamente em informações úteis, segundo o contexto de atuação e a finalidade; Ser capaz de gerenciar dados relativos à segurança pública (por exemplo, dados de geoprocessamento, mapas e boletins de ocorrência, entre outros); Aplicar conhecimentos de informática ao realizar as tarefas inerentes ao cargo; Capacidade de utilizar sistemas de segurança da informação ao desempenhar uma ação; Ser capaz de fazer contato com outros tipos de policiamento para planejar operações integradas; Atuar demonstrando conhecimentos sobre primeiros-socorros.

Fonte: Profissiografia do Ministério da Justiça, 2012

Tabela 10 - Quadro de Competências (Documental e Condução de Veículos)**COMPETÊNCIAS TÉCNICAS ASSOCIADAS A PROCEDIMENTOS DOCUMENTAIS**

Demonstrar conhecimento sobre técnicas e procedimentos de preservação da ordem pública;
 Ser capaz de redigir documentos de maneira clara, respeitando os padrões da norma culta e as técnicas de redação oficial da Língua Portuguesa;
 Demonstrar conhecimento sobre a forma de preenchimento e finalidade dos documentos utilizados;
 Ser capaz de relatar os fatos de forma clara, coesa e coerente à autoridade.

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS ASSOCIADAS A CONDUÇÃO POLICIAL DE VEÍCULOS

Demonstrar domínio sobre técnicas de direção defensiva;
 Demonstrar domínio no uso operacional de veículos da instituição;
 Ao dirigir viaturas demonstrar conhecimentos sobre as principais vias de acesso e trânsito da cidade;

Tabela 11 - Quadro de Competências (Comunicação/Capacidade Cognitiva e Gestão)**COMPETÊNCIAS TÉCNICAS ASSOCIADAS A COMUNICAÇÃO**

Ter capacidade de repassar conhecimentos e informações para a equipe, quando necessário;
 Ser capaz de utilizar equipamentos e meios de comunicação (rádio, internet, telefone e fax)
 Capacidade de ouvir atentamente e compreender.

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS ASSOCIADAS A CAPACIDADE COGNITIVA E GESTÃO

Capacidade de visão sistêmica (ter compreensão do todo em uma determinada situação; ser capaz de combinar partes coordenadas entre si e que formam um conjunto);
 Capacidade de raciocínio espacial (visualizar a posição, organização e modificação de um objeto no espaço);
 Capacidade de raciocínio abstrato (estabelecer relações em situações novas para as quais se possui pouco conhecimento previamente aprendido);
 Capacidade de raciocínio numérico (compreender e manejar sistemas numéricos, realizando operações matemáticas com exatidão);
 Capacidade de raciocínio mecânico (compreender princípios de funcionamento de mecanismos simples ou complexos e para manipular ou consertar estes mecanismos);
 Ter raciocínio lógico (saber resolver problemas com objetividade, coerência e rapidez);
 Capacidade de raciocínio verbal (expressar-se com facilidade, ter fluência verbal e escrita);
 Ter raciocínio dedutivo (saber raciocinar por dedução);
 Capacidade de atenção concentrada (manter a atenção focada apenas em uma atividade, não permitindo que algo externo interfira);
 Capacidade de atenção difusa (manter a concentração em uma dada atividade, ao mesmo tempo em que está atento ao que está acontecendo em sua volta);
 Capacidade de memória visual, fisionômica e/ou auditiva;
 Capacidade de observação (reparar ou perceber características ou aspectos que ocorrem com as pessoas, situações, fatos, objetos ou local/ambiente);
 Capacidade de objetividade (saber ser direto e preciso; manter o foco na tarefa, ser conciso);
 Capacidade de agir com rapidez de raciocínio;
 Capacidade de agir com celeridade (agir com rapidez e perspicácia);
 Acuidade visual (boa visão, diferenciar detalhes);
 Capacidade de análise e síntese;
 Capacidade de persuasão e argumentação (convencimento e argumentar);
 Capacidade de adaptação a imprevistos.

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS QUE SERÃO ANALISADAS POR UM GRUPO TÉCNICO ESPECÍFICO ANTES DE CONSTAR NA MATRIZ CURRICULAR NACIONAL.

Ter conhecimento dos fundamentos das atividades de Inteligência;
 Atuar demonstrando conhecimento sobre técnicas de tiro policial;
 Ter noções sobre busca e apreensão de artefatos explosivos;

Tabela 12 - Quadro de Competências Técnicas e Comportamentais**COMPETÊNCIAS TÉCNICAS COMPORTAMENTAIS**

Agir com orientação para resultados;
 Capacidade de visão estratégica;
 Capacidade de discernimento;
 Capacidade de agir proativamente;
 Capacidade de agir com persistência e determinação, interesse e comprometimento com o trabalho;
 Capacidade de resistência à frustração (capacidade de enfrentamento a situações de adversidade);
 Capacidade de manter sigilo;
 Capacidade de agir com imparcialidade (agir com neutralidade e impessoalidade);
 Capacidade de agir com paciência;
 Capacidade de trabalhar em equipe;
 Capacidade de agir com flexibilidade;
 Capacidade de disciplina;
 Capacidade de agir com humildade;
 Capacidade de ter controle emocional;
 Capacidade de agir com ética e profissionalismo;
 Capacidade de agir com dinamismo;
 Capacidade de agir com criatividade e inovação;
 Demonstrar agressividade adequada à profissão (capacidade de pronta reação);
 Capacidade de negociação;
 Capacidade de reagir e enfrentar situações de risco, com prudência e coragem;
 Capacidade de agir com deferência;
 Capacidade de agir com assertividade;
 Capacidade de agir com versatilidade;
 Ter manejo de estresse (saber controlar-se em situações difíceis/estressantes);
 Ter abertura para mudanças no uso de novas tecnologias relacionadas ao trabalho;
 Ser capaz de agir com bom senso;
 Capacidade de agir com empatia;
 Ter capacidade de manter respeito à hierarquia da Instituição;
 Capacidade de comunicação;
 Ser cordial (educado);
 Ser capaz de agir demonstrando controle da ansiedade;
 Ser capaz de agir com preocupação com a própria segurança;
 Ser capaz de agir com preocupação com a segurança de sua família;
 Capacidade de agir com senso crítico
 Capacidade de agir com discrição;
 Ser capaz de separar a vida profissional da vida pessoal;
 Agir com eficiência no desempenho das atividades;
 Ao realizar as tarefas do cargo, analisar o trabalho e os resultados alcançados de forma crítica;
 Capacidade de manter bom relacionamento interpessoal;
 Capacidade de agir com responsabilidade;
 Ser capaz de se relacionar com o público;
 Ser capaz de atender prontamente aos chamados;
 Capacidade de ser assíduo e pontual;
 Capacidade de agir com urbanidade (agir com civilidade, polido e cortês em suas atribuições);
 Capacidade de agir com zelo;
 Capacidade de organização
 Capacidade de manter-se motivado (capacidade de encontrar forças em si mesmo e entusiasmo mesmo diante dos desafios);
 Capacidade de tomada de decisão;
Ser capaz de trabalhar de forma interdisciplinar.

As abrangências dessas características demonstram o extenso rol de conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes às atribuições da polícia militar, que além dos requisitos expostos, possui o caráter de competência residual em relação às demais instituições de segurança pública ao que se refere a missão de preservação da Ordem Pública, conforme o Parecer GM 25 da Advocacia Geral da União – AGU, de 29 de julho de 2001 expresso a seguir:

A competência ampla da Polícia Militar na preservação da ordem pública engloba inclusive, a competência específica dos demais órgãos policiais, no caso de falência operacional deles, a exemplo de greves ou outras causas, que os tornem inoperantes ou ainda incapazes de dar conta de suas atribuições, funcionando, então, a Polícia Militar como um verdadeiro exército da sociedade. Bem por isso as Polícias Militares constituem os órgãos de preservação da ordem pública para todo o universo da atividade policial em tema da "ordem pública" e, especificamente, da "segurança pública". (Grifo nosso).

Outra fonte ensejadora de qualidades necessárias ao cargo ora em análise é o Estatuto dos Policiais Militares do Distrito Federal (Lei Federal nº 12.086/2009), da qual pode-se extrair as seguintes características essenciais ao valor policial militar: **valorização da verdade, hierarquia e disciplina militares, patriotismo, culto às tradições, dedicação na defesa da sociedade, cumprimento das leis, senso de justiça e discrição.**

O Plano Estratégico da PMDF (2011-2022), conforme Portaria PMDF Nº 742, de 27 de maio de 2011, alterada pela Portaria PMDF Nº 976, de 30 de junho de 2015, prevê em seu item 3.7.6, a iniciativa estratégica de desenvolver o **Perfil Profissiográfico da Polícia Militar do Distrito Federal**, como forma de fomentar o processo de ensino de formação e capacitação continuada.

2.6 Análise dos Dados

2.6.1 Análise Socioeconômica

2.6.1.1 Quanto a Formação

Por meio dos dados referentes ao aproveitamento acadêmico dos discentes, verifica-se que a nota média de classificação durante o Curso de Formação de Oficiais foi de 9,143, no período entre 17 de dezembro de 2012 a 05 de dezembro de 2014.

A média de idade dos atuais discentes/Aspirantes a Oficial é de 32 anos e 06 meses aproximadamente, no qual o mais novo e o mais idoso possuem idades entre 26 e 43 anos respectivamente.

Quanto ao sexo tem-se que 25,49% das pessoas são do sexo feminino, perfazendo 13 (treze) mulheres num total de 51(cinquenta e um) discentes/aspirantes.

Salientando-se que atualmente 14 (quatorze) aspirantes/alunos do Curso de Ciências Policiais, que são formados em outras áreas do conhecimento, já estão cursando Direito à distância e, como consequência, em aproximadamente 18 (dezoito) meses, 86,27% dos aspirantes/discentes da 21ª turma provavelmente serão formados em Direito.

Quanto à formação acadêmica, verifica-se a predominância dos graduados em Direito, com percentual de aproximadamente 58,82%, conforme a tabela abaixo:

Tabela 13 - Formação Acadêmica do Ingressante do CFO/Ciências Policiais

FORMAÇÃO ACADÊMICA	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
DIREITO	30	58,82%
COMPUTAÇÃO	3	5,88%
CIÊNCIAS CONTÁBEIS	3	5,88%
ADMINISTRAÇÃO	3	5,88%
GEOGRAFIA	2	3,92%
LETRAS	2	3,92%
PEDAGOGIA	1	1,96%
SEG E ORDEM PÚBLICA	1	1,96%
FARMÁCIA	1	1,96%
AGRONOMIA	1	1,96%
HISTÓRIA	1	1,96%
ESTATÍSTICA	1	1,96%
GEST PÚBLICA	1	1,96%
NUTRIÇÃO	1	1,96%
TOTAL	51	100,00%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Considerando ainda, que 45,28% possuem ao menos 01(uma) pós-graduação, nas mais diversas áreas do conhecimento, e cerca de 54,9% dos Aspirantes possuem conhecimento básico/avançado em pelo menos 01 (uma) língua estrangeira.

Quando ao Estado Civil verifica-se que aproximadamente 50,98% são casados e 31,37% possuem ao menos 01 (um) filho.

2.6.1.2 Quanto à Religião

As informações relativas à religião dos pesquisados descrevem a predominância da religião católica com 50,98%, a qual corresponde a mais da metade da preferência religiosa dos estudantes pesquisados, seguidos por aqueles que seguem religião evangélica com 23,53% dos entrevistados.

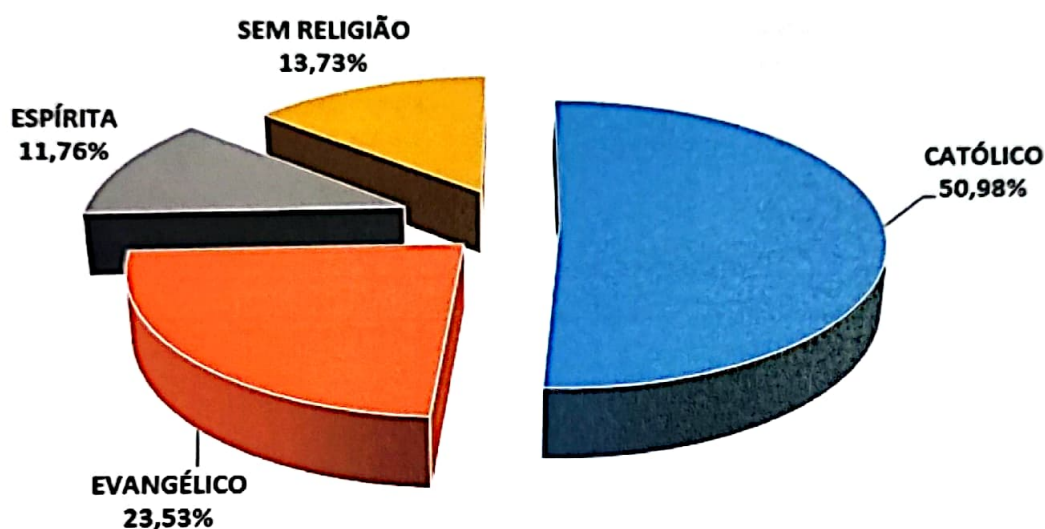
Salientando-se o percentual de 13,73% que não professam nenhuma religião, além dos espíritas com 11,76%, conforme a tabela e o gráfico a seguir:

Tabela 14 - Informações Quanto à Religião dos Discentes da 21ª Turma

RELIGIÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
CATÓLICO	26	50,98%
EVANGÉLICO	12	23,53%
ESPÍRITA	6	11,76%
SEM RELIGIÃO	7	13,73%
TOTAL	51	100,00%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 15 - Religião dos Aspirantes do CFO/Ciências Policiais



Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.1.3 Quanto ao Domicílio

Quanto aos locais de moradia, verifica-se uma heterogeneidade quanto aos locais de moradia por Região Administrativa do Distrito Federal, perfazendo um total de 16 (dezesseis) localidades distintas, com leve destaque para o quantitativo de moradores em Águas Claras, Guará, Gama e Taguatinga. A seguir verificamos a situação, conforme tabela:

Tabela 16 - Local de Moradia dos Discentes do CFO/CIências Policiais

DOMICÍLIO	QUANTIDADE	PERCENTUAL
ÁGUAS CLARAS	7	13,73%
GUARÁ	7	13,73%
GAMA	6	11,76%
TAGUATINGA	6	11,76%
SOBRADINHO	4	7,84%
VICENTE PIRES	4	7,84%
ASA NORTE	3	5,88%
SUDOESTE	3	5,88%
SAMAMBAIA	2	3,92%
JARDIM BOTÂNICO	2	3,92%
NÚCLEO BANDEIRANTE	2	3,92%
RIACHO FUNDO	1	1,96%
SANTA MARIA	1	1,96%
ASA SUL	1	1,96%
SÃO SEBASTIÃO	1	1,96%
CEILÂNDIA	1	1,96%
TOTAL	51	100,00%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.1.4 Quanto à Raça

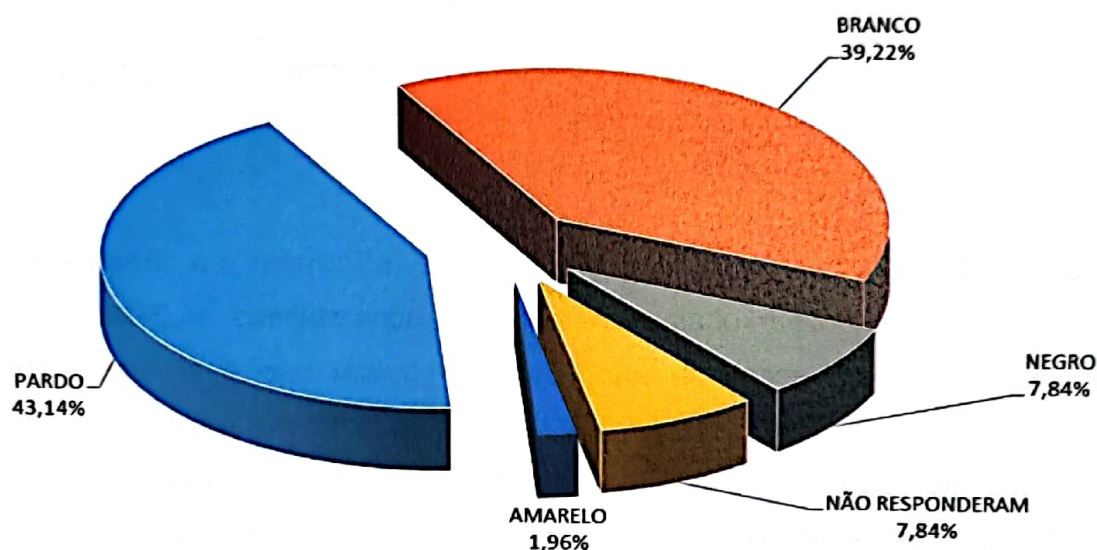
Analisando-se os dados quanto a raça, verifica-se um pequeno predomínio daqueles que se autodeclaram como “PARDOS”.

Salienta-se que os institutos de pesquisa utilizam o termo “PRETO” ao invés de “NEGRO”, pois esta terminologia por ser mais abrangente, compreende “pretos e pardos”. Informando ainda que, 04 (quatro) Aspirantes não responderam a este quesito devido a motivos diversos, de acordo com as especificações da tabela e do gráfico abaixo descritos:

Tabela 17 - Etnia- Racial da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais

ETNIA-RACIAL	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
PARDO	22	43,14%
BRANCO	20	39,22%
PRETO	4	7,84%
NÃO RESPONDERAM	4	7,84%
AMARELO	1	1,96%
TOTAL	51	100,00%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 18 - Etnia Racial dos Aspirantes da 21ª Turma.

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.1.5 Renda Familiar anterior ao ingresso no CFO/Ciências Policiais.

As informações quanto à renda familiar dos pesquisados, referem-se que o critério utilizado para o estudo de classificação de renda foi o do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, apesar de não ser o mais aceito, pois a Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa – ABEP adota um critério mais abrangente, o chamado “Critério Brasil”, que considera o quantitativo de bens que o

pesquisado possui, além do grau de instrução e o quantitativo de empregados, através de uma pontuação e ranking, de toda forma, segue abaixo a classificação de renda dos Aspirantes da 21ª Turma no período anterior a declaração a Aspirante a Oficial.

Tabela 19 - Classificação de Renda (anterior) ao ingresso no CFO/Ciências Policiais

CLASSE	QUANTIDADE	RENDA FAMILIAR	SALÁRIOS MÍNIMOS
A	8	R\$ 15.760 OU MAIS	MAIS DE 20 SM
B	20	R\$ 7.880 ATÉ R \$ 15.759	10 A 20 SM
C	12	R\$ 3.152 ATÉ R\$ 7. 879	4 A 10 SM
D	3	R\$ 1.576 ATÉ R\$ 3.151	02 A 04 SM
E	0	ATÉ R\$ 1.575	ATÉ 02 SM

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Os dados em referência, segundo o critério de classificação de renda adotado pelo IBGE, e considerando um valor do salário mínimo em R\$788,00 (setecentos e oitenta e oito reais), verifica-se que a classe modal (de maior frequência) está na faixa salarial entre 10 e 20 salários mínimos no período anterior a declaração a Aspirante a Oficial. Considera-se ainda que, o valor em estudo refere-se a renda familiar, incluindo neste valor, a renda recebida pelos demais membros da família do pesquisado.

2.6.1.6 Renda per capita anterior ao Ingresso do CFO/Ciências Policiais.

Quanto à renda per capita no período anterior ao ingresso do postulante a Oficial PMDF, verifica-se que a renda média era de aproximadamente R\$5.919,59, o que é 2,88 vezes maior do que a renda per capita do Distrito Federal (R\$ 2.055), a qual já é a maior renda per capita do país. Considerando a média nacional (R\$ 1.052), a renda do postulante a Oficial era 5,62 vezes maior do que a renda per capita nacional.

Saliendo-se que aproximadamente 44,19% dos pesquisados possuíam renda no valor entre 04 e 10 salários mínimos por pessoa da família. Considerando ainda a frequência percentual acumulada, evidencia-se que cerca de 67,44% recebiam uma remuneração per capita acima de R\$ 3.152,00 (três mil cento e cinquenta e dois reais).

Evidencia-se a grande influência na média da renda por pessoa da família, o grande quantitativo de praças policiais militares e do corpo de bombeiros militar que ingressaram no Curso de Formação de Oficiais – CFO, os quais 66,66% já faziam parte das fileiras das corporações descritas. A seguir a tabela de dados quanto a renda per capita anterior ao aspirantado:

Tabela 20 - Renda per capita anterior ao ingresso no CFO/Ciências Policiais

SALÁRIOS MÍNIMOS	QUANTIDADE	PERCENTUAL	FREQUENCIA PERCENTUAL ACUMULADA	RENDA PER CAPITA
MAIS DE 20 SM	0	0,00%	0,00%	R\$15.760 OU MAIS
10 A 20 SM	10	23,26%	23,26%	R\$ 7.880 ATÉ R\$ 15.759
4 A 10 SM	19	44,19%	67,44%	R\$ 3.152 ATÉ R\$ 7.879
02 A 04 SM	13	30,23%	97,67%	R\$ 1.576 ATÉ R\$ 3.151
ATÉ 02 SM	1	2,33%	100,00%	ATÉ R\$ 1.575

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.1.7 Renda Familiar posterior a declaração aspirante a Oficial PMDF

Os dados referentes a renda familiar do atual Aspirante a Oficial PMDF demonstram que aproximadamente 35,71% dos aspirantes ascenderam para as classes A ou B, segundo os critérios do IBGE. A classe modal, 55,81% daqueles que responderam ao questionário, recebem entre 10 e 20 salários mínimos, ou seja entre R\$ 7.880,00 e R\$15.759,00. Considerando a frequência percentual acumulada, pode-se afirmar que aproximadamente 88,37% dos entrevistados recebem 10 salários mínimos ou mais, considerando a variável Renda Familiar Total. A seguir, tabela de dados:

Tabela 21 - Classificação de Renda após a Declaração a Aspirante a Oficial

CLASSE	QUANTIDADE	PERCENTUAL	RENDA FAMILIAR	SALÁRIOS MÍNIMOS
A	14	32,56%	R\$ 15.760 OU MAIS	MAIS DE 20 SM
B	24	55,81%	R\$ 7.880 ATÉ R \$ 15.759	10 A 20 SM
C	5	11,62%	R\$ 3.152 ATÉ R\$ 7. 879	4 A 10 SM
D	0	0%	R\$ 1.576 ATÉ R\$ 3.151	02 A 04 SM
E	0	0%	ATÉ R\$ 1.575	ATÉ 02 SM

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Conforme as informações pertinentes à renda familiar per capita do Aspirante a Oficial, verifica-se que o valor atual é de R\$ 7.402,5, o que significa um aumento de aproximadamente 25,05% em relação a renda média por pessoa da família no período anterior ao aspirantado, o que significa que esta renda corresponde a um pouco mais de 7 vezes maior do que a renda média nacional.

Tabela 22 - Renda Per capita posterior a declaração a Aspirante a Oficial

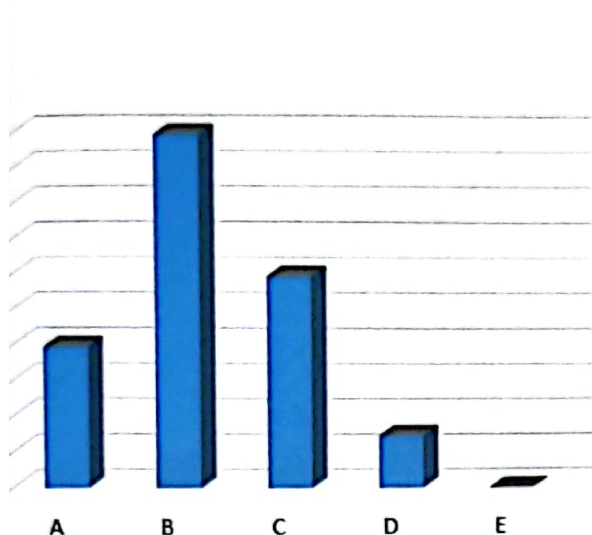
SALÁRIOS MÍNIMOS	QUANTIDADE	PERCENTUAL	FREQUÊNCIA PERCENTUAL ACUMULADA	RENDA PER CAPITA
MAIS DE 20 SM	0	0,00%	0,00%	R\$15.760 OU MAIS
10 A 20 SM	13	33,33%	33,33%	R\$ 7.880 ATÉ R\$ 15.759
4 A 10 SM	21	53,85%	87,18%	R\$ 3.152 ATÉ R\$ 7.879
02 A 04 SM	5	12,82%	100,00%	R\$ 1.576 ATÉ R\$ 3.151
ATÉ 02 SM	0	0,00%	0,00%	ATÉ R\$ 1.575

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

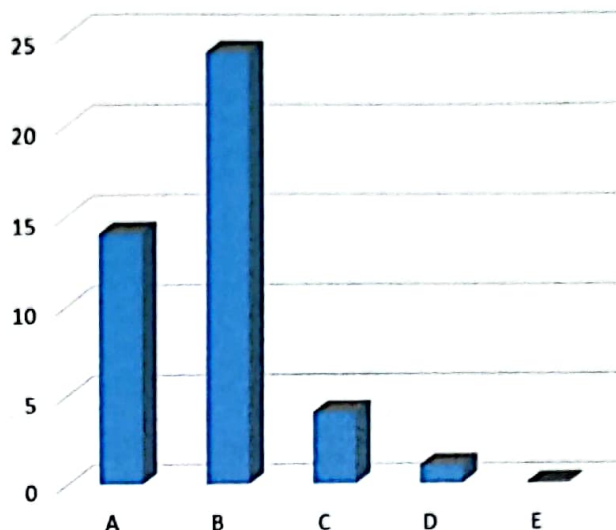
Comparando-se graficamente a evolução de classes sociais, segundo a variável "Renda Familiar Total", com os critérios estabelecidos é evidente a ascensão social, notável daqueles que anteriormente pertenciam as classes "D" e "E" para as classes "A" e "B", perfazendo um total de 33,47% de discentes que ascenderam socialmente.

Tabela 23 - Classe Social (Antes/Após) CFO/Ciências Policiais

CLASSE SOCIAL DOS ASPIRANTES DA 21ª TURMA
NO PERÍODO ANTERIOR AO CFO/BACHARELADO



CLASSE SOCIAL DOS ASPIRANTES DA 21ª TURMA
NO PERÍODO POSTERIOR AO CFO/BACHARELADO



pesquisa de Campo, 2015.

2.6.1.8 Quanto ao Grau de Satisfação do Curso

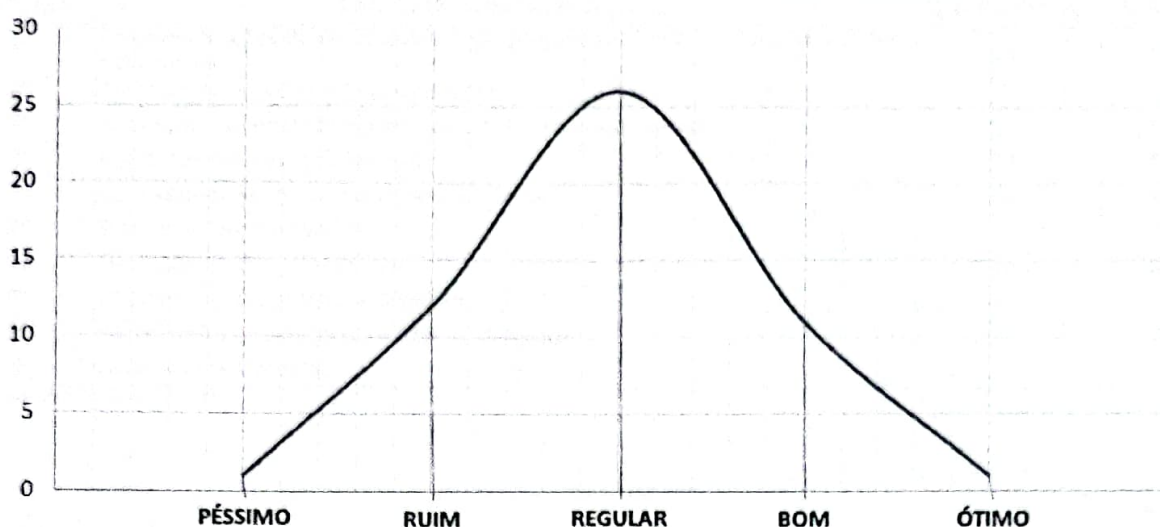
Analisando-se o grau de satisfação dos Aspirantes da 21ª Turma, no período que compreende o CFO/Ciências Policiais, verifica-se que a classe modal, ou seja, de maior frequência, foram daqueles que avaliaram o curso como regular, com 50,98% dos pesquisados. Em contrapartida, há um equilíbrio aparente entre os discentes que descreveram o curso como bom/ótimo e ruim/péssimo, com 23,52% e 25,49% respectivamente, de acordo com a tabela e o gráfico abaixo:

Tabela 24 - Grau de Satisfação dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO	1	1,96%
BOM	11	21,56%
REGULAR	26	50,98%
RUIM	12	23,53%
PÉSSIMO	1	1,96%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Tabela 25 - Grau de Satisfação do CFO/Ciências Policiais



Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2 Perfil Profissiográfico

2.6.2.1 Tarefas

2.6.2.1.1 Tarefas Administrativas

As informações pertinentes ao cumprimento de **Tarefas Administrativas** cumpridas pelos discentes da 21ª Turma CFO/Ciências Policiais, no decorrer do período de formação, segundo informações coletadas em questionário, descrevem que as tarefas mais realizadas no âmbito administrativo durante o curso foram: **“atuar em funções de comando de tropa (formaturas, desfiles e paradas militares, entre outras”**; **“participar de reuniões e representações”** e **“zelar pelo uso correto de viaturas, armamentos e equipamentos”** com 66%, 62% e 58% respectivamente. A seguir a tabela ilustrativa às atividades mais citadas neste quesito:

Tabela 26 - Tarefas Administrativas dos discentes do CFO/Ciências Policiais

POSIÇÃO	TAREFAS ADMINISTRATIVAS	QUANTIDADE	PERCENTUAL
1º	Atuar em funções de comando de tropa (formaturas, desfiles e paradas militares, entre outras).	33	66,00%
2º	Participar de Reuniões e Representações.	31	62,00%
3º	Zelar pelo uso correto de viaturas, armamentos e equipamentos.	29	58,00%
4º	Padronizar procedimentos internos.	19	38,00%
5º	Confeccionar Relatórios e documentos Oficiais.	18	36,00%
6º	Planejar o Policiamento.	17	34,00%
7º	Despachar Documentos Oficiais.	10	20,00%
8º	Elaborar normas, portarias e diretrizes.	6	12,00%
9º	Fazer análise de Inteligência e Contra-Inteligência.	3	6,00%
10º	Confecção de Contratos.	2	4,00%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.1.2 Tarefas Operacionais

Os dados relativos as atividades de cunho operacional revelam que a maior parte dos discentes entrevistados realizaram em maior proporção as tarefas de “promover o bom andamento do serviço”, “primar pelo bom atendimento a sociedade e “Executar o planejamento do policiamento”, com 56%, 52% e 50% respectivamente. Em contrapartida, as atividades de “executar funções de oficial de imprensa” e “fazer levantamento de inteligência e contra-inteligência” foram as atividades menos realizadas pelos pesquisados. A seguir, tabela com a referida posição das tarefas operacionais.

Tabela 27 - Tarefas Operacionais desempenhadas no CFO/Ciências Policiais

OSIÇÃO	TAREFAS OPERACIONAIS	QUANTIDADE	PERCENTUAL
1º	Promover o bom andamento do serviço;	28	56,00%
2º	Primar pelo bom atendimento a sociedade;	26	52,00%
3º	Executar o planejamento do policiamento;	25	50,00%
4º	Apoiar os subordinados em ocorrências de vulto;	24	48,00%
5º	Atender ocorrências quando necessário;	21	42,00%
6º	Apoiar os demais órgãos públicos;	20	40,00%
7º	Verificar os focos criminais e demais áreas de risco para o planejamento e execução do policiamento;	16	32,00%
8º	Zelar pelo emprego correto da prática policial sem excessos ou descuidos;	14	28,00%
9º	Buscar a aproximação da polícia com a comunidade;	14	28,00%
10º	Comandar Escoltas de Dignitários e Valores;	11	22,00%
11º	Comandar Policiamento Diversos.	10	20,00%
12º	Gerenciar Crises (negociação);	5	10,00%
13º	Executar funções de Oficial de Imprensa;	3	6,00%
14º	Fazer levantamento de Inteligência e Contra-Inteligência.	1	2,00%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.1.3 Tarefas de Educação e Cultura

Quanto ao desempenho em tarefas relacionadas as atividades de Educação e Cultura, as informações demonstram um percentual significativo dos discentes que participaram da formação militar. Esse dado deve-se principalmente às instruções ministradas pelos discentes da 21ª Turma, durante a formação dos dois últimos cursos de formação de praças (CFP III e CFP IV). A seguir, tabela sobre as tarefas realizadas nesta modalidade:

Tabela 28 - Tarefas de Educação e Cultura dos discentes do CFO/Ciências Policiais

CLASSIFICAÇÃO	TAREFAS DE EDUCAÇÃO E CULTURA	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
1º	Participar da Formação Policial Militar	34	68,00%
2º	Comandar Instruções Militares	16	32,00%
3º	Ministrar conforme conhecimento técnico/profissional;	14	28,00%
4º	Planejar ações de ensino, pesquisa e instrução;	12	24,00%
5º	Capacitar-se profissionalmente para o melhor desempenho de suas funções.	9	18,00%
6º	Incentivar o aperfeiçoamento profissional do policial militar;	8	16,00%
7º	Promover cursos de atualização e especialização profissional;	5	10,00%
8º	Coordenar concurso interno para missões internacionais;	0	0,00%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.1.4 Tarefas de Controle e Correição

Analisando-se as atividades de Controle e Correição realizadas no decorrer da formação dos discentes, verifica-se que nenhum dos três quesitos em estudo foram desenvolvidos pela metade ou mais dos pesquisados, com um leve destaque da variável "Nomeação de Encarregado de Procedimentos Apuratórios" no decorrer da formação, mais precisamente, durante os estágios supervisionados nas Unidades de Polícia Militar. A seguir, tabela informativa quanto às tarefas nesta modalidade:

Tabela 29 - Tarefas de Controle e Correição dos discentes do CFO/Ciências Policiais

CLASSIFICAÇÃO	TAREFAS DE CONTROLE E CORREIÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
1º	Nomeação de encarregado de procedimentos apuratórios	23	46,00%
2º	Aplicação de procedimentos de Contraditório e Ampla Defesa nas Apurações Administrativas.	18	36,00%
3º	Realização de diligências	14	28,00%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.1.5 Tarefas de Gestão

As informações pertinentes às tarefas de gestão demonstram que apenas 19,04% das características inerentes às atividades relacionadas como Gestão, no contexto da Polícia Militar Distrito Federal, foram citadas por mais da metade dos discentes pesquisados, com destaque às tarefas de "zelar pelo nome da instituição", "cumprir as previsões regulamentares", "zelar pela ordem e disciplina" e "observar comportamentos adequados e inadequados das relações interpessoais", de acordo com as informações da tabela abaixo:

Tabela 30 - Tarefas de Gestão dos discentes do CFO/Ciências Policiais

POSIÇÃO	GESTÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
1º	Zelar pelo nome da instituição;	35	70,00%
2º	Cumprir as previsões regulamentares;	32	64,00%
3º	Zelar pela ordem e a disciplina;	31	62,00%
4º	Observar comportamentos adequados e inadequados das relações interpessoais;	26	52,00%
5º	Fiscalizar a execução do serviço administrativo e operacional;	23	46,00%
6º	Promover boa relação interpessoal no ambiente de trabalho;	21	42,00%
7º	Promover eventos internos e externos;	21	42,00%
8º	Repassar as ordens ou orientações do Comando à tropa, fazendo o elo entre os envolvidos;	20	40,00%
9º	Primar pelos direitos humanos nas ações policiais;	20	40,00%
10º	Observar condições físicas e emocionais para o exercício da função;	18	36,00%
11º	Comandar conforme a sua esfera de atuação;	18	36,00%
12º	Gerenciar Subordinados;	15	30,00%
13º	Manter o Comando atualizado sobre o desenvolvimento do serviço pela tropa;	15	30,00%
14º	Mediar conflitos internos e externos;	14	28,00%
15º	Gerir o efetivo da Unidade Policial Militar;	12	24,00%
16º	Chefiar Seções Administrativas;	9	18,00%
17º	Assessorar o Comando na tomada de decisões;	7	14,00%
18º	Manter relacionamento com a imprensa;	5	10,00%
19º	Participar do Planejamento Estratégico das unidades no emprego da atuação policial;	3	6,00%
20º	Elaborar projetos;	3	6,00%
21º	Coordenar programas sociais.	2	4,00%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Considerando-se todas as tarefas (Administrativas, Operacionais, Educação e Cultura, Controle Correccional e Gestão) desempenhadas pelos discentes da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais no decorrer do período entre os anos de 2013 a 2015, verifica-se que apenas 19,64% foram praticadas por mais de 50% dos entrevistados.

2.6.2.2 Atributos Psicológicos

2.6.2.3 Atributos Psicológicos Muito Importantes

2.6.2.3.1 Capacidade de Liderança

A Capacidade de Liderança, de acordo com pesquisa Cespe (2011 s/p), é definida como a autonomia de delegar, distribuir e orientar tarefas, com o objetivo de conduzir esforços do grupo para o alcance dos objetivos, além de tomar decisões corretas e rápidas diante de situações críticas, administrando adequadamente as situações de conflito. Cumprir e fazer cumprir as regras, exercer a autoridade e fazer-se respeitar. Identificar habilidades e competências. Saber ouvir. Obter autoridade.

Os discentes da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais, em posse do conceito de Capacidade Liderança, foram submetidos a seguinte indagação: *“As atividades realizadas durante o curso trabalharam sua Capacidade de Liderança necessárias ao Oficialato”*.

Os dados referentes aos requisitos psicológicos desenvolvidos durante a formação dos discentes da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais demonstram que o requisito Capacidade de Liderança foi avaliado como a característica não trabalhada, no decorrer do curso por 48% dos discentes, e se englobarmos aqueles que responderam que este requisito foi trabalhado de forma “insatisfatória” e “abaixo do esperado”, este percentual aumenta para 76% de avaliação negativa.

Uma das possíveis explicações para este resultado, segundo os entrevistados, deve-se principalmente a não existência de uma turma mais “moderna”, na medida em que os discentes não tiveram a possibilidade de

desenvolver previamente esse atributo, pois somente após 02 (dois) anos de formação, ou seja, após a declaração à Aspirante a Oficial, durante as atividades de estágio operacional nas unidades operacionais, esse atributo foi colocado em prática, porém sem a oportunidade de um exercício prévio no âmbito do Curso de Formação de Oficiais – CFO. A seguir, tabela ilustrativa:

Tabela 31 - Capacidade de Liderança do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	1	2%
BOM	5	10%
REGULAR	6	12%
ABAIXO DO ESPERADO	11	22%
INSATISFATÓRIA	3	6%
NENHUM	24	48%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

Especificamente sobre esse requisito, o Manual Liderança Militar do Exército Brasileiro (2011) descreve a liderança como um processo de influência interpessoal entre o líder e seus liderados, com o objetivo de favorecer o alcance das metas estabelecidas em determinada situação. Desse modo, o líder atua como elemento que influencia o comportamento dos seus liderados, de forma que, o conhecimento e a interação com os subordinados tornam-se fatores fundamental ao exercício pleno dessa competência comportamental. O artigo II do capítulo 5º, deste manual, referente a proficiência técnica e tática, descreve:

- a. Os líderes, em todos os escalões, devem estar **bem capacitados**, pois os desafios que incidem sobre suas personalidades e habilitações profissionais aumentam consideravelmente ao longo da carreira. Para executar com êxito uma missão, o líder deve **conhecer em detalhes a sua profissão, deve estar bem informado, decidir, transmitir suas ordens e acompanhar o desenvolvimento dos trabalhos.**
- b. A instrução militar proporciona aos líderes a aquisição de **habilidades, conhecimentos e comportamentos** que são os elementos-chave para a absorção de valores profissionais e de proficiência técnica e tática, além de criar um ambiente adequado para o ensino da liderança aos integrantes de escalões subalternos.
- c. Para serem eficientes, os líderes devem procurar **adquirir proficiência que os habilite, também, a acelerar o esforço de cooperação** do grupo em direção à consecução dos objetivos da missão. (Grifo nosso)

2.6.2.3.2 Fluência Verbal

A Fluência Verbal, de acordo com pesquisa do Cespe (2011 s/p), é a capacidade de expressar-se com facilidade, clareza e precisão, transmitindo idéias ou fatos por meio de linguagem oral e escrita. Neste contexto, os discentes da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais, em posse do conceito deste atributo foram submetidos a seguinte indagação: *“Determine o nível de desenvolvimento da sua Fluência Verbal, após as situações/estágios/atividades proporcionadas durante o curso”*.

As informações pertinentes ao nível de Fluência Verbal observado durante as atividades do CFO/Ciências Policiais demonstram um nível de satisfação significativo, na medida em que, a maior quantidade de discentes avaliaram este requisito com “bom”. E se englobarmos aqueles que avaliaram positivamente, como ótimo/excelente, bom e regular, este percentual aumenta para precisamente 82% de satisfação favorável, de acordo com as informações da tabela abaixo:

Tabela 32 - Nível de Fluência Verbal dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITAVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	4	8%
BOM	19	38%
REGULAR	18	36%
ABAIXO DO ESPERADO	6	12%
INSATISFATÓRIA	1	2%
NÃO FOI POSSÍVEL AVALIAR	2	4%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.3.3 Rapidez de Ação e Reação

A análise deste atributo refere-se às ações de demonstrar, com rapidez, algum tipo de reação ou comportamento, a partir do reconhecimento e análise de uma dada situação, reagir com energia. A partir desse conceito, os discentes da 21ª Turma responderam a seguinte indagação: *Descreva o seu nível de Rapidez de Ação e Reação desenvolvidos durante a sua formação no CFO/Ciências Policiais na PMDF.*

O estudo referente à rapidez de ação e reação no decorrer da formação dos pesquisados revela que este atributo foi desenvolvido no grau de satisfação "bom", de acordo com 42% dos discentes da 21ª Turma. E se considerarmos aqueles que avaliaram de forma regular e ótimo/excelente, o índice de satisfação positiva a este requisito aumenta para precisamente 80% dos entrevistados. A seguir tabela ilustrativa com essas informações:

Tabela 33 - Nível de Capacidade de Reação dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	5	10%
BOM	21	42%
REGULAR	14	28%
ABAIXO DO ESPERADO	7	14%
INSATISFATÓRIA	2	4%
NÃO FOI POSSÍVEL AVALIAR	1	2%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.3.4 Proatividade

O requisito psicológico de proatividade manifesta-se a partir de comportamentos de busca e iniciativa, demonstrando vontade para realizar algo, bem como, prever situações futuras e antecipar-se. Os resultados inerentes a esse atributo foram obtidos através do seguinte questionamento: *Quanto ao nível de proatividade, determine o grau de influência do CFO/Ciências Policiais na PMDF, para o desenvolvimento desta característica.*

Analisando as respostas do requisito proatividade, verifica-se que a classe modal, ou seja, de maior frequência, foi o grau de satisfação “bom”, com 36%, em seguida, com 26%, o atributo foi avaliado como “abaixo do esperado”, porém, levando em consideração as avaliações positivas (regular, bom e ótimo/excelente), o percentual de satisfação positiva atinge a 68% dos respondentes, conforme as especificações da tabela abaixo:

Tabela 34 - Nível de Capacidade de Proatividade do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	9	18%
BOM	18	36%
REGULAR	7	14%
ABAIXO DO ESPERADO	13	26%
INSATISFATÓRIA	2	4%
NÃO FOI POSSÍVEL AVALIAR	1	2%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.3.5 Dinamismo

O dinamismo, de acordo com pesquisa do Cespe (2011 s/p), se reflete em ações que o indivíduo é ativo e ágil, envolvendo-se em várias atividades, mantendo, conjuntamente, o desempenho esperado, bem como, aquele que age com vitalidade, desprendendo energia na realização de tarefas. Neste contexto os discentes pesquisados foram submetidos a seguinte questão: “*Determine o nível de dinamismo adquirido através das instruções/ministrações durante a vigência do CFO/Ciências Policiais na PMDF*”.

Quanto ao nível de “dinamismo” no decorrer da formação, verifica-se que este requisito foi avaliado em maior frequência como “bom” e “regular”, com 34% e 30%, respectivamente, de acordo com as informações da tabela abaixo descrita.

Tabela 35 - Nível de Dinamismo dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	5	10%
BOM	17	34%
REGULAR	15	30%
ABAIXO DO ESPERADO	8	16%
INSATISFATÓRIA	4	8%
NÃO FOI POSSÍVEL AVALIAR	1	2%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.3.6 Percepção

A percepção, de acordo com pesquisa do Cespe (2011 s/p), é um conjunto de capacidades e habilidades aplicadas na concatenação de fatos, variáveis e situações, para resolução de problemas. Característica pertinente àquele indivíduo que age com perspicácia e agudeza da percepção, compreendendo detalhes particulares e mantendo a visão do todo. Quanto a essa característica os indivíduos pesquisados responderam a seguinte pergunta: *Qual o seu nível de percepção desenvolvido durante a sua formação no CFO/Ciências Policiais na PMDF?*

As informações pertinentes ao requisito “percepção” avaliado pelos discentes destaca que a classe modal, ou seja, de maior frequência, julgou como “regular”, por precisamente metade dos respondentes. Salientando-se que aqueles que avaliaram esse atributo com “bom” é exatamente o dobro daqueles que avaliaram com “abaixo do esperado”. A seguir a tabela ilustrativa:

Tabela 36 - Nível de Percepção dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	4	8%
BOM	14	28%
REGULAR	25	50%
ABAIXO DO ESPERADO	7	14%
INSATISFATÓRIA	0	0%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.3.7 Capacidade de Lidar com Estresse

O conceito desse atributo no contexto em estudo é controlar-se em situações difíceis e potencialmente estressantes, mantendo o controle necessário para a sua ação. Baseados na definição exposta, os alunos do CFO/Ciências Policiais responderam a seguinte indagação: *"O curso de formação o auxiliou no desenvolvimento da característica de capacidade de lidar com estresse"?*

O quesito "capacidade de lidar com o estresse", de acordo com a percepção dos discentes, demonstram que, 32% dos entrevistados considera "boa" a forma que foi observado esse requisito, seguido daqueles que avaliaram que o atributo foi trabalhado de forma "regular", com 22% dos respondentes, conforme o gráfico abaixo descrito:

Tabela 37 - Nível de Capacidade de Lidar com Estresse no CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	9	18%
BOM	16	32%
REGULAR	11	22%
ABAIXO DO ESPERADO	3	6%
INSATISFATÓRIA	2	4%
NENHUM	9	18%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.3.8 Capacidade Descritiva

Capacidade Descritiva, de acordo com pesquisa do Cespe (2011 s/p), é a qualidade daquele que relata, pormenorizadamente as características ou traços distintos de um fato, lugar, objeto ou pessoa. Neste contexto os discentes responderam a seguinte indagação: *Avalie sua capacidade descritiva desenvolvida durante o seu processo de formação no CFO/Ciências Policiais na PMDF.*

Os dados referentes a "capacidade de descrição" dos discentes no decorrer da formação demonstram que a maior parte dos entrevistados responderam este quesito como "abaixo do esperado", porém, ao considerarmos os percentuais daqueles que avaliaram esse atributo como regular, bom e ótimo/excelente, o grau de satisfação positivo da turma foi de 66%. A seguir, tabela ilustrativa:

Tabela 38 - Nível de Capacidade Descritiva dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	10	20%
BOM	10	20%
REGULAR	13	26%
ABAIXO DO ESPERADO	14	28%
INSATISFATÓRIA	2	4%
NÃO FOI POSSÍVEL AVALIAR	1	2%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.3.9 Coordenação Motora

Apesar de não ser considerado um requisito psicológico, esse atributo foi elencado no rol de características **muito importantes** ao cargo de Oficial Policial Militar da PMDF, segundo a pesquisa Cespe/UnB (2011).

Coordenação Motora, de acordo com pesquisa do Cespe (2011 s/p), é a capacidade de coordenar movimentos, utilizando para tal, o controle intencional de músculos corporais. Baseando-se no conceito desse atributo, os discentes responderam a seguinte pergunta: "*Determine o seu nível de **coordenação motora** adquirido durante as atividades no seu período de formação no CFO/Ciências Policiais na PMDF*".

O estudo referente a coordenação motora demonstra que cumulativamente 56% dos entrevistados/discentes avaliaram esse atributo como trabalhado de forma "boa" ou "regular", de acordo com as informações da tabela abaixo:

Tabela 39- Coordenação Motora dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	7	14%
BOM	14	28%
REGULAR	14	28%
ABAIXO DO ESPERADO	8	16%
INSATISFATÓRIA	4	8%
NÃO FOI POSSÍVEL AVALIAR	3	6%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.3.10 Energia/Disposição

A Energia/Disposição, de acordo com pesquisa do Cespe (2011 s/p), é a capacidade daquele que age com firmeza, força e vigor diante das situações, porém com controle das emoções e racionalidade. Neste contexto, os alunos pesquisados responderam a seguinte questão: *Avalie seu nível de energia/disposição desenvolvida no seu processo de formação no CFO/Ciências Policiais na PMDF.*

Ao analisar as informações quanto ao grau de energia/disposição adquirido pelo discentes no decorrer do curso CFO/Ciências Policiais, verifica-se que a classe modal, ou seja, de maior frequência, foram daqueles que avaliaram o nível de energia/disposição como “bom”, com um percentual de 32% e, ao considerar que 26% descreveram o mesmo atributo com “regular”, bem como, aqueles que disseram que o atributo foi “ótimo/excelente”, pode-se dizer que 72% dos respondentes estão satisfeitos positivamente com esse requisito, conforme a tabela abaixo:

Tabela 40 - Nível de Energia/Disposição dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	7	14%
BOM	16	32%
REGULAR	13	26%
ABAIXO DO ESPERADO	6	12%
INSATISFATÓRIA	7	14%
NÃO FOI POSSÍVEL AVALIAR	1	2%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.3.11 *Maturidade Emocional*

Possui maturidade emocional o indivíduo que conhece e administra adequadamente suas emoções, assim como, compreende o estado emocional dos outros. De acordo com o conceito exposto, os discentes responderam a seguinte afirmativa: *As atividades desempenhadas durante o processo de formação auxiliaram no seu processo de Maturidade emocional necessário a sua profissão?*

Em relação a avaliação do requisito maturidade emocional verificou-se que houve um grau de satisfação positiva (regular, bom e ótimo/excelente) de 70% de acordo com os discentes, em contrapartida, outros 30% avaliaram o requisito como grau de satisfação negativa (nenhum, insatisfatório e abaixo do esperado) de acordo com as informações do gráfico abaixo:

Tabela 41 - Nível de Maturidade Emocional dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	7	14%
BOM	19	38%
REGULAR	9	18%
ABAIXO DO ESPERADO	3	6%
INSATISFATÓRIA	0	0%
NENHUM	12	24%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.3.12 *Prudência*

O atributo prudência, de acordo com pesquisa do Cespe (2011 s/p), é a qualidade daquele que age com cautela, moderação, ponderação e precaução, procurando evitar riscos e consequências desagradáveis. Neste contexto, os pesquisados responderam a seguinte indagação: *Determine seu grau de prudência adquirido no decorrer do processo de formação referente a atividade policial militar.*

De acordo com os dados relativos ao requisito de prudência, verifica-se que 98% dos discentes responderam que este requisito possui um grau de satisfação positiva (regular, bom e ótimo/excelente), destacando-se como o atributo

melhor observado entre todos os outros avaliados nesta pesquisa. A seguir tabela ilustrativa da situação:

Tabela 42 - Nível de Prudência dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	23	46%
BOM	22	44%
REGULAR	4	8%
ABAIXO DO ESPERADO	0	0%
INSATISFATÓRIA	1	2%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.3.13 Rusticidade

A Rusticidade, de acordo com pesquisa do Cespe (2011 s/p), é a característica daquele que suporta pressões que exijam esforço físico e psicológico, visando o alcance de um objetivo. Apresenta resistência ao cansaço. É capaz de suportar desconforto e fadiga extremos. Por meio do conceito exposto, foi respondida a seguinte questão: *O curso (CFO/Ciências Policiais) auxiliou no processo de desenvolvimento da rusticidade durante o período de formação?*

De acordo com as informações referentes ao nível de rusticidade dos discentes, 80% dos entrevistados responderam ter um grau de satisfação positivo quanto ao desenvolvimento deste requisito no decorrer do CFO/Ciências Policiais, de acordo com as informações do gráfico abaixo:

Tabela 43 - Nível de Rusticidade dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	13	26%
BOM	14	28%
REGULAR	13	26%
ABAIXO DO ESPERADO	2	4%
INSATISFATÓRIA	1	2%
NENHUM	7	14%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.4 Atributos Imprescindíveis

Quanto aos requisitos imprescindíveis, todas as características descritas na pesquisa Cespe/UnB (2011), foram selecionadas de acordo com os seguintes conceitos:

2.6.2.4.1 Comprometimento

O atributo psicológico de comprometimento está associado a pessoa que se envolve e empenha-se ao máximo, tanto com a tarefa, quanto com a instituição, usando todo o potencial e recursos disponíveis para realizar o trabalho de forma satisfatória. Neste contexto os discentes responderam a seguinte afirmativa: “O Discente se sente *comprometido* com a instituição após o período de formação do CFO/Ciências Policiais na PMDF”?

Por meio dos dados referentes ao nível de comprometimento dos discentes do CFO/Ciências Policiais com a instituição (PMDF), verifica-se que a classe modal, ou seja, de maior frequência, foram daqueles que avaliaram como “bom”, com percentual de 30% dos respondentes, seguido dos que descreveram o requisito com “regular”, com 22%. A seguir, tabela ilustrativa da seguinte situação:

Tabela 44 - Nível de Comprometimento dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	8	16%
BOM	15	30%
REGULAR	11	22%
ABAIXO DO ESPERADO	5	10%
INSATISFATÓRIA	2	4%
NENHUM	9	18%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.4.2 Controle Emocional

Possui controle emocional no cenário em estudo, o indivíduo que comporta-se de forma adequada em determinadas situações, com tranquilidade, controle do medo e do estresse, evitando agir com impulsividade. Suporta pressão de diferentes origens. De acordo com o conceito exposto, os discentes responderam a seguinte indagação: *Quanto ao controle emocional nas atividades inerentes ao serviço policial militar, avalie sua condição após o período de formação no CFO/Ciências Policiais na PMDF.*

Quanto ao controle emocional desenvolvido durante a formação, verificou-se que este requisito foi avaliado positivamente (regular, bom e ótimo/excelente) por 88% dos respondentes, segundo as informações descritas no gráfico abaixo:

Tabela 45 - Nível de Controle Emocional dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	12	24%
BOM	21	42%
REGULAR	11	22%
ABAIXO DO ESPERADO	5	10%
INSATISFATÓRIA	0	0%
NÃO FOI POSSÍVEL AVALIAR	1	2%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.4.3 Resistente à Frustração

Resistência à frustração é o aspecto psicológico no qual o indivíduo possui a capacidade de enfrentamento frente a situações de adversidades. Enfrenta situações e obstáculos que o impedem de atingir determinado objetivo. Baseando-se na definição acima, os pesquisados responderam a seguinte questão: *O discente conseguiu tornar-se resistente à frustração após as atividades desenvolvidas durante o seu período de formação no CFO/Ciências Policiais na PMDF?*

Avaliando-se a resistência a frustração dos discentes no decorrer da formação CFO/Ciências Policiais, conclui-se que este requisito foi um dos mais bem avaliados, com percentual de satisfação positiva de precisamente 90% dos respondentes, de acordo com as informações do gráfico abaixo:

Tabela 46 - Nível de Resistência a Frustração dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	14	28%
BOM	22	44%
REGULAR	9	18%
ABAIXO DO ESPERADO	1	2%
INSATISFATÓRIA	0	0%
NENHUM	4	8%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.4.4 Responsabilidade

O nível de responsabilidade está associado àquele profissional que age segundo a sua conduta profissional esperada, cumprindo prazos, obrigações, normas e regulamentos. Zela e tem controle sobre equipamentos, materiais, ferramentas e recursos sob a sua guarda. A partir dessa definição os alunos responderam ao seguinte quesito: *Determine o seu nível de responsabilidade institucional após as atividades desenvolvidas durante o seu período de formação CFO/Ciências Policiais na PMDF.*

Por meio das informações referentes ao nível de responsabilidade institucional desenvolvido no decorrer da formação, a classe modal, de maior frequência, são daqueles que avaliaram este requisito como "ótimo/excelente" com um percentual de 42%, e se considera ainda, aqueles que observaram este atributo como "regular" e "bom", o grau de satisfação desse requisito aumenta para 90% de aprovação dos respondentes.

Tabela 47 - Nível de Responsabilidade dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	21	42%
BOM	16	32%
REGULAR	8	16%
ABAIXO DO ESPERADO	4	8%
INSATISFATÓRIA	0	0%
NÃO FOI POSSÍVEL AVALIAR	1	2%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.4.5 Disciplina Consciente

A definição de disciplina consciente no contexto em estudo é o indivíduo que se submete e cumpre leis, normas e regulamentos que regem a organização, segundo princípios e padrões previamente definidos. Baseado nesse conceito os discentes responderam a seguinte afirmativa: O curso de formação de oficiais apresentou como deve ser a **disciplina consciente** quanto às atribuições decorrentes ao oficial policial militar?

Quanto ao atributo disciplina consciente, os dados demonstram a predominância dos discentes que descreveram esse quesito como “bom” por 42% dos entrevistados, seguido daqueles que visualizaram esse atributo como “ótimo/excelente”, por 18% dos respondentes, conforme a tabela abaixo descrita:

Tabela 48 - Nível de disciplina consciente dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	9	18%
BOM	21	42%
REGULAR	5	10%
ABAIXO DO ESPERADO	4	8%
INSATISFATÓRIA	3	6%
NENHUM	8	16%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.4.6 Agressividade Adequada

As informações pertinentes ao grau de agressividade descrevem esta característica como daquele que age com energia, por meio de palavras ou expressão corporal sem, necessariamente, empregar o uso de força física, mesmo em situação de confronto e pressão de diferentes origens, sendo capaz de utilizar quando necessário. De acordo com a definição, os alunos responderam ao seguinte quesito: *Determine o em que nível a formação no CFO/Ciências Policiais auxiliou o desenvolvimento da característica de **agressividade adequada**.*

Em relação ao nível de agressividade adequado a atividade policial propriamente dita, a maioria dos discentes responderam que este quesito foi trabalhado de forma regular no decorrer da formação, com precisamente 42%, seguido de 30% dos que responderam que o atributo foi observado de forma “boa”, de acordo com as informações da tabela abaixo:

Tabela 49 - Nível de Agressividade Adequada dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	5	10%
BOM	15	30%
REGULAR	21	42%
ABAIXO DO ESPERADO	7	14%
INSATISFATÓRIA	2	4%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.4.7 Imparcialidade

Possui imparcialidade o indivíduo que age ou comporta-se com senso de justiça, equidade e retidão, neutralidade e impessoalidade. De acordo com esse conceito, foi proposta a seguinte questão: *Avalie seu grau de **imparcialidade** desenvolvido no decorrer do seu processo de formação no CFO/Ciências Policiais.*

Analisando-se o grau de imparcialidade dos discentes, verifica-se que a classe modal, ou seja, de maior frequência, foram daqueles que observaram esse atributo com “bom” com 38% dos respondentes, e acumulando-se àqueles que

descreveram esse atributo como regular e ótimo/excelente, o percentual de satisfação positiva aumenta para 86% de aprovação, conforme a tabela abaixo:

Tabela 50 - Nível de Imparcialidade dos Discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	12	24%
BOM	19	38%
REGULAR	12	24%
ABAIXO DO ESPERADO	4	8%
INSATISFATÓRIA	2	4%
NÃO FOI POSSÍVEL AVALIAR	1	2%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.4.8 Senso de Justiça

O senso de justiça é a capacidade de avaliar as situações com decisões coerentes. Baseado neste conceito, os pesquisados responderam a seguinte indagação: *Determine seu grau de **senso de justiça** adquirido com as atividades desenvolvidas durante o seu processo de formação no CFO/Ciências Policiais.*

A capacidade de senso de justiça dos discentes do CFO/Ciências Policiais demonstram que a maior parte dos respondentes aprovaram o quesito, com 80% de aprovação, acumulando-se aqueles que descreveram esse atributo como regular, bom e ótimo/excelente, segundo informações da tabela abaixo descrita:

Tabela 51 - Nível de Senso de Justiça dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	15	30%
BOM	17	34%
REGULAR	8	16%
ABAIXO DO ESPERADO	4	8%
INSATISFATÓRIA	4	8%
NÃO FOI POSSÍVEL AVALIAR	2	4%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.4.9 Inteligência Emocional

A inteligência emocional remete automaticamente a influência de nossos pensamentos sobre nossas emoções. Ser inteligente emocionalmente é ser capaz de pensar com clareza e objetividade para facilitar o controle sobre nós mesmos em quaisquer situações. A partir dessas informações foi proposta a seguinte questão: *Avalie o seu grau de Inteligência Emocional desenvolvido durante todo o processo de formação.*

O requisito "inteligência emocional", apesar de não estar previamente no rol de atributos psicológicos oriundo da pesquisa do Cespe/UnB (2011), foi incluída como uma competência indispensável ao cargo de Oficial de Polícia Militar da PMDF, por sugestão da orientadora desta monografia, a Psicóloga Dalila Constantin Reis, por conta da fundamental importância dessa habilidade no desenvolvimento de competências no âmbito das organizações.

Quanto à avaliação do nível desenvolvido por essa característica pelos discentes do CFO/Ciências Policiais, demonstra um nível de aprovação aceitável, na medida em que 84% dos respondentes avaliaram o atributo positivamente, englobando os níveis de satisfação (regular, bom e ótimo/excelente), de acordo com as informações abaixo:

Tabela 52 - Nível de Inteligência Emocional dos discentes do CFO/Ciências Policiais

GRAU DE SATISFAÇÃO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ÓTIMO/EXCELENTE	6	12%
BOM	22	44%
REGULAR	14	28%
ABAIXO DO ESPERADO	6	12%
INSATISFATÓRIA	2	4%
TOTAL	50	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.5 Quadro Resumo dos Requisitos Psicológicos

Os dados relativos aos níveis de aprovação dos requisitos psicológicos em estudo demonstram que houve a aprovação plena de 95,45% dos atributos pesquisados, de acordo com a percepção dos discentes da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais, na medida em que, excetuando-se o quesito Capacidade de Liderança, que obteve apenas 24% de aprovação, todas as outras 21 (vinte e uma) características obtiveram aprovação de ao menos 66% dos pesquisados.

Os atributos com os maiores índices de aprovação foram os seguintes: **prudência, resistência a frustração e responsabilidade**, com 98%, 90% e 90%, respectivamente, conforme as informações da tabela abaixo:

Tabela 53 - Níveis de Aprovação dos Requisitos/Atributos Psicológicos

POSIÇÃO	ATRIBUTOS/REQUISITOS	PERCENTUAIS
1º	PRUDÊNCIA	98%
2º	RESISTÊNCIA A FRUSTRAÇÃO	90%
	RESPONSABILIDADE	90%
3º	CONTROLE EMOCIONAL	88%
4º	PERCEPÇÃO	86%
	IMPARCIALIDADE	86%
5º	INTELIGÊNCIA EMOCIONAL	84%
6º	FLUÊNCIA VERBAL	82%
	AGRESSIDADE ADEQUADA	82%
	RAPIDEZ DE AÇÃO E REAÇÃO	80%
7º	RUSTICIDADE	80%
	SENSE DE JUSTIÇA	80%
8º	DINAMISMO	74%
9º	CAPACIDADE DE LIDAR COM ESTRESSE	72%
	ENERGIA/DISPOSIÇÃO	72%
	COORDENAÇÃO MOTORA	70%
10º	MATURIDADE EMOCIONAL	70%
	DISCIPLINA CONSCIENTE	70%
	PROATIVIDADE	68%
11º	COMPROMETIMENTO	68%
12º	CAPACIDADE DESCRITIVA	66%
13º	CAPACIDADE DE LIDERANÇA	24%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

2.6.2.6 Quadro de Sugestões

A seguir, sugestões dos discentes da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais, as quais foram coletadas a partir das respostas discursivas à seguinte indagação: *“No seu ponto vista, descreva sugestões/idéias que possam aprimorar o processo de formação do CFO/PMDF, destacando as atividades que o curso propõe e as habilidades necessárias que o Oficialato exige durante a atividade policial propriamente dita”.*

abela 54 - Sugestões dos discentes do CFO/Ciências Policiais

ACADÊMICAS

- Oficiais (coordenadores) com perfil direcionado à formação de policiais;
- Orientar os discentes previamente sobre as habilidades que terão que desenvolver ao final da formação;
- Cursos direcionados ao desenvolvimento da liderança e oratória;
- Reformulação completa do curso em todas as esferas (teórica, prática, administrativa, operacional, gestão entre outras);
- A divisão do curso em módulos (Militar, Prática Policial, Desenvolvimento cognitivo e estágio operacional).
- Inserir previamente cursos operacionais: CTOp, Curso de Trânsito, Gerenciamento de Crises, entre outros, no decorrer da formação;
- Ter instruções sobre as responsabilidades e rotinas de um Oficial, com cronograma a ser seguido;
- Os estágios administrativos/operacionais deveriam iniciar no começo do curso paralelamente as aulas teóricas na APMB;
- Realizar oficinas que auxiliem como agir em situações da prática policial;
- Estágios supervisionados, direcionados a procedimentos apuratórios;
- Disciplinas direcionadas aos históricos das polícias militares no Brasil e das polícias no mundo;
- Programa de Atividades Físicas com cronograma completo e com metas a serem cumpridas.

INSTITUCIONAIS

- Instituir o quadro de Peritos Policiais Militares, com especialidades em diversas áreas do conhecimento;
- Instituir grupo de estudos para o Ciclo Completo de Polícia;
- Instituir uma cultura de valorização do conhecimento, educação e cultura;
- Gratificações para os instrutores;
- Concurso para Oficiais Especialistas (Analista Judiciário, Analista Contábil, Analista Administrativo)
- Viagem de Estudos anual (regulamentada previamente);
- CFO com 02 anos de vigência;
- Planejamento anual de ingresso de novos policiais (cadetes),
- Desenvolver equipes de trabalho em benefício da comunidade;

INFRAESTRUTURA

- Construção de um campus completo/moderno para o ISCP com laboratórios específicos para atividades policiais.
- Construção de um Centro Olímpico;
- Criação de Desenvolvimento Técnico-Policial (Stand de Tiro, Pista de ação e reação entre outras);
- Acompanhamento de nutricionista esportivo, nutrólogo, cardiologista, endocrinologia de forma contínua com metas a serem cumpridas;

2.6.3 Conceitos de Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal

Neste Capítulo pretende-se expor conceitos sobre o que é ser um Oficial de Polícia Militar, segundo a percepção de ao menos 01 (um) integrante de todas as 21 (vinte e uma) Turmas formadas no Curso de Formação de Oficiais da Academia de Polícia Militar de Brasília – APMB, desde o ingresso da sua primeira Turma no período compreendido entre 1990-2015.

A pesquisa Cespe (2011 s/p), expõe que a missão funcional do Oficial de Polícia Militar é: “Comandar homens pelo exemplo e conhecimento profissional, atuando como principal facilitador, na esfera operacional e administrativa, promovendo o bem estar no ambiente de trabalho e o bom convívio social, com vistas à boa prestação de serviço à sociedade”.

A primeira turma formou-se na APMB no período entre 1990 – 1992, constituída por 57 (cinquenta e sete) Aspirantes e foi denominada como Turma Academia de Polícia Militar do Distrito Federal.

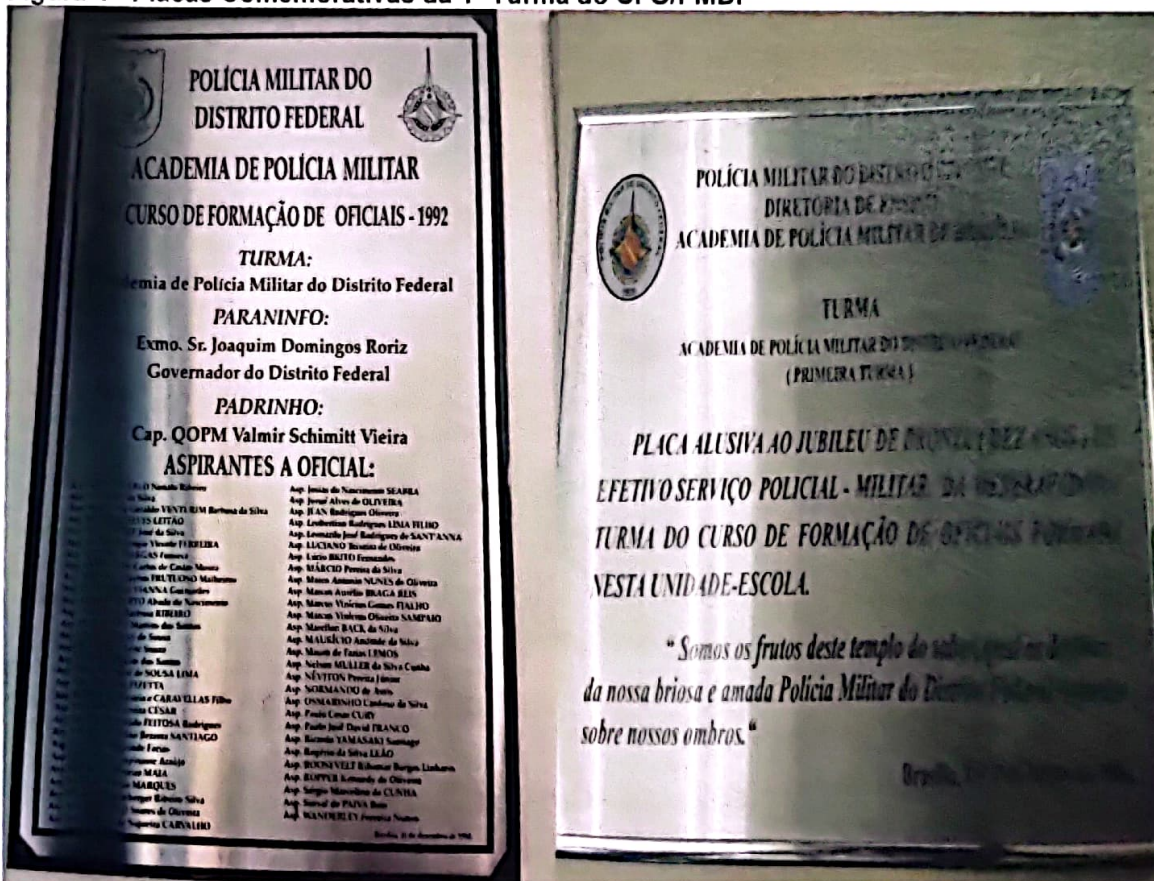
Figura 3 - Foto do Espadim da 1ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

O Coronel QOPM Marco Antônio Nunes de Oliveira, Chefe do Estado Maior da PMDF e integrante da 1ª Turma do CFO/PMDF conceituou o cargo de Oficial da seguinte forma: "O Oficial de Polícia Militar não é formado, é forjado, requer uma abnegação (um vínculo muito forte) com a instituição. Os principais atributos que um Oficial policial militar deve ter são: a resistência à frustração, senso de justiça, proatividade, rusticidade, múltiplas habilidades, boa comunicação, gestão, inteligência emocional, motivação e uniformidade/doutrina institucional, desenvolvendo competências e habilidades no decorrer da carreira de acordo com as demandas da corporação. A qualificação técnico-profissional é algo indispensável, na medida em que, a contínua busca do conhecimento possibilita o desenvolvimento institucional.

Figura 4 - Placas Comemorativas da 1ª Turma do CFO/PMDF

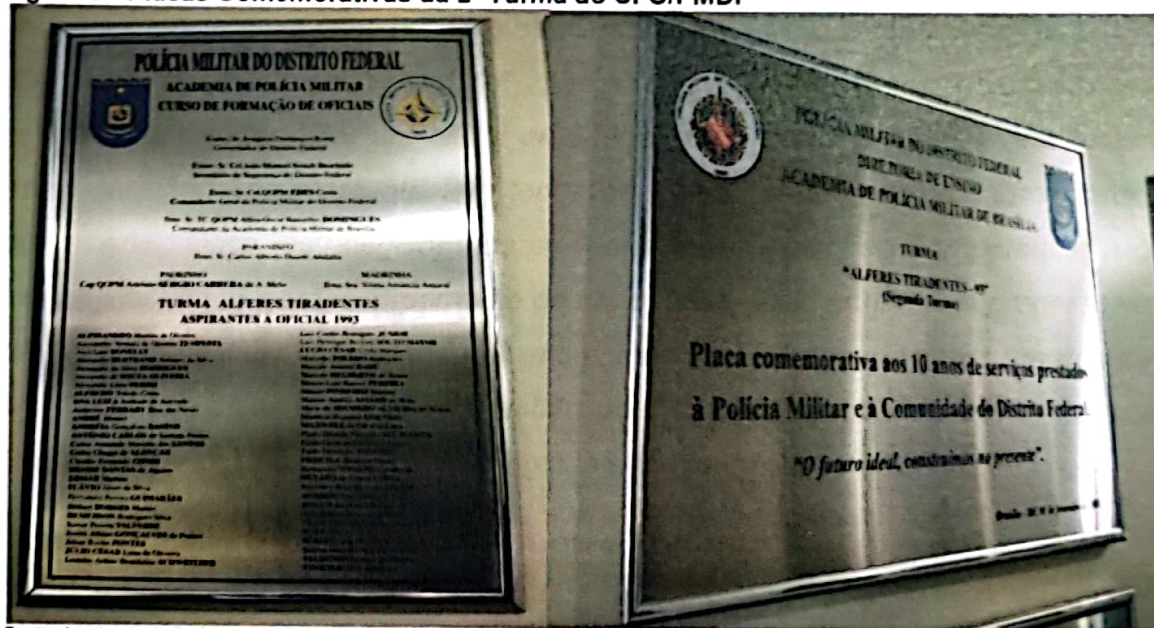


Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

A segunda turma do Curso de Formação de Oficiais da APMB desenvolveu sua formação no período compreendido entre os anos de 1991 – 1993, constituída de 55 (cinquenta e cinco) Aspirantes, sendo nomeada por seus integrantes de Turma Alferes Tiradentes.

Durante entrevista realizada com o Coronel QOPM Paulo Allende Pimentel Milhomem, integrante da 2ª Turma, sobre o que é ser um Oficial de Polícia Militar, este descreveu sua função como: *“Ser oficial da polícia militar é coadunar a função de gestão da institucional, ao mesmo tempo, estar atento ao serviço que é prestado à sociedade. Pois não basta ser apenas um chefe ou comandante, deve-se tratar os subordinados como pessoas valorosas, e fornecer os instrumentos necessários para que possam prestar um serviço de qualidade a população, na qual está repleta de diferenças sociais, culturais e ideias. E neste contexto o policial deve ter uma visão abrangente”*.

Figura 5 - Placas Comemorativas da 2ª Turma do CFO/PMDF



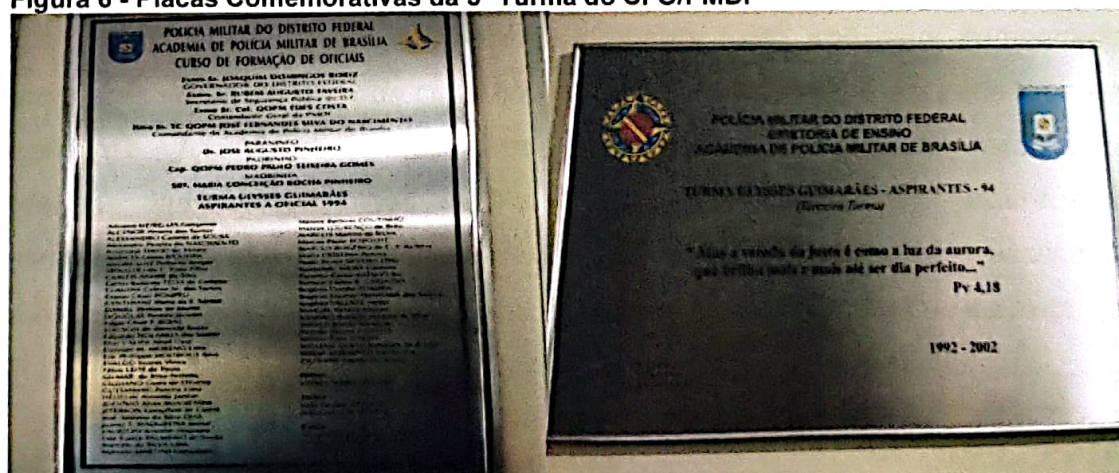
Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

A terceira turma do CFO/PMDF ingressou nas fileiras da corporação no ano de 1992, e após o período de curso em 1994, a turma denominou-se Deputado Ulisses Guimarães, constituídos de 62 (sessenta e dois) Aspirantes formados, incluindo 01 (um) policial oriundo da Polícia Militar do Estado do Maranhão, 02 (dois) policiais da Polícia Militar do Estado do Mato Grosso do Sul e 02 (dois) policiais da Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Norte.

A Tenente-Coronel **Sheyla Soares Sampaio**, 1ª colocada e cadete padrão da 3ª turma, conceituou o cargo de oficial como: *"Ser oficial é estar comprometido plenamente com a instituição, além de possuir os atributos de honestidade, lealdade, valores pessoais e institucionais. Uso adequado racional das instalações, materiais, sensibilidade em estar atento aos detalhes, pois compromete no todo. Habilidade para se expressar, postura, verbalização. Poder de persuasão. Liderar pelo exemplo, ser referência para todos os policiais, estar constantemente se atualizando em todos os níveis, com prioridade a parte técnico-profissional. Disposição em ser abrangente (ecclético), multifacetário, adaptar-se a novos conhecimentos, em todas as demandas (operacional, administrativa, gestão, saúde, orçamento). Possuir capacidade de ouvir (humildade), mas não ser influenciado. Não ser bom ou mal, mas ser justo. Convicção na tomada de decisões. Lealdade a instituição e controle emocional"*.

Em depoimento do Tenente-Coronel QOPM **Douglas Pereira Jácome**, integrante da 3ª Turma (1992-1994), descreve a experiência de ser um oficial de polícia militar como: *"Ser um oficial de polícia militar é ser um gestor institucional, como característica marcante, em todos os níveis da corporação (administrativo, operacional, tático, estratégico) independentemente o nível de competência a que estiver inserido. É gerenciar por meio de um planejamento contínuo e progressivo, o efetivo a que estiver subordinado. O alto comando deve possuir como um dos seus principais atributos, a gestão no âmbito político. A formação do oficial deve ser direcionada a gestão, e não se restringindo a formar militares oficiais"*.

Figura 6 - Placas Comemorativas da 3ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

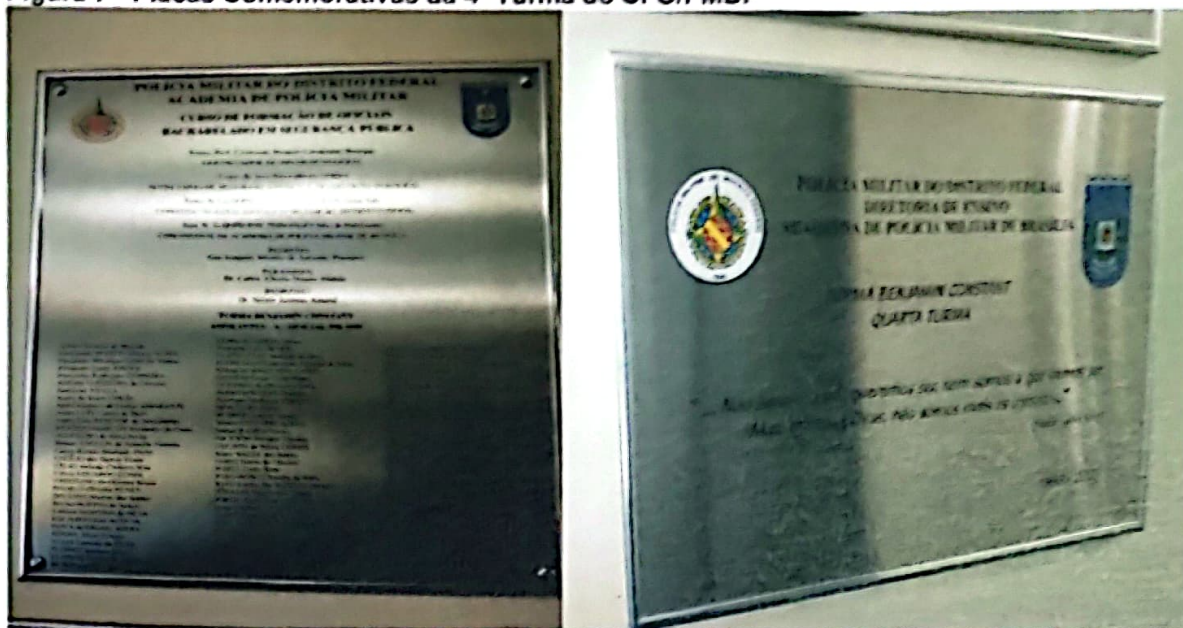
A 4ª Turma do CFO/PMDF integrou o processo de formação no período abrangente entre 1993 a 1995, composta por 91 (noventa e um) Aspirantes e intitulou-se como Turma Benjamin Constant.

O Tenente-Coronel QOPM André de Sousa Costa, integrante da 4ª turma da APMB relatou as competências e habilidades que um oficial deve possuir da seguinte forma: *“O Oficial da PMDF deve ser um profissional que possua, em primeiro lugar, um senso de pertença e de comprometimento para com a instituição, que o leve ao livre devotamento de seu tempo e de suas capacidades em prol do atingimento dos objetivos maiores da Corporação, incluídos nesse rol, a eficiência organizacional e a sobrevivência institucional em meio aos mais variados ataques sofridos pela Polícia Militar.*

Deve, portanto, perseguir constantemente a atualização profissional e engajar-se na busca proativa de conhecimentos relativos a outros setores da sociedade que tenham influência na área da segurança pública, de modo a estar pronto a apresentar com argumentos técnicos as atividades desempenhadas pela Polícia Militar como um todo e não somente nos assuntos relacionados à unidade na qual esteja atuando naquele momento. Em outras palavras, o Oficial deve ter um conhecimento sistêmico da PMDF e das relações institucionais da Corporação com outros órgãos em nível distrital e federal.

O Oficial deve também estar atualizado com a realidade operacional da Polícia e buscar um relacionamento mais empático com todos os níveis hierárquicos da Corporação, fazendo-se, ao máximo, presente junto aos seus comandados, independentemente do nível de comando por ele desempenhado em cada momento da carreira. Além disso, o Oficial deve possuir a perspicácia de encontrar as realidades subjacentes nas atividades administrativas e operacionais indistintamente. A atualização em disciplinas de Direito e de Gestão é essencial e deve assumir um caráter continuado ao longo da carreira, de modo que se exige que o Oficial desenvolva o apreço pelo estudo e pela leitura”.

Figura 7 - Placas Comemorativas da 4ª Turma do CFO/PMDF



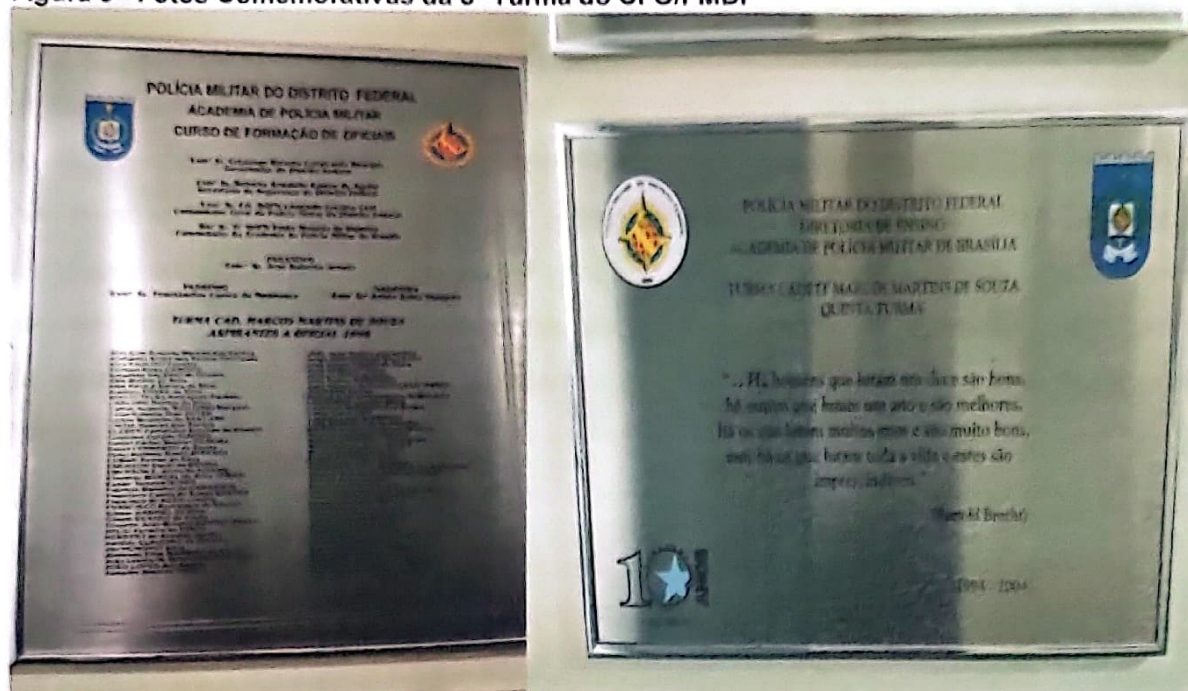
Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

A 5ª Turma do CFO/PMDF realizou seu processo de formação no período compreendido entre 1994 a 1996, composta por 78 (setenta e oito) Aspirantes, sendo 03 (três) policiais oriundos da Polícia Militar do Estado do Acre. O nome oficial estabelecido pelos integrantes é Turma Cadete Marcos Martins de Souza.

Durante entrevista realizada com o Major QOPM José Geraldo **Paiva**, integrante da 5ª Turma, este relatou que dentre muitos atributos deve ser: *“Profissional com conduta regulada pelos preceitos da moral, cumpridor de ordens e responsável pela condução e valorização dos princípios imprescindíveis do militar, valores, deveres e ética, conceitos indissociáveis, convergentes e que se completam para a obtenção de objetivos individuais e institucionais”*.

Em outra entrevista com o Major QOPM Jorge **Henrique** da Silva Pinto, também integrante da 5ª Turma, transcreveu que *“Ser um Oficial de Polícia Militar é ter orgulho da farda, e estar sempre pronto para novos desafios”*.

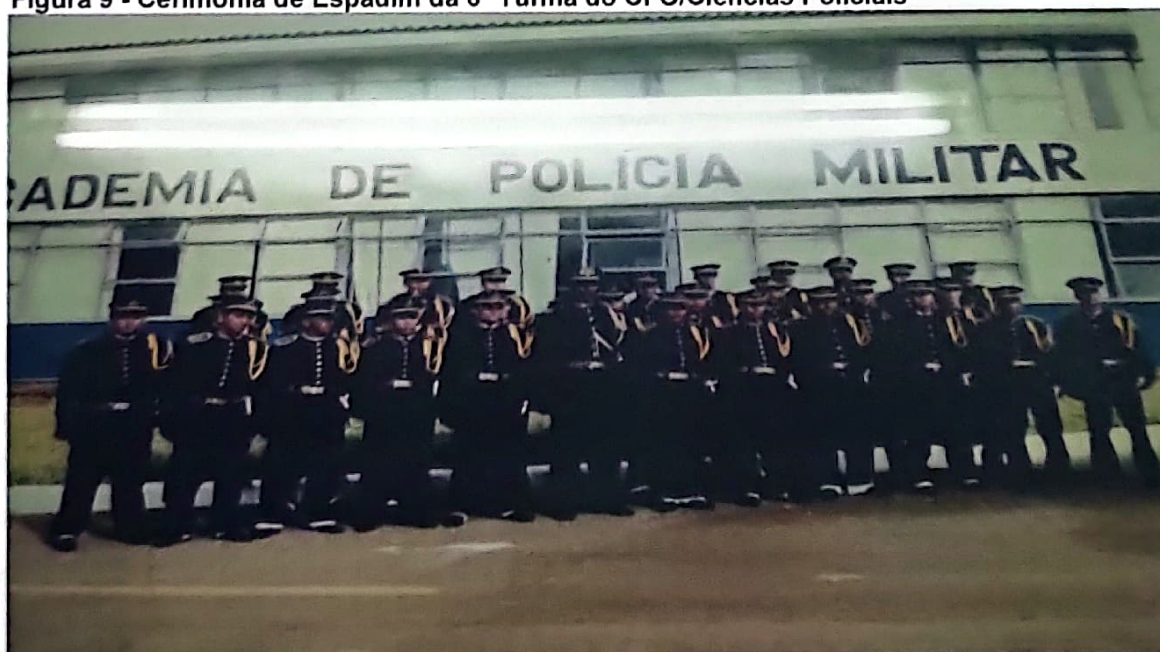
Figura 8 - Fotos Comemorativas da 5ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

A 6ª Turma do CFO/PMDF frequentou a APMB durante o processo de formação compreendido entre 1995 a 1997, constituídos por 33 (trinta e três) Aspirantes, incluindo 02 (dois) policiais da Polícia Militar do Estado do Amazonas, 02 (dois) policiais militares oriundos da Polícia Militar do Estado de Rondônia e 02 (dois) policiais procedentes da Polícia Militar do Estado do Mato Grosso.

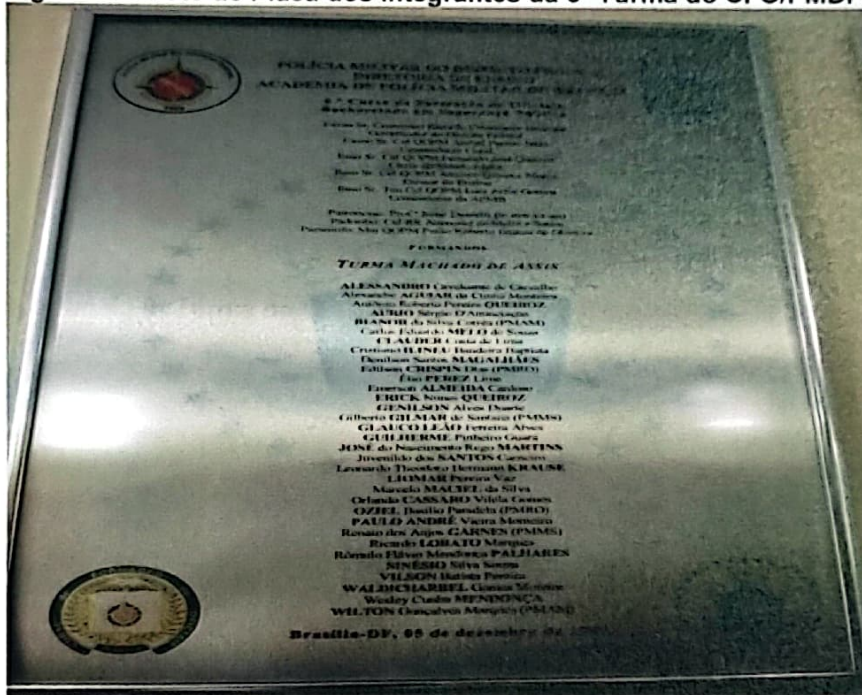
Figura 9 - Cerimônia de Espadim da 6ª Turma do CFO/Ciências Policiais



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

Em entrevista com o Major QOPM Marcelo Maciel da Silva, integrante da 6ª Turma, este relatou que um oficial de polícia militar deve possuir diversos atributos entre os quais transcreve-se: *"Ser um Oficial de Polícia Militar é ser um executor, para posteriormente adquirir características próprias de um excelente gestor na esfera que estiver inserido. São necessárias competências administrativas e operacionais, bem como, um poder de busca, devido às habilidades imprescindíveis para o exercício da função, como a discricção, lealdade, integridade, personalidade linear forte, coragem/convicção para tomar decisões acertadas e gerir bem a instituição."*

Figura 10 - Foto de Placa dos integrantes da 6ª Turma do CFO/PMDF.



1Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

A 7ª Turma do CFO/PMDF realizou seu processo de formação no período compreendido entre 1996 a 1999, constituídos por 78 (setenta e oito) Aspirantes, incluindo 03 (três) policiais da Polícia Militar do Estado do Amapá, 01 (um) policial da Polícia Militar do Estado de Roraima, 01 (um) policial da Polícia Militar do Estado de Rondônia e 01 (um) policial da Polícia Militar do Estado do Mato Grosso do Sul. O nome oficial da turma tornou-se Venturis Ventis "Aos ventos que hão de vir".

Em depoimento coletado em entrevista realizada com o Major QOPM **Lulz Antônio de Carvalho Santana**, integrante da 7ª turma, ser um oficial de polícia militar é *“Acreditar em um ideal e no correto, além de agir lealmente com o público interno, não negligenciando o subordinado. Comandar e liderar pelo exemplo. Assumir responsabilidade, desenvolver o planejamento e a gestão no âmbito institucional. Assumir e requerer responsabilidade no âmbito institucional”*.

A 8ª Turma do CFO/PMDF procedeu no seu processo de formação no período compreendido entre 1997 a 1999, constituído por 82 (oitenta e dois) Aspirantes, incluindo 01 (um) policial da Polícia Militar do Estado do Mato Grosso do Sul, 01 (um) policial da Polícia Militar do Estado do Amapá e 01 (um) policial da Polícia Militar do Estado de Sergipe. A turma foi denominada de Marechal Hermes da Fonseca.

Figura 11 - Espadim da 8ª Turma do CFO/PMDF.



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

De acordo com o exposto pelo Major QOPM Raul da Silveira Martins Neto, integrante da 8ª turma, a função de um oficial de polícia militar possui várias formas de ser analisada, de acordo com a transcrição de sua declaração: *"Do ponto de vista vocacional ideal, ser um oficial de polícia militar é servir a sociedade, é ser um profissional dotado de requisitos, atributos e habilidades inerentes a função, bem como, de valores morais sólidos perante a lei, a ordem e por um propósito (uma razão de ser). Requer um comportamento altruístico, percebendo-se um guardião da lei. Também precisa ser alguém vocacionado para a vida na caserna, a fim de se inserir e se deixar domesticar pelo enquadramento necessário ao perfil militar. Domesticação não num sentido pejorativo, mas como uma forma de resignação. Nesse sentido, é ser alguém capaz de se adaptar as inúmeras circunstâncias e concomitantemente comprometido como o lema clássico da atividade policial de 'servir e proteger'.*

Do ponto de vista técnico-profissional, um oficial deve ser um gestor, um administrador institucional, constituindo-se de competências relativas ao conhecimento técnico próprio de ordem gerencial, investindo continuamente na construção pessoal do próprio conhecimento. O oficial precisa 'encanar' o perfil de liderança, enxergando-se como um mentor, como alguém que serve de referência, que direciona, orienta e forma opinião. É ser capaz de internalizar a sua função de liderar pessoas, que estão sob a sua tutela, de forma humana, sem ser condescendente.

O líder deve ser um modelo profissional e dotado de valores como honestidade, justiça, coerência, hombridade e integridade, não necessariamente num sentido moralista ou religioso, mas ao menos na perspectiva inerente ao princípio da moralidade pública. Mas nisso, também deve se perceber e atuar efetivamente como um guardião da disciplina e da hierarquia militar".

"Por fim, ser um oficial de polícia militar é estar preparado para comandar, em maior ou menor grau, envolvendo as perspectivas de comando e chefia, precisa ser alguém que se aperfeiçoe continuamente neste mister".

De acordo com o exposto pelo Major QOPM Raul da Silveira Martins Neto, integrante da 8ª turma, a função de um oficial de polícia militar possui várias formas de ser analisada, de acordo com a transcrição de sua declaração: *“Do ponto de vista vocacional ideal, ser um oficial de polícia militar é servir a sociedade, é ser um profissional dotado de requisitos, atributos e habilidades inerentes a função, bem como, de valores morais sólidos perante a lei, a ordem e por um propósito (uma razão de ser). Requer um comportamento altruístico, percebendo-se um guardião da lei. Também precisa ser alguém vocacionado para a vida na caserna, a fim de se inserir e se deixar domesticar pelo enquadramento necessário ao perfil militar. Domesticação não num sentido pejorativo, mas como uma forma de resignação. Nesse sentido, é ser alguém capaz de se adaptar as inúmeras circunstâncias e concomitantemente comprometido como o lema clássico da atividade policial de ‘servir e proteger’.*

Do ponto de vista técnico-profissional, um oficial deve ser um gestor, um administrador institucional, constituindo-se de competências relativas ao conhecimento técnico próprio de ordem gerencial, investindo continuamente na construção pessoal do próprio conhecimento. O oficial precisa ‘encanar’ o perfil de liderança, enxergando-se como um mentor, como alguém que serve de referência, que direciona, orienta e forma opinião. É ser capaz de internalizar a sua função de liderar pessoas, que estão sob a sua tutela, de forma humana, sem ser condescendente.

O líder deve ser um modelo profissional e dotado de valores como honestidade, justiça, coerência, hombridade e integridade, não necessariamente num sentido moralista ou religioso, mas ao menos na perspectiva inerente ao princípio da moralidade pública. Mas nisso, também deve se perceber e atuar efetivamente como um guardião da disciplina e da hierarquia militar”.

“Por fim, ser um oficial de polícia militar é estar preparado para comandar, em maior ou menor grau, envolvendo as perspectivas de comando e chefia, precisa ser alguém que se aperfeiçoe continuamente neste mister”.

Figura 12 - Placa dos integrantes formados na 8ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

A 9ª Turma do CFO/PMDF frequentou a APMB durante o seu período de formação compreendido entre os anos de 1998 a 2000, com 102 (cento e dois) integrantes, constitui a turma com o maior contingente de formados a oficiais da história PMDF. O nome oficial da turma é Dom João VI, a seguir, foto ilustrativa de um dos eventos relativos à Cerimônia de recebimento do Espadim Tiradentes:

Figura 13 - Evento relativo a Cerimônia de Espadim da 9ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

Durante entrevista realizada com o Capitão QOPM Leandro Rodrigues Doroteu, atual comandante da Escola de Formação de Oficiais e integrante da 9ª Turma do CFO/PMDF, um oficial de polícia militar abrange diversos atributos, de acordo com o seu depoimento: *“Ser Oficial de Polícia Militar é ser um gestor público na área operacional e administrativa, no contexto da administração estadual, conforme estabelecido pela Constituição Federal. A atividade militar é uma atividade muito diversificada, talvez a mais diversificada que a administração pública exerce, por estas circunstâncias o oficial de polícia militar tem que estar preparado para atuar nos mais diversos contextos. O oficial de polícia militar tem que ter alta capacidade de liderança de equipe, tanto no contexto administrativo, como operacional. O oficial não é preparado para trabalhar sozinho, mas sim em equipes, e ao mesmo tempo que é um líder, tem que ter a exata noção, do seu contexto de atribuições. Deve ser uma pessoa disciplinada ao ponto de cumprir ordens mesmo discordando destas, desde que sejam licitas, além de manter a ordem e a disciplina nos ambientes os quais esteja trabalhando.*

a única turma em 25 (vinte e cinco) anos de formação na APMB que esteve todo o período de formação em regime de internato. A turma foi nomeada por seus integrantes de "Voluntários da Pátria". A seguir, foto ilustrativa de uma das cerimônias referentes a entrega do Espadim Tiradentes:

Figura 15 - Evento relativo a Cerimônia de Espadim da 10ª Turma do CFO/PMDF.



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília – APMB

Em entrevista realizada com o Capitão QOPM Carlos Eurípedes Barbosa, integrante da 10ª Turma, sobre as responsabilidades inerentes ao cargo de oficial de polícia militar, este alegou por meio de várias citações transcritas que: *“Ser um oficial de polícia militar não é ser meramente um servidor público. É responsabilizar-se em corrigir e alertar o subordinado, além de chamar para si, a responsabilidade pelos problemas institucionais. É preciso desenvolver competências por meio da proatividade, bem como, estar ciente da complexidade de situações. Diversas habilidades são adquiridas no decorrer da carreira, por meio de situações práticas, e através das experiências adquiridas no decorrer do tempo”*.

“Ser um oficial de polícia militar é ter abnegação, é sair da zona de conforto, bem como, desenvolver tarefas sob pressão; deve-se cumprir ordens mesmo sem concordar, desde que estejam sob o princípio da legalidade. É

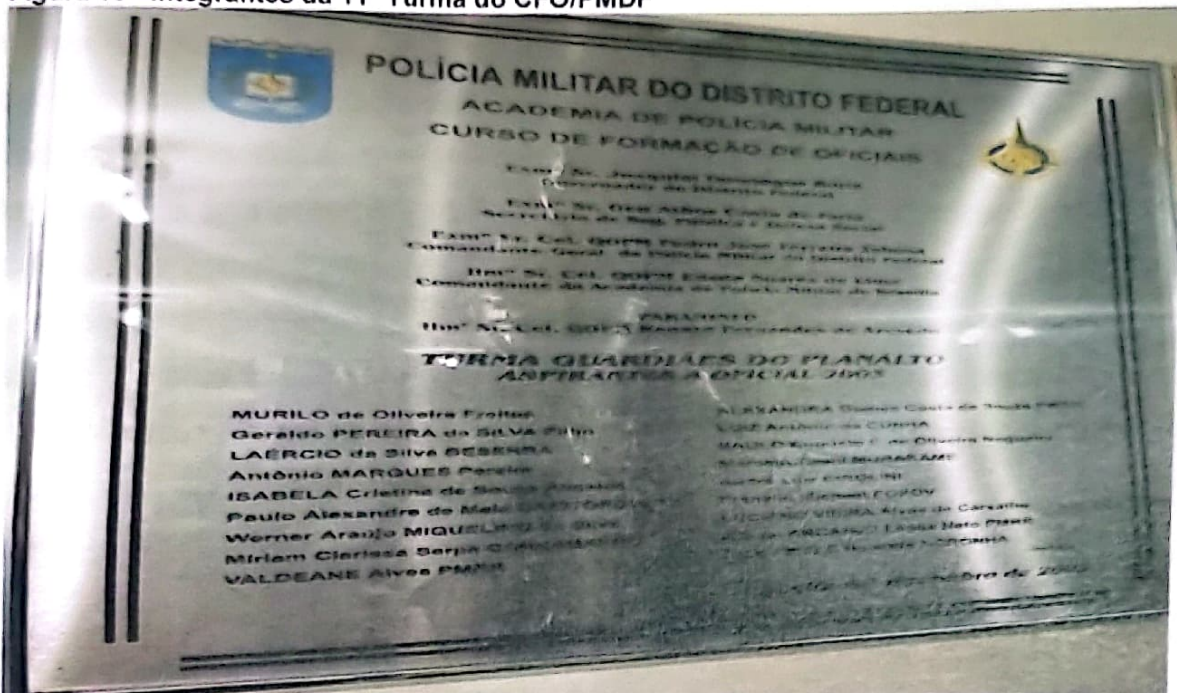
necessário um aprendizado contínuo, além de senso de justiça”; “liderar pelo exemplo, na medida que, aspectos inerentes a disciplina, organização e eficiência são refletidos na conduta do oficial/gestor em todos os níveis que estiver inserido. “Envolve uma simbologia, que é refletida pelo orgulho da profissão; requer uma dedicação plena em determinadas circunstâncias, e conscientizar-se de que, toda decisão gera repercussão; influenciar pessoas, além passar credibilidade aos subordinados; requer habilidade em realizar múltiplas tarefas/atividades simultaneamente”; “É necessário ter bom senso, e adquirir o respeito dos superiores, pares e subordinados pelas atividades as quais desempenha”; “Assumir funções as quais não foi preparado previamente, além de portar múltiplas habilidades”; “É gerar respeito por sua postura, e ter convicção nas decisões tomadas” “Valorizar o bom profissional, e prestar pelo bom atendimento à sociedade”.

A 11ª Turma do CFO/PMDF permaneceu vinculada a APMB durante o seu período de formação compreendido entre 2001 a 2003, constituída por 18 (dezoito) Aspirantes, incluídos 03 (três) policiais oriundos da Polícia Militar do Estado de Roraima. A turma foi denominada por seus integrantes de Guardiães do Planalto.

De acordo com o Capitão Werner Araújo Miquelino da Silva, integrante da 11ª Turma, ser oficial de polícia militar: *“É uma responsabilidade imensurável, fato que engloba a condução de uma tropa com liderança. Nos tempos de hoje não basta ser Oficial, mas sim ser um líder à frente da tropa, sendo um exemplo, motivador, amigo e, ao mesmo tempo, um fiscalizador das atividades desenvolvidas dentro de sua competência. Além das questões operacionais, ainda nos responsabilizamos por uma seção, onde o conhecimento técnico é essencial no desempenho desta função.*

A Legislação específica é bem extensa e o conhecimento da mesma é imprescindível para o andamento da seção. Enfim, ser Oficial é conduzir a organização PMDF para que ela seja eficaz. É se deparar com situações que nunca imaginava que encontraria, é motivar uma tropa cansada e sem esperança mesmo quando você está desanimado, é gerir esta empresa que depende totalmente do bom desempenho de todos Oficiais senão estará fadada ao desaparecimento”.

Figura 16 - Integrantes da 11ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

A 12ª Turma do CFO/PMDF realizou seu processo de formação na APMB no período compreendido entre 2003 a 2005, constituídos por 19 (dezenove) Aspirantes, a turma denominou-se Tancredo de Almeida Neves. A seguir, foto ilustrativa de uma das cerimônias referentes a entrega do Espadim Tiradentes:

Figura 17 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 12ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

De acordo com o Capitão QOPM Francisco **Guilherme** Lima Macedo, 1º colocado e cadete padrão da 12ª turma, a função de oficial de polícia militar é exposta por meio da seguinte explanação: *"Há uma inafastabilidade entre oficialato e vocação. Isso significaria dizer que ser oficial seria um dom, algo que você tem ou não, ainda que seja possível para a maioria destas pessoas o desenvolvimento de habilidades e competências voltadas ao exercício dessa função. Não acho que determinados atributos/habilidades e competências sejam privativas do oficialato. Muito ao contrário, deveríamos estimular a liderança, autonomia, responsabilidade e desejo de assumir responsabilidades, fazendo o que chamam na literatura de tratar a organização como se eu fosse seu dono.*

Portanto, ainda que pareça mais poético parecer existir uma ligação entre vocação e determinada profissão, ainda que esta sem dúvida apresente características próprias, como a defesa da sociedade, mesmo com o risco da própria vida, em minha humilde opinião, os "vocacionados" para a nossa profissão são vocacionados para todas as outras profissões, pois atributos como honestidade, lealdade, responsabilidade, cuidado com a coisa pública ou com a coisa alheia são pré-requisitos de cidadania. Acredito que já antecipei minha resposta, de certo modo, ao falar que atributos, habilidades e competências voltadas ao Oficial da Polícia Militar certamente passam por abnegação, firmeza de caráter, responsabilidade, liderança e desejo de partilhar e estimular tal liderança, resiliência, comprometimento, camaradagem, envolvimento, desejo de aprender, desejo de realizar o melhor trabalho possível dentro de sua área de atribuição, coragem, entre outros.

Mas novamente, o que talvez seja imprescindível aos policiais militares, e nesse sentido muito mais aos Oficiais, é o entendimento de que que somos donos e temos que nos sentir como atores ativos na condução dos rumos da organização, não no sentido de sabermos o que é o melhor para a organização e pronto. Ao contrário, os oficiais têm a possibilidade de resgatar diversas informações e, ao ocuparem determinadas funções, atuarem no sentido de provocar melhorias e distribuir este sentimento de pertença e de propriedade da instituição que deveria estar presente em todos os profissionais. Não falo isso no sentido de que fulano não tem esse sentimento, logo é ruim, é desinteressado, entre outros aspectos, mas no sentido de que temos que ter ferramentas mais apropriadas para estimular esta sensação propriedade individual e coletiva.

O oficial, findando minha resposta, deve ter um pouco de todas essas características, no sentido de termos mecanismos institucionais capazes de estimular tais aspectos em todos os profissionais da corporação, e esforçar-se em estar no pólo ativo dos rumos organizacionais, da condução das práticas organizacionais que atuam na cultura, enfim, ocupar seu papel na organização e estimular a ocupação dos papéis dos demais policiais que estejam sob sua responsabilidade”.

De acordo com o Capitão QOPM Paulo Henrique Ferreira Alves, integrante da 12ª turma, a função de oficial de polícia militar é exposta por meio da seguinte explanação: “Ser um oficial de Polícia Militar é ser um gestor de uma das organizações fundamentais para o bom andamento das atividades estatais do Distrito Federal (stricto), Brasil (lato). As atribuições da polícia militar transcendem às previsões legais, com competência residual em relação as demais instituições estatais, além disso, ser um oficial é ser uma referência moral para a instituição e para sociedade”.

A 13ª Turma do CFO/PMDF constituiu-se a APMB no período abrangente entre 2004 a 2006, constituídos por 28 (vinte e oito) Aspirantes, incluindo 06 (seis) policiais oriundos da Polícia Militar do Estado do Mato Grosso do Sul e 01 (um) policial procedente da Polícia Militar do Estado do Sergipe. O nome oficial da turma é Coronel Abenante de Melo e Souza. A seguir, foto ilustrativa de um dos eventos relativos a cerimônia de entrega do Espadim Tiradentes:

Figura 18 - Cerimônia do Tiradentes Espadim da 13ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

Em entrevista realizada com Capitão QOPM Miguel da Silva Ribeiro Duarte, entre inúmeras características inerentes a função: "O oficial deve ter inteligência emocional, abnegação, resistência a frustração, compromisso institucional, honestidade, aprimoramento técnico-profissional constante, proatividade, gestão e humildade no trato com as pessoas. Fomentar o desenvolvimento/melhoria da visão institucional e ser responsável em desenvolver o amor e o apego a instituição".

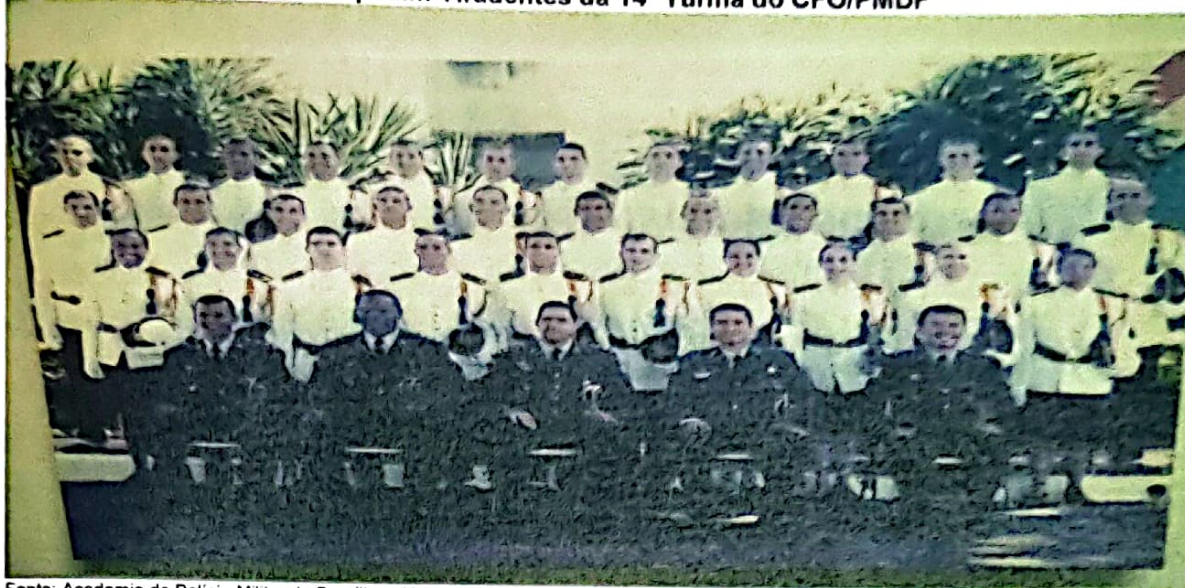
Figura 19 - Placa Oficial dos Integrantes da 13ª Turma do CFO/PMDF.



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

A 14ª Turma do CFO/PMDF fez parte do processo de formação da APMB no período compreendido entre os anos de 2005 a 2007, constituídos por 32 (trinta e dois) integrantes. A denominação oficial da Turma é Sigma do Oitante. A seguir foto ilustrativa de um dos eventos relacionados a cerimônia de entrega do espadim Tiradentes:

Figura 20 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 14ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília – APMB

Em entrevista com 02 (dois) integrantes da 14ª turma, sobre as experiências relativas ao que é ser um oficial de polícia militar, expressaram o seus posicionamentos: o Capitão QOPM Rodrigo Castro Carramaschi salientou que entre outras atribuições o oficial PMDF: *“É um servidor público responsável pela manutenção dos pilares da polícia militar, ou seja, disciplina e hierarquia e acima de tudo um gestor público. O oficial deve ser um guardião de nossos preceitos legais, um defensor da missão, da visão e dos valores em relação ao Plano Estratégico da PMDF”*.

A Capitã Rebeca Alves Amaral dos Santos, também integrante da turma, contextualizou toda a sua formação através do seguinte depoimento: *“Oficial da 14ª turma e estive em formação na APMB no período entre 28 de março de 2005 a 07 de dezembro de 2007. Durante esses três anos de formação fui instruída para a função por um prisma multifacetado. Ao longo dos três anos, minha turma foi comandada por quatro oficiais, cujas linhas de trabalho visivelmente distintas, denotavam uma necessidade particular a cada um destes: imprimir a sua marca em nós (sujeitos em formação) e inserir-nos num contexto em que a construção do Oficialato remetesse à um ideário, a um simbolismo da Corporação; tal manejo apresentou-se como mecanismo de perpetrar os valores e ideais da missão do Oficial, daquele que assume a missão de liderar outros e contagiá-los por sua*

conduta. Conduta como ato de genuinamente professar uma escolha, a de servir à sociedade e pautar-se pela ética, pela responsabilidade e pela coragem ao escolher estar exposto até mesmo ao risco de morte, variável ligada estruturalmente a nossa prática profissional.

Ficou muito nítido em minha formação, que o primeiro ciclo buscou fomentar à internalização desses valores, desse ideal de sacerdócio. Num segundo momento fomos lentamente sendo condicionados a perceber que o Oficialato requer à percepção apurada da liderança. Fomos sendo expostos a situações – ao assumir funções de comando entre pares, e posteriormente com cadetes mais modernos – que possibilitaram a dedução de que a liderança se constrói, se apóia e se consolida num cenário de microesferas de influências, na qual o Oficial como imagem do gestor, emerge como facilitador/viabilizador do processo, como indivíduo cuja percepção dos processos não pode estar viciada pelas práticas continuadas, tem que se colocar num patamar externo às situações para ser "alimentado, munido" de possibilidades e estratégias para adequar, melhorar, ou até mesmo reciclar linhas de trabalhos já consolidadas naquele cenário; e concomitante deve desenvolver habilidade de apoiar e ponderar suas decisões tendo por filtro a avaliação das experiências acumuladas (tropa) e as diretrizes (Alto Comando) perpetuadas pelo "sistema de esferas".

As microesferas de influências as quais me refiro são representadas pela cadeia de comando existente em todo e qualquer ambiente militar. Nós, oficiais em início ou meio de carreira ainda estamos na fase de intermediação entre os "gestores sênior" e o "gestor master" da corporação e a tropa, os sujeitos que aplicam, atuam efetivamente dentro das estratégias de atuação traçadas, discutidas, e definidas pelo Alto Comando da Corporação.

Paralela à essa reflexão, descrevo as características, os traços de personalidade e os aspectos físicos que acredito viabilizar, tornar possível e palpável a construção desse profissional.

Para mim, é intrínseco ao Oficial da Polícia Militar: **perseverança, organização, capacidade de ser metódico, capacidade de lidar com parcimônia frente aos incômodos/obstáculos, autoconfiança, prudência (não-precipitação), pró-atividade, o equilíbrio emocional, a energia (vibração nas tarefas/missões), resistência à fadiga, alto grau da noção de responsabilidade, humildade (capacidade de trabalhar anonimamente e produzir o melhor ao seu**

alcance), disciplina intelectual, alto grau do senso de justiça, discrição, honestidade, comunicabilidade, sociabilidade, capacidade de lidar com as pessoas, cooperatividade (capacidade de trabalhar em grupo), cortesia, capacidade de argumentar e convencer, ter estrutura familiar, ter bom raciocínio dedutivo e indutivo, ter boa memória visual e auditiva, ser um bom observador (agilidade intelectual combinada com sensibilidade humana), capacidade de buscar novas soluções, curiosidade epistemológica”.

Figura 21 - Placa Oficial dos Formados pela 14ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

A 15ª Turma do CFO/PMDF iniciou seu processo de formação no ano de 2006 instituindo a denominação de "Harpia" e concluiu em 2008, composta por 37 (trinta e sete) integrantes, incluindo 05 (cinco) policiais oriundos da Polícia Militar do Estado do Mato Grosso do Sul. O nome oficial após a formação da turma foi de

Turma José Bonifácio de Andrada. A seguir foto ilustrativa aos eventos de cerimônia de entrega do Espadim Tiradentes:

Figura 22 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 15ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

Por meio de entrevista realizada com o Capitão QOPM Rafael Jason de Souza da Silva Ferro, integrante da 15ª Turma realizou um depoimento completo de sua percepção inerente ao cargo de oficial de polícia militar:

"Inicialmente ser um Oficial de Polícia Militar se destina a realizar atividades de comando, direção e chefia, portanto, todas as características, habilidades, competências e atributos inerentes ao exercício das respectivas atividades são necessárias ao cargo de oficial de polícia militar".

Num primeiro momento, oficial subalterno desenvolve, ou deveria desenvolver sobretudo, a função de oficial de dia, na qual deve gerenciar, administrar e controlar as atividades operacionais realizadas pelas praças da instituição, além de ser encarregado de procedimentos administrativos apuratórios. Para isso, são necessárias as seguintes características e habilidades: conhecimento da atividade operacional, senso de coletividade, senso de justiça, convicção na tomada de decisões, não conveniência de ordem politiqureira ou arbitrária, controle e inteligência emocional, capacidade de convencimento, persuasão e mando,

urbanidade no tratamento, sobretudo, com subordinados, sem ser permissivo, coragem, respeito ao ser humano, destacando-se os presos.

Deve ser uma pessoa vocacionada a prestar auxílio às pessoas, habilidade e eficácia na sua comunicação, diante a responsabilidade das suas ordens emanadas. A missão de conduzir e preservar a tropa através dos princípios de servir e proteger. É necessário a contato com a rotina, com a atividade operacional para adquirir a experiência e considerável conhecimento jurídico e administrativo.

Como oficial intermediário, acumulada a todas as essas habilidades e características, faz-se necessário, desenvolver conhecimento jurídico e administrativo de forma mais profunda, para o exercício de chefiar uma seção que lhe é atribuída.

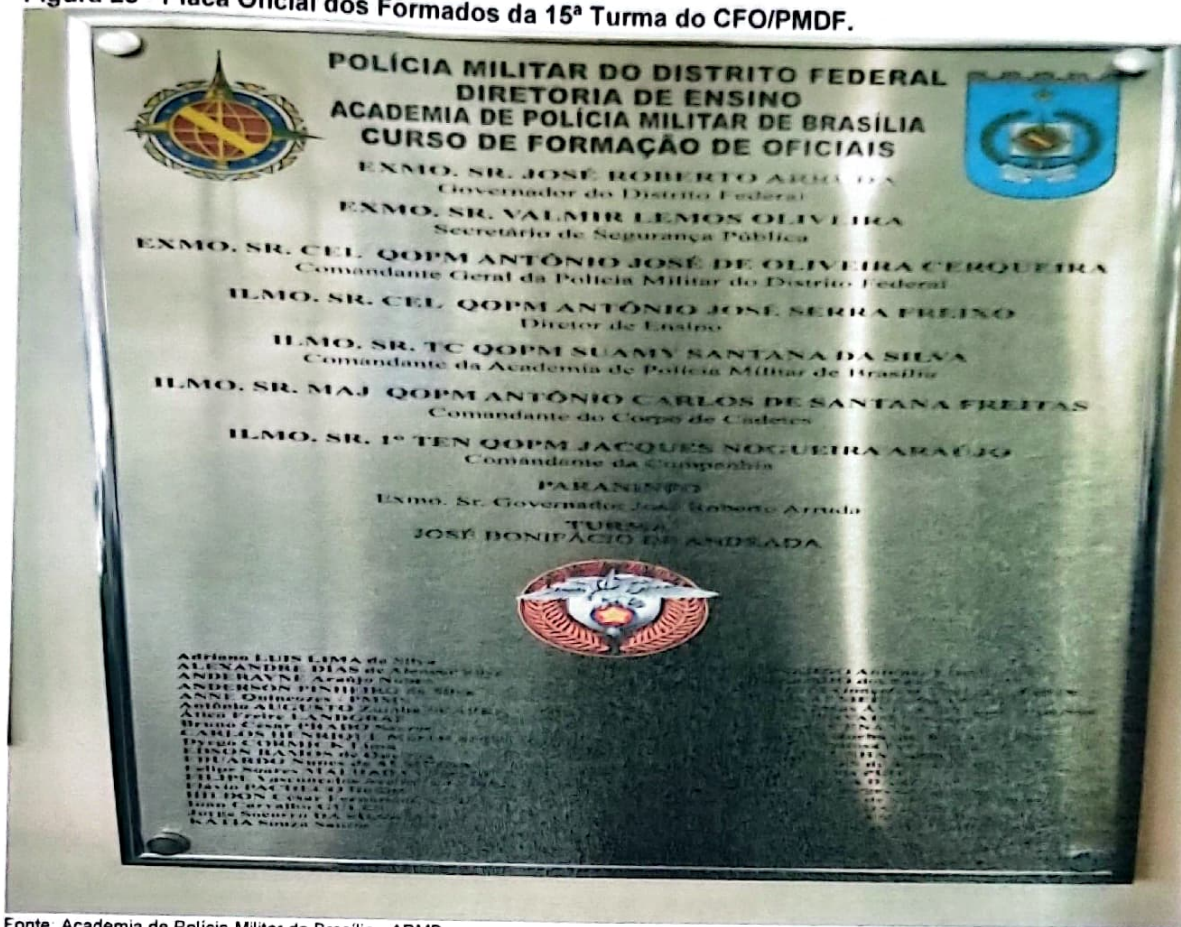
Em seguida, como Oficial superior, deve estar pronto para exercer efetivamente a gestão máxima, como comandante, subcomandante, chefe ou diretor. Em síntese, o policial militar deve ser resiliente, apresentar resistência à frustração, reputação ilibada, higidez física e mental, alteridade e de fato ser um aplicador da lei de forma justa, visto que, via de regra, é o primeiro ente do estado a tomar contato constante e diário, sobretudo, com a população mais carente e vulnerável e o espírito de querer melhorar a instituição e a sociedade.

Sobre uma capacidade de lidar com os aspectos políticos inerentes a sociedade, não é politicagem, e sim buscar, a prevalência dos aspectos técnicos da atividade de policial militar. Em tese a técnica deve prevalecer ou subsidiar a força política, porém sem deturpar os princípios éticos e morais.

Por fim, ser um exemplo de pensamentos, gestos e ações dentro e fora da instituição, incluindo-se, a sua vida privada.

Além dos atributos expostos, destacam-se os seguintes requisitos: bom senso, coerência, vibração, criatividade, proatividade, capacidade de planejamento, visão crítica, ser confiante, simplicidade, vocação ao trabalho, autonomia e independência, sinceridade e superação".

Figura 23 - Placa Oficial dos Formados da 15ª Turma do CFO/PMDF.



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

A 16ª Turma do CFO/PMDF ingressou nas fileiras da corporação no ano de 2007 na APMB, sendo nomeada por seus integrantes de "Aguaru", após o processo de formação em 2009, a turma constituída por 37 (trinta e sete) Aspirantes, incluindo 02 (dois) policiais oriundos da Polícia Militar do Mato Grosso Sul. Ao término a turma foi denominada por seus participantes de "Bicentenário da Polícia Militar do Distrito Federal". A seguir, foto ilustrativa de uma das cerimônias inerentes a entrega do Espadim Tiradentes:

Figura 24 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 16ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

Durante entrevista com Capitão QOPM Thiago Vinícius Brandão Moura, integrante da 16ª Turma, um oficial deve primar pelo seguinte preceito: *“Ser oficial de polícia militar é ser um gestor institucional, primando pela formação, capacitação, aparelhamento, bem estar e segurança dos seus comandados”*.

Figura 25 - Placa Oficial dos Formados pela 16ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

A 17ª Turma do CFO/PMDF realizou sua formação na APMB no período compreendido entre 2008 a 2010, constituída por 11 (onze) integrantes, sendo denominada inicialmente por "Carcará", é a turma com o menor número de formados em 25 (vinte e cinco) anos. Ao término de sua formação o nome oficial da turma escolhido por seus integrantes foi "Brasília 50 anos. A seguir, foto oficial da cerimônia de entrega do Espadim Tiradentes:

Figura 26 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 17ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

O 1º Tenente QOPM **Leonardo Barbosa da Silva**, integrante da 17ª turma, manifestou-se por meio de entrevista, que dentre as inúmeras atribuições de um oficial de polícia militar, este profissional deve *"Compreender que a atuação de um policial deve ser adaptada às múltiplas exigências, missões e tarefas inerentes às demandas na corporação. Ser um oficial de polícia militar é compreender que cada unidade possui uma especificidade e particularidade, exigindo do Oficial uma busca constante em aprimorar-se para o cumprimento das missões atinentes àquela unidade.*

Ser um Oficial da Polícia Militar também é compreender a enorme responsabilidade que possui para com os seus superiores, pares e subordinados, o

que exige uma busca permanente e incessante de um processo de liderança positiva.

Por fim, um Oficial de Polícia Militar é buscar praticar os preceitos morais estabelecidos pela corporação, bem como, servir de referência às tomadas de decisões, as quais são (na visão do Oficial) a essência do serviço de um Oficial da Polícia Militar”.

A 18ª Turma do CFO/PMDF ingressou nas fileiras da corporação no ano de 2009, sendo denominada inicialmente por seus integrantes de “Jaguar”, constituída por 21 (vinte e um) Aspirantes formados em 2011, incluindo 04 (quatro) policiais oriundos da Polícia Militar do Estado do Mato Grosso do Sul. O nome oficial da turma ao término da formação foi de “Lúcio Costa”. A seguir, a foto oficial da entrega do Espadim Tiradentes:

Figura 27 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 18ª Turma do CFO/PMDF

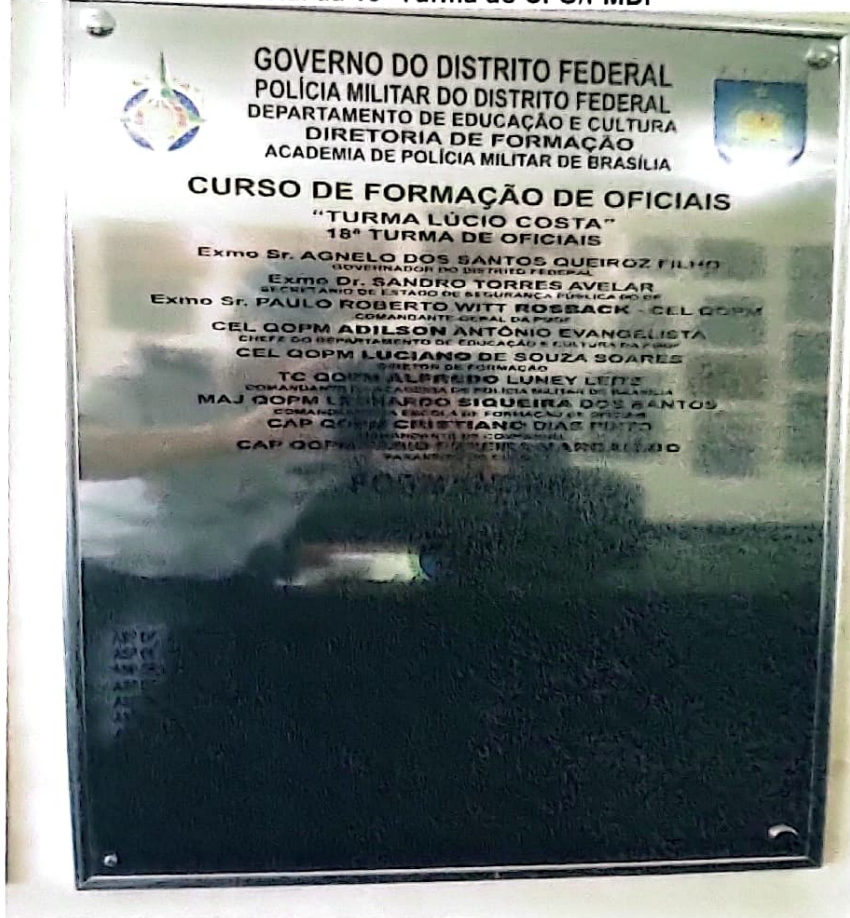


Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

Em entrevista concedida pela 1º Tenente QOPM Laiza Campos de Carvalho, integrante da 18ª Turma, o conceito de oficial de polícia militar, de acordo com a percepção da policial é o seguinte: “Ser Oficial da Polícia Militar é servir de

arquétipo aos seus comandados, ciente de que estes estão sempre a vigiar. Destarte, o Oficial deve ser coeso entre o que diz e o que faz. Deve zelar pela sua imagem, caminhando sobre uma linha tênue entre a desídia e a austeridade. Não preocupar-se em ser bom ou mau, mas sim, em ser justo. E trabalhar numa busca permanente pelo aprimoramento de seus préstimos, servir e proteger”.

Figura 28 - Placa Oficial da 18ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

A 19ª Turma do CFO/PMDF ingressou na APMB em 2012, sendo a precursora no requisito de ingresso de nível superior, bem como, na redução do período de curso para 02 (dois) anos. Inicialmente nomeada de “Águia Cinzenta”, concluiu seu processo de formação em 2013, constituída por 71 (setenta e um) integrantes. O nome oficial da turma tornou-se “Cabo Osmar Catarino Júnior”. A seguir, foto ilustrativa da entrega do Espadim Tiradentes:

Figura 29 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 19ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília – APMB

O 2º Tenente QOPM Ronaldo Vieira **Granja** Júnior, integrante da 19ª Turma, descreveu a função de oficial de polícia militar da seguinte forma: *“Ser oficial é uma honra, um sacerdócio”; “É ser um gestor, tratando o subordinado com respeito, urbanidade; ser o oficial é não ter medo de tomar decisões e de assumir responsabilidades; “ser uma referência para a tropa, pois uma das principais características da liderança é liderar pelo exemplo. É ter em mente que mais importante que um brevê, é um nome que você ostenta, pois as ações de hoje é que serão lembradas para eternidade”.*

A 20ª Turma ingressou oficialmente nas fileiras da corporação no dia 30 de julho do ano de 2012, com inicialmente 77 (setenta e sete) cadetes, nos quais 08 (oito) desistiram no decorrer do processo de formação, perfazendo um percentual de aproximadamente 10,38% de evasão. Inicialmente o nome escolhido por seus integrantes foi “Sanguine Fratres” do latim, “Irmãos de Sangue”.

Figura 30 - Cerimônia do Espadim Tiradentes da 20ª Turma do CFO/PMDF



Fonte: Academia de Polícia Militar de Brasília - APMB

A conclusão do Curso de Formação de Oficiais desta turma ocorreu no dia 29 de maio de 2014, com 69 (sessenta e nove) Aspirantes, e o nome oficial da turma tornou-se Coronel Renato Fernandes de Azevedo.

Em entrevista concedida pelo 2º Tenente QOPM Josiel Pereira César, 1º colocado do curso formação e integrante da 20ª Turma, alegou que *"O Oficial de Polícia Militar é um servidor do Estado que tem a função de gerir a corporação militar responsável pela preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio. Nesse sentido, interpretando a política criminal do Estado e os objetivos institucionais, o oficial deve, de acordo com o seu grau hierárquico, por meio da liderança, chefia, comando e direção; planejar, organizar, controlar, fiscalizar e verificar os resultados, a fim de atingir as metas almejadas."*

A investidura legal para conduzir homens e dirigir a uma organização militar exige do oficial, além da dedicação integral ao cargo, a postura constante e uma série de qualidades que inspirem respeito, lealdade e obediência nos seus

comandados. Essa condição demanda habilidades e atitudes *sui generis*, sob a ótica da ciência da Administração, haja vista a necessidade de conciliar o rígido regramento militar com as técnicas da boa gestão de pessoas. Soma-se a isso o risco envolvendo a atividade policial e o consentimento do militar em sacrificar a sua vida, se necessário, para o cumprimento da sua missão. Dessa forma, além da disciplina, o oficial, por meio da liderança, deve sempre ser capaz de obter o entusiasmo e a motivação da tropa sob o seu comando.

Para tanto, é imprescindível ao oficial que ele seja convicto de sua condição, tenha domínio das informações e conhecimentos inerentes ao serviço policial militar, tenha iniciativa e aptidão para decidir, coragem, resiliência, altivez, zelo, integridade moral, dignidade, conheça os policiais sob o seu comando e esteja atento a suas necessidades; seja justo e firme em suas avaliações e decisões, devendo saber se expressar bem e com clareza para orientar e instruir sua tropa.

O oficial deve se portar sempre de modo que se torne um exemplo a ser seguido pelos seus comandados”.

O 2º Tenente Leandro Almeida Damas de Oliveira, cadete padrão e integrante da 20ª Turma, descreveu a função como: "Ser Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal é ser um profissional proativo, com iniciativa, cuidadoso com as atribuições que lhe são inerentes. Em virtude da função de comando que exerce, o Oficial deve compreender as demandas do efetivo sob sua responsabilidade, aliando questões pessoais com aspectos institucionais, sem prejudicar o bom desenvolvimento do serviço. Um bom Oficial é aquele que tem pulso firme para tomar decisões, tem coragem de dizer não quando necessário, de se indispor em certas situações, mas que também sabe que o policial da "ponta" precisa de seu apoio para desempenhar seu papel. O Oficial deve ser o primeiro a chegar e o último a sair, deve dar exemplo para poder falar, deve servir de base como modelo de postura, de forma que conquiste o respeito pela admiração."

A 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais foi composta/constituída por 52 Aspirantes PMDF, formados em 05 de dezembro 2014. Inserindo-se no conceito sobre o que é ser um Oficial de Polícia Militar, o Aspirante a Oficial Bruno Aluizio Braga da Silva, integrante da turma, descreveu que: *"Ser um Oficial da Polícia Militar exige um alto grau de comprometimento com os fundamentos históricos, valores e ética policial militar, uma vez que, tal comprometimento possibilita ao Oficial o amadurecimento necessário para entender a quão difícil e árdua significa sua missão precípua, a de servir e proteger. Ser um Oficial exige sobretudo, um comportamento resiliente frente aos percalços e dificuldades oferecidas pela profissão, demonstrando através de seu comportamento, um referencial daquilo que deve ser seguido por seus pares e subordinados servindo como exemplo de altruísmo, perseverança, fé na missão elevada da corporação e crença nos valores condizentes com a atividade policial militar"*.

Figura 31 - Cerimônia da Espada da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais



Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

De acordo com as informações coletadas durante as entrevistas dos 25 (vinte e cinco) oficiais, ao que se refere, a seleção de competências psicológicas/habilidades inerentes ao cargo ora, em estudo, infere-se que a maior parte dos requisitos observados na pesquisa Cespe (2011) foram citadas pelos entrevistados, porém, foi observado que algumas características julgadas pertinentes, não foram descritas, com destaque a **inteligência emocional, cumprir com uniformidade a doutrina institucional e influenciar os subordinados a um compromisso institucional elevado.**

Tabela 55 - Principais Características descritas pelos entrevistados

COMPETÊNCIAS, HABILIDADES E REQUISITOS PSICOLÓGICOS CITADOS PELOS OFICIAIS ENTREVISTADOS	
Resistência a Frustração	Capacidade de Liderança
Senso de Justiça	Reponsabilidade institucional
Proatividade	Abnegação em prol da instituição
Rusticidade	*Capacidade de realizar muitas tarefas e atividades simultaneamente
Boa Comunicação	*Conquistar o respeito dos superiores, pares e subordinados.
Capacidade de Gestão (Operacional, Administrativa, Estratégica e política)	*Valorizar o bom desempenho profissional dos subordinados
*Inteligência Emocional	Honestidade
Motivação	*Guardião da missão e valores em relação ao Plano Estratégico da PMDF
*Cumprir com uniformidade a doutrina institucional	*Perseverança
Qualificação Educacional e Técnico-profissional continuada	Organização
Busca do Conhecimento	Autoconfiança
Respeito ao subordinado	Prudência
*Visão abrangente das situações	Equilíbrio emocional
Prestar um bom serviço à sociedade	Energia/Vibração no desenvolvimento de tarefas
Propiciar condições de trabalho satisfatórias aos subordinados	Resistência a Fadiga
Comprometimento com a instituição	Humildade
Eficiência organizacional	Disciplina intelectual
Atualização profissional contínua	Cooperatividade
*Relacionamento empático com todos os níveis hierárquicos da corporação	Raciocínio dedutivo e indutivo
*Boa capacidade de relacionamento com outras instituições ou organizações	Boa memória visual e auditiva
Percepção	Capacidade inovadora
Reputação ilibada	*Epistemologia política
Cumprir valores, deveres e ética profissional	Urbanidade nas relações com o subordinado, sem ser permissivo
*Apreço a instituição	Capacidade de Persuasão
Discrição	Austeridade
Lealdade	Higidez física e mental
Dignidade/Altevez	*Coerência
*Coragem	Criatividade
Convicção em decidir	*Visão crítica
Comportamento altruístico	*Simplicidade
Comprometimento em servir e proteger	Camaradagem
*Influenciar os subordinados a um compromisso institucional elevado.	Cuidado com a coisa pública

*Características não citadas na Pesquisa Cespe (2011 s/p)

Fonte: Pesquisa de Campo, 2015.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa descreveu aspectos pertinentes ao perfil socioeconômico e profissiográfico da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais, na medida em que o estudo de tarefas e requisitos psicológicos são primordiais para o desempenho satisfatório da atividade policial militar propriamente dita. Faiad et al. (2012) considera que essa atividade requer um conjunto de características, sobretudo atitudinais e psicológicas, complexas e de difícil mensuração.

O pioneirismo em implantar o 1º Curso de Ciências Policiais do Brasil expressa um projeto audacioso e intrépido que não possui precedente algum no contexto da segurança pública brasileira. Por conta disso, necessita estar em constante aprimoramento, principalmente devido às demandas da sociedade que anseia por profissionais qualificados.

Os estudos relacionados à pesquisa demonstram uma ascensão social, relativa a variável renda, daqueles que migraram das classes "D" e "E" às classes "A" e "B", ao que se refere ao aumento quantitativo/qualitativo das variáveis "Renda Familiar" e "Renda Familiar per capita" comparando-se o período anterior e posterior ao ingresso no CFO/Ciências Policiais, de acordo com os critérios estabelecidos pelo IBGE.

No que se refere a variável raça verificou-se que a predominância daqueles que se autodenominam como "PARDOS" e "BRANCOS". Salienta-se que os institutos de pesquisa utilizam o termo "PRETO" ao invés de "NEGRO", pois esta terminologia por ser mais abrangente, compreende "pretos e pardos". Nesta pesquisa foi utilizado os termos padronizados em pesquisas científicas.

A análise de dados demonstrou que apenas 19,64% das tarefas (Administrativas, Operacionais, Educação e Cultura, Controle e Correição e Gestão) foram desempenhas por mais de 50% dos pesquisados, salientando que o rol de tarefas explicitado não se restringe às competências de um oficial subalterno, pois várias tarefas serão desenvolvidas no decorrer da carreira policial militar.

Quanto aos atributos psicológicos, a análise de dados demonstrou que quase todos os requisitos foram aprovados pelos discentes da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais, com destaque para as características de prudência, resistência a frustração e responsabilidade, que possuem níveis de aprovação de 98%, 90% e 90%, respectivamente. O atributo com o menor nível de aprovação foi a capacidade de liderança, com apenas 24%, segundo a percepção dos policiais entrevistados.

Sugere-se uma revisão periódica e continuada do perfil profissiográfico do Oficial de Polícia Militar, na medida em que, algumas características podem ser tornar antiquadas, bem como, há necessidade de incluir novas habilidades, tarefas institucionais e requisitos psicológicos, a fim de consolidação e monitoramento das competências e dos atributos psicológicos do cargo em estudo. Pois, segundo Faiad et al. (2012), o objetivo é que as definições dessas características não se tornem estamentais e anacrônicas em relação a dinâmica organizacional. A atualização do perfil profissiográfico possibilita ainda, uma reformulação das disciplinas que compõem a Matriz Curricular do curso de Ciências Policiais, direcionado e coerente em relação às competências necessárias ao exercício pleno do cargo ora em análise.

O autor desta pesquisa, propõe uma retificação no cálculo de representatividade da amostra de oficiais entrevistados, na medida em que, na pesquisa do Cespe (2011 s/p) coletou informações de somente 11 (onze) Oficiais, o que é uma amostra não representativa em relação ao quantitativo de Oficiais Policiais Militares do Distrito Federal. De acordo com Pasquali et al. (2010), espera-se que, no mínimo uma amostra aceitável de grande parte da população seja avaliada com base nos dados coletados, a fim de garantir a fidedignidade das análises realizadas.

O pesquisador recomenda um modelo de amostragem proposto por Cochran (1965), a fim de identificar as competências, habilidades e os requisitos psicológicos do Oficial de Polícia Militar do Distrito Federal, por meio dos seguintes passos:

1. Estabelecendo-se um nível de confiança de 95% e o nível de significância de 5%, através do cálculo de uma amostra de uma população finita proporcional, com variância desconhecida temos:

$$N = \frac{n \cdot Z^2 \cdot p(1-p)}{(n-1)\alpha^2 + Z^2 \cdot p(1-p)}$$

2. Z = Nível de confiança de 95% → 1,96 utilizando-se a tabela de uma normal padronizada.
3. α = 5% nível de significância, ou seja, é o valor do erro máximo que procura-se obter nesta pesquisa científica;
4. p = 50% ou 0,5 é o valor da proporção que espera-se encontrar ou quando não há referência alguma sobre a possibilidade da ocorrência de determinada característica;
5. n = 861, quantitativo de Oficiais QOPM - "combatentes"
6. N = número de amostras a serem pesquisadas.

Calculando-se o tamanho da amostra, obtêm-se que no cenário atual 266 (duzentos e sessenta e seis) oficiais deverão ser entrevistados, de acordo com o modelo de amostragem estratificada com repartição proporcional de uma população finita, proposto na tabela abaixo:

Tabela 56 - Cálculo de Amostras (Confiança 95% e Significância 5%)

OFICIAIS QOPM	QUANTITATIVO	AMOSTRAS
Coronéis	46	14
Tenentes-coronéis	107	33
Majores	270	83
Capitães	266	82
1ª Tenentes	33	10
2ª Tenentes	139	43
TOTAL	861	266

Fonte: Almanaque dos Oficiais PMDF, adaptado

Sugere-se a formalização/regulamentação de todas as atividades extracurriculares do CFO/Ciências Policiais, ao mesmo tempo, alertando previamente os discentes sobre todas as competências, habilidades e atitudes que serão desenvolvidas em cada atividade (cursos, oficinas e estágios) realizada.

A alteração na exigência do grau de escolaridade de ingresso aos postulantes ao cargo de policial militar, e o seu acesso por meio dos cursos de formação no âmbito institucional, contemplado pela Lei Federal Nº 12.086/09, bem como, a mudança no período de duração do Curso de Formação de Oficiais para 02 (dois) anos letivos, de acordo com a Portaria PMDF Nº 873, trouxe a necessidade da corporação adaptar-se às novas exigências do Ministério da Educação – MEC, de forma célere, o que pode ter causado modificações repentinas no decorrer do processo de formação das 03 (três) últimas turmas do CFO/PMDF. Por conta disso, a 21ª Turma, pioneira no curso de Ciências Policiais, deve ser continuamente pesquisada, a fim de estabelecer referências e possíveis aprimoramentos na Matriz Curricular, a fim de proporcionar aos futuros cursos de formação, a absorção plena de requisitos básicos inerentes às competências, habilidades e atitudes fundamentais ao exercício satisfatório do cargo de Oficial de Polícia Militar, o qual se inicia no círculo de oficiais subalternos (tenentes).

REFERÊNCIAS

ACADÊMICA, Coordenação. **Instituto Superior de Ciências Policiais**. 2015. Disponível em: <<http://iscp.pm.df.gov.br/>>. Acesso em: 10 nov. 2015;

ALBUQUERQUE, Anelise Salazar et al. **Profissiografia e Mapeamento: Análise Profissiográfica e Mapeamento de Competências**. 2015. Disponível em: <www.cespe.unb.br>. Acesso em: 10 nov. 2015.

BRASIL. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Perfil dos cargos das instituições estaduais de segurança pública: Estudo Profissiográfico e Mapeamento de Competências / Secretaria Nacional de Segurança Pública, [Programa Nacional de Desenvolvimento para as Nações Unidas (PNUD)] – Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2012. 71 p. : il.**

CARMO, Jake do. **Levantamento da Missão do cargo de Oficial Policial Militar do Distrito Federal**. Brasília: Cespe/UnB, 2011.

COCHRAN, Willian G. **Técnicas de Amostragem**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1965. 555 p.

C.SUSSUARANA, José M. de. **POLICIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL**. Brasília: Biblioteca Nacional, 2003. 191 p.

FAIAD, Cristiane et al. Análise Profissiográfica e Mapeamento de Competências nas Instituições de Segurança Pública: Análise Profissiográfica e Mapeamento na Segurança Pública. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 32, n. 2, p.388-403, 10 jan. 2012.

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. Portaria PMDF nº 742, de 27 de maio de 2011. Aprova o Plano Estratégico da Polícia Militar do Distrito Federal 2011 - 2022. **Portaria PMDF**. Brasília, DF, 27 maio 2011.

MINISTÉRIO DA DEFESA. **MANUAL C20-10: MANUAL DE CAMPANHA - LIDERANÇA MILITAR**. 2ª ed. Brasília: Eggcf, 2011.

PASQUALI, L., Albuquerque, A. S., Freitas, L. C. O., (2010). Análise profissiográfica. In L. Pasquali, (Org.), **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas**. Porto Alegre: Artmed.

POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 873, de 07 de agosto de 2013. Regulamenta o Curso de Formação de Oficiais - CFO, o Estágio Probatório do Aspirante-a-Oficial e o Bacharelado em Ciências Policiais. **Portaria PMDF**.

SANTOS, Lúcia Helena dos. **ESTUDO PROFISSIOGRÁFICO DOS OFICIAIS DA PMSC**. 2006. 93 f. Monografia (Especialização) - Curso de Segurança Pública, Universidade do Vale do Itajaí, Florianópolis, 2006.

APÊNDICE A
 TAREFAS (ADMINISTRATIVAS, OPERACIONAIS, EDUCAÇÃO E CULTURA, CONTROLE E
 REGULAÇÃO E GESTÃO)

CLASSIFICAÇÃO	TAREFAS	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
1º	Zelar pelo nome da instituição;	35	70,00%
2º	Participar da Formação Policial Militar	34	68,00%
3º	Atuar em funções de comando de tropa (formaturas, desfiles e paradas militares entre outras.	33	66,00%
4º	Cumprir as previsões regulamentares	32	64,00%
5º	Participar de Reuniões e Representações	31	62,00%
6º	Zelar pela ordem e a disciplina;	31	62,00%
7º	Zelar pelo uso correto de viaturas, armamentos e equipamentos.	29	58,00%
8º	Promover o bom andamento do serviço;	28	56,00%
9º	Primar pelo bom atendimento a sociedade;	26	52,00%
10º	Observar comportamentos adequados e inadequados das relações interpessoais;	26	52,00%
11º	Executar o planejamento do policiamento;	25	50,00%
12º	Apoiar os subordinados em ocorrências de vulto;	24	48,00%
13º	Nomeação de encarregado de procedimentos apuratórios	23	46,00%
14º	Fiscalizar a execução do serviço administrativo e operacional;	23	46,00%
15º	Atender ocorrências quando necessário;	21	42,00%
16º	Promover boa relação interpessoal no ambiente de trabalho;	21	42,00%
17º	Promover eventos internos e externos;	21	42,00%
18º	Apoiar os demais órgãos públicos;	20	40,00%
19º	Repassar as ordens ou orientações do Comando à tropa, fazendo o elo entre os envolvidos.	20	40,00%
20º	Primar pelos direitos humanos nas ações policiais;	20	40,00%
21º	Padronizar procedimentos internos	19	38,00%
22º	Confeccionar Relatórios e documentos Oficiais	18	36,00%
23º	Aplicação procedimentos de Contraditório e Ampla Defesa nas Apurações Administrativas.	18	36,00%
24º	Observar condições físicas e emocionais para o exercício da função;	18	36,00%
25º	Comandar conforme a sua esfera de atuação;	18	36,00%
26º	Planejar o Policiamento	17	34,00%
27º	Verificar os focos criminais e demais áreas de risco para o planejamento e execução do policiamento;	16	32,00%
28º	Comandar Instruções Militares	16	32,00%
29º	Gerenciar Subordinados;	15	30,00%
30º	Manter o Comando atualizado sobre o desenvolvimento do serviço pela tropa.	15	30,00%
31º	Zelar pelo emprego correto da prática policial sem excessos ou descuidos;	14	28,00%
32º	Buscar a aproximação da polícia com a comunidade;	14	28,00%
33º	Ministrar conforme conhecimento técnico/profissional;	14	28,00%
34º	Realização diligências	14	28,00%
35º	Mediar conflitos internos e externos;	14	28,00%
36º	Planejar ações de ensino, pesquisa e instrução;	12	24,00%
37º	Gerir o efetivo da Unidade Policial Militar.	12	24,00%
38º	Comandar Escollas de Dignitários e Valores;	11	22,00%
39º	Despachar Documentos Oficiais	10	20,00%
40º	Comandar Policiamento Diversos.	10	20,00%
41º	Capacitar-se profissionalmente para o melhor desempenho de suas funções.	9	18,00%
42º	Chefiar Seções Administrativas	9	18,00%
43º	Incentivar o aperfeiçoamento profissional do policial militar;	8	16,00%
44º	Assessorar o Comando na tomada de decisões;	7	14,00%
45º	Elaborar normas, portarias e diretrizes	6	12,00%

46º	Gerenciar Crises (negociação);	5	10,00%
47º	Promover cursos de atualização e especialização profissional;	5	10,00%
48º	Manter relacionamento com a imprensa	5	10,00%
49º	Fazer análise de Inteligência e Contra-Inteligência.	3	6,00%
50º	Executar funções de Oficial de Imprensa;	3	6,00%
51º	Participar do Planejamento Estratégico das unidades no emprego da atuação policial.	3	6,00%
52º	Elaborar projetos	3	6,00%
53º	Confecção de Contratos	2	4,00%
54º	Coordenar programas sociais.	2	4,00%
55º	Fazer levantamento de Inteligência e Contra-Inteligência.	1	2,00%
56º	Coordenar concurso interno para missões internacionais;	0	0,00%

APÊNDICE B

O objetivo desta pesquisa visa detectar tarefas institucionais inerentes ao cargo Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal desenvolvidas na formação da 21ª Turma do CFO/Ciências Policiais. As tarefas foram subdivididas em categorias (áreas) a serem desempenhadas institucionalmente.

1. Entre as **tarefas Administrativas** a serem desenvolvidas pelo Oficial Policial Militar do Distrito Federal, descreva quais foram trabalhadas/desenvolvidas durante a sua formação policial militar. (Pode marcar "X" em mais de uma alternativa).

- () Padronizar procedimentos internos () Confeção de Contratos () Zelar pelo uso correto de viaturas, armamentos e equipamentos.
- () Planejar o Policiamento () Participar de Reuniões e Representações () Fazer análise de Inteligência e Contra-Inteligência.
- () Elaborar normas, portarias e diretrizes () Confeccionar Relatórios e documentos Oficiais () Despachar Documentos Oficiais
- () Atuar em funções de comando de tropa (formaturas, desfiles e paradas militares entre outras).

2. Entre as **tarefas Operacionais** a serem desenvolvidas pelo Oficial Policial Militar do Distrito Federal, descreva quais foram trabalhadas/desenvolvidas durante a sua formação policial militar. (Pode marcar "X" em mais de uma alternativa).

- () Promover o bom andamento do serviço; () Apoiar os demais órgãos públicos; () Comandar Escoltas de Dignitários e Valores;
- () Primar pelo bom atendimento a sociedade; () Verificar os focos criminais e demais áreas de risco para o planejamento e execução do policiamento; () Comandar Policiamento Diversos.
- () Executar o planejamento do policiamento; () Zelar pelo emprego correto da prática policial sem excessos ou descuidos; () Gerenciar Crises (negociação);
- () Apoiar os subordinados em ocorrências () Buscar a aproximação da polícia com a () Executar funções de Oficial de Imprensa;

de vulto.

comunidade.

- () Atender ocorrências quando necessário. () Fazer levantamento de Inteligência e Contra-Inteligência.

3. Entre as tarefas inerentes a **Educação e Cultura** a serem desenvolvidas pelo Oficial Policial Militar do Distrito Federal, descreva quais foram trabalhadas/desenvolvidas durante a sua formação policial militar. (Pode marcar "X" em mais de uma alternativa).

- () Promover cursos de atualização e especialização profissional; () Incentivar o aperfeiçoamento profissional do policial militar; () Coordenar concurso interno para missões internacionais;
- () Planejar ações de ensino, pesquisa e instrução; () Ministrar conforme conhecimento técnico/profissional; () Comandar Instruções Militares
- () Capacitar-se profissionalmente para o melhor desempenho de suas funções. () Participar da Formação Policial Militar

4. Entre as tarefas inerentes a **Controle e Correição** a serem desenvolvidas pelo Oficial Policial Militar do Distrito Federal, descreva quais foram trabalhadas/desenvolvidas durante a sua formação policial militar. (Pode marcar "X" em mais de uma alternativa).

- () Nomeação de encarregado de procedimentos apuratórios () Realização diligências () Aplicação procedimentos de Contraditório e Ampla Defesa nas Apurações Administrativas.

5. Entre as tarefas inerentes a **Gestão** a serem desenvolvidas pelo Oficial Policial Militar do Distrito Federal, descreva quais foram trabalhadas/desenvolvidas durante a sua formação policial militar. (Pode marcar "X" em mais de uma alternativa).

- () Gerenciar Subordinados; () Cumprir as previsões regulamentares () Repassar as ordens ou orientações do Comando à tropa, fazendo o elo entre os envolvidos.
- () Promover boa relação interpessoal no ambiente de trabalho; () Zelar pela ordem e a disciplina; () Manter o Comando atualizado sobre o desenvolvimento do serviço pela tropa.
- () Zelar pelo nome da instituição; () Mediar conflitos internos e externos; () Participar do Planejamento Estratégico das unidades no emprego da atuação policial.
- () Observar comportamentos adequados e inadequados das relações interpessoais; () Promover eventos internos e externos; () Gerir o efetivo da Unidade Policial Militar.
- () Observar condições físicas e emocionais para o exercício da função; () Chefiar Seções Administrativas () Elaborar projetos
- () Fiscalizar a execução do serviço administrativo e operacional; () Assessorar o Comando na tomada de decisões; () Primar pelos direitos humanos nas ações policiais;
- () Manter relacionamento com a imprensa () Comandar conforme a sua esfera de atuação; () Coordenar programas sociais.

O questionário expõe alguns dos requisitos psicológicos **muito necessários** ao bom desempenho da atividade do cargo de Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal, e se estes atributos psicológicos foram desenvolvidos durante o período de formação dos integrantes da 21ª Turma do CFO/PMDF. Avalie segundo a sua percepção conforme as especificações e atributos que foram desenvolvidos durante a sua formação.

1. Insatisfatória 2. Abaixo do Esperado 3. Regular 4. Bom 5. Ótimo/Excelente N.A – Não foi possível avaliar)

1. As atividades realizadas durante o curso trabalharam sua **Capacidade de Liderança** necessárias ao Oficialato.

() SIM () NÃO

Caso a resposta seja SIM, descreva o nível que esta característica foi trabalhada durante o seu período de formação.

Capacidade de Liderança: capacidade de delegar, distribuir e orientar tarefas com o objetivo de conduzir esforços do grupo para o alcance dos objetivos; toma decisões corretas e rápidas diante de situações críticas, administrando adequadamente as situações de conflito; cumpri e faz cumprir as regras; exerce a autoridade e faz-se respeitar; identifica habilidades e competências; saber ouvir; autoridade.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

2. Determine o nível de desenvolvimento da sua **Fluência Verbal**, após as situações/estágios/atividades proporcionadas durante o curso.

Fluência Verbal: Expressar-se com facilidade, clareza e precisão, transmitindo idéias ou fatos por meio de linguagem oral e escrita.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. () N.A ()

3. Descreva o seu nível de **Rapidez de Ação e Reação** desenvolvidos durante a sua formação no CFO/Ciências Policiais na PMDF.

Rapidez de Ação e Reação: Demonstra, com rapidez, algum tipo de reação ou comportamento a partir do reconhecimento e análise de uma dada situação, reage com energia.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. () N.A ()

4. Quanto ao nível de **proatividade**, determine o grau de influência do CFO/Ciências Policiais na PMDF, para o desenvolvimento desta característica.

Proatividade: Manifesta comportamentos de busca e iniciativa, demonstrando vontade para realizar algo; prevê situações futuras e antecipa-se.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. () N.A ()

5. Determine o nível de **dinamismo** adquirido através das instruções/ministrações durante a vigência do CFO/Ciências Policiais na PMDF.

Dinamismo: É ativo e ágil, envolvendo-se em várias atividades ao mesmo tempo mantendo o desempenho esperado; age com vitalidade, despendendo energia na realização de tarefas.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. () N.A ()

6. Qual o seu nível de **percepção** desenvolvido durante a sua formação no CFO/Ciências Policiais na PMDF.

Percepção: Age com perspicácia e agudeza da percepção, compreendendo detalhes particulares e mantendo a visão do todo; apresenta um conjunto de capacidades e habilidades aplicadas na concatenação de fatos, variáveis e situações para resolução de problemas.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. () N.A ()

7. O curso de formação o auxiliou no desenvolvimento da característica de capacidade de lidar com estresse.

() SIM () NÃO

Caso a resposta seja SIM, descreva o nível que esta característica foi trabalhada durante o seu período de formação.

Capacidade de lidar com estresse: controla-se em situações difíceis e potencialmente estressoras, mantendo o controle necessário para a sua ação.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

8. Avalie sua capacidade descritiva desenvolvida durante o seu processo de formação no CFO/Ciências Policiais na PMDF.

Capacidade descritiva: Relata, pormenorizadamente as características ou traços distintos de um fato, lugar, objeto ou pessoa.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. () NA()

9. Determine o seu nível de coordenação motora adquirido durante as atividades no seu período de formação no CFO/Ciências Policiais na PMDF.

Coordenação Motora: coordena movimentos, utilizando para tal o controle intencional de músculos corporais.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. () NA()

10. Avalie seu nível de energia/disposição desenvolvida no seu processo de formação no CFO/Ciências Policiais na PMDF.

Energia: Age com firmeza, força e vigor diante das situações, porém com controle das emoções e racionalidade.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. () NA()

11. As atividades desempenhadas durante o processo de formação auxiliaram no seu processo de maturidade emocional necessário a sua profissão.

() SIM () NÃO

Caso a resposta seja SIM, descreva o nível que esta característica foi trabalhada durante o seu período de formação

Maturidade Emocional: Conhece e administra adequadamente suas emoções, assim como compreende o estado emocional dos outros.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

12. Determine seu grau de prudência adquirido no decorrer do processo de formação referente a atividade policial militar.

Prudência: Age com cautela, moderação, ponderação e precaução, procurando evitar riscos e consequências desagradáveis.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. () NA()

13. O curso (CFO/Ciências Policiais) auxiliou no processo de desenvolvimento da rusticidade durante o período de formação.

() SIM () NÃO

Caso a resposta seja SIM, descreva o nível que esta característica foi trabalhada durante o seu período de formação

Rusticidade: Suporta pressões que exijam esforço físico e psicológico, visando o alcance de um objetivo; apresenta resistência ao cansaço; é capaz de suportar desconforto e fadiga extremos.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

O questionário expõe os requisitos psicológicos imprescindíveis ao bom desempenho da atividade do cargo de Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal, e se estes atributos psicológicos foram desenvolvidos durante o período de formação dos integrantes da 21ª Turma do CFO/PMDF. Avalie segundo a sua percepção conforme as especificações e atributos que foram desenvolvidos durante a sua formação.

(1. Insatisfatório 2. Abaixo do Esperado 3. Regular 4. Bom 5. Ótimo/Excelente)

1. O Discente se sente comprometido com a instituição após o período de formação do CFO/Ciências Policiais na PMDF.

() SIM () NÃO

Caso a resposta seja SIM, descreva o nível que esta característica foi trabalhada durante o seu período de formação.

Comprometimento: Envolve-se e empenha-se ao máximo tanto com a tarefa quanto com a instituição, usando todo o potencial e recursos disponíveis para realizar o trabalho de maneira satisfatória.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

2. Quanto ao controle emocional nas atividades inerentes ao serviço policial militar, avalie sua condição após o período de formação no CFO/Ciências Policiais na PMDF.

Controle Emocional: Comporta-se de forma adequada em determinadas situações, com tranquilidade, controle do medo e do estresse, evitando agir com impulsividade; suporta pressão de diferentes origens.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. () N.A ()

3. O discente conseguiu tonar-se resistente a frustração após as atividades desenvolvidas durante o seu período de formação no CFO/Ciências Policiais na PMDF.

() SIM () NÃO

Caso a resposta seja SIM, descreva o nível que esta característica foi trabalhada durante o seu período de formação.

Resistência a Frustração: Capacidade de enfrentamento frente a situações de adversidades; enfrenta situações e obstáculos que impedem o indivíduo a atingir determinado objetivo.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

4. Determine o seu nível de responsabilidade institucional após as atividades desenvolvidas durante o seu período de formação CFO/Ciências Policiais na PMDF.

Responsabilidade: Age segundo a sua conduta profissional esperada, cumprindo prazos, obrigações, normas e regulamentos; zela e tem controle sobre equipamentos, materiais, ferramentas e recursos sob a sua guarda.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. () N.A ()

5. O curso de formação de oficiais apresentou como deve ser a disciplina consciente quanto às atribuições decorrentes ao oficial policial militar.

() SIM () NÃO

Caso a resposta seja SIM, descreva o nível que esta característica foi trabalhada durante o seu período de formação.

Disciplina Consciente: Submete-se e cumpre leis, normas e regulamentos que regem a organização, segundo princípios e padrões previamente definidos.

1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()

6. Determine o em que nível a formação no CFO/Ciências Policiais auxiliou o desenvolvimento da característica de agressividade adequada.

Agressividade adequada: Age com energia por meio de palavras ou expressão corporal sem, necessariamente, empregar o uso de força física mesmo em situação de confronto e pressão de diferentes origens, sendo capaz de utilizá-la quando necessário.

APÊNDICE C**QUESTIONÁRIO****1. Renda Familiar (ANTES CFO)**

- R\$15.760 OU MAIS R\$7.880 ATÉ R\$15.759 R\$3.152 ATÉ R\$7.879
 R\$1.576 ATÉ R\$3.151 ATÉ R\$1.575

1.1 Renda Familiar (PÓS CFO)

- R\$15.760 OU MAIS R\$7.880 ATÉ R\$15.759 R\$3.152 ATÉ R\$7.879
 R\$1.576 ATÉ R\$3.151 ATÉ R\$1.575

2. Renda Familiar Per capita (ANTES CFO)

- R\$15.760 OU MAIS R\$7.880 ATÉ R\$15.759 R\$3.152 ATÉ R\$7.879
 R\$1.576 ATÉ R\$3.151 ATÉ R\$1.575

2.1 Renda Familiar Per capita (PÓS CFO)

- R\$15.760 OU MAIS R\$7.880 ATÉ R\$15.759 R\$3.152 ATÉ R\$7.879
 R\$1.576 ATÉ R\$3.151 ATÉ R\$1.575

3. QUANTO A ETNIA-RACIAL COMO VOCÊ SE CLASSIFICA

- BRANCO NEGRO PARDO INDÍGENA AMARELO
 OUTROS: _____.

4. GRAU DE SATISFAÇÃO COM O CFO/BACHAREL EM CIÊNCIAS**POLICIAIS**

- PÉSSIMO RUIM REGULAR BOM ÓTIMO

ANEXO A

Tabela 57 - Requisitos Psicológicos do Oficial da PMDF

REQUISITOS	DEFINIÇÃO OPERACIONAL
1. Agressividade Adequada	Age com energia por meio de palavras ou expressão corporal sem, necessariamente, empregar uso da força física mesmo em situação de confronto e pressão de diferentes origens, sendo capaz de utilizá-la quando necessário.
2. Altruísmo	Age com empatia, sendo atencioso e prestativo; coloca-se no lugar do outro.
3. Atenção Concentrada	Mantém a atenção focada somente na tarefa que está realizando, não permitindo que algo externo interfira ou desvie sua atenção.
4. Atenção Dividida	Mantém a atenção em uma dada tarefa ao mesmo tempo em que está atento ao que está acontecendo em sua volta.
5. Auto-desenvolvimento	Demonstra interesse em aprender; avalia constantemente, seu próprio desempenho e seus pontos fortes e fracos, a fim de planejar o seu desenvolvimento e aperfeiçoamento por meio de ações e capacitações, seminários, congressos, dentre outros.
6. Boa apresentação pessoal	Porta – se de maneira adequada à situação ou tarefa, bem como cuida da aparência em termos de vestimentas e higiene pessoal face à tarefa a ser desempenhada.
7. Bom senso e discernimento	Julga e avalia com ponderação e de forma clara e racional, sem deixar-se envolver por sentimentos e emoções que comprometam uma ação ou objetivo; toma a decisão mais acertada por meio da razão, sabendo diferenciar o que é certo do errado, bem como o viável do inviável e o possível do impossível.
8. Capacidade de lidar com o estresse	Controla – se em situações difíceis e potencialmente estressoras, mantendo o controle necessário para a sua ação.
9. Capacidade de liderança	Delega, distribui e orienta tarefas com o objetivo de conduzir os esforços do grupo para o alcance de objetivos; toma decisões corretas e rápidas diante de situações críticas administrando adequadamente as situações de conflito; cumpri e faz cumprir regras; exerce a autoridade e faz-se respeitar; identifica habilidades e competências; saber ouvir. (Autoridade)
10. Capacidade de observação	Repara ou percebe características ou aspectos que ocorrem com as pessoas, situações, objetos ou local/ambiente; é capaz de identificar o que se diferencia no ambiente.
11. Capacidade descritiva	Relata pormenorizadamente, as características ou traços distintos de um fato, lugar, objeto ou pessoa.
12. Comprometimento	Envolve – se e empenha – se ao máximo tanto com a tarefa quanto a Instituição, usando todo o potencial e recursos disponíveis para realizar o trabalho de maneira satisfatória.
13. Confiabilidade	Faz com que os outros acreditem em sua pessoa; demonstra confiança para os outros.
14. Controle emocional	Comporta – se de forma adequada em determinadas situações, com tranquilidade, controle do medo e do estresse, evitando com impulsividade; suporta pressões de diferentes origens.
15. Coordenação motora	Coordena movimentos, utilizando, para tal, o controle intencional de músculos.
16. Criatividade e inovação	Cria ou busca soluções originais e inovadoras para resolver os problemas ou realizar uma tarefa, elencando métodos,

	estratégias, procedimentos e recursos apropriados para tal; demonstra originalidade inventiva; busca soluções em outras fontes.
17. Desenvoltura	Age com facilidade e viveza; é desembaraçado diante de diversas situações.
18. Dinamismo	É ativo e ágil, envolvendo – se em várias atividades ao mesmo tempo mantendo desempenho esperado; age com vitalidade, despendendo energia na realização das tarefas.
19. Disciplina Consciente	Submete – se e cumpre leis, normas e regulamentos que regem uma organização, segundo princípios e padrões previamente definidos.
20. Energia	Age com firmeza, força e vigor diante das situações, porém com controle das emoções e racionalidade.
21. Extroversão	Expressa sua opinião de maneira espontânea; relaciona – se facilmente com os outros; sente – se à vontade ante novas situações e/ou pessoas estranhas.
22. Flexibilidade	Aceita sugestões e críticas; ajusta –se, de forma apropriada, a novos fatos, conceitos ou situações, é capaz de quebrar paradigmas.
23. Fluência verbal	Expressar – se com facilidade, clareza e precisão, transmitindo idéias ou fatos por meio de linguagem oral e escrita.
24. Honestidade	Age com probidade junto aos bens, objetos e valores apreendidos e sob sua guarda, bem como com as pessoas com quem trabalha.
25. Humildade	Age sem demonstrar vaidade; apresenta modéstia e simplicidade na ação; age de forma simples, segundo padrões de comportamento socialmente esperados.
26. Imparcialidade	Age ou comporta – se com senso de justiça, equidade e retidão; age com neutralidade e impessoalidade.
27. Iniciativa	Propõe soluções e/ou age imediatamente e com eficiência perante uma situação sem depender de ordem superior ou comando específico.
28. Lealdade	Age – se mantendo fiel aos princípios e objetivos institucionais, pautando – se na impessoalidade e legalidade.
29. Maturidade emocional	Conhece e administra adequadamente suas emoções, assim como compreende o estado emocional dos outros.
30. Memória Auditiva	Retém e recorda informações, dados, fatos, e conhecimentos percebidos, mantendo a lembrança de qualquer informação.
31. Memória Visual	Retém e recorda da fisionomia de pessoas, lugares.
32. Objetividade	Sabe ser direto e preciso sem ser prolixo; é conciso; mantém o foco na tarefa.
33. Organização	Antevê, planeja e ordena atividades; utiliza de forma adequada, o tempo e o espaço, priorizando ações e recursos (materiais, financeiros, humanos, dentre outros); estabelece um método/sistema para agir, ou seja cria meios de forma coordenada e planejada para o alcance de um objetivo.
///////34. Paciência	Age com tranquilidade, sabendo aguardar o momento certo para agir e alcançar o objetivo; é capaz de aquietar – se, sem se conformar com a situação.
35. Percepção	Age com perspicácia e agudeza de percepção, compreendendo detalhes particulares e mantendo a visão do todo; apresenta um conjunto de capacidades e habilidades aplicadas na concatenação de fatos, variáveis e situações para a resolução de problemas.
36. Persuasão	Influencia o comportamento ou a opinião do outro, convencendo – o de pela a via da argumentação lógica; demonstra capacidade de argumentar e contra argumentar.
37. Postura ética	Age com decência, honestidade e integridade, de acordo com padrões morais e éticos estabelecidos, demonstrando probidade

	e lealdade; age com dedicação e disciplina, mantendo sigilo necessário; cumpre ordens, quando demandado, e adota padrões de conduta requeridos para o alcance de um dado objetivo.
38. Proatividade	Prevê situações futuras e antecipa – se a elas; busca soluções de problemas; manifesta comportamentos de busca e iniciativa, demonstrando vontade de realizar algo.
39. Prudência	Age com cautela, moderação, ponderação e precaução, procurando evitar riscos e consequências desagradáveis.
40. Raciocínio lógico (Inteligência geral)	Resolve problemas com objetividade, coerência e rapidez, demonstrando capacidade intelectual.
41. Rapidez de ação e reação	Demonstra, com rapidez, algum tipo de reação ou comportamento a partir do reconhecimento e análise de uma dada situação; reage com energia.
42. Resistência à frustração	Enfrenta situações e obstáculos que impedem o indivíduo atingir determinado objetivo; capacidade de enfrentamento frente a situações de adversidade. (Capacidade de enfrentamento).
43. Responsabilidade	Age segundo a conduta profissional esperada, cumprindo prazos, obrigações, normas e regulamentos; zela e tem controle sobre equipamentos, materiais, ferramentas e recursos sob sua guarda.
44. Rusticidade	Suporta situações que exijam esforço físico e psicológico, visando o alcance de um objetivo; apresenta resistência ao cansaço; é capaz de suportar desconforto e fadiga extremos.
45. Senso de justiça	Avalia as situações com decisões coerentes, julga e procede com equidade.
46. Sociabilidade	Relaciona-se com o outro; é sociável, agindo com tato, ou seja, com habilidade e cautela no relacionamento com as pessoas.
47. Urbanidade	Interage com o outro com educação e de forma cordial e respeitosa, agindo com civilidade; é polido e cortez ao desempenhar suas atribuições.

Fonte: ofício nº 926/2011, CESPE/UnB de 06 de abril de 2011.

ANEXO B

Tabela 58 - Requisitos Psicológicos dos Oficiais PMDF

REQUISITOS		
NECESSÁRIOS	MUITO NECESSÁRIOS	IMPRESINDÍVEIS
Atenção concentrada	Altruísmo	Agressividade adequada
Extroversão	Auto – desenvolvimento	Bom senso de discernimento*
Humildade*	Atenção difusa	Comprometimento
Memória auditiva*	Boa apresentação pessoal*	Controle emocional
Memória visual	Capacidade de lidar com o estresse	Disciplina consciente
	Capacidade de liderança	Honestidade*
	Capacidade de observação	Imparcialidade*
	Capacidade descritiva	Lealdade
	Confiabilidade	Organização

	Coordenação motora	Postura ética*
	Criatividade e inovação	Resistência à frustração
	Desenvoltura	Responsabilidade
	Dinamismo	Senso de justiça*
	Energia	IMPRESINDÍVEIS
	Flexibilidade	
	Fluência verbal	
	Iniciativa	
	Maturidade emocional	
	Objetividade	
	Paciência	
	Percepção	
	Persuasão	
	Prudência	
	Proatividade	
	Raciocínio lógico (Inteligência Geral)	
	MUITO NECESSÁRIOS	
	Rapidez de ação e reação	
	Rusticidade*	
	Sociabilidade	
	Urbanidade	

Fonte: ofício nº 926/2011, CESPE/UNB de 06 de abril de 2011.