

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

WILLIAM CORDEIRO LEITE

ASPECTOS DE UMA POLÍCIA PROFISSIONAL E A POLÍCIA
FEDERAL BRASILEIRA: O CASO DOS ESCRIVÃES,
PAPILOSCOPISTAS E AGENTES – EPA – DE POLÍCIA FEDERAL
LOTADOS EM FOZ DO IGUAÇU-PR

Rio de janeiro
2015

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

WILLIAM CORDEIRO LEITE

**ASPECTOS DE UMA POLÍCIA PROFISSIONAL E A POLÍCIA
FEDERAL BRASILEIRA: O CASO DOS ESCRIVÃES,
PAPILOSCOPISTAS E AGENTES – EPA – DE POLÍCIA FEDERAL
LOTADOS EM FOZ DO IGUAÇU-PR**

**Trabalho Final de Curso apresentado ao
Curso de Mestrado Profissional em
Administração Pública da Escola Brasileira
de Administração Pública e de empresas para
obtenção do grau de Mestre em
Administração Pública.
Orientador: Prof. Dr. Kaizô Beltrão**

Rio de janeiro
2015

Leite, William Cordeiro

Aspectos de uma polícia profissional e a Polícia Federal Brasileira: o caso dos
escrivães, papiloscopistas e agentes – EPA – de polícia federal lotados em Foz do
Iguaçu-PR / William Cordeiro Leite. - 2015.

113 f.

Dissertação (mestrado) - Escola Brasileira de Administração Pública e de
Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa.

Orientador: Kaizô Beltrão.

Inclui bibliografia.

1. Polícia. 2. Policiais – Orientação profissional. 3. Burocracia. 4. Brasil.
Departamento de Polícia Federal. 5. Segurança pública. I. Beltrão, Kaizô I. (Kaizô
Iwakami). II. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Centro de
Formação Acadêmica e Pesquisa. III. Título.

CDD – 353.36



WILLIAM CORDEIRO LEITE

**ASPECTOS DE UMA POLÍCIA PROFISSIONAL E A POLÍCIA FEDERAL
BRASILEIRA: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE A TEORIA E A
PRÁTICA.**

Trabalho Final de Curso apresentado ao Curso de Mestrado Profissional em
Administração Pública da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas
para obtenção do grau de Mestre em Administração Pública.

Data da defesa: 17/11/2015

Aprovada em:

ASSINATURA DOS MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA



Kaizô Iwakami Beltrão
Orientador (a)

Emílio Enrique Dellasoppa

Roberto da Costa Pimenta

DEDICATÓRIA

*Dedico esta dissertação aos
Agentes, Escrivães e Papiloscopistas de
Polícia Federal que trabalham com esforço,
dedicação e afinho, muitas vezes abdicando
da família e do lazer, no intuito de preservar
a ordem, a lei e as Instituições democráticas
de nossa sociedade, e que quase sempre não
são compreendidos nas suas diversas missões.*

E a minha família e amigos, por estarem comigo nesse momento.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que é poderoso para fazer tudo muito mais abundantemente além daquilo que pedimos ou pensamos.

Ao meu orientador, Kaizô Beltrão, pelos ensinamentos e presteza.

Ao meu avô Chico (in memorian) por ser responsável por uma parte importante do que sou.

À minha vó Hercília (in memorian) pela dedicação e carinho.

Aos meus pais, Elza e José, por terem feito o que foi possível.

À minha noiva e companheira, Francielly, pelo seu amor, carinho, incentivo e por acreditar na minha capacidade.

À minha família, que de várias maneiras me ajudou nessa conquista.

Aos colegas, professores e funcionários da EBAPE/FGV pelo convívio, ensinamentos e apoio nessa grande jornada.

À Polícia Federal, pela oportunidade concedida.

À minha equipe de trabalho na Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu-PR, servidores, contratados e estagiários do Núcleo de Administração, de agora e de antes, por serem profissionais dedicados e, apesar de trabalharmos atrás dos bastidores e, em geral, não sermos reconhecidos, sabemos que somos a principal engrenagem de funcionamento do sistema.

Aos amigos André, Bruno e Felix, pela parceria na “toca” nesse período, bem como ao Alisson e aos Davi’s, que se mantiveram sempre presentes.

Estamos numa época excitante e desafiadora no mundo do policiamento. Ventos de mudanças sopram nos corredores de muitas organizações policiais[...]. Para alguns, estes ventos são como brisa de verão que abre a porta para novas possibilidades. Para outros, sinalizam um inverno incerto e frio. A despeito das diferentes experiências individuais, algo está acontecendo, e este “algo” é uma tentativa de se repensar e reestruturar o papel da polícia na sociedade.

Dennis P. Rosenbaum

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo identificar os aspectos de uma polícia profissional presentes na literatura especializada sobre o assunto e compará-los com a Polícia Federal Brasileira, utilizando-se de pesquisa bibliográfica, documental e de campo.

Para isso, pesquisou-se os conceitos de profissionalização policial na literatura e verificou-se que sua definição é controversa e complexa e que as reformas ocorridas nas polícias ocidentais, principalmente nos EUA e Inglaterra, no final do século XIX até metade do século XX, criaram um modelo burocrático de polícia, com uma estrutura militarizada e com ênfase na aplicação da lei. Esse modelo influenciou o modelo profissional das polícias brasileiras, e em destaque, a Polícia Federal brasileira.

Identificou-se dez principais aspectos de uma polícia profissional. Estes foram divididos em 18 itens, e realizou-se uma pesquisa documental para verificar como esses aspectos estavam presentes na Polícia Federal brasileira e levantou-se algumas hipóteses/suposições sobre os problemas encontrados.

Após, realizou-se pesquisa quantitativa, através de um questionário estruturado, com 25 perguntas, para a população de policiais federais dos cargos de Agente, Escrivão e Papiloscopistas de Polícia Federal lotados na Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu-PR, sobre os aspectos verificados na pesquisa documental

Com a pesquisa, verificou-se que, na opinião dos respondentes, os itens com maiores problemas eram os relacionados à carreira policial (promoção de classes, funções do cargo e avaliação de desempenho), controle interno (estrutura de corregedorias e aplicação de penalidade), remuneração, cursos de progressão de classes na carreira e a relação democrática entre os servidores policiais.

Em relação aos itens mais bem avaliados, destacam-se os relacionados à formação profissional do policial, a deontologia policial e o relacionamento democrático do policial federal com o cidadão.

Palavras chave: Polícia Federal, Profissionalização policial, burocracia, aspectos profissionais.

ABSTRACT

The objective of this research was to identify the aspects of a professional police force found in the specialized literature on the subject and to compare them to the Brazilian Federal Police, using bibliographical, documentary and field research.

To this end, we researched the concepts of police professionalization in the literature and determined that its definition is controversial and complex and that the reforms that took place in western police forces, primarily in the USA and England, from the end of the 19th century to the middle of the 20th century, created a bureaucratic police model, with a militarized structure and emphasis on enforcing the law. This model influenced the professional model of Brazilian police forces, and more specifically, the Brazilian Federal Police.

Ten primary aspects of a professional police force were identified. These were divided into 18 items, and documentary research was performed to determine how these aspects were present in the Brazilian Federal Police. Some hypotheses/assumptions were formulated concerning the problems that were discovered.

Subsequently, quantitative research was performed, through a structured questionnaire, with 25 questions, to a sample of federal police officers with the positions of Agent, Clerk and Forensic Print Analyst of the Federal Police crowded into the Federal Police Station in Foz do Iguaçu, in the state of Paraná, about the aspects found in the documentary research.

In the research, we were able to verify that the items with the greatest problems were those related to the police career (class promotion, job duties and performance evaluations), internal control (internal inspection structure and enforcement of the penalty), compensation, courses for class advancement in the career and the democratic relationship among police public servants.

Concerning the items with the best assessments, those which stand out were those related to the professional training of the police officer, police ethics and the democratic relationship between the federal police officer and the citizen.

Keywords: Federal Police, police professionalization, bureaucracy, professional aspects

Lista de figuras

Figura 1 - Organograma da Polícia Federal	32
Figura 2 - Organograma de uma Superintendência de Polícia Federal	33
Figura 3 - Organograma da Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu-PR	34
Figura 4 - Salário dos cargos de nível superior do executivo federal	62
Figura 5 - Extrato da tabela dosimétrica para penas de suspensão	80

Lista de gráficos

Gráfico 1- Porcentagem de EPA na Polícia Federal	18
Gráfico 2- Relação entre as matérias dos concursos para Agente, Escrivão e Papiloscopista	46
Gráfico 3- Percepção dos EPA em relação à prova escrita.....	47
Gráfico 4- Percepção dos EPA em relação à prova de aptidão física	51
Gráfico 5- Percepção dos EPA em relação à avaliação psicológica	53
Gráfico 6- Relação entre as matérias do Curso de Formação Profissional dos três cargos	57
Gráfico 7- Percepção dos EPA em relação ao Curso de Formação Profissional	58
Gráfico 8- Percepção dos EPA em relação à aplicação prática dos conhecimentos	59
Gráfico 9- Percepção dos EPA em relação aos vícios que prejudicam o conhecimento .	60
Gráfico 10- Percepção dos EPA em relação à remuneração	63
Gráfico 11- Percepção dos EPA em relação às atribuições dos cargos	66
Gráfico 12- Percepção dos EPA em relação à promoção de classes	69
Gráfico 13- Percepção dos EPA em relação à avaliação de desempenho individual	70
Gráfico 14- Percepção dos EPA em relação aos cursos de progressão de classes	73
Gráfico 15- Percepção dos EPA em relação aos cursos de capacitação e aperfeiçoamento profissional	73
Gráfico 16- Percepção dos EPA em relação à deontologia policial	76
Gráfico 17- Percepção dos EPA em relação à independência ao sistema político	78
Gráfico 18- Percepção dos EPA em relação à estrutura da Corregedoria	81
Gráfico 19- Percepção dos EPA em relação à aplicação de punições	82
Gráfico 20- Percepção dos EPA em relação à democracia interna	84
Gráfico 21- Percepção dos EPA em relação à democracia externa	85

Gráfico 22- Mediana dos itens avaliados	87
---	----

Lista de tabelas

Tabela 01: Exemplo do cálculo da Mediana	41
Tabela 02- Resultado da mediana: prova escrita	46
Tabela 03- Teste de aptidão física antes do ano de 2004	47
Tabela 04- Teste de aptidão física após o ano de 2004 até o ano de 2009	48
Tabela 05- Teste de aptidão física após o ano de 2009	49
Tabela 06- Resultado da mediana: prova de aptidão física	50
Tabela 07- Resultado da mediana: avaliação psicológica	52
Tabela 08- Resultado da mediana: Curso de Formação Profissional	57
Tabela 09- Resultado da mediana: Aplicação na prática dos conhecimentos	59
Tabela 10- Resultado da mediana: Vícios que prejudicam o conhecimento	60
Tabela 11- Resultado da mediana: Remuneração	62
Tabela 12- Resultado da mediana: Atribuições dos cargos	65
Tabela 13- Notas das avaliações de desempenho	68
Tabela 14- Resultado da mediana: promoção de classes	69
Tabela 15- Resultado da mediana: avaliação de desempenho individual	69
Tabela 16- Resultado da mediana: cursos de progressão de classes	72
Tabela 17- Resultado da mediana: cursos de capacitação e aperfeiçoamento profissional	73
Tabela 18- Resultado da mediana: Deontologia policial	75
Tabela 19- Resultado da mediana: independência em relação ao sistema político	78
Tabela 20- Quantidade de procedimentos de apuração disciplinar nos anos 2013 e 2014	80
Tabela 21- Resultado da mediana: estrutura da Corregedoria	81
Tabela 22- Resultado da mediana: aplicação de punições	81
Tabela 23- Resultado da mediana: democracia interna	84
Tabela 24- Resultado da mediana: democracia externa	84
Tabela 25- Classificação dos itens avaliados	86

Lista de quadros

Quadro 1- Quadro comparativo das polícias brasileiras e suas funções	28
--	----

DEFINIÇÃO DE SIGLAS E TERMOS UTILIZADOS NO ESTUDO

ANP: Academia Nacional de Polícia

APF: Agente de Polícia Federal

BS: Boletins de Serviço do Departamento de Polícia Federal

CESPE: Centro de Seleção e Promoção de Eventos

DG: Diretor Geral da Polícia Federal

DGP/DPF: Diretoria de Gestão de Pessoal do Departamento de Polícia Federal

DPF: Departamento de Polícia Federal

DPF/FIG/PR: Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu-PR

EPA: abreviatura para os três cargos de Escrivão, Papiloscopista e Agente de Polícia Federal. O termo EPA foi atribuído pela primeira vez aos três cargos acima na greve de 71 dias que esses cargos fizeram em 2012 pela reestruturação do DPF.

EPF: Escrivão de Polícia Federal

FENAPEF: Federação Nacional dos Policiais Federais

MJ: Ministro da Justiça

NAD/DPF/FIG/PR: Núcleo de Administração da Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu-PR

PAD: Processo Administrativo Disciplinar

PF: Abreviatura de Polícia Federal ou Departamento de Polícia Federal.

PPF: Papiloscopista de Polícia Federal

SR: Superintendência Regional de Polícia Federal

UNB: Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1. O PROBLEMA

1.1	Introdução	13
1.2	Objetivos.....	16
1.3	Delimitação do estudo	16
1.4	Relevância do estudo	18

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1	Profissionalização da atividade policial	20
2.2	Aspectos de uma polícia profissional	26
2.2.1	As discussões sobre os ciclos de polícia	27
2.1.2	Polícia e democracia: A função e o papel da polícia numa sociedade livre ..	29

3. A POLÍCIA FEDERAL BRASILEIRA: UMA CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

3.1	A Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu no contexto do Departamento de Polícia Federal	32
3.2	O modelo profissional-burocrático de policiamento do Departamento de Polícia Federal	34

4. METODOLOGIA EMPREGADA

4.1	Tipo de pesquisa	37
4.2	Coleta e tratamento dos dados	38
4.3	Limitações do método	42

5. PESQUISA DOCUMENTAL E PESQUISA QUANTITATIVA: UMA ANÁLISE COMPARATIVA

5.1	Perfil dos respondentes da pesquisa quantitativa	43
5.2	Aspectos de uma polícia profissional presentes na Polícia Federal Brasileira	43
5.2.1	Recrutamento por mérito.....	43
5.2.1.1	O concurso de seleção para os cargos de Agente, Escrivão e Papiloscopista de Polícia Federal	44
5.2.2	Treinamento formal: O curso de Formação Profissional na ANP	53

5.2.2.1 A Academia Nacional de Polícia	53
5.2.3 Remuneração	61
5.2.4 Carreira estruturada	63
5.2.5 Capacitação e aperfeiçoamento profissional	70
5.2.6 Deontologia da Polícia Federal	74
5.2.7 Independência em relação ao sistema Político	76
5.2.8 Supervisão e controle interno	79
5.2.9 Ciclo completo de Polícia	82
5.2.10 Preservação dos valores democráticos	83
5.2.11 Classificação da percepção dos respondentes	86
6. CONCLUSÃO	88
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
8. APÊNDICE	
8.1 Apêndice A- Atribuições da Polícia Federal	99
8.2 Apêndice B- Questionário aplicado	101
8.3 Apêndice C- Relação entre as matérias dos cursos de formação profissional de Agente, Escrivão e Papiloscopista de Polícia Federal	107
8.4 Apêndice D- Cálculo da mediana	109
9. ANEXO	
9.1 Anexo I- Primeiro email para respondentes	111
9.2 Anexo I- Segundo email para respondentes	113

1. O PROBLEMA

1.1 Introdução

Nos últimos 60 anos a polícia, que de uma forma geral quase não aparecia como objeto de estudo dos meios acadêmicos no mundo, passou a atrair a atenção de estudiosos das mais variadas áreas do conhecimento humano.

A partir do movimento de reforma das instituições policiais, principalmente das polícias americanas, iniciado no final do século XIX e terminado por volta da metade do século XX, e da (re) democratização de muitas nações desde a segunda guerra mundial e da luta pelos direitos civis, principalmente de grupos minoritários que antes não possuíam voz na sociedade, as funções e o papel da polícia numa sociedade livre passaram a ser motivos de debates públicos e de estudos acadêmicos.

Neste pouco mais de meio século de estudos e pesquisas sobre a polícia, o seu papel social, suas funções, sua organização, sua força política, sua profissionalização, sua burocracia, sua administração, sua rotina, sua complexidade, sua importância, sua cultura, sua ética, sua instrumentalização, seu desvirtuamento, o uso da força e a violência, a letalidade e a vitimização policial e os detalhes de seu funcionamento foram objeto de pesquisas, análises, comparações, propostas de mudanças, de reformas, de reestruturação e refundação.

Grande parte destes estudos que estão disponíveis foram feitos nos países de cultura anglo-saxã, principalmente EUA e Reino Unido, e por pesquisadores americanos e ingleses.

O Brasil, após o processo de redemocratização que culminou com a promulgação da Constituição Federal de 1988, e com o crescente aumento da violência e da criminalidade nos últimos 30 anos, se tornou um terreno fértil para estudos sobre a polícia e seu papel numa sociedade livre.

Isto porque muitos estudos acadêmicos, principalmente de sociólogos, cientistas políticos e economistas, passaram a estudar vários problemas sociais que tinham a polícia (ou a sua ação) como um dos elementos principais e transversais de seus objetos, como por exemplo a violência, a criminalidade, os direitos civis, manifestações sociais, racismo e preconceito, a

divisão e organização dos espaços públicos, grupos minoritários, controle social, distribuição de renda.

Definir a função da polícia na sociedade brasileira, sua organização, seu papel social, sua profissionalização, o monopólio do uso da força e a violência e sua relação com a recente democracia foram alguns de vários estudos e pesquisas nesta área e as polícias brasileiras tiveram (e têm) que rever seus paradigmas, seus paradoxos e se aperfeiçoar (reformular, reestruturar) para dar uma resposta à altura da exigência social.

E é natural que, numa sociedade que passou vinte anos num regime de exceção militar e está há 30 anos (desde a abertura política) em processo de afirmação democrática, suas instituições estejam em processo de transição e afirmação para novas funções e papéis sociais.

Com a polícia não é diferente. Muitas críticas e exigências sociais de mudança que as instituições policiais têm recebido nestas quase três décadas sugerem que o Brasil mudou seu regime político, de autoritário para democrático, porém as instituições policiais, muito vagarosamente, estão acompanhando essa mudança. A transição de regimes políticos (da ditadura para a democracia), fez com que as mesmas polícias, que outrora serviam à opressão no regime autoritário, tivessem que redefinir seu papel social e passar a atuar no sentido de proteger as liberdades democráticas. E essa redefinição de papel social não se consegue facilmente e com rapidez. Exige toda uma mudança legal, estrutural e cultural para ser alcançada.

Neste contexto de mudança organizacional, a gestão de segurança pública no Brasil, em resposta às exigências e expectativas da sociedade e seguindo as referências teóricas e práticas de nações há muito acostumadas à democracia, tem realizado esforços numa atividade que permeia e é transversal à toda aspiração de mudança no policiamento público brasileiro: a profissionalização da atividade policial.

Esse trabalho de profissionalização policial tem gerado muitas mudanças significativas na formação, capacitação e aperfeiçoamento do policial; tem proporcionado alocação de recursos para materiais, equipamentos e criação de estruturas físicas e tem modificado o comportamento de gestores e policiais, tanto na relação interna dos órgãos quanto na relação com o público em geral, criando condições para que a gestão da segurança pública possa ser exercida em melhores condições e possa proporcionar melhores resultados em suas funções precípuas de manutenção da paz, aplicação da lei e serviços gerais.

Porém, apesar desse esforço, a sociedade brasileira vem sofrendo diariamente com a violência no Brasil. E a segurança pública tem encontrado dificuldades para controlar e diminuir a criminalidade, demonstrando que ainda há muito o que fazer nessa área.

Pesquisa publicada no Anuário Brasileiro de Segurança Pública, no ano de 2013, indica que o Brasil possui “um sistema de segurança ineficiente, paga mal aos policiais e convive com padrões operacionais inaceitáveis de letalidade e vitimização policial, com baixas taxas de esclarecimentos de delitos e precárias condições de encarceramento” (FÓRUM, 2013).

Segundo ainda o Anuário, as instituições policiais não experimentaram reformas significativas nas suas estruturas e o Congresso não avança numa agenda de reformas imposta pela Constituição de 1988 que até hoje possui diversos artigos sem regulação, abrindo margem para enormes zonas de sombra e insegurança jurídica.

O Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2014 apresenta uma leve oscilação nos números da segurança pública em relação ao ano anterior, inclusive com um pequeno aumento no número absoluto de mortes violentas (1,1%), mostrando que a segurança pública brasileira não está conseguindo fazer frente e diminuir o que considera “taxas absurdas” de violência e criminalidade (cerca de 24 homicídios para cada 100 mil habitantes). E destaca que as Polícias, os Governos, os Ministérios Públicos e o Poder Judiciário, insulados em seus projetos de corporação e em suas práticas institucionais, não conseguem fazer frente aos desafios contemporâneos impostos pelo crime, pela violência, e pela dinâmica de uma sociedade plural e democrática (FÓRUM, 2014).

O Anuário destaca que é preciso um novo projeto de desenvolvimento para o Brasil, que é necessário modernizar a arquitetura institucional que organiza as respostas públicas frente ao crime, à violência e à garantia de direitos e que falar hoje de segurança pública significa ter coragem política e institucional para liderar um pacto pela promoção de uma vida digna e em paz para parcelas majoritárias da população.

Neste cenário, o Departamento de Polícia Federal Brasileiro tem se destacado como um órgão que tem buscado se profissionalizar para bem trabalhar nas áreas de sua competência e, conseqüentemente, tem conseguido alcançar alguns resultados significativos na consecução de suas funções constitucionais e legais.

Esta pesquisa busca investigar a profissionalização policial da polícia federal brasileira. As principais questões abordadas nesta pesquisa são: qual o modelo profissional de policiamento da polícia federal brasileira? Quais aspectos de uma polícia profissional a literatura especializada privilegia? Como estes aspectos estão presentes na polícia federal brasileira? E qual a visão dos policiais federais lotados na Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu em relação a estes aspectos presentes na polícia federal?

1.2 Objetivos

Esta pesquisa tem por objetivo geral identificar como os aspectos de uma polícia profissional presentes na literatura especializada estão presentes no Departamento de Polícia Federal do Brasil. Os objetivos específicos desta pesquisa são:

- a) Identificar os conceitos de profissionalização policial presentes na literatura;
- b) Identificar os aspectos de uma polícia profissional presentes na literatura especializada;
- c) Identificar o modelo profissional de policiamento do Departamento de Polícia Federal no Brasil;
- d) Comparar como os aspectos de uma polícia profissional presentes na literatura estão presentes no Departamento de Polícia Federal do Brasil;
- e) Identificar o que pensam os policiais federais dos cargos de Agente, Escrivão e Papiloscopista de Polícia Federal, lotados na Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu, em relação a estes aspectos de uma polícia profissional presentes na polícia federal brasileira.

1.3 Delimitação do estudo

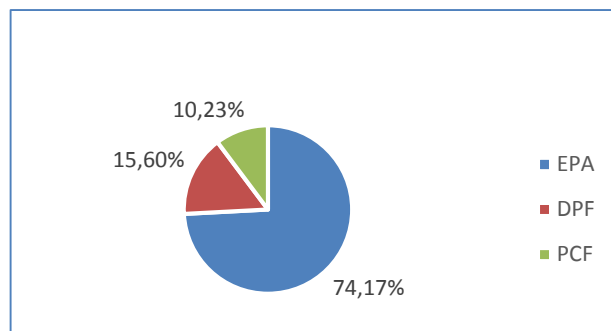
O objeto deste estudo é a profissionalização policial à luz da teoria sobre o assunto e na visão dos policiais dos cargos de Agente, Escrivão e Papiloscopista de Polícia Federal. Para tanto, deu-se atenção aos aspectos de uma polícia profissional presentes na literatura especializada e como estes aspectos estão presentes na Polícia Federal brasileira. Por fim, pesquisou-se a visão que uma amostra destes policiais federais dos três cargos acima, lotados em Foz do Iguaçu-PR, tem desse modelo profissional da Polícia Federal.

A polícia federal brasileira possui 5 cargos policiais: Delegado, Perito, Agente, Escrivão e Papiloscopista de Polícia Federal. O total do efetivo policial na ativa¹ no Departamento de Polícia Federal, na data de 11 de setembro de 2015, é de 11.404 policiais, sendo 1.779 Delegados, 1.167 Peritos, 5.950 Agentes, 2.020 Escrivães e 488 Papiloscopistas. O cargo de delegado é considerado dentro do órgão como cargo de direção, supervisão, coordenação, assessoramento e controle da administração policial federal, com funções, atribuições e carreira diferenciada dos demais, possuindo apenas remuneração igual à de perito; o cargo de perito é considerado dentro do órgão como cargo de direção, planejamento, supervisão, orientação, coordenação e controle no âmbito da criminalística, sendo um cargo técnico, com qualificações diferenciadas e específicas em relação aos outros cargos; os cargos de agente, escrivão e papiloscopista são considerados de supervisão, orientação e execução da atividade fim do órgão, com algumas funções e atribuições específicas de cada cargo e outras comuns, e possuindo carreira e remuneração iguais entre si.

Este trabalho escolheu pesquisar apenas estes três últimos cargos policiais (Escrivão, Papiloscopista e Agente de Polícia Federal - EPA), que são os policiais de linha de frente da polícia federal e trabalham essencialmente na execução da atividade fim da polícia federal. Eles somam 8.458 policiais na ativa, representando 74% de todos os policiais do DPF (conforme figura 1). E escolheu-se pela população de policiais dos três cargos acima, lotados na Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu-PR, por questões de fácil acesso e disponibilidade para o pesquisador e também por ser aquela delegacia a principal Unidade de fronteira do Brasil (a Tríplice Fronteira Brasil-Paraguai-Argentina) com autonomia orçamentária e financeira no âmbito da Polícia Federal, considerada estratégica para a segurança pública em âmbito nacional e por possuir uma atividade operacional e profissional intensa, trabalhando na prevenção e repressão de vários ilícitos penais, tais como contrabando e descaminho, tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e imigração ilegal.

¹ Dados obtidos através de consulta interna no órgão.

Gráfico 1: Porcentagem de EPA na Polícia Federal



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do DPF

Portanto, esta pesquisa procurou realizar um estudo de caso sobre a percepção dos policiais dos cargos de Agente, Escrivão e Papiloscopista de Polícia Federal que trabalham na Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu-PR. Não se avaliou o que pensam os integrantes dos cargos de delegado e de perito da polícia federal e nem o que pensa o universo dos policiais federais lotados em todo o território nacional.

1.4 Relevância do estudo

A sociedade brasileira enfrenta atualmente o desafio de desenvolver seu sistema de segurança pública e superar os altos índices de violência, corrupção e criminalidade que assolam o país. A valorização da polícia, como destaca o Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2014), transformando-a numa “instituição central do Estado Democrático de Direito e da Cidadania” (FÓRUM, 2014) requer de seus integrantes uma atuação profissional na consecução de seus objetivos.

A Constituição Federal Brasileira, símbolo maior da recente redemocratização do país, prevê em seu artigo 3º que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I - Construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - Garantir o desenvolvimento nacional;
- III - Erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Na busca por esses objetivos, a polícia, como força pública², atividade típica de Estado e órgão responsável pela manutenção da ordem e aplicação da lei, possui uma importância vital para ordem democrática, o Estado de Direito e a garantia dos direitos humanos e do cidadão.

A Polícia Federal, conforme artigo 144 da Constituição Federal, é responsável, dentre outras funções, por apurar infrações penais contra a ordem política e social ou em detrimento de bens, serviços e interesses da União ou de suas entidades autárquicas e empresas públicas; prevenir e reprimir o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o contrabando e o descaminho; exercer as funções de polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras. A eficiência na execução dessas atribuições é fundamental para a apuração das infrações que impactam diretamente a sociedade e garantam a ordem democrática e o Estado de Direito.

Entender o estágio profissional em que se encontra o Departamento de Polícia Federal brasileiro parece ser de importância nuclear neste período histórico, onde a sociedade brasileira busca reformar, reestruturar e melhorar seu sistema de segurança pública.

² O termo “força pública” faz referência à expressão original francesa “*force publique*”, artigo 12 da Declaração dos direitos do homem e do cidadão.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A profissionalização da atividade policial

A profissionalização policial é um tema muito controverso na literatura especializada. Definir o que é uma polícia profissional, afirmar se o policiamento é uma profissão nos moldes das profissões reconhecidas, como medicina, engenharia, advocacia, etc, tem sido objeto de muita divergência entre os diversos estudiosos do trabalho policial.

PONCIONI (2003) entende que atribuir à polícia o *status* de profissional é um assunto que muitos estudiosos divergem e, até mesmo entre membros da organização policial há controvérsias.

Na literatura internacional, um dos estudos que analisa esse processo de profissionalização policial de forma mais específica é o de Menke, White e Carey (2007). Eles afirmam que grandes estudiosos do trabalho policial do século XX sustentaram que o policiamento é uma profissão, porém entendem que há muitos pontos conflitantes sobre a questão de saber se os policiais pertencem ou não a uma profissão.

Analisando as reivindicações das polícias dos EUA por um status profissional, eles estabelecem distinções entre três termos relacionados, quais sejam, profissionalismo, profissionalização e profissão, referindo-se ao primeiro como uma ideologia usada pelo grupo que exerce uma ocupação para justificar a reivindicação a um *status* profissional e, no caso do grupo policial, alcançar poder político e ao segundo como o processo pelo qual passa uma ocupação para tornar-se profissão.

Em sua análise, eles utilizam o conceito de profissão proposto por Pavalko (1971) *apud* Menke, White e Carey (2007), onde são apresentadas oito características centrais das profissões estabelecidas e que as distinguem de outras ocupações, afirmando que “uma ocupação pode assumir uma ou mais dessas características, enquanto a profissão geralmente possui, em algum grau, todas elas”.

As oito dimensões do modelo incluem: 1) um conjunto generalizado de conhecimentos, teorias e técnicas intelectuais; 2) um período extenso de educação e treinamento, normalmente realizado em um estabelecimento acadêmico; 3) relevância do trabalho para os valores sociais básicos; 4) autonomia; 5) motivação que envolve um sentido de missão; 6) um compromisso superior de dever da ocupação em benefício do cliente; 7) um sentimento de comunidade entre os que a praticam; 8) um código de ética institucionalmente imposto para assegurar submissão a ele. (PAVALKO, 1971 *apud* MENKE, WHITE E CAREY, 2007, p. 89).

Em relação às dimensões 1 e 2 do modelo de Pavalko, Menke, White e Carey (2007) argumentam que não há consenso acerca do conjunto de conhecimentos e teorias específico para ocupação policial e que a transmissão de conteúdos e a participação na educação e no treinamento de seus membros são insuficientes e parecem exigir muito menos do que se exige para profissionais, envolvendo um mínimo de habilidades e especialização. “A polícia retira o conhecimento de muitas disciplinas, e até existe conflito entre muitos grupos sobre o que deva ser considerado conhecimento apropriado” (MENKE, WHITE E CAREY, 2007, p. 93). Porém reconhecem que se esse conhecimento emprestado de outras disciplinas for utilizado de maneira original, pode ser que se estabeleça uma reivindicação razoável por um domínio exclusivo.

Em relação a relevância do trabalho para os valores sociais básicos, argumentam que, na teoria, a polícia se compromete com os direitos e as garantias constitucionais e legais, porém na prática, “há evidências de que o trabalho policial é impulsivo, tendendo contra os menos favorecidos, frequentemente é preconceituoso contra as minorias raciais, e ocasionalmente opressivo em relação àqueles que têm mais necessidade de proteção policial” (MENKE, WHITE E CAREY, 2007, p. 96), e que devido a uma visão de mundo específica da polícia, a ligação entre o trabalho policial e os valores sociais básicos é tensa.

Quanto à autonomia, Menke, White e Carey (2007) argumentam que “é o traço distintivo mais importante da profissão” e que “no centro da questão da autonomia está o exercício da autoridade e o poder de julgamento independente” (MENKE, WHITE E CAREY, 2007, p. 97). O profissional possui autoridade em uma área de especialização, sendo, portanto, um poder privado, que lhe dá autonomia para julgar e decidir no âmbito de sua competência. Já a autoridade do policial é derivada do poder que a comunidade lhe empresta, sendo, portanto, um poder público, que está constantemente sendo supervisionado, seja pelo público, que é o legítimo dono dessa autoridade, seja pela própria instituição policial.

Parece que o trabalho policial numa sociedade democrática nunca poderá ser legitimamente autônomo – isto é, livre de uma supervisão externa.[...] O poder policial, em uma democracia, deriva sempre do público a quem ele presta serviços.

Nesse sentido, o poder policial deriva do “ofício” mais do que do indivíduo. Assim, o poder policial é sempre um poder público e nunca poderá ser convertido em poder privado. [...] O exercício do livre-arbítrio no trabalho policial é fundamentalmente diferente daquele implicado pelo profissional. Os policiais fazem julgamentos guiados pelas políticas e procedimentos de policiamento sobre os quais eles têm muito pouco ou nenhum controle. Decidir qual trabalho deve ser feito, quando e como, não são questões sobre as quais o policial individual possa ter um grande espectro de controle legítimo. De fato, exercer tal controle pode ser a base para sanções aos policiais. Nenhuma dessas considerações é inerente ao trabalho do profissional. (MENKE, WHITE E CAREY, 2007, p. 99-100)

Em relação às quatro ultimas dimensões, os autores argumentam que as atividades relativas a elas estão muito ligadas umas nas outras.

As atividades da comunidade profissional – ou aspirante a comunidade profissional – promovem e reforçam o compromisso, a motivação e a aderência ao código de ética. A profissão desenvolve um sentido de comunidade e desenvolve um campo comum [*commonality*] baseado em interesses, valores e habilidades compartilhados, assim como experiências de educação, treinamento e trabalho. (MENKE, WHITE E CAREY, 2007, p. 103)

Segundo os autores, há na polícia uma comunidade ou subcultura policial bem definida, mas que não consegue controlar e definir o trabalho de cada indivíduo policial, através de valores, normas e crenças de natureza universal, como deveria acontecer numa ocupação profissional; a motivação policial é quase que exclusivamente por motivos de interesses próprios; o compromisso do policial está mais ligado à eficiência burocrática do que ao valor moral do trabalho em si; e o código de ética policial, cujo objetivo seria definir publicamente o relacionamento dos profissionais uns com os outros e com aqueles que contratam seus serviços, está estruturado de forma que sua obrigação é responsabilidade da burocracia que envolve o trabalho policial.

Os autores concluem que “as reivindicações policiais por um *status* profissional são vazias” (MENKE, WHITE E CAREY, 2007, p. 112), e que se tratam de reivindicações ideológicas, com o intuito de proteger as organizações policiais do ataque público ou político e promover status, prestígio e influência na busca por poder político. Porém reconhecem que a reforma policial e o “profissionalismo” policial produziram avanços importantes para aumentar a habilidade policial de agir dentro dos princípios democráticos de justiça.

No contexto de profissionalização policial, alguns autores que estudaram a reforma das polícias americanas ocorridas no final do século XIX até a metade do século XX, explicam que o ideal profissional de diversas organizações policiais ocidentais (principalmente EUA e Inglaterra) durante o século XX está essencialmente ligada à ideia de reforma ou reestruturação dos órgãos policiais, através da implantação de um modelo profissional burocrático de

organização e o afastamento da corporação policial do sistema político, conforme Batitucci (2011), Bayley (2002), Bittner (2003), Goldstein (2003), Skolnick (2011), Monjardet (2002), Ponciani (2005 e 2007), Weinberger (1991).

Ao discorrer sobre o desenvolvimento da profissionalização da polícia moderna, Bayley (2002) faz uma associação da profissionalização policial à “atividade racional no mundo policial.” Para ele, as características que abrangem a palavra profissionalização, como especialização funcional dos policiais, uso de tecnologia moderna, neutralidade na aplicação da lei, uso responsável de discricionariedade (no sentido de discricionariedade) e uma certa medida de autonomia, são elementos controversos e que foram ignorados em sua análise.

Ele considera que a profissionalização policial se refere a uma preparação explícita para realizar funções exclusivas da atividade policial e conota uma atenção explícita dada à conquista da qualidade no desempenho do policiamento. Mas ele considera o termo embaraçoso, pois “nos meios policiais, passou a significar um tipo de condição desejada, ao invés dos atributos comportamentais alcançados” (BAYLEY, 2002, p. 25). E acredita que o termo “racionalização, no sentido de uma autoadministração consciente” seria mais adequado para definir a profissionalização policial.

Skolnick (2011) discorre sobre a profissionalização policial como um conceito alternativo, associado a uma visão gerencial, enfatizando a racionalidade, a eficiência e o universalismo. Esta visão, segundo Skolnick, está associada ao conceito Weberiano de burocracia, que prevê o profissional como um burocrata que, através de um programa estabelecido de regras, possui a habilidade de tomar decisões independentemente de sentimentos pessoais. Ao analisar as obras de reformadores da polícia americana, como O. W. Wilson ou William Parker, Skolnick identifica que o conceito de “profissional” naquela literatura enfatiza a eficiência gerencial, baseada em um corpo de conhecimento especializado.

Weinberger (1991) entende que em muitos aspectos, o policiamento concorda mais com o critério usado para definir uma burocracia do que uma profissão. Para ela, as polícias modernas são organizadas em tempo integral; os policiais possuem salário básico e uma aposentadoria ao final de suas carreiras; podem ser identificados como um grupo ocupacional distinto pelo fato de serem obrigados a usar uniforme; o serviço é organizado hierarquicamente em carreiras e linhas burocráticas; os policiais devem prestar contas de suas ações aos seus superiores e obedecer seus comandos.

Tudo isto, segundo Weinberger (1991), está de acordo com a definição Weberiana clássica de burocracia, na qual: a relação é estabelecida entre autoridades legalmente instituídas e seus funcionários subordinados, e é caracterizada por direitos e deveres definidos, prescritos em regulamentos escritos; as relações de autoridade entre as posições são ordenadas sistematicamente; nomeações e promoções são baseadas em acordos contratuais; treinamento técnico ou experiência é a condição formal de emprego; os salários são fixos; e há uma estrita separação do que compete a cada funcionário.

Bittner (2003), citando os primeiros reformadores da polícia americana, entende que no contexto da reforma, o termo profissionalização da polícia não tinha o sentido de uma profissão que requer conhecimento teórico complexo, alto grau de autonomia e de habilidades técnicas, mas ao invés disso, o que os reformadores pretendiam com a “profissionalização” da polícia era uma mudança nos modelos anteriores de policiamento, controlados por máquinas políticas urbanas, considerados corruptos e ineficientes

Como condição básica para todas as outras mudanças, os reformadores exigiam a total independência em relação ao sistema político deteriorado. Depois que conseguiram isso – pelo menos no conjunto – [...] os reformadores voltaram suas atenções para a transformação do policiamento em uma operação direcionada para objetivos e orientada pela razão. (BITTNER, 2003, p. 15)

Goldstein (2003), também citando os reformadores, assinala que o modelo profissional de policiamento “é baseado tanto no compromisso de criar órgãos policiais seguindo linhas militares, quanto no acordo para isolar a administração policial das influências político-partidárias”

O modelo profissional dá ênfase à eficiência operacional, conquistada a partir de um controle centralizado, linhas nítidas de organização, melhor e mais efetiva utilização dos agentes policiais, maior mobilidade, intensificação dos treinamentos e crescente uso de equipamentos e tecnologia. (GOLDSTEIN, 2003, p. 15)

Monjardet (2002), discorrendo sobre os dilemas da polícia numa democracia, acrescenta ao conceito de profissionalização policial numa sociedade democrática a ideia de uma mediação pública entre a polícia e seu objeto, entre o profissional e seu cliente, de forma que toda ação policial possa ser mediatizada, isto é, reinserida na construção permanente da ordem social pela própria sociedade

O sentido real da profissionalização policial, se ela existe, está aí: um profissional se distingue do profano, e se define como profissional, porque introduz uma mediação entre ele mesmo e seu cliente, ou sua ação. O cirurgião não é um açougueiro, porque seu ato é mediatizado por uma demanda, uma ciência e um valor, e porque sua mediação (sua realidade e sua pertinência *hic et nunc*) está constantemente sob o

controle de seus pares, da instituição sanitária e de seus clientes; sem isso, é efetivamente um açougueiro ou um torturador. [...] é em sua colocação em debate, em sua manutenção sob o olhar e o debate público [...] que a polícia pode encontrar as mediações que farão dela, para a sociedade democrática, uma profissão “como outra qualquer”. (MONJARDET, 2002, p. 298)

E acrescenta a ideia de uma relação de retribuição e de obrigação com o dever

A profissão, enfim, deve ser dotada de todos os recursos materiais e humanos que lhe são necessários para garantir as missões que lhe são prescritas. É primeiramente a razão, é também a condição necessária para evitar que, a pretexto ou sob o efeito de meios inadequados, a profissão modifique por si mesma essas missões e substitua seus fins próprios, ou “utilidades particulares”. Em contrapartida desses meios de um trabalho eficiente, a profissão é instruída a compreender e admitir que não tem outros objetivos senão os que lhe são atribuídos, e no essencial ela assegura o respeito a essa lei por seus membros: ela se dota de uma deontologia e dos meios de fazê-la partilhar e respeitar. (MONJARDET, 2002, p. 295)

Segundo Poncioni (2005) “na literatura especializada há vários modelos profissionais atribuídos à polícia: modelo “paramilitar”, “burocrático-militar”, modelo de aplicação da lei (“*law enforcement*”), modelo de “serviço”, modelo de “polícia comunitária” (“*community policing*”), entre outros”.

Ponciani (2005) salienta que não há modelos policiais puros e nem práticas policiais genuínas e em seu estudo identificou um modelo profissional policial que se encontra presente nos órgãos policiais brasileiros. Segundo Ponciani (2007):

O modelo profissional de polícia, resultante de um longo processo de profissionalização desencadeado pelas reformas policiais em alguns países do mundo democrático ocidental no final do século XIX e durante a primeira metade do século XX, caracteriza-se predominantemente pelo entrelaçamento de dois modelos: o burocrático-militar e o de aplicação da lei. Assim, o policial é um operador imparcial da aplicação da lei e relaciona-se com os cidadãos profissionalmente, de forma neutra e distante, cabendo-lhe cumprir os deveres oficiais e seguir os procedimentos de rotina, independentemente de suas tendências pessoais e a despeito das necessidades do público, que muitas vezes não são estritamente enquadradas pela lei. De acordo, ainda, com esse modelo, a organização policial espera pela notificação de um crime para ativar seu trabalho, estruturando-se como uma “máquina de reação” forte (FIELDING, 1996, p.44), que utiliza regras e procedimentos estipulados por critérios internos próprios, uma vez acionada pelo público. A esse modelo de polícia profissional que reforça os aspectos legalistas do trabalho policial, em um arranjo burocrático-militar, com ênfase no controle do crime, como a alternativa primordial para lidar com o assunto de segurança pública, denominei de “modelo de polícia profissional tradicional” (Poncioni, 2004).

Segundo Batitucci (2011), a construção histórica do modelo profissional-burocrático de policiamento possui pelo menos 6 elementos fundamentais em sua estrutura:

1) desenvolvimento de uma autoconsciência profissional, que criou uma literatura profissional;

2) militarização e eficiência, que instituiu recrutamento e seleção através de critérios meritocráticos, centralização organizacional, criação de academias e escolas de instrução, uma carreira profissional e um ideal de serviço: a luta contra o crime;

3) criação do sindicalismo e de associações profissionais, com fóruns de discussão e disseminação de práticas;

4) reforma administrativa e racionalização dos procedimentos de planejamento, comando e controle;

5) qualificação dos policiais através de formação e treinamentos formais, avaliação do desempenho individual, sistemas racionais de promoção através de critérios meritocráticos, e;

6) uso intensivo da tecnologia.

Assim, a organização burocrática da polícia deu ênfase à profissionalização policial para a execução de tarefas de manutenção da paz, aplicação da lei e serviços gerais; e a tentativa de afastamento da corporação policial do sistema político privilegiou uma organização estrutural quase militar. Batitucci (2011) chama esse modelo de Profissional-Burocrático de policiamento e Ponciani (2005) e (2007), referindo-se aos órgãos policiais brasileiros, chama-o de modelo de polícia profissional tradicional.

Talvez a maior dificuldade em se definir o conceito de profissionalização policial seja a total impossibilidade de se estabelecer seu campo de atuação: as funções e tarefas policiais de manutenção da paz e aplicação da lei parecem não admitir uma relação sistemática de atribuições e um campo específico de conhecimento. Pelo contrário, a prática policial indica que são infundáveis as missões e as tarefas a eles atribuídas; “O que significam a qualificação e a profissionalização, se as missões são infinitas e as tarefas indeterminadas?” (MONJARDET, 2002).

2.2 Aspectos de uma polícia profissional

Para Bayley (2002, p. 25) “a profissionalização da atividade policial envolve recrutamento por mérito, treinamento formal, evolução na carreira estruturada, disciplina sistemática e trabalho em tempo integral.”

Em outro ponto, argumentando sobre o desenvolvimento da profissionalização, afirma que “os indicadores mínimos de uma polícia profissional são recrutamento de acordo

com padrões específicos, remuneração alta o suficiente para criar uma carreira, treinamento formal e supervisão sistemática por oficiais superiores (BAYLEY, 2002, p. 60).”

Monet (2002), em seu estudo sobre o nascimento das polícias modernas, argumenta que:

Mais que o progresso dos efetivos, é a profissionalização que cava o fosso entre formas antigas e formas modernas de polícia. A noção de “polícia moderna” remete, com efeito, a evoluções precisas que constituem a função policial como profissão: estabelecimento de critérios meritocráticos – o concurso – em matéria de recrutamento; elaboração e transmissão de um saber técnico através dos processos de formação; remuneração suficiente para que o ofício policial seja exercido em tempo integral; desenvolvimento, enfim, de uma identidade profissional que se exprime por uma cultura que tem suas normas, valores e ritos. (Monet (2002, p.61-62)

Bittner (2003), citando os primeiros reformadores da polícia americana, acrescenta à noção de profissionalização policial, a total independência da polícia em relação ao sistema político deteriorado.

Goldstein (2003, p. 15) também discorre, em relação ao modelo profissional de polícia, sobre a ideia de “isolar a administração policial das influências político-partidárias”.

A finalidade principal para se isolar a administração do sistema político era a tentativa de diminuir a corrupção e a troca de favores, pelo menos no conjunto da corporação policial. Por isso, adotou-se a forma militarizada, com regulamentos rígidos e punições severas, no intuito de controlar o policial de linha, estabelecendo regras e códigos de conduta para a ação do policial dentro e fora do serviço.

Um outro aspecto que está presente nas polícias ao redor do mundo e que funciona como um mecanismo de controle de suas atividades é a deontologia policial. Segundo Bandeira e Costa (2003) *apud* Trindade e Porto (2011) o conceito de deontologia

refere-se à ideia de controlar as atividades de determinados profissionais através da autoimposição de deveres. Toda profissão impõe deveres e responsabilidades a quem a exerce. A deontologia é, etimologicamente, a ciência dos deveres. Portanto, a deontologia coloca-se como uma estratégia de propor e de transmitir uma ética, cujo objetivo é fazer com que os integrantes de uma profissão predisponham-se a aderir a um sistema de valores que associe eficácia e respeito pelas pessoas e pelas liberdades fundamentais, dentro e fora do exercício de sua profissão. [...] Em outras palavras: os códigos de deontologia determinam os princípios e valores que devem nortear as atitudes e o comportamento que os policiais devem assumir dentro da corporação e na sua relação com o público.

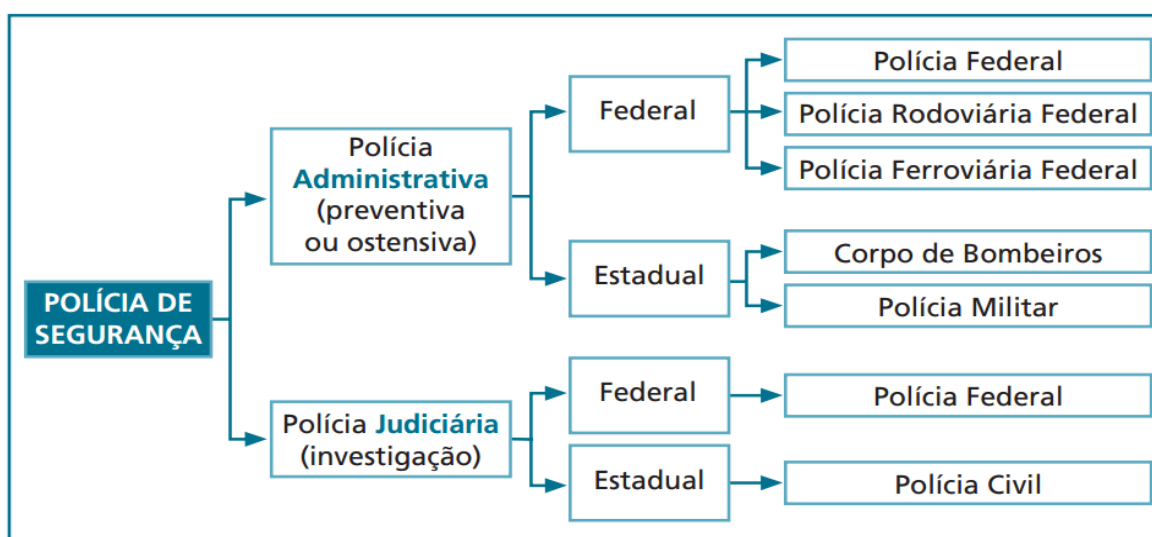
É o que Monet (2002) chama de “uma identidade profissional que se exprime por uma cultura que tem suas normas, valores e ritos.”

2.2.1 As discussões sobre os ciclos de polícia

Uma das grandes questões relacionadas à profissionalização dos órgãos policiais brasileiros é quanto ao ciclo (funções) de polícia que cada uma realiza. De um modo geral, nas funções de exercício do poder de polícia, existem dois ciclos: funções de polícia administrativa (que age de forma preventiva, independente de autorização judicial e com o objetivo de impedir a ocorrência do crime) e de polícia judiciária (que age de forma repressiva, com base numa futura submissão dos seus atos ao Poder Judiciário, visando à elucidação do crime já perpetrado).

Em sua obra, Lenza (2012) faz um quadro comparativo das polícias brasileiras e suas funções (ou ciclos do exercício do poder de polícia), conforme figura 2 abaixo:

Quadro 1- Quadro comparativo das polícias brasileiras e suas funções



Fonte: Lenza (2012, p. 935)

Pela leitura do quadro acima, percebe-se que a Polícia Federal é a única polícia brasileira que exerce o ciclo completo de polícia, ou seja, realiza as funções de polícia administrativa e judiciária. Em âmbito estadual, essas funções são bi-partida entre as duas policias: a Militar realiza a função administrativa, atuando de forma preventiva e ostensiva na prevenção do crime e a Civil realiza a judiciária, atuando na investigação e repressão ao crime.

Essa bi-partição das funções policiais no âmbito estadual tem recebido diversas críticas da opinião pública e de especialistas, pois na prática transforma cada órgão policial

estadual numa polícia pela metade, não dando continuidade ao serviço ou a investigação, pois ou só previne ou só investiga.

A incapacidade do Estado em reduzir as altas taxas de violência e de criminalidade, aliada à elevação do nível de consciência do debate público, tem exercido pressão nos legisladores para uma mudança nesse cenário e o ciclo completo de polícia no âmbito estadual tem se constituído uma alternativa viável e amplamente aceita nos vários segmentos da sociedade organizada e nos fóruns de discussão sobre segurança pública. Tem-se discutido a desmilitarização da Polícia Militar e sua unificação à Polícia Civil. Desse debate surgiu a apresentação da Proposta de Emenda à Constituição nº 51, de 2013 (PEC 51)³, protocolada no Senado Federal Brasileiro em 24 de setembro de 2013.

Dessa forma, esta pesquisa entende que o ciclo completo de polícia é um dos aspectos de uma polícia profissional.

2.2.2 Polícia e democracia: A função e o papel da polícia numa sociedade livre

Muito se tem discutido neste meio século de pesquisas sobre a função e o papel da polícia numa sociedade livre.

Segundo Monjardet (2012) a polícia é “instrumento de aplicação de força (a força física em primeira análise) sobre o objeto que lhe é designado por quem a comanda”

A polícia é totalmente para servir (*ancillaire*), e recebe sua definição – no sentido de seu papel nas relações sociais – daquele que a instrumentaliza. Por isso, pode servir a objetivos os mais diversos, à opressão num regime totalitário ou ditatorial, à proteção das liberdades num regime democrático. Pode acontecer que a mesma polícia (os mesmos homens, a mesma organização) sirva sucessivamente a finalidades opostas e, por esse motivo, crie problemas graves nos períodos de transição de um regime político a outro. (Monjardet, 2012, pág. 22)

Essa transição de regimes políticos no Brasil (20 anos de ditadura militar e 30 anos desde a abertura política para a democracia), tem causado mudanças profundas na sociedade brasileira e, conseqüentemente, nos órgãos de segurança pública, principalmente na questão da definição do papel social das polícias numa sociedade democrática.

Para Goldstein (2003, p. 28)

Em um sistema de governo em que o mais alto valor reside na liberdade individual, uma responsabilidade extremamente pesada recai sobre aqueles que, com suas

³ Disponível em http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=114516, acessado no dia 15/09/2015.

limitadas atribuições em ajudar a manter essa sociedade, têm autoridade em interferir nas vidas de cidadãos e a usar a força. (Goldstein, 2003, p. 28)

Monet (2002) argumenta que “mais talvez do que qualquer outro regime político, a democracia depende muito da qualidade de sua polícia, assim como do apego dos policiais aos valores que a fundamentam. ”

Goldstein (2003, p. 29) entende que “a preservação e propagação dos valores democráticos devem ser o *ethos* do trabalho policial profissionalizado e que a polícia deve [...] criar um sistema de policiamento em que tais valores sejam a meta prioritária. ”

Desde seu princípio, que remonta a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão – 1789 ⁴, a polícia tem por objetivo último e mais importante a garantia de valores fundamentais do homem e do cidadão

Art. 12º. A garantia dos direitos do homem e do cidadão necessita de uma força pública. Esta força é, pois, instituída para fruição por todos, e não para utilidade particular daqueles a quem é confiada.

Bittner (2003) entende que o processo de reforma e profissionalização deve ser realizado, em grande parte, pelos próprios policiais, “introduzindo no trabalho de todo o dia práticas de estudo e de pesquisa”

Seguindo o exemplo de todos os outros serviços e profissões, esta tarefa requer a construção, dentro e em torno da polícia, de todo um conjunto de atividades que estejam associadas à escolaridade, ao estudo e à pesquisa. Mesmo que, em qualquer empreendimento deste tipo, sempre haja lugar para assessoria técnica externa, a maior parte do trabalho deve ser exercida através da própria polícia. De nenhum outro lugar a não ser das fileiras policiais vão vir as pessoas que vão se empenhar em descobrir, descrever, sistematizar, codificar, inovar, ensinar etc. o conjunto de conhecimentos e habilidades presentes ao se realizar um bom trabalho de policiamento. (Bittner, 2003, p. 301)

⁴ Disponível em <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>, acessado em 27/04/2015.

3. A Polícia Federal brasileira: uma contextualização histórica⁵

A Polícia Federal, com as atribuições de polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras e algumas atribuições em âmbito nacional, possui sua origem no Departamento Federal de Segurança Pública (DFSP), criado pelo Decreto-Lei nº 6.378, de 28 de março de 1944, que transformou a antiga Polícia Civil do Distrito Federal.

Em 16 de novembro de 1964 (já no Regime Militar), a Lei 4.483 reorganiza o DFSP e amplia suas atribuições em nível nacional; em 03 de dezembro de 1965, através da Lei nº 4.878 (vigente), é criado o regime jurídico peculiar dos funcionários policiais civis da União e do Distrito Federal (ou Estatuto do Policial), regulamentada pelo Decreto nº 59.310 (não revogado expressamente), de 28 de junho 1966. A Lei nº 5.010, de 30 de maio de 1966, que criou a Justiça Federal, determina, em seu art. 65, que a polícia judiciária federal seja exercida pelas autoridades policiais do Departamento Federal de Segurança Pública, passando para o então DFSP a incumbência de ser a Polícia Judiciária da União.

A Constituição Federal (CF) de 1967, em seu artigo 210, transforma o DFSP em Departamento de Polícia Federal e estabelece suas atribuições, agora constitucionais.

A atual Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu artigo 144, manteve a denominação Departamento de Polícia Federal, e estabeleceu-o como órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira e lhe deu exclusividade para exercer a função de polícia judiciária da União.

A carreira do Policial Federal foi criada pelo Decreto-Lei nº 2.251, de 26 de fevereiro de 1985 (vigente) e a forma de ingresso nas carreiras, pelo Decreto-Lei nº 2.320, de 26 de janeiro de 1987.

As atribuições dos cargos policiais da Polícia Federal foram estabelecidas pela Portaria 523, de 28 de julho de 1989 (vigente) do Ministério do Planejamento, definindo que os cargos de Delegado de Polícia Federal e Perito Criminal Federal são cargos de nível superior e os cargos de Agente, Escrivão e papiloscopista de Polícia Federal são cargos de nível médio.

A Lei 9.266, de 15 de março de 1996, ao reorganizar as classes da carreira Policial Federal, estabelece, em seu artigo 2º, que o ingresso nos cargos da Carreira Policial Federal far-

⁵ Dados históricos retirados do site oficial do DPF: www.dpf.gov.br

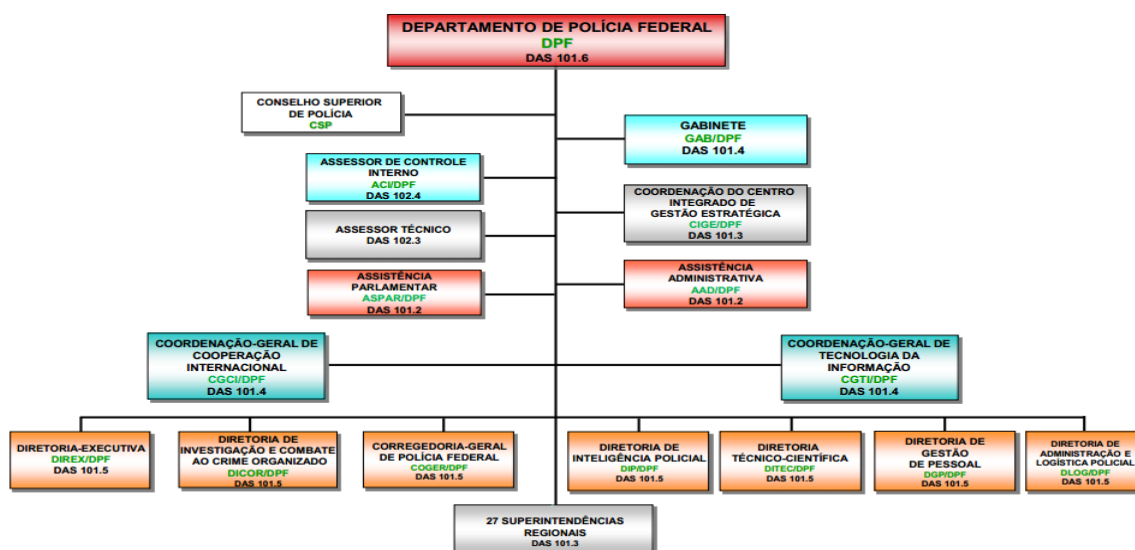
se-á mediante concurso público, exigido o 3º grau de escolaridade (nível superior). Porém, apesar da exigência do nível superior para ingresso, os cargos de Agente, Escrivão e papiloscopista de Polícia Federal continuaram sendo considerados de nível médio até a promulgação da Lei nº 13.034, de 28 de outubro de 2014, que reestrutura a carreira policial federal e estabelece, em seu artigo 2º, que a Carreira Policial Federal é composta por cargos de nível superior.

Nesse pequeno histórico, pode-se perceber que a polícia federal passou por reformas em sua estrutura, buscando um aperfeiçoamento (ou profissionalização) dos seus quadros e de sua instituição. Percebe-se também que grande parte do que é hoje a instituição polícia federal vem de reformas feitas em regimes ditatoriais (Ditadura Vargas e Ditadura Militar) e que uma parte significativa de leis e atos normativos criados na época da ditadura militar permanece até hoje em vigor, ditando as normas e as condutas policiais numa sociedade cada vez mais complexa e que busca a solução democrática de seus conflitos e de suas contradições.

3.1 A Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu no contexto do Departamento de Polícia Federal

O Departamento de Polícia Federal está atualmente organizado conforme o organograma (figura 1) abaixo:

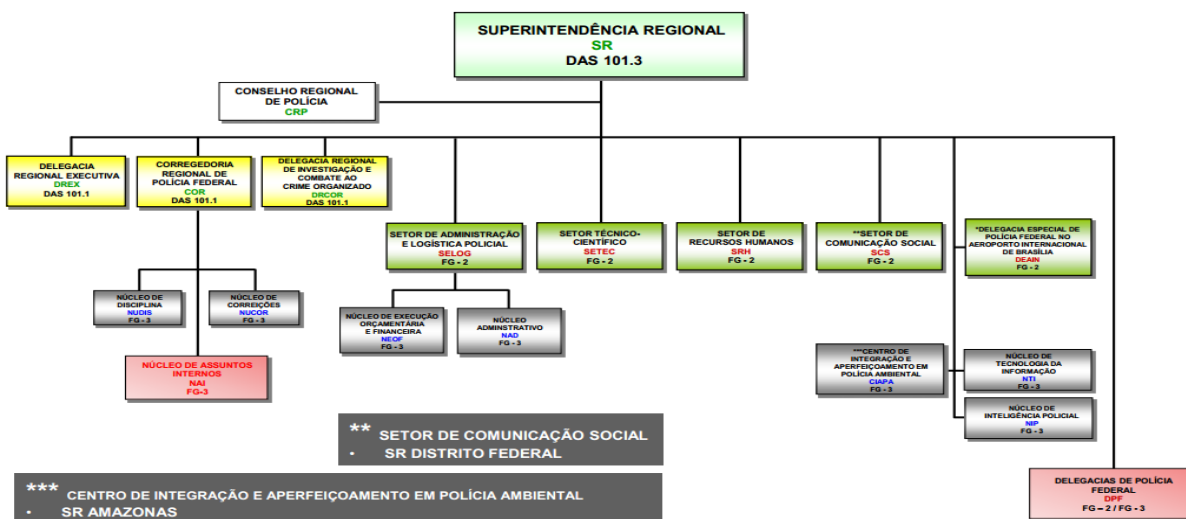
Figura 1- Organograma da Polícia Federal



Fonte: Departamento de Polícia Federal (2015)

Cada Estado e o Distrito Federal possui uma Superintendência Regional (SR) que gere os recursos administrativos e financeiros para todo o Estado. Cada SR é responsável pelas Delegacias descentralizadas do interior de seu Estado, conforme o organograma (figura 2) abaixo:

Figura 2- organograma de uma Superintendência de Polícia Federal

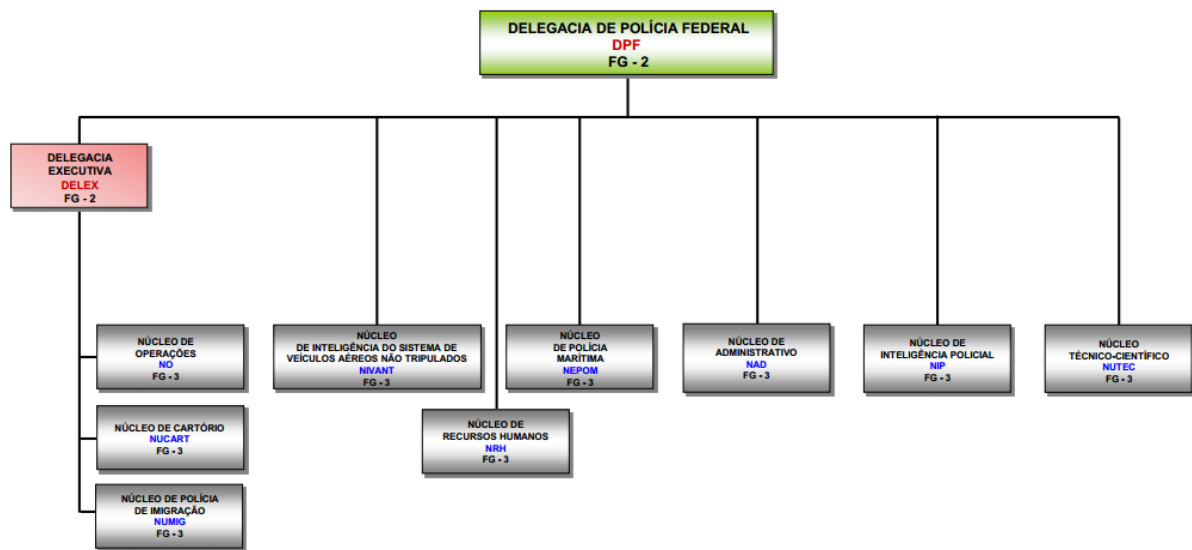


Fonte: Departamento de Polícia Federal (2015)

O DPF possui 94 delegacias descentralizadas. Desse total de delegacias, que são no interior de cada estado, atualmente apenas a Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu-PR (DPF/FIG/PR) possui autonomia orçamentária e financeira no âmbito da Polícia Federal, vale dizer, possui *status* de Superintendência e gere seus próprios recursos.

A Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu-PR é atualmente uma das mais importantes Unidades operacionais do DPF. Sua área de atuação é estimada em 250 km de fronteira, tendo sob sua responsabilidade administrativa e financeira, além de sua Sede em Foz do Iguaçu, as Sedes da Polícia Federal em Cascavel-PR e Guaíra-PR; dois Núcleos de Polícia Marítima (um em Foz do Iguaçu e outro em Guaíra); os serviços de migração e combate ao crime organizado no Aeroporto Internacional de Foz do Iguaçu, o controle fronteiriço com o Paraguai (Ponte da Amizade) e a Argentina (Ponte Tancredo Neves); dois postos avançados de controle migratório e de combate ao crime organizado; dois Grupos de Investigações Sensíveis, além de prestar apoio ao Projeto de Veículos Aéreos Não-Tripulados (VANT) do Governo Federal. A DPF/FIG/PR está organizada conforme o organograma (figura 3) abaixo:

Figura 3- Organograma da Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu-PR



Fonte: Departamento de Polícia Federal (2015)

3.2 O modelo profissional-burocrático de policiamento do Departamento de Polícia Federal

Historicamente, o Departamento de Polícia Federal é um órgão: pertencente à burocracia da União, com estrutura militarizada; fundado e instituído com base na hierarquia e disciplina⁶, exigindo de seus policiais dedicação exclusiva e tempo integral de trabalho; salário fixo; forma de ingresso através de critérios meritocráticos (concurso público); formação profissional numa Academia Polícia, em regime de semi-internato; estatuto e regimento interno nos moldes dos sistemas militares; direitos, deveres e obrigações definidos em lei; carreira e critérios de promoção estruturados em regulamentos; uma separação de classes entre os comandantes e comandados (autoridades burocráticas e subordinados); formas rígidas de organização do trabalho, através de manuais de procedimentos e técnicas; preceitos éticos e normas de conduta que impõem aos policiais uma vida extremamente regrada e vigiada, além de um sistema de controle interno atuante em relação ao descumprimento dos deveres funcionais de seus integrantes; exigência de uso de uniformes e/ou vestimentas especiais para cumprimento de determinados serviços ou para diferenciação de cargos.

6 Conforme Lei 4.878/64 - Art. 4º A função policial, fundada na hierarquia e na disciplina, é incompatível com qualquer outra atividade.

Todas essas características, que foram identificadas na pesquisa documental deste trabalho, demonstram que o DPF é uma instituição caracterizada por um modelo que se aproxima do modelo profissional-burocrático (burocrático-militar) de policiamento, estando em consonância com os modelos burocráticos de policiamento apresentados por Batitucci (2011), Bayley (2002), Bittner (2003), Goldstein (2003), Skolnick (2011), Monjardet (2002), Ponciani (2005 e 2007), Weinberger (1991) citados neste trabalho.

Esta pesquisa se coaduna com o entendimento de que, na polícia federal, os servidores policiais de todos os cargos são profissionais, cada um em sua área de formação, tendo em vista que todos cursaram nível superior (e um número cada vez crescente de policiais com pós-graduação). Porém, quando entram no DPF, tornam-se funcionários especializados numa burocracia de policiamento, não sendo, individualmente, profissionais, pois neste modelo burocrático de policiamento, faltam-lhes os critérios para tal competência, conforme Menke, White e Carey (2007), Skolnick (2011), Weinberger (1991). São profissionais de polícia num modelo profissional-burocrático de policiamento.

Este trabalho não visa criar uma nova definição ou conceituação de profissionalização policial. Os aspectos da profissionalização policial que se investigou nesta pesquisa têm a ver com o modelo profissional adotado pela Polícia Federal Brasileira, conforme explicitado acima. Utilizando-se dos conceitos existentes, este trabalho é uma tentativa de verificar como os principais aspectos da profissionalização policial, considerados de consenso na literatura especializada, estão presentes no Departamento de Polícia Federal do Brasil e como uma amostra de policiais federais enxerga esses aspectos.

Este trabalho identificou na literatura especializada sobre o assunto 10 (dez) aspectos de uma polícia profissional que serão utilizados como parâmetro para a presente pesquisa, a saber:

I- Recrutamento por mérito – concurso público como forma de seleção de policiais, que privilegie conhecimento intelectual adequado para o exercício da função policial, capacidade física e psicotécnica (avaliação psicológica).

II- Curso de formação profissional, para transmissão de um saber técnico e de competências, habilidades e atitudes que capacitem o futuro policial a bem exercer sua função policial;

III- Remuneração alta o suficiente para permitir que o policial exerça sua função de forma integral, com dedicação exclusiva;

IV- Uma Carreira com uma estrutura de promoções, funções definidas e avaliação de desempenho;

V- Cursos de capacitação e constante aperfeiçoamento profissional;

VI- Desenvolvimento de uma Deontologia Policial para criação de uma identidade profissional que se exprime por uma cultura que tem suas normas, preceitos éticos, valores e ritos;

VII- Independência em relação ao sistema político;

VIII- Supervisão e controle interno, através de um sistema de corregedoria que atue de forma imparcial e isenta;

IX- A instituição do ciclo completo de polícia; e

X- Uma atuação que busque a preservação dos valores democráticos.

4. METODOLOGIA

Este capítulo descreve o tipo de pesquisa realizado, os métodos de coleta e tratamento dos dados, o universo e a amostra da pesquisa de campo e as limitações do método escolhido.

4.1 Tipo de pesquisa

Quanto ao tipo de pesquisa, foi utilizada a taxionomia apresentada por Vergara (2007), que qualifica a pesquisa em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa foi exploratória e descritiva. Exploratória porque, embora haja um número considerável de estudos e pesquisas sobre profissionalização policial, não se verificou muitos estudos que abordem uma análise comparativa sobre o modelo policial profissional da Polícia Federal brasileira do ponto de vista pelo qual esta pesquisa teve a intenção de abordar.

Descritiva, porque visou descrever a percepção dos policiais federais acerca do modelo policial profissional adotado pela polícia federal em sua estrutura organizacional e dos aspectos profissionais desse modelo.

Ressalta-se que esta pesquisa possui um caráter mais exploratório do que descritivo, pois visa levantar hipóteses ou suposições sobre os eventuais problemas encontrados.

Quanto aos meios, esta pesquisa pode ser classificada como bibliográfica, documental e de campo. Bibliográfica, porque para a fundamentação teórico-metodológica do trabalho foi realizada investigação em material publicado em livros, teses, dissertações, artigos, jornais, revistas e na internet sobre os seguintes assuntos: profissionalização policial e os aspectos de uma polícia profissional presentes na literatura especializada. Documental, porque se analisou leis, decretos, regulamentos, portarias, e atos normativos do Poder Executivo Federal, documentos e informações de acesso ao público disponíveis no site do DPF e documentos internos ao Departamento de Polícia Federal que dizem respeito ao objeto de estudo, tais como boletins de serviço, instruções normativas, portarias. E de campo, porque coletou dados primários de servidores policiais da Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu-PR, através de questionário fechado (survey) eletrônico, aplicado por ferramenta da internet.

4.2 Coleta e tratamento dos dados

Para a construção do referencial teórico do presente estudo, primeiramente foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o conceito do constructo profissionalização policial e como alguns especialistas interpretavam esse assunto. Nesta pesquisa, descobriu-se que, historicamente, o principal modelo profissional de policiamento adotado pelas polícias em grande parte da sociedade democrática ocidental é um modelo profissional burocrático de policiamento. No Brasil, este modelo privilegia uma estrutura de organização interna quase militar, com ênfase na aplicação da Lei, chamado de modelo tradicional de policiamento (PONCIONI, 2005 e 2007) ou profissional-burocrático de policiamento (BATITUCCI, 2011). Em seguida, realizou-se uma pesquisa sobre os principais aspectos de uma polícia profissional presentes na literatura especializada. Por fim, realizou-se uma breve pesquisa histórica da Polícia Federal brasileira e a contextualização, no cenário da segurança pública atual, do Departamento de Polícia Federal e da Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu-PR.

Após a pesquisa bibliográfica, realizou-se pesquisa documental em leis, decretos, regulamentos, portarias e atos normativos do Poder Executivo Federal que possuem relação com o objeto de estudo. Pesquisou-se também documentos e informações de acesso ao público disponíveis no site do DPF e documentos internos ao Departamento de Polícia Federal que dizem respeito aos aspectos de uma polícia profissional, tais como boletins de serviço, instruções normativas, portarias, regimentos. Para acesso a alguns dados internos e a divulgação desses dados, foi solicitada autorização do Diretor Geral da Polícia Federal, conforme protocolo interno nº 08389.008321/2015-41, de 06 de julho de 2015, da Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu-PR. Na data de 04 de setembro de 2015, através do Despacho 4564-GAB/DGP/DPF, foi informado que os dados ora requeridos poderiam ser consultados na intranet do DPF e no Diário Oficial da União. Porém foi negada a quantidade de policiais de cada cargo (agente, escrivão, papiloscopista, delegado e perito) lotados em cada Superintendência e unidade descentralizada (delegacias) do Brasil, por ser considerada uma informação sigilosa. Somente foi disponibilizado o total de policiais de cada cargo no Brasil.

Foram analisados também alguns documentos da Federação Nacional dos Policiais Federais (FENAPEF) que possuem relação com o objeto de estudo, principalmente estudos e pesquisas sobre os problemas da carreira policial federal e propostas de reestruturação do órgão.

Em relação à pesquisa de campo, foi utilizado um questionário fechado (survey) eletrônico, aplicado através da ferramenta da internet *surveymonkey*, disponível no endereço

eletrônico <https://pt.surveymonkey.com>. O motivo para a escolha deste tipo de método tem a ver com o tamanho do universo da pesquisa, que foram todos os policiais federais dos cargos de agente, escrivão e papiloscopista de polícia federal lotados na Delegacia de Polícia Federal em Foz do Iguaçu-PR e o tempo mais restrito para a coleta de dados. No total, o universo era composto por 195 policiais dos três cargos acima mencionados.

Segundo Vergara (2012), este método é útil

Questionários são úteis quando: quer-se ouvir um grande número de respondentes; estes estão em regiões geograficamente dispersas; tem-se um tempo mais restrito para a coleta de dados do que aquele necessário para fazer entrevista; e a presença do pesquisador no ato de coletar os dados não é necessária. (VERGARA, 2012, p. 40)

O questionário foi elaborado com 25 perguntas e foi estruturado da seguinte maneira:

- a) As primeiras 04 perguntas foram objetivas e tinham o propósito de identificar o perfil dos respondentes (cargo, sexo, escolaridade e tempo de serviço);
- b) As perguntas 5 até a pergunta 24 referem-se aos aspectos de uma polícia profissional presentes na polícia federal, sendo divididas da seguinte forma: perguntas 5, 6 e 7 referem-se ao aspecto recrutamento por mérito (concurso público); as perguntas 8, 9 e 10 referem-se ao aspecto formação profissional; a 11 refere-se ao aspecto remuneração; as perguntas 12, 13 e 14 referem-se ao aspecto carreira policial; as perguntas 15, 16 e 17 referem-se ao aspecto capacitação e aperfeiçoamento profissional, sendo que a 15 é uma pergunta de ramificação e, dependendo da resposta do pesquisado, ele seria direcionado para responder ou não as perguntas 16 e 17; a 18 refere-se ao aspecto deontologia policial; a 19 refere-se ao aspecto independência em relação ao sistema político; as perguntas 20 e 21 referem-se ao aspecto controle interno; a 22 refere-se ao aspecto ciclo completo de polícia e as questões 23 e 24 referem-se ao aspecto polícia federal e democracia;
- c) E finalmente a pergunta 25 refere-se ao motivo pelo qual o policial se sentiu atraído para ser policial federal, onde foram disponibilizadas seis opções objetivas de resposta e um campo “outro” para que o policial pudesse colocar como resposta outra opção de cunho pessoal, diferente das opções objetivas.

As perguntas referentes aos aspectos de uma polícia profissional (5 a 24) foram estruturadas no modelo da escala tipo Likert, com 5 pontos (exceção feita a pergunta 10, que possuía 6 pontos e as perguntas 15 e 22, cujo as respostas deveriam ser “sim” ou “não”).

Segundo Malhotra (2001) a escala Likert é

Uma escala de medida com cinco categorias de respostas que vão de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”, e que exige que os participantes indiquem um grau de concordância ou de discordância com cada uma de uma série de afirmações relacionadas com os objetos de estímulo. (MALHOTRA, 2001, p. 255)

Para Matta (2012) a escala Likert mede a intensidade das concordâncias ou discordâncias.

Aos vários graus de concordância/ discordância são atribuídos números para indicar a direção da atitude do respondente. Geralmente, os números utilizados são 1 a 5, ou -2, -1, 0, 1, 2. O conjunto de números utilizados não faz diferença em função das conclusões a que se pretende chegar. O importante é que se atribuam corretamente os números às respostas de afirmações positivas e negativas.

A ideia desse trabalho não é propriamente a concordância ou discordância, mas sim como os policiais percebem cada aspecto (ou item do aspecto) de uma polícia profissional e a intensidade como percebem. O objetivo foi a realização de uma amostragem, a fim de se comparar com a pesquisa documental.

Após a confecção do questionário, ele foi enviado para oito policiais dos cargos objeto de estudo a fim de verificar, conforme aponta Vergara (2012), se o questionário estava elaborado de acordo com os objetivos da investigação, se havia coerência e consistência, se uma pergunta não estava influenciando a resposta de outra e se havia clareza na formulação. O questionário sofreu alguns ajustes, conforme sugestões apresentadas e está disponível no Apêndice B desta Dissertação.

Após a finalização dos ajustes, o questionário foi disponibilizado no ambiente virtual do site *surveymonkey* aos 195 servidores policiais dos três cargos (EPA) objetos do estudo. O link que dava acesso ao questionário foi enviado por email, juntamente com um texto explicativo e motivacional sobre a pesquisa, no intuito de conseguir o máximo de respostas possíveis, conforme anexo I deste trabalho.

A taxa de retorno, no dia marcado para o encerramento do questionário, foi de cerca de 35%. Este trabalho considerou que era possível conseguir mais respostas, então o link foi reenviado a todos os 195 policiais, conforme anexo II:

Com o envio do segundo email, conseguiu-se mais 25 respostas, chegando-se a uma taxa de retorno de 48% de respostas ao questionário (93 respostas).

Para análise dos resultados do questionário aplicado, foi realizada uma abordagem descritiva. Como medida de tendência central, utilizou-se a mediana de cada categoria de respostas. Conforme explicitado, foi utilizada uma escala do tipo Likert de 5 pontos a fim de medir como os policiais percebiam os aspectos da profissionalização da PF. Atribuiu-se um ponto para “nem um pouco”, dois pontos para “muito pouco”, três pontos para “um pouco”, quatro pontos para “muito” e cinco pontos “extremamente/totalmente”. Os resultados foram considerados da seguinte forma: até 1,5 como nem um pouco adequado(a); de 1,5 até 2,5 como muito pouco adequado(a); de 2,5 até 3,5 como um pouco adequado(a) (moderado); de 3,5 a 4,5 como muito adequado e, a partir de 4,5 como extremamente/totalmente adequado.

- Avaliação dos resultados:

MEDIANA <1,5: nem um pouco adequado(a)/suficiente;

$1,5 \leq \text{MEDIANA} < 2,5$: muito pouco adequado(a)/suficiente;

$2,5 \leq \text{MEDIANA} < 3,5$: um pouco adequado(a)/suficiente (moderado);

$3,5 \leq \text{MEDIANA} < 4,5$: muito adequado(a)/suficiente;


$\text{MEDIANA} \geq 4,5$: extremamente/totalmente adequado(a)/suficiente.

Tabela 1: Exemplo do cálculo da Mediana:

Questões	FREQUENCIA DE SUJEITOS					
A prova escrita do concurso público para o cargo policial que você ocupa no DPF foi adequada às funções que você exerce?	Extremamente/ Totalmente	Muito	Um pouco	Muito pouco	Nem um pouco	MEDIANA
	5	4	3	2	1	3
	2	3	6	1	0	

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do questionário.

$$\text{MEDIANA} = 5, 5, 4, 4, 4, \textcolor{red}{3}, \textcolor{red}{3}, 3, 3, 3, 3, 2 = \frac{n+1}{2} = 6,5 = \frac{3+3}{2} = 3$$


 Mediana

Logo MEDIANA = **3,0**

Observação:

Escala tipo Likert usada: Grau de adequação

+

-

[5] Extremamente/totalmente [4]Muito [3] Um pouco [2] Muito pouco [1] Nem um pouco

Há que se ressaltar que as perguntas 10 e 19 do questionário ficaram com a escala invertida, e além disso, a pergunta 10 possui 6 pontos. Para a devida análise, para a pergunta 19 a ordem dos valores arbitrados foi invertida, sendo conforme abaixo:

-				+
[1] Extremamente/totalmente	[2]Muito	[3] Um pouco	[4] Muito pouco	[5] Nem um pouco

E a pergunta 10, também teve a ordem dos valores arbitrados invertida e foi analisada como sendo uma pergunta forçada, que segundo Malhotra (2001) é quando “os entrevistados são forçados a emitir uma opinião, pois não se apresenta a eles a opção “sem opinião”. A mediana foi calculada com seis pontos, atribuindo-se os valores de 1 a 6.

Cada aspecto foi analisado de forma separada, sem correlação com os outros aspectos. As relações que se estabelecem teoricamente nesta pesquisa são apenas suposições ou hipóteses levantadas, porém não testadas, tendo em vista não fazer parte do objeto deste estudo.

3.1 Limitações do método

Uma das limitações desse tipo de pesquisa survey é a baixa devolução do questionário respondido ou a devolução tardia. Além disso, pode-se ter questionários com várias questões não respondidas. Nesta pesquisa, como já citado, houve uma devolução de 48% de respostas.

A coleta e o tratamento dos dados também podem sofrer interferência do pesquisador, tendo em vista que este faz parte do Departamento de Polícia Federal, podendo influenciar na interpretação. Procurar-se-á o distanciamento necessário, porém reconhece-se a inexistência da neutralidade científica.

5 PESQUISA DOCUMENTAL E PESQUISA QUANTITATIVA: UMA ANÁLISE COMPARATIVA

A pesquisa documental procurou analisar como os aspectos de uma polícia profissional, adotados como parâmetros nesta pesquisa, estão presentes e estruturados no DPF e descrever eventuais hipóteses de problemas em sua estrutura. Após a análise de cada aspecto (ou item de um aspecto), comparou-se com a pesquisa quantitativa, a fim de explorar em que sentido o resultado da pesquisa quantitativa poderia estar relacionado à estrutura dos aspectos.

5.1 Perfil dos respondentes da pesquisa quantitativa

Os respondentes da pesquisa quantitativa possuem o seguinte perfil: em relação ao cargo, 69% são APF, 24% EPF e 7% PPF; em relação ao sexo, 87% são do sexo masculino e 13% do sexo feminino; em relação à escolaridade, 3% possui ensino médio, 63% ensino superior, 28% especialização e 6% mestrado; e em relação ao tempo de serviço, 7% possuem menos de 5 anos, 64% entre cinco e dez anos, 11% entre dez e quinze anos, 7% entre 15 e 25 anos e 12% acima de 25%.

A maioria dos respondentes é Agente de Polícia Federal, do sexo masculino, com ensino superior e possui entre cinco e dez anos de serviço.

5.2 Aspectos de uma polícia profissional presentes na Polícia Federal Brasileira

5.2.1 Recrutamento por mérito

O recrutamento por mérito para os cargos EPA no DPF é feito através de concurso público, com exigência de nível superior, onde o candidato é avaliado através de prova escrita, exame médico, teste de aptidão física, avaliação psicológica e investigação social (os quatro primeiros são nessa ordem, ou seja, o candidato só participa do próximo se for aprovado no anterior).

Esta pesquisa abordará, de forma geral, a prova escrita, o teste de aptidão física e a avaliação psicológica, não abordando o exame médico, pois entende que este é um aspecto obrigatório em todos os concursos públicos. A investigação social não será objeto de análise desta pesquisa.

5.2.1.1 O concurso de seleção para os cargos de Agente, Escrivão e Papiloscopista de Polícia Federal

Para analisar o concurso de seleção para os cargos de EPA, foram selecionados os três editais de seleção dos últimos concursos realizados para cada cargo, bem como a documentação correlata (editais de retificação, provas). A banca responsável pelas provas e avaliações é a CESPE/UNB (Centro de Seleção e de Promoção de Eventos/Universidade de Brasília) vinculada à Universidade de Brasília (UNB).

Foram selecionados os Editais: nº 02/2012-DGP/DPF (CESPE, 2012a), de 14 de março de 2012 (último concurso para o cargo de Papiloscopista de Polícia Federal); nº 9/2012 – DGP/DPF (CESPE, 2012b), de 10 de junho de 2012 (último concurso para o cargo de Escrivão de Polícia Federal) e nº 55/2014 – DGP/DPF (CESPE, 2014), de 25 de setembro de 2014 (último concurso para o cargo de Agente de Polícia Federal). Foram também analisadas as respectivas provas de cada concurso, bem como alguns editais de concursos antigos, para comparar a evolução das exigências para ingresso nos cargos.

A partir do concurso para escrivão de Polícia Federal do Edital nº 9/2012 – DGP/DPF acima referenciado, por determinação do Supremo Tribunal Federal (STF), o DPF passou a reservar 5% das vagas para portadores de deficiência, conforme Decreto nº 3.298/1999. Porém, segundo o Edital, os candidatos com deficiência deveriam participar do concurso em igualdade de condições com os demais candidatos em relação: ao horário de início de aplicação das provas, ao local de aplicação, ao conteúdo, à correção das provas, aos critérios de aprovação, ao exame de aptidão física, ao exame médico e à avaliação psicológica. Esta pesquisa analisou os últimos concursos realizados para todos os cargos policiais (inclusive delegado e perito) e verificou que até o fechamento desta pesquisa nenhum candidato com deficiência, desde 2012, conseguiu ser aprovado em todas as etapas do concurso.

E a partir do último concurso para APF, previsto no Edital nº 55/2014 – DGP/DPF acima referenciado, o DPF passou a reservar 20% das vagas para candidatos negros, conforme Lei 12.990/2014.

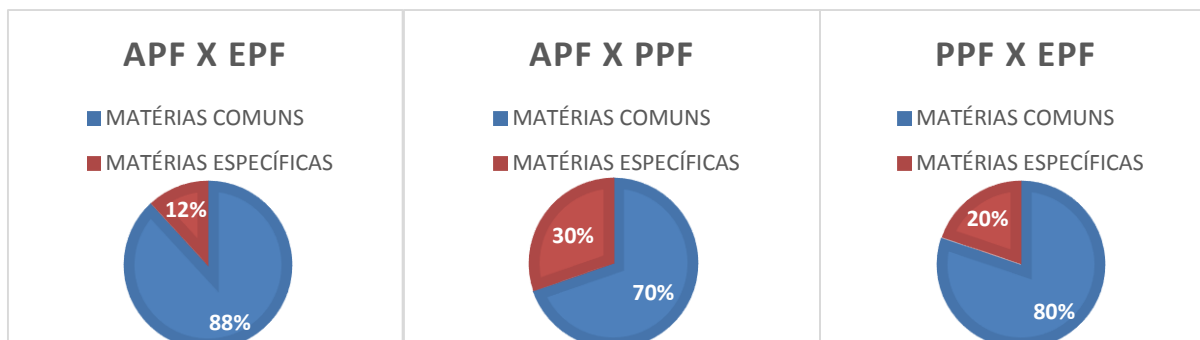
I- A prova escrita

Até 1996, o concurso para os três cargos de EPA era de nível médio e as provas continham 50 questões objetivas e privilegiavam, em geral, Língua portuguesa, noções de

informática e noções básicas de direito (constitucional, penal, processual penal e administrativo).

A Lei nº 9.226, de 15 de março de 1996, modificou a exigência, para ingresso nos cargos, para ensino superior em qualquer área do conhecimento. Com isso, houve toda uma reformulação na prova escrita para esses cargos, com acréscimo de matérias como administração, contabilidade e economia, raciocínio lógico, conhecimentos gerais e aumentou o grau de dificuldade. Porém até o concurso de 2004, ainda não se tinha definido um padrão de matérias específicas para cada cargo. A título de exemplo, os Editais dos concursos para Agente e para Papiloscopista da PF do ano 2000 e o Edital dos concursos para Agente e Escrivão do ano de 2001 (primeiras provas de nível superior após a Lei 9.226/96) continham exatamente o mesmo conteúdo programático, mesma prova física, avaliação psicológica, médica e investigação social. Ou seja, não havia qualquer diferença na seleção desses cargos. Eram considerados exatamente iguais em relação ao aspecto recrutamento por mérito.

A partir do concurso do ano de 2004, houve uma reformulação nas provas e uma separação de conteúdos programáticos, acrescentando matérias específicas para cada cargo. A prova de APF ficou praticamente igual; a de EPF foram retiradas as matérias de contabilidade e economia e acrescentada, como específica, arquivologia; e a prova de papiloscopista foram retiradas as matérias de administração, contabilidade e economia e substituídas por física, química e biologia e foi acrescentada a matéria de arquivologia e estatística. Atualmente, as provas para os três cargos são compostas de 120 questões objetivas, divididas em conhecimentos gerais (comum aos três cargos) e conhecimentos específicos, e uma redação. A prova de conhecimentos específicos é dividida em duas partes: uma parte comum aos três cargos se refere a conhecimentos jurídicos e a outra parte se refere a conhecimentos específicos de cada cargo policial. As matérias foram analisadas em relação às matérias que são comuns aos três cargos e as que são específicas de cada cargo. A figura 6 demonstra a relação encontrada entre as matérias exigidas para cada cargo policial EPA.

Gráfico 2- Relação entre as matérias dos concursos para Agente, Escrivão e Papiloscopista

Fonte: Elaboração própria, através dos Editais do CESPE

Verifica-se que a maioria das matérias continua comum aos três cargos, chegando a ter quase 90% de igualdade nos cargos de APF e EPF. Dessa forma, constata-se que, em relação à prova escrita, o processo seletivo para os três cargos não é mais exatamente igual, porém continua muito similar. E para os cargos de APF e EPF é quase idêntico.

- Percepção dos EPA em relação à prova escrita

Para analisar a percepção dos policiais em relação à prova escrita, foi realizado um corte no questionário, de forma que se separasse os respondentes pelo tempo de serviço e, assim, conseguisse as respostas de acordo com a prova escrita que cada um realizou. Dessa forma, foram separados três grupos para análise: Grupo 1- os que responderam possuir menos de 10 anos de serviço (que realizaram a prova a partir do concurso de 2004); Grupo 2- os que responderam ter entre 10 e 15 anos (que realizaram a prova entre os anos de 2000 a 2003) e Grupo 3- os que responderam ter mais de 15 anos (que fizeram a prova de nível médio). A tabela abaixo mostra a mediana dos respondentes e a mediana geral:

Tabela 2- Resultado da mediana: prova escrita

Pergunta 5- A prova escrita do concurso público para o cargo policial que você ocupa no DPF foi adequada às funções que você exerce?

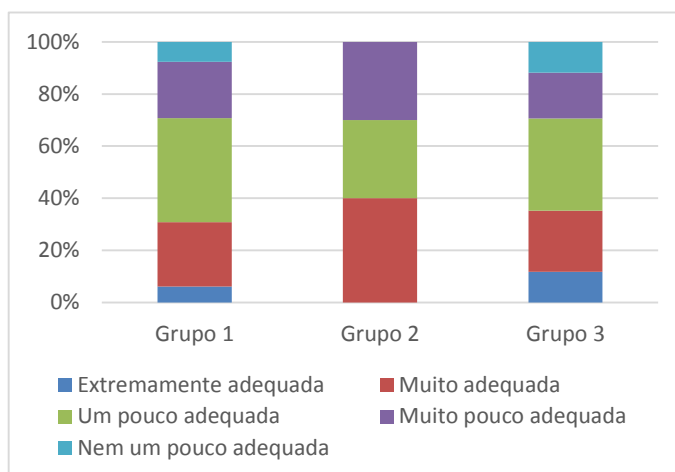
Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Geral
MEDIANA	3,0	3,0	3,0	3,0
Avaliação	Moderada	Moderada	Moderada	Moderada

Legenda: $2,5 \leq \text{MEDIANA} < 3,5$: um pouco adequado(a)/suficiente (moderado);

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Pelo método adotado, verifica-se que, em média, os grupos avaliaram a prova como um pouco adequada (moderada). E a média geral também ficou nesta faixa.

Gráfico 3- Percepção dos EPA em relação à prova escrita



Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

II- A prova de capacidade física

A prova de capacidade física é e sempre foi igual para os três cargos, possuindo apenas índices diferenciados para homens e mulheres.

Desde a mudança da exigência para nível superior, a prova de aptidão física passou por duas reformulações nos índices exigidos, porém mantendo os quatro testes que a compõem. A primeira mudança ocorreu a partir do concurso de 2004 e a segunda a partir do concurso de 2009. A tabela abaixo mostra como era o teste físico até o ano de 2004 (ANP, 2001):

Tabela 3- Teste de aptidão física antes do ano de 2004

TESTE	PERFORMANCE MÍNIMA	
	MASCULINO	FEMININO
Em barra fixa horizontal	5 (cinco) flexões completas	15 (quinze) segundos em suspensão
Em impulsão horizontal	1,80 metros	1,30 metros
Teste de corrida 12 minutos	2.400	2.000 metros
Natação	50 metros	50 metros

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Edital

Obs.: Não havia tempo limite para natação, conquanto que o candidato conseguisse atravessar a piscina e ele tinha até três tentativas para concluir o teste.

A partir de 2004 houve uma modificação nos critérios de aferição de capacidade física, graduando os índices para aprovação, estabelecendo tempo limite para natação de 50 metros e criando uma média aritmética para aprovação. A tabela 4 demonstra as novas regras para aprovação (ANP, 2004).

Tabela 4- Teste de aptidão física após o ano de 2004 até 2009

a) Teste na barra fixa

Masculino		Feminino	
Número de flexões	Pontos	Tempo de sustentação/Flexão	Pontos
0 a 01	0,00 eliminado	0 Flexão	0,00 eliminado
02	2,00	01 Flexão	2,00
03	3,00	10 s	3,00
04	4,00	15 s	4,00
05	5,00	20 s	5,00

b) Impulsão horizontal

Distância		Pontos
Masculino	Feminino	
Abaixo de 1,70 m	Abaixo de 1,30 m	0,00 eliminado
1,70 m	1,30 m	2,00
1,80 m	1,40 m	3,00
1,90 m	1,50 m	4,00
2,00 m	1,60 m	5,00

c) Corrida de 12 minutos

Distância		Pontos
Masculino	Feminino	
Abaixo de 2.000 m	Abaixo de 1.600 m	0,00 eliminado
2.000 m	1.600 m	2,00
2.200 m	1.800 m	3,00
2.400 m	2.000 m	4,00
2.600 m	2.200 m	5,00

d) Natação

Tempo		Pontos
Masculino	Feminino	
Acima de 56 s	Acima de 64 s	0,00 eliminado
56 s	64 s	2,00
54 s	62 s	3,00
52 s	60 s	4,00
50s	58 s	5,00

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Edital

Segundo as novas regras, o candidato era considerado apto se conseguisse, no mínimo, 2 (dois) pontos em cada avaliação e média aritmética de 3 (três) pontos no conjunto

das avaliações, ou seja, o candidato tinha que fazer 12 pontos e não zerar nenhuma prova. Na prática o teste não ficou mais difícil que o anterior, pois os índices mínimos para aprovação na barra, impulsão e corrida diminuíram. Na realidade, em alguns aspectos ficou até mais fácil, tendo em vista a graduação das notas. A partir desse concurso, as reprovações no teste de natação aumentaram, devido à exigência de tempo, mas em contrapartida começou a selecionar pessoas que, no mínimo, tinha noção de natação, pois antes desse concurso, havia pessoas que entravam na polícia sem saber nadar. Na prática, a ideia era melhorar os critérios de seleção de pessoal, com pessoas mais capacitadas intelectual e fisicamente.

A partir de 2009 houve uma nova modificação nos índices de aprovação e os testes ficaram ainda mais rigorosos. A tabela 5 demonstra os novos índices:

Tabela 5- Teste de aptidão física após o ano de 2009

a) Teste na barra fixa

Masculino		Feminino	
Número de flexões	Pontos	Número de flexões	Pontos
Abaixo de 3	0,00 eliminado	Abaixo de 1	0,00 eliminado
03	2,00	01	2,00
04	2,33	02	3,00
05	2,67	03	4,00
06	3,00	04	5,00
07	3,33	05	6,00
08	3,67		
09	4,00		
10	4,33		
11	4,67		
12	5,00		
13	5,33		
14	5,67		
15	6,00		

b) Impulsão horizontal

Distância		Pontos
Masculino	Feminino	
Abaixo de 2,14 m	Abaixo de 1,66 m	0,00 eliminado
2,14 a menos de 2,22 m	1,66 a menos de 1,74 m	2,00
2,22 a menos de 2,30 m	1,74 a menos de 1,82 m	3,00
2,30 a menos de 2,38 m	1,82 a menos de 1,80 m	4,00
2,38 a 2,45 m	1,90 a 1,97 m	5,00
Acima de 2,45	Acima de 1,97	6,00

c) Corrida de 12 minutos

Distância		Pontos
Masculino	Feminino	
Abaixo de 2.350	Abaixo de 2.020	0,00 eliminado
2.350 a 2.440	2.020 a 2.100	2,00
Acima de 2.440 a 2.530	Acima de 2.100 a 2.180	3,00
Acima de 2.530 a 2.620	Acima de 2.180 a 2.260	4,00
Acima de 2.620 a 2.710	Acima de 2.260 a 2.340	5,00
Acima de 2.710	Acima de 2.340	6,00

d) Natação

Tempo		Pontos
Masculino	Feminino	
Acima de 41''00	Acima de 51''00	0,00 eliminado
38''00 a 41''00	47''00 a 51''00	2,00
35''00 a menos de 38''00	43''00 a menos de 47''00	3,00
32''00 a menos de 35''00	39''00 a menos de 43''00	4,00
29''00 a menos de 32''00	35''00 a menos de 39''00	5,00
Abaixo de 29''00	Abaixo de 35''00	6,00

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Edital

A regra para aprovação continuou a mesma: mínimo de 2 (dois) pontos em cada avaliação e média aritmética de 3 (três) pontos no conjunto das avaliações. Porém, os índices diminuíram consideravelmente. Na prática, o candidato tinha que fazer 12 pontos e não zerar nenhuma prova.

- Percepção dos EPA em relação à prova de capacidade física

Para analisar a percepção dos policiais em relação à prova de capacidade física, também foi realizado um corte no questionário pelo tempo de serviço para conseguir as respostas de acordo com a prova que cada um realizou. Dessa vez, porém, os grupos foram separados da seguinte forma: Grupo 1- menos de 05 anos de serviço (que realizaram a prova a partir do concurso de 2009); Grupo 2- entre 05 e 10 anos (que realizaram a prova entre os anos de 2004 a 2008) e Grupo 3- os que responderam ter mais de 10 anos (que fizeram a prova antes de 2004). A tabela abaixo mostra a mediana dos respondentes e a mediana geral:

Tabela 6- Resultado da mediana: prova de aptidão física

Pergunta 6- A prova de capacidade física do concurso público para o cargo policial que você ocupa no DPF foi adequada às funções que você exerce?

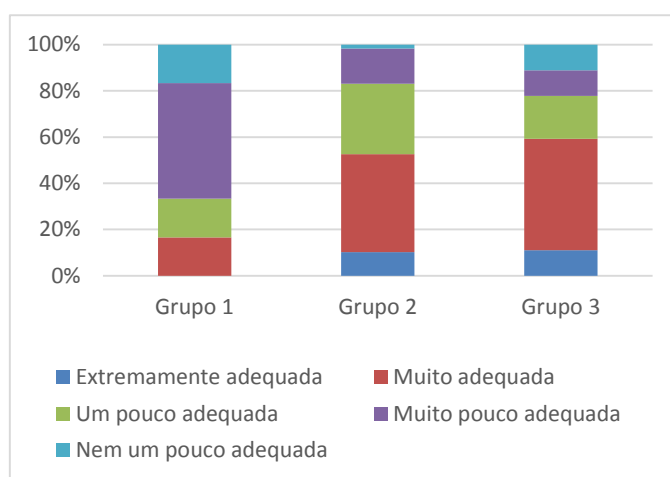
Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Geral
MEDIANA	2,0	4,0	4,0	4,0
Avaliação RM	Muito pouco adequada	Muito adequada	Muito adequada	Muito adequada

Legenda: $1,5 \leq \text{MEDIANA} < 2,5$: muito pouco adequado(a)/suficiente; $3,5 \leq \text{MEDIANA} < 4,5$: muito adequado(a)/suficiente;

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Pelo método adotado, verifica-se que, em média, o grupo 1 avaliou a prova física como muito pouco adequada. Os demais grupos avaliaram como muito adequada. E a média geral, puxada pelos outros dois grupos, avaliou muito adequada. Ao que parece, o aumento dos índices da prova de capacidade física, a partir de 2009, fez com que os candidatos que se submeteram à prova a avaliasse como pouco adequada às funções exercidas, tendo em vista que após formados policiais, não realizam mais testes físicos (pelo menos até o fechamento deste trabalho).

Gráfico 4- Percepção dos EPA em relação à prova de aptidão física



Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

III- Da avaliação psicológica

A avaliação psicológica é um importante item do recrutamento de candidatos à função policial e várias polícias do mundo a realizam. Segundo o Edital do último concurso de APF, a Avaliação Psicológica, de caráter unicamente eliminatório, consiste na aplicação de baterias de testes e instrumentos psicológicos científicos, a fim de identificar a compatibilidade de características psicológicas do candidato, com deficiência ou não, com as atribuições do cargo, visando verificar capacidade de concentração e atenção, capacidade de

memória, tipos de raciocínio, características de personalidade como controle emocional, relacionamento interpessoal, extroversão, altruísmo, assertividade, disciplina, ordem, dinamismo, persistência, entre outras. Avalia também características de personalidade restritivas como agressividade inadequada, instabilidade emocional exacerbada, impulsividade inadequada e ansiedade exacerbada.

Esses testes são realizados por psicólogos profissionais do CESPE, banca que realiza os concursos e são baseados em estudos e pesquisas científicas. O DPF possui um setor de psicologia na ANP, onde se realizam trabalhos com alunos do curso de formação profissional e servidores policiais. Há pouca participação do Setor de Psicologia do DPF na realização da avaliação psicológica dos candidatos aprovados, somente havendo uma participação em recomendações e orientações. Na prática, este setor só realiza trabalho de avaliação psicológica a partir do curso de formação.

À título de comparação, nos EUA, conforme Yossef et al. (2011), existe um *guidelines*, que descreve um conjunto de princípios e recomendações para conduzir testes de avaliação de pretendentes à cargos policiais das diversas agências policiais americanas. Esses *guidelines* são realizadas e desenvolvidas por um setor de serviços de psicologia policial e são baseadas em estudos e processos de experientes psicólogos da área de aplicação da lei. E são atualizadas a cada cinco anos.

- Percepção dos EPA em relação à avaliação psicológica

A percepção dos policiais foi feita dividindo-se os respondentes em dois grupos: Grupo 1- os que responderam ter mais de 15 anos (realizaram a prova de nível médio); Grupo 2- os que responderam ter até quinze anos (realizaram a prova de nível superior). A tabela abaixo mostra a mediana dos respondentes em relação à avaliação psicológica:

Tabela 7- Resultado da mediana: avaliação psicológica

Pergunta 7- O exame psicotécnico do concurso público para o cargo policial que você ocupa no DPF foi adequada às funções que você exerce?

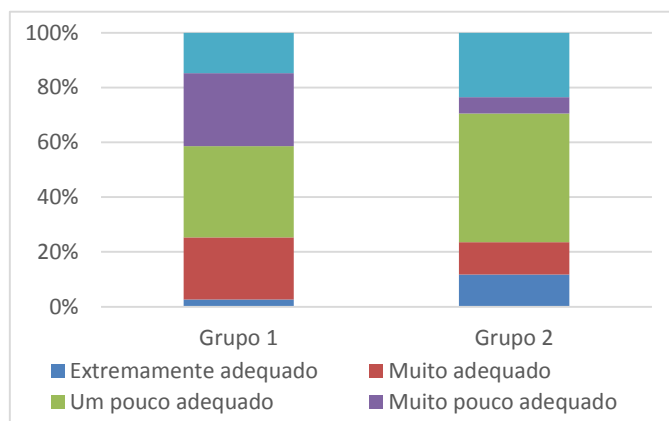
Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Geral
MEDIANA	3,0	3,0	3,0
Avaliação	Moderada	Moderada	Moderada

Legenda: $2,5 \leq MEDIANA < 3,5$: um pouco adequado(a)/suficiente (moderado);

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

A percepção dos policiais dos dois grupos foi bem próxima, avaliando em moderada e a média geral também foi moderada, indicando que os policiais, de um modo geral, entendem como um pouco adequado.

Gráfico 5- Percepção dos EPA em relação à avaliação psicológica



Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

5.2.2 Treinamento formal: O curso de Formação Profissional na ANP

Os aprovados em todas as fases do concurso público para os três cargos EPA são matriculados no curso de formação profissional na Academia Nacional de Polícia em Brasília. O curso na ANP é obrigatório para tomar posse num dos cargos e é de caráter eliminatório e classificatório.

Para analisar o aspecto formação profissional, este trabalho analisou o curso de formação profissional na ANP para os três cargos e dois itens que são consequência da vida profissional do policial. Dessa forma, as perguntas 8, 9 e 10 referem-se a estes três itens que serão chamados, de forma resumida, de: curso de formação profissional, aplicação prática dos conhecimentos e vícios que prejudicam o conhecimento.

5.2.2.1 A Academia Nacional de Polícia⁷

A Academia Nacional de Polícia é o órgão pertencente ao DPF, responsável por toda a parte de formação, capacitação e aperfeiçoamento profissional policial. Em síntese,

⁷ Dados obtidos em pesquisa interna e retirados do site <http://www.dpf.gov.br/anp/>.

compete à ANP, no âmbito da Polícia Federal e do policiamento brasileiro: formação profissional dos quadros policiais pertencentes ao Departamento de Polícia Federal; promoção de ensino, formação e especialização focadas no desenvolvimento de profissionais de segurança pública, por meio de cursos e eventos similares; elaboração de planos, estudos e pesquisas, visando ao estabelecimento de doutrina orientadora em alto nível das atividades policiais do País; promoção e difusão de matéria doutrinária, legislação, jurisprudência e estudos sobre a evolução dos serviços e técnicas policiais; realização de intercâmbio de informações com escolas de polícia do país e organizações congêneres estrangeiras e realização de recrutamento e seleção de servidores para cursos de treinamento, especialização, aperfeiçoamento, estágios e outras atividades de ensino no País e no exterior.

Estabelecida em Brasília/DF, numa área com cerca de 60.000 m², possui em sua estrutura logística lanchonetes, restaurante, salas de aula, auditórios, Teatro de Arena, laboratórios de informática e perícia, complexo poliesportivo (pista de atletismo, campo de futebol, piscina semiolímpica, academia de ginástica, ginásio, quadras poliesportivas, dojôs, circuito-estratégico, estandes de treinamento de armamento e tiro, Centro de Treinamento Operacional (torre, plataformas de observação, ambientes simulados para entradas táticas, cumprimento de mandados de prisão, busca e apreensão em diversos níveis de risco), alojamentos, biblioteca e um museu.

Na parte educacional, a ANP realiza os cursos de formação profissional para ingresso nos cargos policiais do DPF; cursos de capacitação continuada dos quadros policiais e Administrativos da PF, nas modalidades presenciais e à distância (este realizado através do portal à distância da ANP); cursos de progressão de classes (promoção vertical); cursos de pós-graduação *latu sensu* nas áreas de Gestão de Investigação Criminal, Inteligência Policial e Documentoscopia, através da Escola Superior de Polícia, escola esta que funciona como um núcleo de pós-graduação *latu sensu* e de pesquisa acadêmica da ANP, visando à produção e disseminação de conhecimentos na área das Ciências Policiais; possui três publicações periódicas (Revista Brasileira de Ciências Policiais, Revista Segurança Pública & Cidadania e Cadernos ANP) vinculadas à Escola Superior de Polícia; e possui as Unidades Avançadas do CIAPA (O Centro de Integração e Aperfeiçoamento em Polícia Ambiental), localizadas na região amazônica e responsável pela especialização e aperfeiçoamento de policiais e servidores de outros órgãos nas áreas de policiamento ambiental, convivência e operações em ambiente de selva e na formação de pilotos de embarcações do Serviço Público.

Na parte social, a ANP desenvolve trabalhos sociais junto à população mais carente, em especial crianças e jovens, onde se destaca o projeto social da Escola de Artes Marciais da ANP, que oferece aulas de artes marciais gratuita e transporte para esses alunos. Também realiza um trabalho antidrogas, através do Grupo de prevenção ao uso de drogas, que tem por objetivo o aprimoramento das atividades de prevenção ao uso indevido de drogas, através da promoção de ações socioeducativas e palestras. E o portal à distância da ANP oferece cursos gratuitos para a comunidade em geral, através da plataforma ANP Cidadã.

Este trabalho não fez comparações com outras Academias de Polícia no mundo, porém há evidências de que a Academia Nacional de Polícia está no mesmo nível das melhores Academias de Polícia do mundo neste tipo de formação.

O Curso de Formação Profissional de Agentes, Escrivães e Papiloscopistas de Polícia Federal

O Curso de Formação Profissional de Agentes, Escrivães e Papiloscopistas de Polícia Federal possui uma carga horária média de 850 horas/aula (os últimos cursos de formação profissional de APF-2015, EPF-2014 e PPF-2012 tiveram, respectivamente, 824, 852 e 853 horas/aulas). O regime de aulas é de semi-internato, num sistema militarizado, com aulas de segunda a sábado, em três turnos, em geral das 07:40 às 19:30 hs, totalizando um período de aproximadamente 5 meses de curso de formação. Desde sua entrada na Polícia Federal, o aluno policial aprende que a base institucional do DPF é a hierarquia e a disciplina, e que durante toda a sua vida profissional esses valores devem ser observados e mantidos. O regimento escolar da ANP, em seu art. 120, assim descreve a hierarquia e a disciplina policial:

Art. 120. A hierarquia e a disciplina são os valores que constituem a base institucional da Polícia Federal e devem ser mantidos em todas as circunstâncias da vida funcional entre servidores do DPF, bem como igualmente observados pelos alunos desde o seu ingresso na ANP.

Art. 121. A hierarquia policial é a ordenação da autoridade em níveis diferenciados, dentro da estrutura da Polícia Federal, e far-se-á por categorias e classes funcionais, salvo os casos de cargos comissionados ou funções gratificadas.

Art. 122. A autoridade e a responsabilidade são proporcionais ao grau hierárquico.

Art. 123. A disciplina é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam a organização policial e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes da instituição.

Como citado no referencial teórico deste trabalho, a militarização dos órgãos policiais teve como principal argumento o controle das atitudes dos policiais e o afastamento do policial de linha (policial de rua) das influências políticas.

Porém, talvez desde 1977, quando Herman Goldstein escreveu seu trabalho *Policing a free society* (GOLDSTEIN, 2003), que virou referência no mundo sobre policiamento democrático (comunitário e orientado para solução de problemas), que o modelo tradicional, burocrático, militar de policiamento tem recebido críticas e, de certa forma, tem sido considerado superado por novas formas de policiamento.

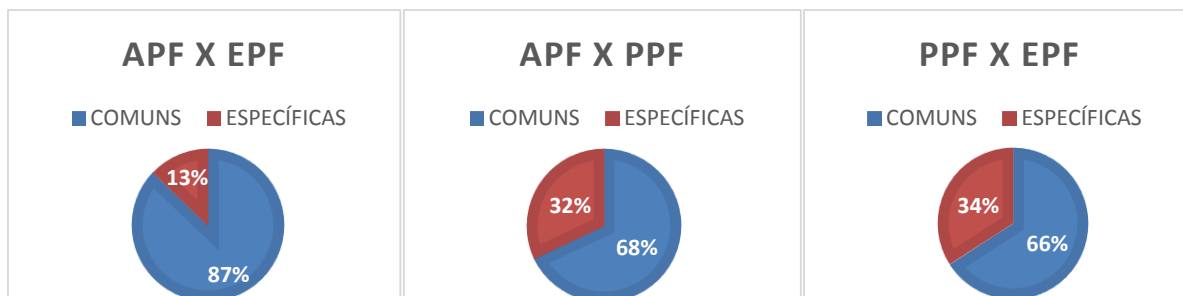
A grade curricular do curso de formação contempla matérias que são consideradas tipicamente policiais, como investigações policiais, e matérias que, apesar de pertencerem e serem operacionalizadas por outras profissões, como crimes ambientais, são abordadas sob a ótica da rotina policial e das estratégias de enfrentamento⁸.

Em relação às grades curriculares dos três cargos policiais EPA, recente estudo da FENAPEF constatou que 94,7% das matérias ministradas nos cursos de formação de APF e EPF são comuns e apenas 5,3% são específicas de cada cargo. Este estudo, chamado de Proposta de Reestruturação de Cargos da Carreira Policial Federal (FENAPEF, 2014), foi o resultado do Grupo de Trabalho MPOG/MJ/DPF/FENAPEF, criado pelo Termo de Acordo nº 001/2014-MPOG, de 30/05/2014. Este Termo de Acordo foi firmado entre o Governo Federal, através do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e a FENAPEF, com o objetivo de discutir a reestruturação dos cargos da carreira policial federal.

Esta comparação entre as matérias ministradas nos cursos de APF e EPF da FENAPEF teve como objetivo justificar a unificação dos dois cargos, tendo em vista serem cargos similares nos processos de seleção (concurso público), curso de formação profissional e carreira policial.

De fato, analisando as matérias abordadas na ANP para os três cargos policiais EPA, verificou-se que há similaridade significativa em relação às matérias de cada cargo, sendo que no caso de APF e EPF a similaridade é muito grande. Este trabalho analisou a grade curricular do último curso de formação dos três cargos EPA e encontrou a relação entre a carga horária de cada uma das matérias, comuns e específicas, de cada cargo, conforme abaixo:

⁸ Informações retiradas do site <http://www.dpf.gov.br/anp/educacional/formacao/>, acesso dia 17/09/2015.

Gráfico 6- Relação entre as matérias do Curso de Formação Profissional dos três cargos

Fonte: Elaboração própria, através de informações internas do DPF

O Apêndice C traz a relação de matérias constantes do currículo de cada cargo e a respectiva carga horária de cada matéria. Por ser documentação interna do DPF, não aberta ao público, as matérias de cada currículo foram substituídas por letras, tendo em vista a preservação das informações.

- Percepção dos EPA em relação ao curso de Formação Profissional na ANP

A tabela abaixo mostra a mediana dos respondentes em relação ao curso de Formação Profissional na ANP, divididos em dois grupos conforme o item anterior:

Tabela 8- Resultado da mediana: Curso de Formação Profissional

Pergunta 8- O Curso de Formação Profissional que você realizou na ANP foi adequado para uma formação policial profissional?

Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Geral
MEDIANA	3,0	3,0	3,0
Avaliação	Moderada	Moderada	Moderada

Legenda: $2,5 \leq \text{MEDIANA} < 3,5$: um pouco adequado(a)/suficiente (moderado);

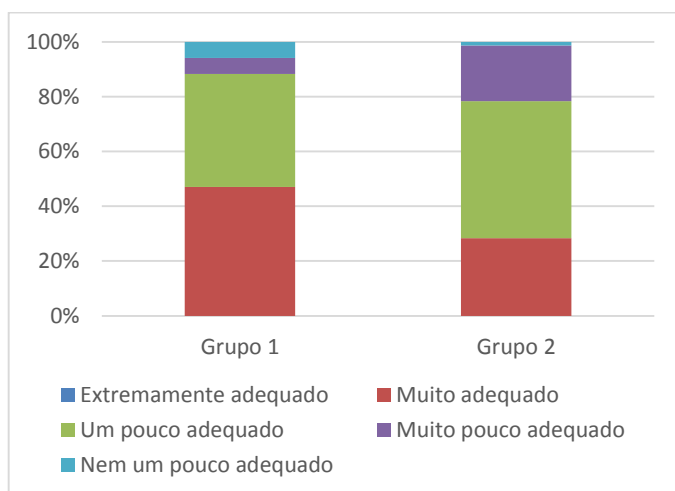
Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

De uma forma geral, o grupo com mais de 15 anos de serviço avaliou melhor o curso de formação que o grupo com menos tempo (conforme visualização do gráfico abaixo).

Uma das suposições deste trabalho é que o pessoal que entrou na polícia há mais de 15 anos, ou seja, antes do ano 2000, estava mais familiarizado com o ambiente militarizado das instituições policiais e as restrições urbanas no Brasil. Com o processo de redemocratização, iniciado em 1985, aliado ao aumento da exigência para ocupar os quadros da PF para nível superior e, principalmente, com o aumento do debate público e do nível de consciência da

população, os mais novos, acostumados a um grau maior de liberdade e de questionamentos, tendem a ter dificuldades em se adequar ao modelo.

Gráfico 7- Percepção dos EPA em relação ao Curso de Formação Profissional



Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

- Aplicação prática dos conhecimentos e vícios que prejudicam o conhecimento adquirido na ANP

Uma das questões muito importantes na formação do policial na Academia de Polícia tem a ver com a preparação para que o policial possa aplicar na prática os conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos na formação profissional e possa não criar vícios que prejudiquem o que ele aprendeu na Academia. Um curso profissional de polícia, em regime integral, de semi-internato e com uma duração de cerca de 5 meses, onde o aspirante à policial precisa se dedicar inteiramente para conseguir se formar, nesse modelo profissional burocrático tem sua razão de ser.

É nesse regime rígido, extremamente controlado e vigiado que o recém ingresso vai começar a ser lapidado e transformado num “operador imparcial da aplicação da lei, que se relaciona com os cidadãos profissionalmente, de forma neutra e distante, cabendo-lhe cumprir os deveres oficiais e seguir os procedimentos de rotina” (PONCIONI, 2007).

E a razão de ser desse modelo é fazer com que o policial possa, desde o início de sua carreira, adequar-se à cultura da corporação, a um modo de agir e pensar, aos princípios éticos, à deontologia, aos códigos, regulamentos, normas, de forma que não se desvie de seu dever e possa fazer cumprir a lei e a ordem na sociedade.

- Percepção dos EPA em relação à aplicação prática dos conhecimentos adquiridos na ANP e os vícios que prejudicam o conhecimento adquirido na ANP

Os próximos dois itens do aspecto profissionalização policial são uma tentativa de verificar, na percepção dos policiais, se, na prática, o trabalho de seleção e formação se sustenta durante a vida do policial ou se a prática acaba criando vícios que prejudicam a formação; e também se o policial consegue aplicar na prática, o conhecimento adquirido no curso de formação. Para melhor avaliação, respeitadas as limitações do método, os respondentes foram separados em cinco grupos, utilizando como parâmetro o tempo de serviço: Grupo 1- mais de 25 anos; Grupo 2- entre 15 e 25 anos; grupo 3- entre 10 e 15 anos; grupo 4- entre 5 e 10 anos; grupo 5- menos de 5 anos.

Tabela 9- Resultado da mediana: Aplicação na prática dos conhecimentos

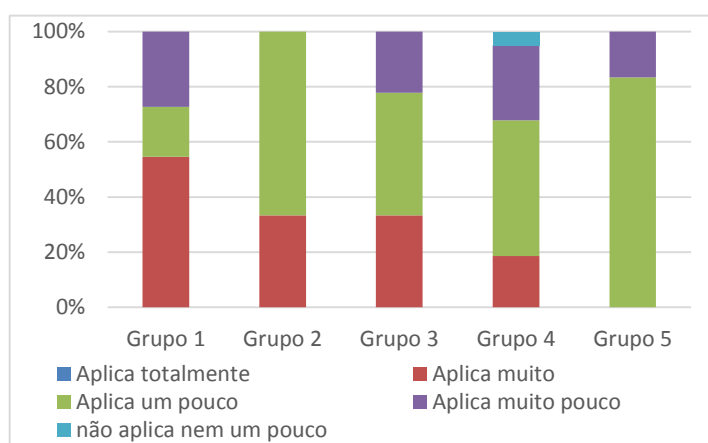
Pergunta 09- O policial consegue aplicar na prática, no dia a dia, seja na delegacia ou na rua, o conhecimento que adquire na formação profissional na ANP?

Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Geral
MEDIANA	4,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Avaliação	Aplica muito	Moderada	Moderada	Moderada	Moderada	Moderada

Legenda: $2,5 \leq \text{MEDIANA} < 3,5$: aplica um pouco; $3,5 \leq \text{MEDIANA} < 4,5$: aplica muito;

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Gráfico 8- Percepção dos EPA em relação à aplicação prática dos conhecimentos



Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

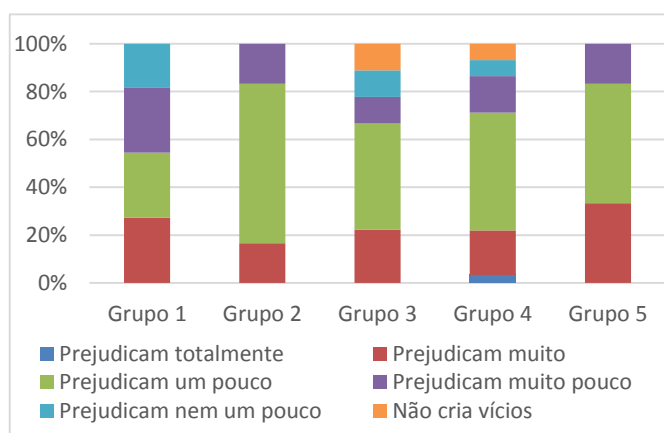
Tabela 10- Resultado da mediana: Vícios que prejudicam o conhecimento

Pergunta 10- A rotina do policial, o seu dia a dia na delegacia ou na rua, cria vícios que prejudicam o que ele aprendeu na ANP?

Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Geral
MEDIANA	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Avaliação	Moderada	Moderada	Moderada	Moderada	Moderada	Moderada

Legenda: Tabela invertida. MEDIANA <1,5: Prejudicam totalmente; $1,5 \leq MEDIANA < 2,5$: Prejudicam muito; $2,5 \leq MEDIANA < 3,5$: Prejudicam um pouco; $3,5 \leq MEDIANA < 4,5$: Prejudicam muito pouco; $4,5 \leq MEDIANA < 5,5$: Cria vícios que não prejudicam em nada; MEDIANA $\geq 5,5$: Não cria vícios;

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Gráfico 9- Percepção dos EPA em relação aos vícios que prejudicam o conhecimento

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Pela análise dos dois itens, percebe-se que os policiais com mais tempo de serviço tendem a avaliar de forma mais positiva que os policiais mais novos. Uma das suposições/hipóteses desta pesquisa é que nos primeiros anos de vida policial, após a formação na Academia, os conhecimentos adquiridos na formação e as normas de ética e conduta ainda estão muito presentes na memória e nas atitudes dos mais novos. Com o passar do tempo, a cultura organizacional da delegacia, as diversas missões nas quais os policiais são confrontados, vão modificando (ou atualizando) aquele pensamento adquirido na formação, e as coisas que antes eles achavam que eram vícios, acabam fazendo parte da rotina e os policiais passam a encarar esses vícios, como “coisas que só a experiência ensina”. Mas mesmo assim, os mais antigos avaliam mais positivamente a aplicação dos conhecimentos na prática.

5.2.3 Remuneração

A atividade policial é uma atividade típica de Estado, fundamental para manutenção da ordem, garantia de direitos, resolução de conflitos e aplicação da lei. “O vigor da democracia e a qualidade de vida desejada por seus cidadãos estão determinados em larga escala pela habilidade da polícia em cumprir suas obrigações” (GOLDSTEIN, 2003, p. 13).

Para cumprir essas obrigações, de um modo geral, o modelo profissional burocrático de policiamento exige do policial trabalho em tempo integral e dedicação exclusiva, não sendo permitido ao policial exercer qualquer outra atividade profissional. Com o policial federal não é diferente. A lei 4.878, de 03 de dezembro de 1965, que dispõe sobre o Regime Jurídico disciplinar da polícia federal, em seu artigo 4º prevê que:

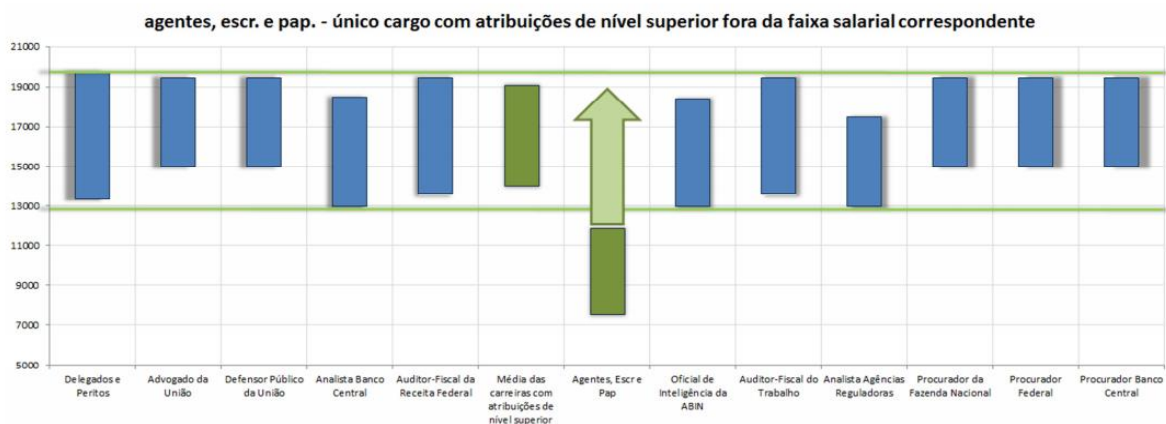
Art. 4º A função policial, fundada na hierarquia e na disciplina, é incompatível com qualquer outra atividade.

A única exceção a esta regra é a acumulação com o exercício do magistério. Na PF o policial pode acumular as funções de seu cargo policial com até 20 horas semanais como docente, desde que haja compatibilidade de horários e ele deve ter ciência de que está sujeito a ser acionado a qualquer momento.

Dessa forma, a literatura coloca como um dos aspectos de uma polícia profissional uma remuneração alta o suficiente para criar uma carreira e permitir um trabalho em tempo integral e dedicação exclusiva.

O assunto é muito controverso e de difícil medição. O que é suficiente para um trabalho em tempo integral e dedicação exclusiva? O que é suficiente para um pode não ser para outro. E dificilmente alguém responder que seu salário é suficiente. Logo, de difícil medição.

Porém, apesar de ser difícil, é necessário que se discuta sob alguma ótica. E a ótica que essa pesquisa adotou foi baseada num estudo feito pela Federação Nacional dos Policiais Federais, que comparou o salário dos cargos de nível superior do executivo federal com o salário dos cargos policiais federais de nível superior (FENAPEF, 2014). A figura 13 abaixo mostra o resultado desse estudo:

Figura 04 - Salário dos cargos de nível superior do executivo federal

Fonte: Federação Nacional dos Policiais Federais

Pela tabela, percebe-se que o salário dos cargos EPA estão bem abaixo dos demais salários de nível superior do Poder Executivo Federal.

É claro que essa comparação precisa ser feita, analisando não só a questão de nível superior, mas também as atribuições dos cargos, pois estas estão diretamente ligadas à remuneração, através do grau de complexidade e responsabilidade de cada cargo. E o assunto atribuições dos cargos, que já é controverso pela natureza do trabalho e será analisado no aspecto carreira estruturada, apresenta algumas contradições na sua estrutura e tem causado muitos problemas na estruturação da carreira do policial federal.

- Percepção dos EPA em relação à remuneração

A tabela abaixo mostra a mediana dos respondentes em relação à remuneração, divididos em dois grupos conforme o item III - Avaliação psicológica:

Tabela 11- Resultado da mediana: Remuneração

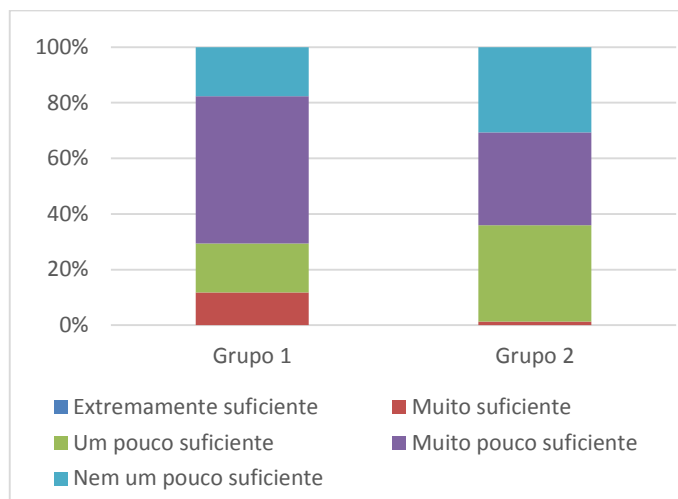
Pergunta 11- O salário do cargo que você ocupa atualmente é alto o suficiente para garantir um trabalho em tempo integral e dedicação exclusiva?

Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Geral
MEDIANA	2,0	2,0	2,0
Avaliação	Muito pouco suficiente	Muito pouco suficiente	Muito pouco suficiente

Legenda: $1,5 \leq \text{MEDIANA} < 2,5$: muito pouco adequado(a)/suficiente

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Gráfico 10- Percepção dos EPA em relação à remuneração



Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

A percepção sobre o salário foi bem baixa, porém como veremos no final deste trabalho, a remuneração não é o principal problema percebido pelos respondentes.

5.2.4 Carreira estruturada

Como informado no item 2.3 desta pesquisa, a carreira do Policial Federal foi criada pelo Decreto-Lei nº 2.251, de 26 de fevereiro de 1985 e a forma de ingresso nas carreiras, pelo Decreto-Lei nº 2.320, de 26 de janeiro de 1987.

Esta pesquisa analisou o aspecto carreira estruturada, em relação a três itens considerados de muita importância para a carreira policial: atribuições dos cargos, processos de promoção de classes (graduação na carreira) e avaliação de desempenho. E os grupos de respondentes da pesquisa quantitativa foram divididos:

- Em três grupos, por cargos, para avaliar as atribuições dos cargos: Grupo 1- APF; Grupo 2- EPF; Grupo 3- PPF;
- Por tempo de serviço para promoção de classes e avaliação de desempenho: Grupo 1- mais de 15 anos de serviço; Grupo 2- menos de 15 anos de serviço.

- **Atribuições da carreira dos Agentes, escrivães e Papiloscopistas de PF**

As atribuições dos cargos policiais da Polícia Federal foram estabelecidas pela Portaria 523, de 28 de julho de 1989, do Ministério do Planejamento, definindo que os cargos de Delegado de Polícia federal e Perito Criminal Federal são cargos de nível superior e os cargos de Agente, Escrivão e papiloscopista de Polícia Federal são cargos de nível médio.

A Lei 9.266, de 15 de março de 1996, reorganizou as classes da carreira Policial Federal, estabelecendo que o ingresso nos cargos da Carreira Policial Federal far-se-ia mediante concurso público, exigido o 3º grau de escolaridade, porém os cargos EPA continuaram mantidos como nível médio. O nível superior ficara apenas para ingresso no cargo (concurso público). Só em 2014, com a promulgação da Lei nº 13.034, de 28 de outubro de 2014, que a Carreira Policial Federal foi legalmente transformada em carreira de nível superior.

Entretanto, continua um impasse. Atualmente os cargos de Agente, Escrivão e papiloscopista de Polícia Federal são considerados cargos de nível superior. Entretanto, as suas atribuições continuam sendo aquelas previstas na portaria 523, de 28 de julho de 1989, do Ministério do Planejamento, que estabelece que os referidos cargos são de nível médio, criando uma contradição que tem gerado muitos debates internos e exigências para a criação de uma Lei Orgânica para a carreira policial federal que legalmente estabeleça as atribuições de nível superior aos seus integrantes.

Segundo o estudo da FENAPEF, o que tem causado indignação aos servidores policiais do DPF, especialmente dos cargos EPA, é “a permanência da Portaria Nº 523/89-MPOG no bojo normativo da administração pública.” Segundo a FENAPEF, esta Portaria encontra-se defasada em relação à estrutura da Polícia Federal reorganizada pela Lei Nº 9.266/9.

De fato, um cargo considerado de nível superior, com atribuições de nível médio, causa no mínimo uma insegurança jurídica muito grande, posto que os policiais realizam investigações, como interceptações telefônicas, têm acesso a sigilos bancários, dados financeiros e confeccionam documentos referentes a essas investigações que vão ajudar no convencimento da justiça em relação ao julgamento de eventuais acusados.

Tanto na parte preventiva, quanto na parte investigativa, a polícia federal lida com tipos de crime quase inteiramente não violento, porém que exige sofisticação tanto por parte do

criminoso, quanto do policial. O grau de complexidade dos crimes financeiros, como lavagem de dinheiro; dos crimes políticos, como desvios de recursos públicos para financiamento de campanhas; dos crimes previdenciários, como desvio de verbas do INSS; dos desvios de verbas destinadas ao atendimento da população, como saúde, educação e combate à fome; e dos crimes de contrabando internacional de armas e drogas, exigem dos investigadores um elevado grau de sofisticação, capacidade e responsabilidade para sua descoberta.

E o rápido avanço tecnológico dos últimos 25 anos fez com que esses diversos crimes mais complexos se tornassem ainda mais sofisticados, fazendo com que a polícia tivesse que investir cada vez mais em tecnologia, procedimentos de inteligência e, consequentemente, em capacitação profissional.

Logo, é dessa maneira que este trabalho entende a necessidade de se adequar à legislação a complexidade e as responsabilidades dos cargos de Agentes, Escrivães e Papiloscopistas da Polícia Federal. Porém, reconhece-se as limitações de se estabelecer uma relação de atribuições, pois como afirmado no referencial teórico deste trabalho (item 2.1.1) “as funções e tarefas policiais de manutenção da paz e aplicação da lei parecem não admitir uma relação sistemática de atribuições e um campo específico de conhecimento. Pelo contrário, a prática policial indica que são infindáveis as missões e as tarefas a eles atribuídas.”

A tabela 12 abaixo demonstra a percepção dos policiais em relação ao item atribuições do cargo:

Tabela 12- Resultado da mediana: atribuições dos cargos

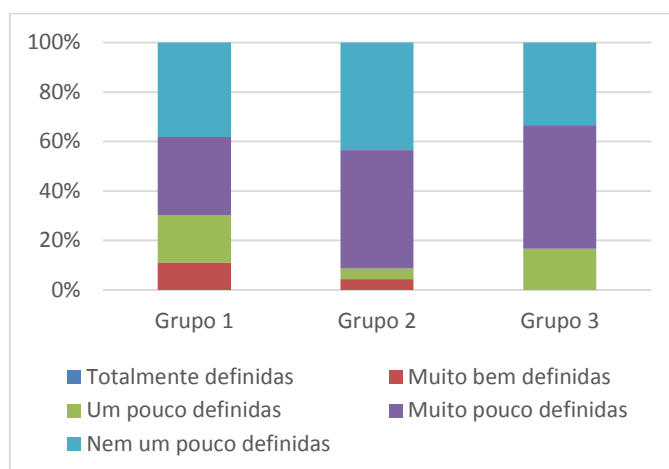
Pergunta 13- As funções do cargo policial que você exerce atualmente estão bem definidas?

Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Geral
MEDIANA	2,0	2,0	2,0	2,0
Avaliação	Muito pouco definidas	Muito pouco definidas	Muito pouco definidas	Muito pouco definidas

Legenda: $1,5 \leq \text{MEDIANA} < 2,5$: muito pouco definidas

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Gráfico 11- Percepção dos EPA em relação às atribuições dos cargos



Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

A percepção dos três grupos também foi bem baixa, confirmando, em tese, os problemas apresentados na pesquisa documental.

- **Estrutura de promoção de classes e avaliação de desempenho individual**

Outro item importante na carreira policial é a estrutura de promoções (ou graduação na carreira). Na legislação brasileira há algumas discussões diferenciando promoção de progressão na carreira, conforme entendimento de algumas correntes jurídicas. Este trabalho visa tão somente descrever como se dá o processo de promoção na carreira do policial federal dos três cargos objeto desse estudo. Segundo o decreto 7.014, de 23 de novembro de 2009, “a promoção consiste na mudança de classe em que esteja posicionado o servidor para a classe imediatamente superior.”

Até o ano de 2005, a carreira policial possuía 3 classes: Segunda, primeira e especial. O recém ingresso entrava na segunda classe e a progressão era de cinco anos para primeira classe e cinco para a classe especial.

Em 2005, com o advento da Lei 11.095, de 13 de janeiro de 2005, foi criada mais uma classe inicial (terceira classe) para a carreira policial federal, porém com menos tempo para progredir: 3 anos. Ao que parece, foi para coincidir com o estágio probatório do servidor público, que é de 3 anos. Essa é a carreira atualmente: 4 classes, começando na terceira.

Além do tempo de serviço, o policial precisa preencher alguns critérios para mudar de classe. Após a promulgação Lei 9266/96 que estabeleceu o nível superior para os cargos EPA, houve a necessidade, por força do seu art. 2º, de regulamentar os critérios para promoção na carreira. Então foi publicado o Decreto nº 2.565, de 28 de abril de 1998, regulamentado o tema, estabelecendo os critérios, quais sejam:

- I. avaliação de desempenho satisfatório;
- II. cinco anos ininterruptos de efetivo exercício na classe em que estiver posicionando o servidor;
- III. a progressão da Primeira Classe para a Classe Especial da Carreira Policial Federal dependendo ainda de conclusão com aproveitamento, do curso Superior de Polícia para os ocupantes de cargos de Delegado de Polícia Federal, Perito Criminal e Censor Federal, e de curso Especial de Polícia para os ocupantes dos cargos de Agente de Polícia Federal, Escrivão de Polícia Federal e Papiloscopista Policial Federal.

A fim de regulamentar o item do decreto (avaliação de desempenho) foi publicada a Portaria Interministerial 23, de 23 de julho de 1998, definindo os critérios de avaliação de desempenho dos servidores da Polícia Federal, quais sejam:

Art. 5º Na avaliação de desempenho serão observados os seguintes itens, totalizando 140 (cento e quarenta) pontos, e assim classificados:

- I. Qualidade e Quantidade de Trabalho (capacidade de desempenhar as tarefas com cuidado, exatidão e precisão. Volume de trabalho produzido, levando-se em conta a complexidade, a capacidade de aprendizagem e o tempo de execução, sem prejuízo da qualidade. (De 10 a 40 pontos).
- II. Iniciativa e Cooperação (capacidade de visualizar e agir prontamente, assim como a de apresentar sugestões ou ideias tendentes ao aperfeiçoamento do serviço. Contribuição espontânea ao trabalho de equipe. (De 10 a 40 pontos).
- III. Assiduidade e Urbanidade (presença permanente no trabalho e relacionamento cortês com os colegas e o público em geral. (De 10 a 35 pontos).
- IV. Pontualidade e Disciplina (cumprimento do horário estabelecido, observância da hierarquia e respeito às normas legais e regulamentares. (De 5 a 25 pontos).

Art. 6º Estabelecido como marco mínimo para a avaliação de desempenho satisfatório, a obtenção de 120 pontos dentre os critérios especificados no item precedente.

Ou seja, o servidor seria avaliado com base nos critérios cima especificados e seu desempenho seria considerado satisfatório se obtivesse, no mínimo, 120 pontos, dos 140 possíveis. Se fosse abaixo de 120, não poderia progredir de classe.

Com a criação da terceira classe em 2005, houve uma nova necessidade de se regulamentar os critérios de progressão e promoção. Em 2009 foi publicado o Decreto 7014, de 23 de novembro de 2009, revogando o Decreto 2.565, de 28 de abril de 1998, mantendo os mesmos critérios para promoção, porém estabelecendo novos critérios para a avaliação de desempenho, quais sejam:

Art. 5º

Na avaliação de desempenho, serão observados os seguintes critérios mínimos:

I - qualidade e quantidade de trabalho;
 II - iniciativa e cooperação;
 III - assiduidade e urbanidade;
 IV - pontualidade e disciplina;
 V - conhecimento do trabalho e autodesenvolvimento;
 VI - preparo físico;
 VII - habilidade para manuseio e porte de arma.
 Parágrafo único. O disposto no inciso VII será aferido por meio de prova prática de tiro.

Outra mudança do Decreto 7014 foi o estabelecimento de uma média entre as avaliações quando o policial tiver cumprido o interstício. Assim, se o policial teve alguma avaliação abaixo da mínima (120 pontos) mas a média dos 5 anos for acima, ele é promovido.

Apesar do decreto ser de 2009, a avaliação de desempenho continua sendo feita de acordo com a Portaria Interministerial 23, de 23 de julho de 1998. Os itens V a VII do Decreto 7014 ainda não são avaliados.

O resultado das avaliações de desempenho individual é publicado em Boletins de Serviço (BS) da polícia Federal, com o nome do policial e a respectiva nota. Esta pesquisa analisou duas publicações internas de resultado de avaliação de desempenho: uma de 2013 com 5.881 avaliações e uma de 2014 com 6048 avaliações⁹. Abaixo está o resultado:

Tabela 13- Notas das avaliações de desempenho

Notas	Quantidade de policiais	
	2013	2014
Abaixo de 120	32	30
120	24	31
125	17	12
130	60	67
135	21	22
Total abaixo da nota máxima	154	162
Total de avaliações	5881	6048
Insatisfatórios (<120)	0,50%	0,50%
120 ≤ Avaliação < 140	2,10%	2,20%
Avaliações com nota = 140	97,40%	97,30%

Fonte: Elaboração própria a partir de consulta aos Boletins de Serviço do DPF

⁹ Foram pesquisados os BS nº 246, de 20/12/2013 (referente ao interstício de 31/10/2012 a 30/10/2013) e nº 35, de 23/02/2015 (referente ao interstício de 31/10/2013 a 30/10/2014).

Ou seja, mais de 97% dos policiais avaliados cumpriram, em tese, todos os critérios máximos da legislação. Na prática, ao que tudo indica, a avaliação serve apenas para cumprir formalidades e em alguns casos isolados ela é feita de forma mais efetiva (conforme as notas abaixo de 140). Ademais, não há qualquer gratificação de desempenho na polícia federal.

Abaixo está a mediana dos dois itens referidos:

Tabela 14- Resultado da mediana: promoção de classes

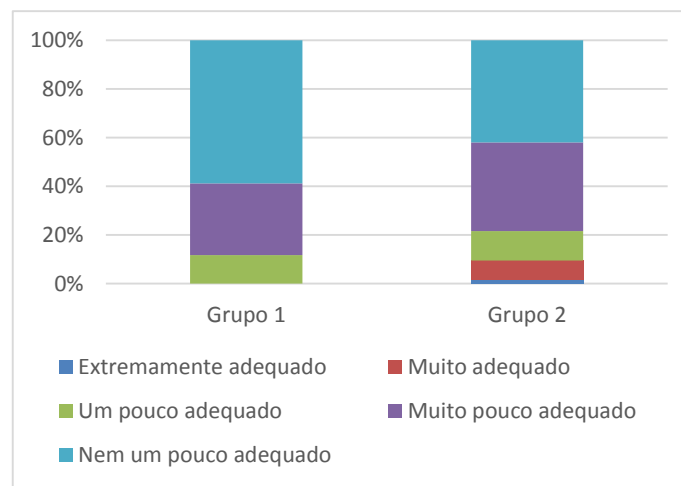
Pergunta 12- A atual estrutura de promoção de classes (promoção vertical) no DPF está adequada?

Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Geral
MEDIANA	1,0	2,0	2,0
Avaliação	Nem um pouco adequada	Muito pouco adequada	Muito pouco adequada

Legenda: MEDIANA <1,5: nem um pouco adequado (a)/suficiente; $1,5 \leq \text{MEDIANA} < 2,5$: muito pouco adequado (a)/suficiente;

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Gráfico 12- Percepção dos EPA em relação à promoção de classes



Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Tabela 15- Resultado da mediana: avaliação de desempenho individual

Pergunta 14- A avaliação de desempenho individual do DPF é satisfatória?

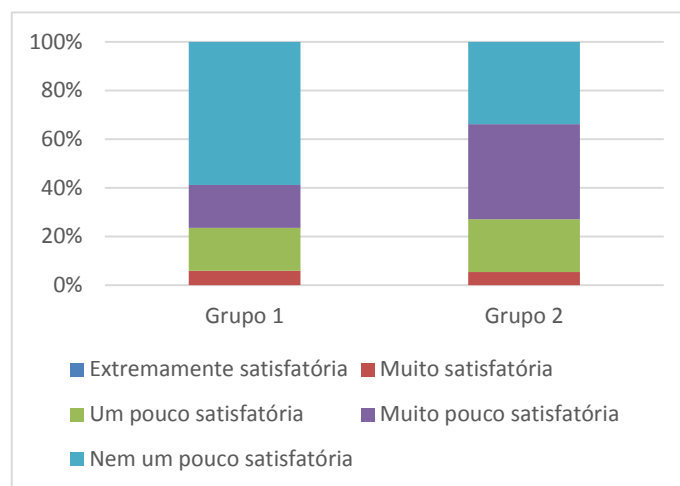
Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Geral
MEDIANA	1,0	2,00	2,0

Avaliação	Nem um pouco satisfatória	Muito pouco satisfatória	Muito pouco satisfatória
-----------	---------------------------	--------------------------	--------------------------

Legenda: *MEDIANA* <1,5: *nem um pouco adequado (a)/suficiente*; $1,5 \leq \text{MEDIANA} < 2,5$: *muito pouco adequado (a)/suficiente*

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Gráfico 13- Percepção dos EPA em relação à avaliação de desempenho individual



Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

O aspecto “carreira estruturada” foi o pior aspecto na visão dos policiais. E a pesquisa documental ratifica essa visão, mostrando que há várias lacunas que precisam ser preenchidas para melhorar a carreira do policial federal.

5.2.5 Capacitação e aperfeiçoamento profissional

Para analisar o aspecto capacitação e aperfeiçoamento profissional, esta pesquisa adotou como critério dois pontos que considerou fundamental e que possuem relação com os demais critérios e com a vida profissional do policial: cursos de promoção de classes e cursos de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

O primeiro é realizado antes do policial cumprir o tempo de serviço para ser promovido (chamado de interstício) e é obrigatório para promoção. Para promoção até a 1ª Classe, o curso é chamado de “Curso para promoção na carreira policial federal”. Para promoção à classe especial, o curso, que antes era chamado de curso especial de polícia, hoje chama-se “Curso de aperfeiçoamento profissional para a classe especial” e deve ser, preferencialmente, de pós-graduação, conforme previsto no decreto 7.014, de 23 de novembro de 2009. Atualmente

todos os cursos de promoção de classes são realizados à distância, na plataforma online da ANP (ANP-Net) e possuem 180 horas de duração. O Curso de aperfeiçoamento profissional para a classe especial ainda não é de pós-graduação.

O segundo são cursos, em geral, facultativos e oferecidos anualmente para formação continuada dos servidores policiais. São realizados nas modalidades presencial e à distância. Os cursos à distância possuem duas plataformas: a da ANP-Net, que é exclusiva para servidores policiais do DPF e a plataforma da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) vinculada ao Ministério da Justiça (MJ). Os cursos à distância oferecidos pelo DPF aos seus policiais em geral são cursos de curta duração (de 20 a 60 horas de duração), de livre matrícula e auto instrucionais (sem tutor); os cursos oferecidos pela SENASP são em geral de 40 a 60 horas e com a presença de tutor.

O DPF possui também três cursos de pós-graduação *latu sensu*, através da Escola Superior de Polícia, credenciados pelo MEC para atender aos seus policiais: Gestão de Investigação Criminal, Inteligência Policial e Documentoscopia. São realizados na modalidade à distância.

Os cursos presenciais da ANP possuem a finalidade de aperfeiçoar policiais em suas áreas de atuação. E são realizados tanto na ANP quanto em organizações policiais do Brasil e do exterior, através de termos de cooperação.

As ações educacionais previstas para um determinado ano, chamado de Plano de Ação Educacional (PAC), são publicadas em BS do órgão, no início de cada ano. Este trabalho analisou o PAC-2015, que foi publicado no Boletim de Serviços nº 13, de 20 de janeiro de 2015, onde estão previstas as “ações educacionais de formação profissional, de educação continuada, de especialização e outras que serão instituídas pela Academia Nacional de Polícia–ANP, no decorrer do ano de 2015”. Foram previstas as seguintes quantidades de ações educacionais para 2015, separadas por área:

- a) Cursos de promoção na carreira policial: 14
- b) Gestão de pessoas: 17
- c) Educação: 18
- d) Informática: aplicativos e sistemas internos: 19
- e) Gestão: 19

- f) Planejamento: 12
- g) Defesa e segurança: 248
- h) Direito e justiça: 04
- i) Outros: 11
- j) Internacionais: 10
- k) Cursos de outras instituições: 02
- Total de ações educacionais¹⁰: 374

Não se verificou quais cursos/encontros efetivamente foram realizados, pois essas ações educacionais são as previstas para o ano e dependem de liberação orçamentária para sua concretização. Com eventuais crises orçamentárias do Governo Federal, constantemente estão sendo realizados contingenciamentos no orçamento da União e, como consequência, algumas ações não se realizam.

Em suma, o DPF hoje possui uma boa estrutura de cursos de aperfeiçoamento e capacitação profissional.

Abaixo está a mediana dos dois itens referidos, divididos por tempo de serviço: Grupo 1- mais de 15 anos de serviço; Grupo 2- menos de 15 anos de serviço.

Tabela 16- Resultado da mediana: cursos de progressão de classes

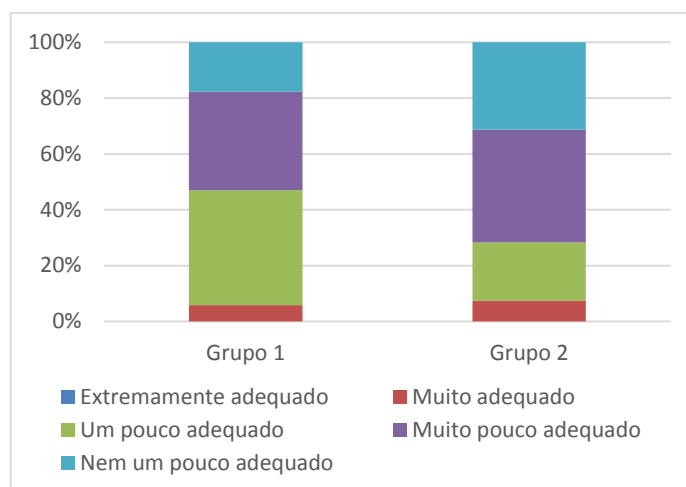
Pergunta 16- Os cursos de progressão de classes (progressão vertical) oferecidos pelo DPF, através da ANP, como condição para a promoção de classes, estão adequados para a constante capacitação profissional do policial?

Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Geral
MEDIANA	2,0	2,0	2,0
Avaliação	Muito pouco adequados	Muito pouco adequados	Muito pouco adequados

Legenda: $1,5 \leq \text{MEDIANA} < 2,5$: muito pouco adequados;

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

¹⁰ Nesta quantidade estão incluídas ações educacionais EAD e presenciais, para o quadro administrativo da PF, para policiais de outras instituições, seminários, conferências, encontros de chefias, etc.

Gráfico 14- Percepção dos EPA em relação aos cursos de progressão de classes

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

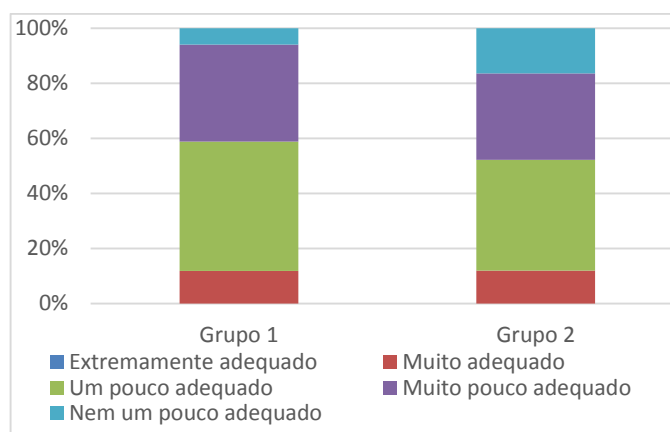
Tabela 17- Resultado da mediana: cursos de capacitação e aperfeiçoamento profissional

Pergunta 17- A atual estrutura de capacitação e aperfeiçoamento profissional do DPF (cursos presenciais na ANP e cursos à distância na ANP-NET) está adequada para a constante capacitação e aperfeiçoamento profissional do policial?

Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Geral
MEDIANA	3,0	3,0	3,0
Avaliação	Um pouco adequada	Um pouco adequada	Um pouco adequada

Legenda: $2,5 \leq \text{MEDIANA} < 3,5$: um pouco adequada (moderado);

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Gráfico 15- Percepção dos EPA em relação aos cursos de capacitação e aperfeiçoamento profissional

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

O curso de progressão de classes, ou promoção, foi pior avaliado que a estrutura de cursos de capacitação. É difícil explicar por que os cursos não foram melhor avaliados, tendo em vista que há uma boa estrutura e uma oferta significativa de cursos para todos os cargos e funções. Talvez a baixa avaliação dos cursos de progressão esteja relacionada ao conteúdo dos cursos, ou pelo fato do curso para ascender à classe especial não ser de pós-graduação, como prevê a lei 9.226/96 e o Decreto 7.014/09.

5.2.6 Deontologia da Polícia Federal

Segundo o caderno didático de deontologia da Academia Nacional de Polícia, a deontologia policial

Constitui matéria de inequívoco interesse formativo, no sentido de promover uma conduta profissional eticamente consoante com a dignidade das funções de polícia e limitadora da discricionariedade no exercício dos poderes de autoridade, com respeito aos direitos, à liberdade e às garantias dos cidadãos.

A deontologia policial promove a qualidade do serviço policial e reforça o prestígio e a dignidade dos órgãos de segurança pública.

Segundo ainda o caderno didático, as normas de conduta ética na atividade profissional do policial federal, que visam aos princípios e valores, estão descritas nas Convenções de Genebra; no Código de Conduta para funcionários responsáveis pela aplicação da lei, adotado pela Assembleia Geral da ONU; e no Código de Ética profissional do servidor Público civil da União. No ano de 2015, o DPF criou um Código de Ética próprio para os seus servidores policiais.

Conforme colocado por Bandeira e Costa (2003) apud Trindade e Porto (2011) a deontologia, etimologicamente é a ciência dos deveres e “os códigos de deontologia determinam os princípios e valores que devem nortear as atitudes e o comportamento que os policiais devem assumir dentro da corporação e na sua relação com o público.”

Os princípios éticos da Polícia Federal são chamados de preceitos éticos do policial federal e estão prescritos no Anexo V da Portaria nº 1.204-DG/DPF, de 16 de novembro de 1999. Estes princípios são sugeridos como deveres a serem observados pelo policial no exercício do cargo e fora dele:

Preceitos éticos do Policial Federal

O sentimento do dever e o decoro impõem, ao policial federal, procedimento irrepreensível, idoneidade moral inatacável, com observância dos seguintes preceitos de ética:

- I - exercer, com eficiência, os misteres de seu cargo;
- II - respeitar a dignidade da pessoa humana;

- III - ser justo e imparcial nos julgamentos e atos e na apreciação do mérito dos subordinados;
- IV - empregar todas as suas energias em benefício do serviço;
- V - desenvolver, permanentemente, o espírito de cooperação;
- VI - ser discreto em suas atitudes, maneiras e em sua linguagem escrita e falada;
- VII - cumprir seus deveres de cidadão;
- VIII - proceder de maneira ilibada na vida pública e na particular;
- IX - conduzir-se, mesmo fora do serviço ou na inatividade, de modo a preservar o respeito e o decoro da função policial;
- X - zelar pelo bom nome da Polícia Federal e de cada um de seus membros, obedecendo e fazendo obedecer os preceitos de hierarquia, da disciplina e da ética do policial federal.

A deontologia apresenta um caráter jurídico formado por regras éticas impostas por lei. Estes preceitos éticos são originados de outros atos normativos dentro do ordenamento jurídico voltado para a atividade policial. No caso da PF, estes atos estão expressos na Lei 4.878/1965, que disciplina o regime jurídico-disciplinar dos policiais federais e dos policiais civis do Distrito Federal e onde estão tipificadas as transgressões disciplinares e penalidades aplicáveis aos policiais federais; na Lei nº 8.112/90 (estatuto do servidor público civil); nos Códigos de ética do Poder executivo Federal, do Ministério da Justiça e da Polícia Federal, códigos estes a que a PF está sujeita.

Como já explanado neste trabalho, os valores fundamentais do DPF são a hierarquia e a disciplina. E a PF possui uma galeria de valores, formado por três símbolos que resumem sua estrutura deontológica: o juramento, a oração e os preceitos éticos do Policial Federal. Essa galeria é formada por um quadro, onde se colocam os valores do DPF, de forma escrita. Essa galeria fica exposta na entrada de cada órgão policial, seja Superintendência, Delegacia ou postos avançados, de forma que o policial federal possa diariamente se lembrar de seus deveres.

A avaliação da percepção dos policiais sobre a deontologia policial foi feita também em dois grupos, conforme item anterior.

Tabela 18- Resultado da mediana: Deontologia policial

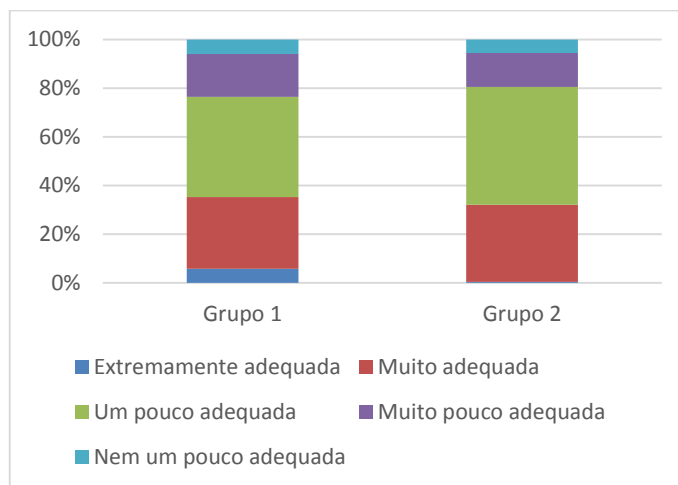
Pergunta 18- A deontologia policial do DPF, ou seja, os preceitos éticos do policial federal e todas as normas que definem o comportamento moral do policial federal, é adequada ao cargo que você ocupa?

Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Geral
MEDIANA	3,0	3,0	3,0
Avaliação	Um pouco adequada	Um pouco adequada	Um pouco adequada

Legenda: $2,5 \leq \text{MEDIANA} < 3,5$: um pouco adequada (moderado);

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Gráfico 16- Percepção dos EPA em relação à deontologia policial



Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

A deontologia foi o quarto aspecto mais bem avaliado de todos, indicando que os policiais pesquisados, de uma forma geral, percebem positivamente os preceitos éticos, valores e normas.

5.2.7 Independência em relação ao sistema Político

Um dos aspectos mais difíceis e controversos para se discorrer em relação à polícia é seu relacionamento com a política. Logo que estudamos essa relação, encontramos algumas definições que dificultam a busca por uma prática consistente, ou uma teoria embasada, pois essa relação é permeada por ideologias.

Reiner (2000) afirma que “todos os relacionamentos que têm uma dimensão de poder são políticos. Nesse sentido, a polícia é, inerentemente e sem escapatória, política”.

Em sua definição de polícia, Monjardet (2002, p. 207) afirma que

A polícia como instituição é uma ferramenta nas mãos da autoridade política para empregar a força (e, em geral, o conjunto dos meios de ação não contratuais) quando esta se revela necessária para fazer aplicar ou respeitar a lei. [...] Sob esse aspecto, o traço essencial de toda polícia é sua instrumentalidade: ela não tem finalidades próprias e não poderia atribuir a si mesma prioridades ou objetivos. Se há uma política policial, ela é aquela que a autoridade política lhe define, e as orientações utilizadas em todos os níveis da hierarquia são, ou deve ser, apenas a tradução operacional das instruções do poder.

Importante salientar que o sentido ao qual Monjardet se refere à polícia “deve servir ao poder e realizar aquilo que lhe é mandado” possui a mediação da lei e da sociedade, como legítima detentora do poder policial.

Reiner (2000, pág. 161), ao discutir sobre a prática policial, explica que as ideologias partidárias criam discursos retóricos para justificar políticas na área de segurança, aos quais ele chama de mitologias conflitantes que atrapalham o debate

O mito da “lei e ordem” retrata a polícia como uma força eficaz na prevenção e descoberta do crime e defende o poder da polícia como a panaceia para os problemas de ordem pública e de aplicação da lei. [...] Foi essa a posição abraçada pelos conservadores [...] Sua antítese [...] mostra a polícia como uma força política essencialmente opressiva, criando, com suas atividades rotuladoras, o crime e os criminosos. Nesse ponto de vista, a segurança e a harmonia da comunidade requerem o controle férreo do poder da polícia.

Estas afirmações são muito importantes para tentarmos encontrar um caminho e entendermos como os processos políticos e as ideologias políticas se relacionam com a instituição policial. A polícia é, e sempre foi, um “instrumento de aplicação de força (a força física em primeira análise) sobre o objeto que lhe é designado por quem a comanda” (MONJARDET, 2002). Pode servir à opressão ou a preservação dos valores democráticos, dependendo do regime político.

Nestes 30 anos desde a abertura política no Brasil, as polícias estão redefinindo seu papel social para se adequar às novas exigências da democracia. E a política implementada pelo seu chefe em instância maior (ou seu chefe na instância política), o chefe do Poder Executivo, é determinante para a atuação da instituição policial como um todo. Ou seja, os programas na área de segurança pública serão determinantes para que as organizações policiais possam bem trabalhar em suas áreas de competência.

Quando este trabalho estabelece que um dos aspectos de uma polícia profissional é a independência do sistema político, não está dizendo que a polícia não deve fazer parte do sistema político, pois a razão de ser da polícia é a manutenção da ordem e a aplicação da lei para preservação do Estado, que é a instância política maior. Logo, como a firma Reiner (2000) a polícia está no coração do funcionamento do Estado.

O que este trabalho tentou foi estabelecer uma independência em relação à competência funcional da polícia. Ou seja, a relação entre a esfera política e a polícia deve ser sempre mediatizada pela lei e pela consecução dos objetivos constitucionais e legais da polícia,

na sua esfera de competência. Dito de outra forma, a polícia deve ser de Estado e não de governo e não deve ser utilizada para fins privados, particulares. Tanto a esfera política como os dirigentes da polícia devem buscar sempre os fins legais e constitucionais da polícia.

As discussões aprofundadas sobre o tema fogem aos objetivos deste trabalho. O que se tentou avaliar na pesquisa de campo foi se no dia a dia o policial percebe ingerência política no trabalho da PF.

A avaliação da percepção dos policiais sobre a independência em relação ao sistema político foi feita também em dois grupos, conforme item anterior.

Tabela 19- Resultado da mediana: independência em relação ao sistema político

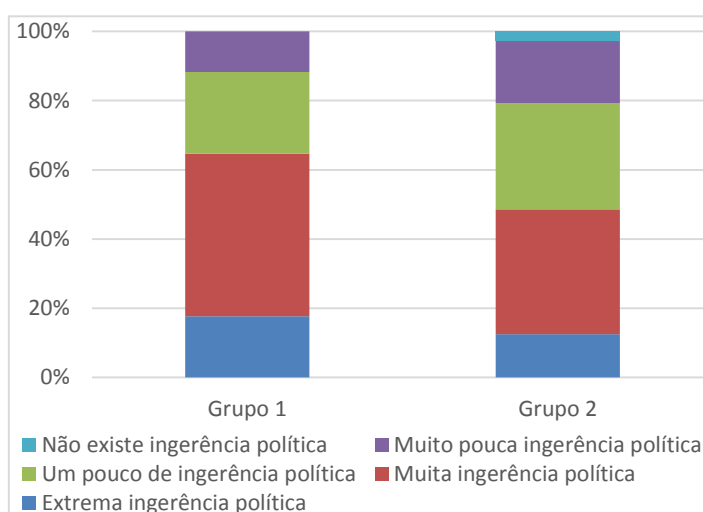
Pergunta 19- No teu trabalho profissional, no dia a dia, você considera que exista ingerência política no trabalho da polícia federal?

Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Geral
MEDIANA	2,0	3,0	2,0
Avaliação	Muita ingerência política	Um pouco de ingerência política	Um pouco de ingerência política

Legenda: Tabela invertida. MEDIANA < 1,5: Há extrema ingerência; 1,5 ≤ MEDIANA < 2,5: Há muita ingerência; 2,5 ≤ MEDIANA < 3,5: Há um pouco de ingerência; 3,5 ≤ MEDIANA < 4,5: Há muito pouca ingerência; MEDIANA ≥ 4,5: Não há ingerência;

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Gráfico 17- Percepção dos EPA em relação à independência ao sistema político



Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Os mais antigos entendem que há uma ingerência política maior, devido talvez a maior experiência e conhecimento maior do funcionamento do órgão.

5.2.8 Supervisão e controle interno

A supervisão e o controle interno dos atos disciplinares nos órgãos policiais então sob competência das corregedorias. Em geral, suas competências abrangem: atividades correicionais e disciplinares, orientações sobre interpretação e cumprimento de legislação e apuração de infrações cometidas por servidores.

Este trabalho ficou restrito aos processos de apuração e transgressão disciplinar dos servidores policiais da policial federal.

A principal legislação que descreve as transgressões administrativas disciplinares dos servidores da polícia federal é a Lei 4.878/65, que descreve em seu art. 43 as infrações disciplinares e as penas administrativas de advertência, suspensão, multa e demissão. Os artigos 116, 117 e 132 da Lei 8.112/90 são aplicados de forma subsidiária.

As transgressões disciplinares são apuradas em âmbito local, privilegiando o local de cometimento da infração. A apuração é feita através de Comissões de Disciplina (Corregedoria local) nomeadas para esse fim. Essas comissões normalmente possuem três membros (um presidente e dois membros), compostas sempre por diferentes cargos. As decisões (ou julgamentos) também podem ser decididos em âmbito local, pelo chefe da delegacia, se a pena for de advertência, repreensão ou suspensão até 10 dias. Se a pena for maior, a competência passa ao SR (até 30 dias), Diretor Geral (DG) até 60 dias ou Ministro da Justiça (MJ) até 90 dias. Penas de demissão ou cassação de aposentadoria somente o MJ ou o Presidente da República podem decidir.

A instauração de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) e Sindicância investigativa para apuração de transgressões são publicadas em BS da Polícia Federal. Até o final do ano de 2013, as publicações de apuração eram realizadas de forma aberta para todo o órgão, com o nome da pessoa que cometera, em tese, a transgressão, a sua lotação e um resumo dos acontecimentos, o que gerava constrangimentos a esses policiais, tendo em vista que todos que trabalhavam na PF, em todo o Brasil (servidores policiais, administrativos, contratados,

estagiários) tinham acesso aos Boletins de Serviço. Após reivindicações dos policiais, através de entidades de classes, esse equívoco foi corrigido a partir de 2014.

A Polícia Federal também possui uma tabela dosimétrica para penas administrativas de suspensão, que prevê uma pena base para auxiliar nas decisões (julgamentos da autoridade policial) dos PAD. Abaixo está um extrato da tabela:

Figura 05 – Extrato da tabela dosimétrica para penas de suspensão

Tabela Dosimétrica para Penas de Suspensão

Decreto Nº 59.310/66 (Lei 4.878/65)

ARTIGO	ITEM	TRANSgressÃO	PENA IN ABSTRATO	PENA-BASE
364	I	- referir-se de modo depreciativo às autoridades e atos da administração pública, qualquer que seja o meio empregado para esse fim;	01 a 05 dias	03 dias
	II	- divulgar, através da imprensa escrita, falada ou televisionada, fatos ocorridos na repartição, proporcionar-lhe a divulgação, bem como referir-se desrespeitosa e depreciativamente às autoridades e atos da administração;	01 a 05 dias	03 dias
	III	- promover manifestação contra atos da administração ou movimento de apreço ou desapreço a quaisquer autoridades;	02 a 10 dias	06 dias
	VI	- deixar, habitualmente, de saldar dívidas legítimas;	01 a 05 dias	03 dias
	VII	- manter relações de amizade ou exibir-se em público com pessoas de notórios e desabonadores antecedentes criminais, sem razão de serviço;	02 a 10 dias	06 dias
	VIII	- praticar ato que importe em escândalo ou que concorra para comprometer a função policial;	02 a 20 dias	11 dias
	X	- retirar, sem prévia autorização da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;	01 a 05 dias	03 dias.

Fonte: Departamento de Polícia Federal, IN nº 4/DG-DPF, de 14 de junho de 1991

Esta pesquisa realizou uma análise em todos os BS de 2013 e em todos BS dos meses de janeiro a agosto de 2014, portanto em 20 meses de boletins, e verificou que foram instaurados PAD e Sindicâncias conforme números abaixo:

Tabela 20- Quantidade de procedimentos de apuração disciplinar nos anos 2013 e 2014

Ano	Quantidade de PAD instaurados	Quantidade de Sindicâncias instauradas	Total
2013	269	80	349
2014 (até agosto)	160	30	190

Este trabalho não fez nenhum padrão de comparação com outros órgãos policiais, então não se sabe se esta é uma média alta ou dentro da normalidade. Mas, supõe-se que é uma média alta de procedimentos de apuração disciplinar. Em média, a PF instaura um procedimento administrativo investigativo ou disciplinar por dia.

A avaliação da percepção dos policiais sobre a supervisão e controle interno foi feita também em dois grupos, conforme item anterior:

Tabela 21- Resultado da mediana: estrutura da corregedoria

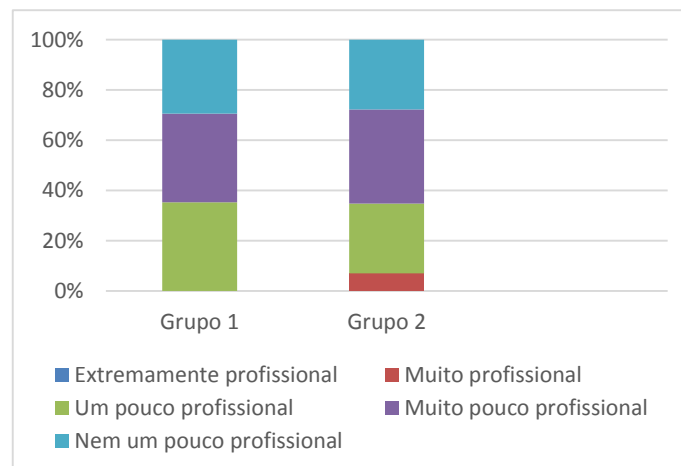
Pergunta 20- O atual sistema de controle interno do DPF (Corregedoria Geral e corregedorias regionais e locais) está estruturado de forma profissional?

Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Geral
MEDIANA	2,0	2,0	2,0
Avaliação	Muito pouco profissional	Muito pouco profissional	Muito pouco profissional

Legenda: $1,5 \leq \text{MEDIANA} < 2,5$: muito pouco profissional

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Gráfico 18- Percepção dos EPA em relação ao sistema de controle interno



Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

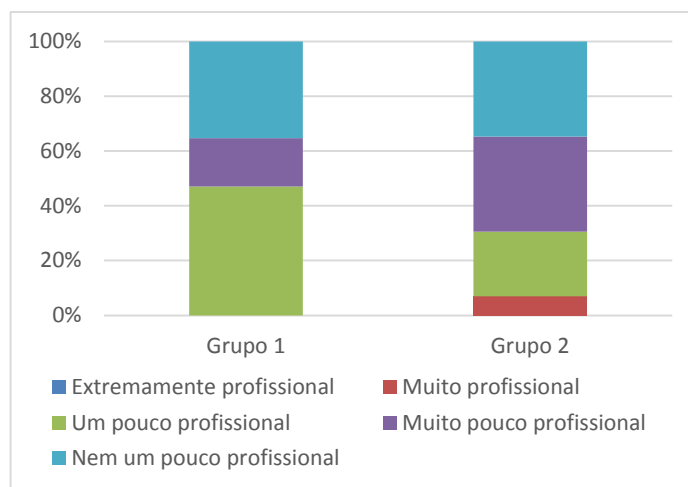
Tabela 22- Resultado da mediana: aplicação de punições

Pergunta 21- A apuração de responsabilidades e a aplicação de punições no DPF é feita de forma profissional, ou seja, de forma imparcial e isenta?

Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Geral
MEDIANA	2,0	2,0	2,0
Avaliação	Muito pouco profissional	Muito pouco profissional	Muito pouco profissional

Legenda: $1,5 \leq \text{MEDIANA} < 2,5$: muito pouco profissional

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Gráfico 19- Percepção dos EPA em relação à aplicação de punições

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

A média praticamente igual para os dois grupos demonstra uma concordância em relação a avaliação muito pouco profissional. Talvez o maior problema desse aspecto esteja na da legislação que tipifica as transgressões (Lei 4.878/65), uma legislação muito rígida, criada no início da ditadura militar, num contexto muito diferente do atual, mas que ainda está em pleno vapor na vida diária dos policiais.

5.2.9 Ciclo completo de Polícia

O ciclo completo de polícia, como explicado no referencial teórico, é quando a mesma polícia realiza os trabalhos de polícia administrativa e judiciária (prevenção e aplicação da lei). Este trabalho, ao colocar este aspecto como um dos aspectos de uma polícia profissional, baseou-se nas discussões sobre a desmilitarização das policias militares, na unificação das duas polícias estaduais, e também no modelo americano de policiamento, onde, segundo Reiss Jr (2003)

Ao contrário de departamentos de polícia em vários outros países, os departamentos americanos que adotaram uma forma quase militar de organização deixaram de adotar um fator importante da organização militar – o duplo sistema de ingresso, equivalente às patentes militares de oficial e recruta. Os departamentos de polícia americanos tornaram uma virtude o fato de terem um sistema aberto de mobilidade, em que os indivíduos podiam ingressar no posto mais baixo e concluir suas carreiras numa patente mais alta, mesmo que poucos pudessem fazê-lo, porque há poucas posições nos postos mais altos.

Há que se ressaltar que Reiss Jr ao dizer isso faz uma crítica a esse modelo de entrada única americano, pois segundo ele “uma série simples de padrões de recrutamento, para

todos os cargos, somada a um sistema de mobilidade baseado em padrões mínimos de educação e realizações, não parece capaz de produzir uma polícia profissional.”

Mas essa sua crítica era com os padrões mínimos de recrutamento, que eram baixos em relação ao que é exigido hoje.

À primeira vista, quando este trabalho compara a Polícia Federal brasileira a um departamento americano de polícia, com estrutura quase militar, dá a impressão de se estar cometendo um erro, tendo em vista que as competências são muito diferentes. Normalmente, compara-se a PF ao Federal Bureau of Investigation (FBI). O Problema é que a Polícia Federal possui uma estrutura parecida com os departamentos de polícia quase militar, porém com competências similares ao do FBI. Este é formado em carreira única e com um sistema aberto de mobilidade. Todos são special Agents, cada um dentro de uma especialidade e os níveis de subordinação são feitos através da função exercida, e não do cargo. Na Polícia Federal Brasileira, a diferenciação de funções já é determinada por lei e é feita por cargos.

Esse aspecto foi analisado apenas se os policiais consideravam que o ciclo completo era o mais adequado para uma polícia profissional ou não.

Pergunta 22- O ciclo completo de polícia (atual modelo do DPF), onde uma mesma polícia exerce as funções de polícia Administrativa (prevenção do crime, como a PM nos Estados) e de polícia judiciária (investigação e aplicação da lei, como a Polícia Civil nos Estados), é o mais adequado para uma polícia profissional e democrática?

Noventa e um policiais responderam e a média geral foi: 54% (49 pessoas) responderam sim e 46% (42 pessoas) responderam não.

Supunha-se que a maioria responderia sim.

5.2.10 Preservação dos valores democráticos

O último aspecto de uma polícia profissional é a relação entre polícia e democracia. É a preservação e a propagação dos valores democráticos, que Goldstein (2003) diz ser o ethos do trabalho policial profissional. Para analisar este último aspecto, este trabalho avaliou como os policiais percebem a democracia interna, ou seja, a relação entre os servidores policiais dentro do DPF e a relação entre a polícia e a sociedade.

A análise também foi dividida em dois grupos, conforme itens anteriores:

Tabela 23- Resultado da mediana: democracia interna

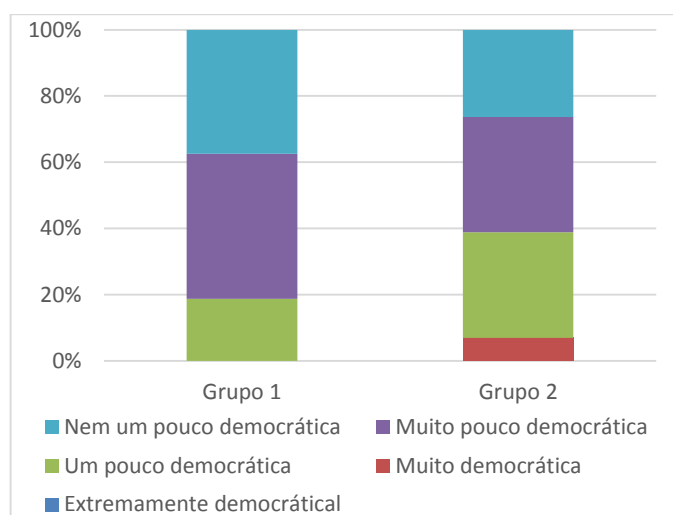
Pergunta 23- Internamente, a relação profissional entre os servidores policiais do DPF, é uma relação que busca a preservação dos valores democráticos?

Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Geral
MEDIANA	2,0	2,0	2,0
Avaliação	Muito pouco democrática	Muito pouco democrática	Muito pouco democrática

Legenda: $1,5 \leq \text{MEDIANA} < 2,5$: muito pouco democrática

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Gráfico 20- Percepção dos EPA em relação à democracia interna



Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Tabela 24- Resultado da mediana: democracia externa

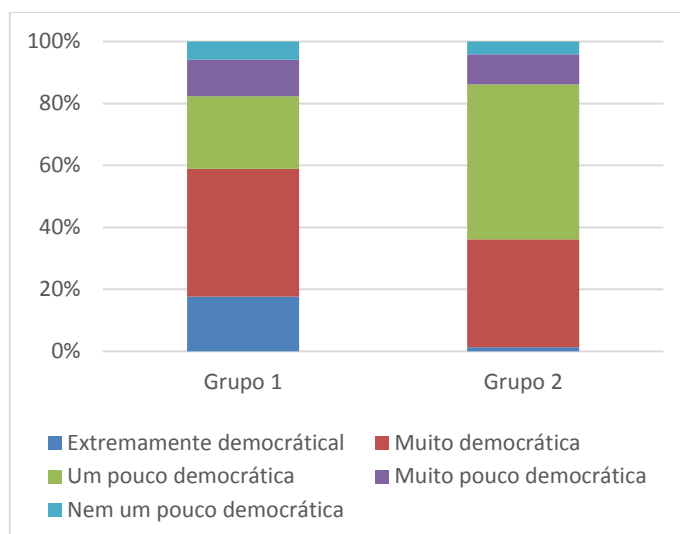
Pergunta 24- Externamente, a relação profissional entre os servidores policiais do DPF e o público civil, é uma relação que busca a preservação dos valores democráticos?

Respondentes	Grupo 1	Grupo 2	Geral
RM	4,0	3,0	3,0
Avaliação	Muito democrática	Um pouco democrática	Um pouco democrática

Legenda: $2,5 \leq \text{RM} < 3,5$: um pouco democrática ; $3,5 \leq \text{RM} < 4,5$: muito democrática

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Gráfico 21- Percepção dos EPA em relação à democracia externa



Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Em relação à democracia interna, ou seja, o relacionamento entre os servidores, a percepção dos policiais demonstra o que foi verificado na pesquisa documental, ou seja, a estrutura organizacional do DPF é baseada num modelo profissional burocrático de policiamento, com uma estrutura militarizada, muito hierarquizada, o que prejudica uma relação profissional democrática entre os servidores policiais.

A democracia externa, ou a relação entre polícia e sociedade, foi o segundo aspecto mais bem avaliado. A percepção dos policiais é de que, na prática, o policial federal busca a preservação dos valores democráticos em sua relação com o cidadão.

E a última pergunta foi: O que mais te atraiu para ser policial federal? A maioria (61%) respondeu “o trabalho que a polícia federal realiza”, 17,5% “a carreira do policial federal”, 13,5% “a remuneração do meu cargo”, 4% “o código de ética e os valores da polícia federal” e 4% “por ser a PF um órgão democrático”.

Houve também três respostas abertas:

A: “Na realidade foi o sonho de uma PF que só existe na mídia, isso fez entrar na PF como uma meta de vida.”

B: “O gosto pela atividade policial, somada à boa remuneração que HAVIA a época do meu concurso.”

C: “A estabilidade do serviço público.”

As respostas dos servidores policiais indicam que o trabalho, mais que a carreira do policial e a sua remuneração, é o principal atrativo para os milhares de candidatos que tentam ingressar na Polícia Federal.

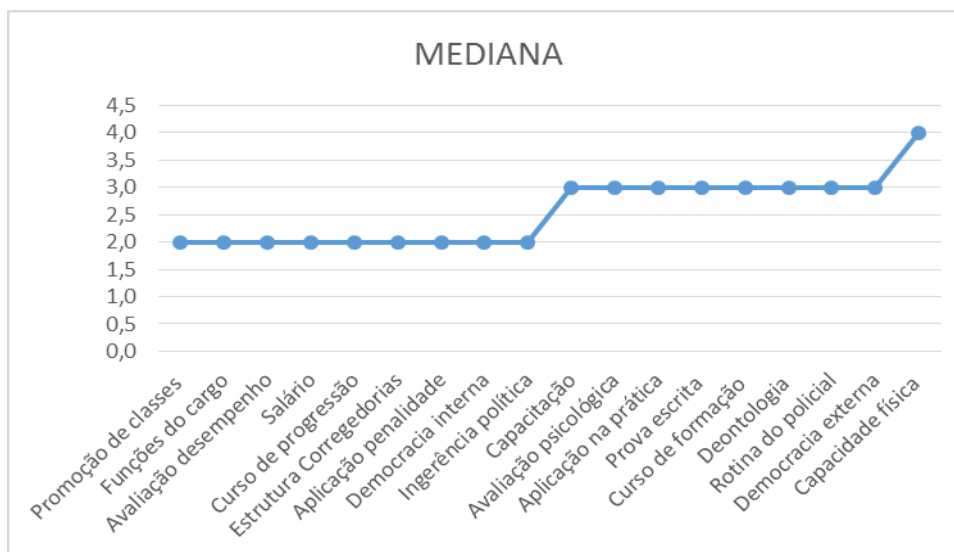
5.2.11 Classificação da percepção dos respondentes

Nesse momento, podemos classificar os itens avaliados, de acordo com a percepção dos respondentes. A tabela abaixo mostra uma classificação dos itens, do mais bem avaliado para o pior avaliado, de acordo com a percepção geral dos respondentes (e não por grupos):

Tabela 25- Classificação dos itens avaliados

CATEGORIA	MEDIANA
Promoção de classes	2,0
Funções do cargo	2,0
Avaliação desempenho	2,0
Salário	2,0
Curso de progressão	2,0
Estrutura Corregedorias	2,0
Aplicação penalidade	2,0
Democracia interna	2,0
Ingerência política	2,0
Capacitação	3,0
Avaliação psicológica	3,0
Aplicação na prática	3,0
Prova escrita	3,0
Curso de formação	3,0
Deontologia	3,0
Rotina do policial	3,0
Democracia externa	3,0
Capacidade física	4,0

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas do questionário

Gráfico 22- Mediana dos itens avaliados

O gráfico demonstra que nove itens foram avaliados como “muito pouco” profissional, sendo que os três itens com as piores avaliações fazem parte da carreira policial (promoção de classes, funções do cargo e avaliação de desempenho) e dois fazem parte do controle interno (estrutura de corregedorias e aplicação de penalidade). Os outros itens foram salários, curso de progressão de classes, democracia interna e ingerência política. E foram estes itens que apresentaram hipóteses de problemas na pesquisa documental: a carreira está mal estruturada; o controle interno possui uma legislação criada na ditadura militar, com normas muito rígidas e que não atendem mais as necessidades da polícia federal nesta nova sociedade plural e democrática; o salário está muito abaixo dos cargos de mesmo padrão no Executivo Federal; os cursos de progressão não são muito atrativos, devido ao conteúdo; e o relacionamento democrático entre os servidores policiais é prejudicado por um sistema rígido de hierarquia e disciplina.

Entre os itens mais bem avaliados, esta pesquisa destaca dois: democracia externa e deontologia. O primeiro demonstra, em tese, que, apesar dos policiais estarem submetidos a um regime disciplinar e hierárquico rígido, com pouco espaço para uma relação democrática interna, externamente eles conseguem perceber uma relação democrática com os cidadãos. O segundo, no mesmo sentido, parece indicar que, apesar desse sistema rígido, os policiais concordam com uma ética ilibada e “acima de qualquer suspeita”.

6 Conclusão

A profissionalização da atividade policial é um conceito controverso, de difícil conceituação teórica, tendo em vista que o policial exerce uma atividade complexa, cujo campo de conhecimento não é bem delimitado e exclusivo; sua autonomia é relativa, na medida em que possui um mandato público para consecução de seu trabalho; a forma de organização da polícia concorda mais com a definição de burocracia do que de uma profissão.

O ideal profissional de várias organizações policiais no mundo ocidental durante o século XX foi ocasionado pelas reformas das polícias, que tinha por objetivo afastar as corporações policiais do sistema político corrupto e ineficiente e implantar um modelo racional de policiamento, com uma estrutura burocrática e militar, a fim de controlar melhor os policiais e diminuir a corrupção e criar um sentimento de dever para o policial: combater o crime.

Esse modelo burocrático, militar, com ênfase na aplicação da lei, chamado de modelo de polícia profissional tradicional (PONCIONI, 2005 e 2007) ou modelo profissional-burocrático de policiamento (BATITUCCI, 2011), influenciou as polícias brasileiras e, em destaque deste trabalho, a Polícia Federal Brasileira. Após análise documental, verificou-se que a Polícia Federal é caracterizada por um modelo que se aproxima do modelo profissional burocrático de policiamento, com uma estrutura militarizada, fundada na hierarquia e disciplina, com estatuto e regimento interno nos moldes de modelos militares, com regras rígidas de conduta e penas severas para descumprimento de deveres. As duas principais reformas ocorridas na Polícia Federal foram feitas nas ditaduras Vargas e Militar e que ainda há normas internas criadas neste último regime que ditam as regras da corporação.

Na pesquisa bibliográfica, identificou-se os principais aspectos de uma polícia profissional presentes na literatura e escolheu-se 10 aspectos, considerados mais importantes, para verificar como eles estão estruturados na Polícia Federal: recrutamento por mérito, curso de formação profissional, remuneração, carreira estruturada, capacitação e aperfeiçoamento profissional, deontologia policial, independência em relação ao sistema político, supervisão e controle externo, ciclo completo de polícia e preservação dos valores democráticos.

Ao analisar como estão estruturados os aspectos de uma polícia profissional no presente estudo de caso, verificou-se algumas hipóteses de problemas, como segue:

- I) No recrutamento por mérito, verificou-se que o DPF aumentou o grau de exigência para ingressar num dos cargos de Agente, Escrivão e papiloscopista de Polícia Federal, transformando-os em cargos de nível superior e aumentou a exigência dos testes de aptidão física. Diferenciou as matérias exigidas para cada cargo no concurso de seleção, mas na prática as provas ainda continuam muito parecidas em conteúdos programáticos;
- II) A Academia Nacional de Polícia possui uma estrutura capaz de oferecer uma formação profissional do policial em alto nível. Os cursos de formação dos novos policiais possuem em média 850 horas/aula e são realizados em regime de semi-internato, num sistema militarizado, exigindo de seus alunos rigorosa observância aos preceitos regulamentares e legais. As grades curriculares dos cargos de Agente e Escrivão são similares, trazendo pouca diferença de um cargo para outro;
- III) O salário dos cargos de Agente, Escrivão e papiloscopista de Polícia Federal, comparados a todos os outros cargos de nível superior do Poder Executivo é o menor, e o valor máximo do final de carreira do policial está abaixo do valor inicial de quase todos os cargos;
- IV) A carreira dos três cargos está com problemas nas atribuições dos cargos, que ainda estão como nível médio; os critérios para a progressão de classe do policial não estão sendo todos cumpridos e a avaliação de desempenho individual do policial parece indicar que é realizada apenas para cumprir formalidades, não apresentando importância dentro do órgão;
- V) O DPF tem oferecido diversos cursos de capacitação continuada e aperfeiçoamento profissional, inclusive de pós-graduação e possui uma estrutura de capacitação diversificada, com cursos presenciais e à distância, palestras, conferências, intercâmbios com outras instituições internacionais e estrangeiras, encontros de chefias, e que atendem os diversos segmentos do órgão.
- VI) A deontologia da Polícia Federal possui um caráter jurídico e é formada por preceitos éticos originados de outros atos normativos dentro do ordenamento jurídico voltado para atividade policial. Esses preceitos éticos impõem ao policial procedimento irrepreensível e moral inatacável. O resumo da deontologia policial da PF está materializado na galeria de valores do DPF.
- VII) A independência em relação ao sistema político é algo complexo e controverso, tendo em vista que a polícia é inerentemente política e está no coração do Estado devido sua função precípua de manutenção da ordem e aplicação da lei. A independência que este trabalho pretendeu avaliar era essencialmente a percepção dos policiais em relação a este aspecto.

- VIII) O controle interno da polícia em relação às transgressões disciplinares cometidas por seus policiais é realizado em âmbito local, através de comissões de disciplina, privilegiando o local do cometimento da infração. A PF corrigiu um equívoco que causava constrangimentos aos seus policiais, ao retirar o nome dos infratores do Boletins de Serviço. A média de instauração de procedimentos administrativos investigativo ou disciplinar nos últimos dois anos foi de um por dia (em torno de 350 por ano). Supõe-se que o principal problema do controle interno está na legislação, que foi criada na época da ditadura militar e não atende mais a sociedade atual, plural e democrática.
- IX) O ciclo completo de polícia é o atual modelo do DPF e permite que a polícia aja tanto na prevenção quanto na aplicação da lei. Porém, a PF não possui sistema aberto de mobilidade interna e entrada única.
- X) A relação democrática entre os servidores policiais é prejudicada pelo atual sistema disciplinar e hierárquico rígido, nos moldes de sistemas militares, porém a relação entre os policiais e os cidadãos é uma relação que busca a preservação dos valores democráticos.

Em geral, a pesquisa de campo (estudo de caso) se coadunou com a pesquisa documental. De um modo geral, esta pesquisa entende que o *status* profissional da Polícia Federal possui as dificuldades apresentadas nos estudos de Menke, White e Carey (2007), Skolnick (2011), Weinberger (1991), ou seja, concorda mais com a definição de burocracia do que de uma profissão.

Sugere que em próximos estudos: as hipóteses/suposições aqui destacadas sejam testadas; que sejam pesquisadas amostras maiores e mais consistentes; que se façam análises comparadas com instituições policiais de outros países; que se relacionem os aspectos aqui destacados entre si, para verificar qual a correlação entre eles e qual a influência de um aspecto no outro.

7 Referências bibliográficas

ANP. Academia Nacional de Polícia. Instrução Normativa n.º 05/2001-ANP/DPF, de 31 de outubro de 2001. Regulamenta a aplicação da PROVA DE CAPACIDADE FÍSICA nos processos seletivos instituídos pela Academia Nacional de Polícia. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/antigos/anteriores_2002/2001/pf2001/Arquivos/IN2001-DPF_TFISICO.pdf. Acesso em: 13 set. 2015.

ANP. Academia Nacional de Polícia. Instrução Normativa nº 003/2004-DGP/DPF, de 18 de março de 2004. Regulamenta a aplicação da prova de capacidade física nos processos seletivos instituídos pelo Departamento de Polícia Federal. http://www.cespe.unb.br/concursos/PFNACIONAL2004/arquivos/IN_N_003-2004_-_VIGENTE.PDF. Acesso em: 13 set. 2015.

AZEVEDO, José Eduardo. Governamentalidade, Especialização e Profissionalização da Polícia Militar de São Paulo no século XX. Revista do Laboratório de Estudos da Violência da UNESP, ano 2010, Edição 5, Nº 05, 2010. Disponível em <http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/levs/article/view/1112>, acesso em 15/04/2015.

BATITUCCI, Eduardo Cerqueira. A polícia em transição: O modelo profissional burocrático de policiamento e hipóteses sobre os limites da profissionalização das polícias brasileiras. DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social - Vol. 4 – nº 1 - JAN/FEV/MAR 2011 - pp. 65-96. Disponível em <http://www.dilemas.ifcs.ufrj.br/page_33.html>, acesso em 15/04/2015.

BAYLEY, David H. Padrões de policiamento. Tradução Renê Alexandre Belmonte. NEV – Núcleo de estudos da violência – USP. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 2002. (Polícia e Sociedade, n. 1)

BAYLEY, David H.; SKOLNICK, Jerome H. Nova Polícia: inovações nas polícias de seis cidades Norte Americanas. Tradução Geraldo Gerson de Souza. NEV – Núcleo de estudos da violência – USP. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 2002. (Polícia e Sociedade, n. 2).

BITTNER, Egon. Aspectos do trabalho policial. Tradução Ana Luiza Amêndola Pinheiro. NEV – Núcleo de estudos da violência – USP. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 2003. (Polícia e Sociedade, n. 8).

BORDUA, David J.; REISS JR., Albert J. (1966), “Command, Control and Charisma: Reflections on Police Bureaucracy”. American Journal of Sociology, Vol. 72, no 1, pp. 68-76. Disponível em < http://www.jstor.org/stable/2775760?&seq=1#page_scan_tab_contents >, acesso em 29/08/2015.

CESPE. Concursos e seleções encerrados. DPF Papiloscopista. 2012a. Disponível em http://www.cespe.unb.br/concursos/DPF_12_PAPILOSCOPISTA/, acesso em 13/09/2015.

CESPE. Concursos e seleções encerrados. DPF Escrivão. 2012b. Disponível em http://www.cespe.unb.br/concursos/DPF_12_ESCRIVAO/, acesso em 13/09/2015.

CESPE. Concursos e seleções. DPF 14 Agente. 2014. Disponível em http://www.cespe.unb.br/concursos/DPF_14_AGENTE/, acesso em 13/09/2015.

CRESWELL, John W. Projeto de Pesquisa. Métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução Luciana de Oliveira da Rocha. – 2. ed.- Porto Alegre: Artmed, 2007.

FENAPEF. Federação Nacional dos Policiais Federais. Proposta de Reestruturação de Cargos da Carreira Policial Federal, 2014. Disponível em: [http://www.fenapef.org.br/files/1%20PROPOSTA%20DE%20REESTRUTURACAO%20DE%20CARGOS%20\(2\).pdf](http://www.fenapef.org.br/files/1%20PROPOSTA%20DE%20REESTRUTURACAO%20DE%20CARGOS%20(2).pdf), acesso em: 12 set. 2015.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Anuário Brasileiro de Segurança Pública –7^o Ed. Nov. 2013. Disponível em <http://www2.forumseguranca.org.br/novo/produtos/anuario-brasileiro-de-seguranca-publica/7a-edicao>, acesso em: 24 abr. 2015.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. 7^o Anuário Brasileiro de Segurança Pública –Nov. 2014. Disponível em: <http://www.forumseguranca.org.br/produtos/anuario-brasileiro-de-seguranca-publica/8o-anuario-brasileiro-de-seguranca-publica>, acesso em: 24 abr. 2015.

GOLDSTEIN, Herman. Policiando uma sociedade livre. Tradução Marcello Rollemberg. NEV – Núcleo de estudos da violência – USP. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 2003. (Polícia e Sociedade, n. 9)

GREENE, Jack R. (org.). Administração do trabalho policial: Questões e Análises. Tradução Ana Luiza Amêndola Pinheiro. NEV – Núcleo de estudos da violência – USP. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 2007. (Polícia e Sociedade, n. 5)

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica, - 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003.

LENZA, Pedro. Direito constitucional esquematizado. 16. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo : Saraiva, 2012.

LEVINE, D. M.; STEPHAN, D.; KREHBIEL, T. C.; BERENSON, M. L. Estatística: teoria e aplicações usando o microsoft excel em português. 3. ed. São Paulo: LTC, 2005.

MALHOTRA, Naresh. Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada. Tradução Nivaldo Montingelli Jr. E Alfredo Alves de Farias. 3ª edição. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MATTAR, Fauze Najib. Pesquisa de Marketing, edição compacta (Livro digital), 5ª edição. Rio de janeiro: Elsevier, 2012.

MENKE, Ben A.; WHITE, Mervin F.; CAREY, William L. Profissionalização da Polícia: em busca de excelência ou de poder político? In: GREENE, Jack R. (org.) Administração do trabalho policial: questões e análises. São Paulo: EdUSP, 2007. (Polícia e Sociedade, n. 5)

MONET, Jean-Claude. Polícias e Sociedades na Europa. Tradução Mary Amazonas Leite Barros. NEV – Núcleo de estudos da violência – USP. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 2002. (Polícia e Sociedade, n. 3).

PAOLI, M. C. P. M. ; BENEVIDES, M. V. ; PINHEIRO, P. S. ; MATTA, R. . A Violência Brasileira. 2ª. ed. São Paulo: Brasiliense, 1982.

PONCIONI, Paula. O modelo policial profissional e a formação profissional do futuro policial nas academias de polícia do Estado do Rio de Janeiro. Soc. estado. [online]. 2005, vol.20, n.3, pp. 585-610. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69922005000300005&script=sci_arttext#end3 >, acesso em 12/04/2015.

_____. Tornar-se policial: A construção da identidade profissional do policial no Estado do Rio de Janeiro. 2004.340f. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003;

_____. Tendências e desafios na formação profissional do policial no Brasil. Revista Brasileira de Segurança Pública, ano 1, Edição 1, 2007. Disponível em <<http://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/3>>, acesso em 12/04/2015.

REINER, Robert. Processo ou produto? Problemas de avaliação do desempenho policial individual. In: BRODEUR, Jean-Paul. (org.) Como reconhecer um bom policiamento: problemas e temas. São Paulo: EdUSP, 2012. (Polícia e Sociedade, n. 4).

_____. A Política da Polícia. Tradução Jacy Cardia Ghirotti. NEV – Núcleo de estudos da violência – USP. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 2000. (Polícia e Sociedade, n. 11)

REISS JR., Albert J. Organização da Polícia no Século XX. In: TONRY, Michel.; MORRIS, Norval. (org.) Policiamento moderno. São Paulo: EdUSP, 2003. (Polícia e Sociedade, n. 7).

SKOLNICK, Jerome H. (2011), Justice Without Trial: Law Enforcement in Democratic Society. Fourth Edition, Quid Pro Books. Digital book. New Orleans, Louisiana.

TRINDADE, Arthur and PORTO, Maria Stela Grossi. Controlando a atividade policial: uma análise comparada dos códigos de conduta no Brasil e Canadá. Sociologias [online]. 2011, vol.13, n.27, pp. 342-381. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222011000200013 >, acesso em 08/09/2015.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração, 8ª edição. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. Métodos de coleta de dados no campo (Livro digital), 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2012.

Vieira, Kelmara Mendes; Dalmoro, Marlon Os dilemas na construção de escalas tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? XXXII Encontro da ANPAD Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EPQ-A1615.pdf> , acesso em 10/07/2015.

WEINBERGER, Barbara. (1991), “Are the Police Professionals? An Historical Account of the British Police Institution”. In: EMSLEY, Clive. [e] WEINBERGER, Barbara. Politics, Professionalism and Public Order 1850-1940. Greenwood Press, pp. 74-89. Disponível em <https://books.google.com.br/books?id=XRAS5_y-2FQC&pg=PA74&lpg=PA74&dq=Are+the+Police+Professionals?+An+Historical+Account+of+the+British+Police+Institution&source=bl&ots=Zm7WvRDCJy&sig=5fz_dXy2YHLq8IBVTsNHO1Aeh9Y&hl=pt-BR&sa=X&ved=0CCCQQ6AEwAGoVChMliqH36L_dXwIVQwuQCh3ePwSm#v=onepage&q=Are%20the%20Police%20Professionals%3F%20An%20Historical%20Account%20of%20the%20British%20Police%20Institution&f=false>, acesso em 31/08/2015.

YOSSEF, S. Ben-Porath et al., Assessing the Psychological Suitability of Candidates for Law Enforcement Positions. The Police Chief 78, 2011. Pp. 64–70. Disponível em http://www.policechiefmagazine.org/magazine/index.cfm?fuseaction=display_arch&article_id=2448&issue_id=82011, acesso em 16/09/2015.

DOCUMENTOS:

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_02.04.2013/CON1988.pdf> Acesso em: 26/04/2015.

Decreto-Lei nº 6.378, de 28 de março de 1944.

Lei 4.483, de 16 de novembro de 1964.

Proposta de Reestruturação dos cargos da carreira policial federal. Disponível em:

[http://www.fenapef.org.br/files/1%20PROPOSTA%20DE%20REESTRUTURACAO%20DE%20CARGOS%20\(2\).pdf](http://www.fenapef.org.br/files/1%20PROPOSTA%20DE%20REESTRUTURACAO%20DE%20CARGOS%20(2).pdf), acesso em 11/09/2015.

ENDEREÇOS NA INTERNET

Federal Bureau of Investigation (FBI jobs): <https://www.fbijobs.gov/home/>

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão: www.planejamento.gov.br

Núcleo de Estudos da Violência da Universidade de São Paulo: www.nevusp.org

Universidade de São Paulo: www.usp.br

ENDEREÇOS NA INTERNET PARA CONSULTA BIBLIOGRÁFICA E ACESSO A TEXTOS SELECIONADOS:

Chicago Journals: <http://www.jstor.org/action/showPublisher?publisherCode=ucpress>

Centro de Seleção e Promoção de Eventos: <http://www.cespe.unb.br/concursos/>

Departamento de Polícia Federal: www.dpf.gov.br

SciELO - Scientific Electronic Library Online: www.scielo.br/

Fórum Brasileiro de Segurança Pública: <http://www2.forumseguranca.org.br/novo/>

Organização das Nações Unidas: www.onu.org.br

8 APÊNDICE

8.1 Apêndice A - Atribuições da Polícia Federal

8.1.1 Atribuições previstas no § 1º do art. 144 da Constituição Federal e no § 7º do art. 27 da Lei nº 10.683, de 28 de maio de:

- Apurar infrações penais contra a ordem política e social ou em detrimento de bens, serviços e interesses da União ou de suas entidades autárquicas e empresas públicas, bem assim outras infrações cuja prática tenha repercussão interestadual ou internacional e exija repressão uniforme, segundo se dispuser em lei;
- Prevenir e reprimir o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o contrabando e o descaminho de bens e valores, sem prejuízo da ação fazendária e de outros órgãos públicos nas respectivas áreas de competência;
- Exercer as funções de polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras;
- Exercer, com exclusividade, as funções de polícia judiciária da União;
- Coibir a turbacão e o esbulho possessório dos bens e dos prédios da União e das entidades integrantes da administração pública federal, sem prejuízo da manutenção da ordem pública pelas Polícias Militares dos Estados; e
- Acompanhar e instaurar inquéritos relacionados aos conflitos agrários ou fundiários e os deles decorrentes, quando se tratar de crime de competência federal, bem assim prevenir e reprimir esses crimes.

8.1.2 Atribuições previstas em leis, decretos e regulamentos

- Combate ao terrorismo;
- Garantir a segurança dos Chefes de Estado estrangeiros e chefes de Organismos Internacionais em visita ao Brasil;
- Combate à pedofilia;
- Ser a representante exclusiva da Interpol no Brasil, reprimindo o crime internacional e busca por foragidos internacionais;
- Prevenir e reprimir os crimes praticados contra os povos indígenas;
- Repressão ao desvio de recursos públicos;
- Controlar e gerenciar o SINARM (Sistema Nacional de Armas) e as armas de fogo em poder da população;
- Reprimir crimes ambientais e contra o patrimônio histórico;
- Exercer a regulação, controle, e a fiscalização de toda a atividade de segurança privada no Brasil;
- Implantar e manter o RIC - Registro de Identidade Civil - a futura carteira de identidade nacional;

- Implantar e manter o banco de dados de perfis genéticos de criminosos;
- Controle e fiscalização de produtos químicos de natureza controlada;
- Reprimir crimes interestaduais ou internacionais que necessitem de repressão uniforme;
- Reprimir os crimes previdenciários;
- Investigar e reprimir violações de Direitos Humanos;
- Reprimir o sequestro, cárcere privado e extorsão mediante sequestro, se o agente foi impelido por motivação política ou quando praticado em razão da função pública exercida pela vítima;
- Reprimir o furto, roubo ou receptação de cargas, inclusive bens e valores, transportadas em operação interestadual ou internacional, quando houver indícios da atuação de quadrilha ou bando em mais de um Estado da Federação.
- Investigar e reprimir os crimes políticos;
- Investigar e reprimir o crime de lavagem de dinheiro;
- Cooperar com outras instituições de segurança pública, fornecendo as informações de Inteligência policial que forem pertinentes;
- Prevenir, investigar e reprimir quaisquer outros crimes de forma subsidiária às Polícias Cíveis estaduais, quando solicitada;

Legislação correlata:

Constituição Federal/88

Lei 9.017/95.

Lei 10.446/2002.

Lei 10.826/03.

Lei 12.654/2012

8.2 Apêndice B – Questionário aplicado

Questionário

1. Qual seu cargo policial:
☐ APF
☐ EPF
☐ PPF
2. Qual seu sexo:
☐ Masculino
☐ Feminino
3. Qual a sua escolaridade:
☐ Ensino médio
☐ Ensino superior
☐ especialização
☐ Mestrado
☐ Doutorado
4. Há quantos anos você é policial federal?
☐ Menos de 5 anos
☐ Mais de 5 e menos de 10 anos
☐ Mais de 10 e menos de 15 anos
☐ Mais de 15 e menos de 25 anos
☐ Mais de 25 anos

Em relação aos aspectos de uma polícia profissional, responda às seguintes perguntas:

5. A prova escrita do concurso público para o cargo policial que você ocupa no DPF foi adequada às funções que você exerce?
☐ Extremamente adequada
☐ Muito adequada
☐ Um pouco adequada
☐ Muito pouco adequada
☐ Nem um pouco adequada
6. A prova de capacidade física do concurso público para o cargo policial que você ocupa no DPF foi adequada às funções que você exerce?
☐ Extremamente adequada

- ☐ Muito adequada
 - ☐ Um pouco adequada
 - ☐ Muito pouco adequada
 - ☐ Nem um pouco adequada
7. O exame psicotécnico do concurso público para o cargo policial que você ocupa no DPF foi adequado às funções que você exerce?
- ☐ Extremamente adequado
 - ☐ Muito adequado
 - ☐ Um pouco adequado
 - ☐ Muito pouco adequado
 - ☐ Nem um pouco adequado

II- Formação profissional

8. O curso de formação profissional que você realizou na ANP foi adequado para uma formação policial profissional?
- ☐ Totalmente adequado
 - ☐ Muito adequado
 - ☐ Um pouco adequado
 - ☐ Muito pouco adequado
 - ☐ Nem um pouco adequado
9. O policial consegue aplicar na prática, no dia a dia, seja na delegacia ou na rua, o conhecimento que adquire na formação profissional na ANP?
- ☐ Aplica totalmente
 - ☐ Aplica muito
 - ☐ Aplica um pouco
 - ☐ Aplica muito pouco
 - ☐ Não aplica nem um pouco
10. A rotina do policial, o seu dia a dia na delegacia ou na rua, cria vícios que prejudicam o que ele aprendeu na ANP?
- ☐ Cria vícios que prejudicam totalmente o que ele aprendeu na ANP
 - ☐ Cria vícios que prejudicam muito o que ele aprendeu na ANP
 - ☐ Cria vícios que prejudicam um pouco o que ele aprendeu na ANP
 - ☐ Cria vícios que prejudicam muito pouco o que ele aprendeu na ANP

- ☐ Cria vícios que não prejudicam em nada o que ele aprendeu na ANP
- ☐ A rotina policial não cria vícios

III- Remuneração

11. O salário do cargo que você ocupa atualmente é alto o suficiente para garantir um trabalho em tempo integral e dedicação exclusiva?
- ☐ Extremamente suficiente
 - ☐ Muito suficiente
 - ☐ Um pouco suficiente
 - ☐ Muito pouco suficiente
 - ☐ Nem um pouco suficiente

IV- Carreira estruturada

12. A atual estrutura de promoção de classes (promoção vertical) no DPF está adequada?
- ☐ Extremamente adequada
 - ☐ Muito adequada
 - ☐ Um pouco adequada
 - ☐ Muito pouco adequada
 - ☐ Nem um pouco adequada
13. As funções do cargo policial que você exerce atualmente estão bem definidas?
- ☐ Extremamente definidas
 - ☐ Muito bem definidas
 - ☐ Um pouco definidas
 - ☐ Muito pouco definidas
 - ☐ Nem um pouco definidas
14. A avaliação de desempenho individual do DPF é satisfatória?
- ☐ Extremamente satisfatória
 - ☐ Muito satisfatória
 - ☐ Um pouco satisfatória
 - ☐ Muito pouco satisfatória
 - ☐ Nem um pouco satisfatória

V- Capacitação e aperfeiçoamento profissional

15. Você já realizou algum curso de capacitação profissional ou aperfeiçoamento profissional pelo DPF, seja presencial ou à distância, no atual cargo que ocupa?

☐ Sim

☐ Não

PERGUNTA RAMIFICADA. SE A RESPOSTA A PERGUNTA ACIMA FOR NÃO, O SISTEMA ENCAMINHARÁ O RESPONDENTE PARA A PERGUNTA 18.

16. Os cursos de progressão de classes (progressão vertical) oferecidos pelo DPF, através da ANP, como condição para promoção de classes, estão adequados para a constante capacitação profissional do policial?

☐ Extremamente adequada

☐ Muito adequada

☐ Um pouco adequada

☐ Muito pouco adequada

☐ Nem um pouco adequada

17. A atual estrutura de capacitação e aperfeiçoamento profissional do DPF (cursos presenciais na ANP e cursos à distância na ANP-NET) está adequada para a constante capacitação e aperfeiçoamento profissional do policial?

☐ Extremamente adequada

☐ Muito adequada

☐ Um pouco adequada

☐ Muito pouco adequada

☐ Nem um pouco adequada

VI- Deontologia policial

18. A deontologia policial do DPF, ou seja, os preceitos éticos do policial federal e todas as normas que definem o comportamento moral do policial federal, é adequada ao cargo que você ocupa?

☐ Extremamente adequada

☐ Muito adequada

☐ Um pouco adequada

☐ Muito pouco adequada

☐ Nem um pouco adequada

VII- Independência em relação ao sistema político

19. No teu trabalho profissional, no dia a dia, você considera que exista ingerência política no trabalho da Polícia Federal?

- ☐ Existe extrema ingerência política
- ☐ Existe muita ingerência política
- ☐ Existe um pouco de ingerência política
- ☐ Existe muito pouca ingerência política
- ☐ Não existe ingerência política

VIII- Supervisão e controle interno

20. O atual sistema de controle interno do DPF (Corregedoria Geral e corregedorias regionais e locais) está estruturado de forma profissional?

- ☐ Extremamente profissional
- ☐ Muito profissional
- ☐ Um pouco profissional
- ☐ Muito pouco profissional
- ☐ Nem um pouco profissional

21. A apuração de responsabilidades e a aplicação de punições no DPF é feita de forma profissional, ou seja, de forma imparcial e isenta?

- ☐ Extremamente profissional
- ☐ Muito profissional
- ☐ Um pouco profissional
- ☐ Muito pouco profissional
- ☐ Nem um pouco profissional

IX- Ciclo completo de polícia

22. O ciclo completo de polícia (atual modelo do DPF), onde uma mesma polícia exerce as funções de polícia Administrativa (prevenção do crime, como a PM nos estados) e de polícia judiciária (investigação e aplicação da lei, como a Polícia Civil nos estados), é o mais adequado para uma polícia profissional e democrática?

- ☐ Sim
- ☐ Não

X- Polícia Federal e democracia

23. Internamente, a relação profissional entre os servidores policiais do DPF, é uma relação que busca a preservação dos valores democráticos?

- ☐ Extremamente democrática
- ☐ Muito democrática
- ☐ Um pouco democrática
- ☐ Muito pouco democrática
- ☐ Nem um pouco democrática

24. Externamente, a relação profissional entre os servidores policiais do DPF e o público civil, é uma relação que busca a preservação dos valores democráticos?

- ☐ Extremamente democrática
- ☐ Muito democrática
- ☐ Um pouco democrática
- ☐ Muito pouco democrática
- ☐ Nem um pouco democrática

25. O que mais te atraiu para ser policial federal?

☐ O curso de formação na ANP

A remuneração

A carreira do policial federal

O trabalho que a polícia federal realiza

O código de ética e os valores da polícia federal

Por ser a PF um órgão democrático

Outro _____

8.3 **Apêndice C** – Relação entre as matérias dos cursos de formação profissional de Agente, Escrivão e Papiloscopista de Polícia Federal.

MATÉRIA	CARGA HORÁRIA (em h/a)		
	APF	PPF	EPF
A	58	38	38
B	96	76	80
C	60	60	60
D	60	48	48
E	14	8	10
F	20	22	22
G	18	18	18
H	10	6	14
I	16	12	12
J	14	12	12
K	20	4	4
L	12	12	12
M	26	26	26
N	14	10	10
O	20	20	20
P	28	32	28
Q	32	28	36
R			
S	28	28	28
T	12		10
U	12		12
V	16		20
W	12		12
X	12		8
Y	16		18
Z	22		20
AA	18		20
AB	10		12
AC		8	8
AD		8	8
AE		12	12
AF	20		
AG	10		
AH	18		
AI		30	
AJ		140	
AK		50	
AL		4	
AM		40	
NA		4	
AO			6
AP			82
AQ			26
Total h/a	724	756	752

Relação entre as matérias:

	Carga horária			Carga horária			Carga horária		
Matérias	APF X EPF		%	APF X PPF		%	PPF X EPF		%
Comuns	676	610	87%	546	460	68%	488	506	66%
Específicas	48	142	13%	178	296	32%	268	246	34%
Total	724	752		724	756		756	752	

Obs.:

- 1) A diferença entre a carga horária total aqui estipulada e a carga horária total do curso citada no item I do subitem 4.1.2.1 refere-se às horas de atividades complementares na ANP.
- 2) Os dados acima foram retirados dos Boletins de Serviço do DPF nº 154, de 09 de agosto de 2012; nº 30, de 12 de fevereiro de 2014 e nº 144, de 31 de julho de 2015.

9. ANEXOS

9.1 Anexo I- Primeiro email para respondentes

“Prezados servidores policiais da DPF/FIG/PR:

Sou o **APF WILLIAM, lotado no NAD/DPF/FIG/PR**, e estou apresentando para os senhores um questionário sobre a profissionalização policial do Departamento de Polícia Federal.

As respostas a este questionário poderão ser de grande interesse para a carreira do policial federal.

Este questionário está sendo apresentado para todos os policiais dos cargos de **Agente, Escrivão e Papiloscopista** de Polícia Federal desta DPF/FIG/PR e ficará aberto para respostas até o dia 11/08/2015.

VOCÊ NÃO SERÁ IDENTIFICADO E SUAS RESPOSTAS NÃO SERÃO INDIVIDUALIZADAS.

Este questionário possui apenas 25 perguntas objetivas sobre os 10 aspectos mais importantes de uma polícia profissional e será respondido através da ferramenta eletrônica **surveymonkey**, **que garante o anonimato nas respostas e possui segurança eletrônica certificada.**

Todas as perguntas são de cunho profissional e necessárias para explicar e/ou fundamentar os resultados encontrados.

Este questionário é fundamental para conclusão da dissertação de Mestrado- **ASPECTOS DE UMA POLÍCIA PROFISSIONAL E A POLÍCIA FEDERAL BRASILEIRA: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE A TEORIA E PRÁTICA** - a ser apresentada à Escola Brasileira de Administração Pública de Empresas – EBAPE, da Fundação Getúlio Vargas.

POR FAVOR, RESPONDA-O!

VOCÊ IRÁ GASTAR MENOS DE 5 MINUTOS!!!

E irá contribuir para entendermos melhor como está a profissionalização dos cargos da Polícia Federal.

Para responder o questionário, por favor acesse o link abaixo:

<https://pt.surveymonkey.com/s/dpffigpr>

Obrigado

APF WILLIAM Cordeiro Leite

DPF/FIG/PR”

9.1 Anexo II- Segundo email para respondentes

“Bom dia colegas,

Gostaria de **agradecer a todos** que responderam à pesquisa sobre **profissionalização policial** enviada por mim no dia 28/07/2015. Esta pesquisa será muito importante para a finalização de minha dissertação.

MUITO OBRIGADO!

Aos colegas que ainda não conseguiram responder, deixarei o questionário aberto para receber respostas **até esta sexta-feira, dia 14/08/2015.**

O questionário é bem pequeno e com perguntas objetivas.

Tomará no máximo 5 minutos de seu tempo!!

E NÃO SE PREOCUPE: VOCÊ NÃO SERÁ IDENTIFICADO E SUAS RESPOSTAS NÃO SERÃO INDIVIDUALIZADAS. O SISTEMA SURVEYMONKEY SÓ CONTABILIZA AS RESPOSTAS E NÃO IDENTIFICA OS RESPONDENTES.

Para responder o questionário, por favor acesse o link abaixo:

<https://pt.surveymonkey.com/s/dpffigpr>

Obrigado

APF WILLIAM Cordeiro Leite

DPF/FIG/PR