

Exigência de formação superior para recrutamento e seleção de oficiais da polícia militar do distrito federal: egressos x ingressantes

Leandro Rodrigues Doroteu

RESUMO: Assim como as empresas privadas, a Administração Pública necessita recrutar e selecionar profissionais, no caso, por meio de concurso público que pode ter várias fases e requisitos, de acordo com a natureza do cargo. A Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) passou, no final de 2009, por mudança nos critérios legais do recrutamento de oficiais combatentes que alterou o nível de escolaridade exigido na seleção, de ensino médio para a graduação completa. A Instituição finalizou o primeiro ciclo do processo de mudança – 2009 a 2015 – e passou por um período de avaliação dos resultados. O presente ensaio objetivou comparar os perfis de concluintes e egressos do Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Distrito Federal, antes e após a exigência do novo requisito de escolaridade, a partir dos dados coletados pelo Serviço de Orientação Educacional e Psicológica da PMDF utilizando-se como instrumento o Questionário de Vivência Acadêmica (QVAr). Adotou-se como método a pesquisa documental com análise dos questionários e a pesquisa bibliográfica para construção do referencial teórico. Os resultados obtidos por meio da comparação dos escores alcançados nos dois grupos amostrais são apresentados de forma descritiva. Constataram-se mudanças no perfil dos ingressantes que, submetidos às mesmas condições de socialização do público anterior, apontam para a existência de dificuldades na formação dos ingressantes com o novo requisito exigido, com implicações nas práticas acadêmicas adotadas pela Instituição.

Palavras-chave: Polícia Militar. Recrutamento. Seleção. Treinamento profissional. Questionário de Vivência Acadêmica (QVAr).

ABSTRACT: Like private companies, the Public Administration needs to recruit and select professionals, in this case, through a public tender that can have several phases and requirements, according to the nature of the position. The Military Police of the Federal District (PMDF) passed, at the end of 2009, a change in the legal criteria for the recruitment of combatant officers that changed the level of schooling required in the selection, from high school to full graduation. The institution completed the first cycle of the change process - 2009 to 2015 - and went through a period of evaluation of the results. The present study aimed to compare the profiles of undergraduates and graduates of the Training Course of Officers of the Military Police of the Federal District, before and after the requirement of the new educational requirement, based on the data collected by the PMDF Educational and Psychological Guidance Service using The Academic Experience Questionnaire (QVAr) is used as instrument. Documentary research with questionnaire analysis and bibliographical research for the construction of the theoretical reference were adopted as method. The results obtained by comparing the scores obtained in the two sample groups are presented in a descriptive way. Changes in the profile of the students that submitted to the same socialization conditions of the previous public indicate that there are difficulties in the training of the students with the new requisite required, with implications in the academic practices adopted by the institution.

Keywords: Military police. Recruitment. Selection. Professional training. Formation. Academic Experience Questionnaire (QVAr).

Recebido em: 30/04/2016

Aprovado em: 12/02/2017

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

Editores Científicos: Maria Aparecida de Souza Melo e Simone Pereira Silva Bastos

1 INTRODUÇÃO

Militares são recrutados, selecionados e formados nas academias e escolas constituídas especialmente para esse fim, onde buscam construir, cultivar e transmitir valores essenciais à formação e à carreira. O recrutamento, seleção e formação são processos mais complexos quando se tratam de oficiais, pessoas que serão responsáveis pelo comando, direção e chefia das instituições, ascendendo progressivamente e assumindo maior responsabilidade quanto mais avançam na carreira (DISTRITO FEDERAL, 2009).

Além da terminologia de recrutamento, algumas características do sistema de ensino militar, como o modelo baseado na hierarquia e na disciplina, são copiadas por algumas instituições civis, principalmente, pelas que trabalham uniformizadas, adotando tão somente a estética militar (BRUNETTA, 2012).

O marco inicial desse sistema de ensino no Brasil foi a chegada da corte portuguesa, em 1808, momento em que ocorreu a transferência de diversos órgãos da administração luso para a colônia brasileira. Entre outros órgãos criados e transferidos, podem ser citados a Academia Real dos Guardas-Marinhas e a Real Academia Militar, as quais foram instituições de ensino militar que tiveram papel fundamental no desenvolvimento acadêmico dos militares da época (INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS, 2016).

A Polícia Militar do Distrito Federal, criada em 13 de maio de 1809, sofreu forte influência do contexto político, inclusive das instituições de ensino militares existentes na época, haja vista que era um órgão militarizado e possuía as características da Guarda Real da Polícia de Lisboa, a qual era subordinada à Intendência-Geral da Polícia. Criada como Guarda Real de Polícia do Rio

de Janeiro, esse primeiro núcleo da PMDF tinha o dever institucional de zelar pela segurança da cidade do Rio de Janeiro (INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS, 2016).

Depois de sofrer algumas alterações em sua nomenclatura, somente em 1966, seis anos após a inauguração da Capital Federal, a Polícia Militar do Distrito Federal foi deslocada do Rio de Janeiro para Brasília e instalada no Distrito Federal. Naquele momento, constituída por policiais oriundos do estado do Rio de Janeiro, oficiais do Exército, integrantes da Guarda Especial de Brasília (GEB) e demais membros vindos de outros órgãos de segurança pública, devido à reorganização na segurança pública do Distrito Federal (INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS, 2016).

A Academia de Polícia Militar de Brasília (APMB), órgão responsável pela formação dos oficiais, foi instituída em 13 de junho de 1986, por meio da Lei nº 7.491 que determinou a criação na estrutura da PMDF de órgãos de gestão e execução de ensino. O Curso de Formação de Oficiais é um curso de formação profissional atualmente autorizado e reconhecido pelo Ministério da Educação como bacharelado em ciências policiais (INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS, 2016).

A problemática que o presente ensaio aborda é relativa ao recrutamento, seleção e socialização dos oficiais da Polícia Militar do Distrito Federal, diante da exigência de formação superior para ingresso, com foco em verificar se os ingressantes portadores de diploma de curso superior se socializam melhor às regras e cultura da instituição.

O objetivo geral é compreender as implicações das novas exigências do recrutamento e seleção na socialização dos ingressantes comparada aos egressos. Trata-se de pesquisa bibliográfica e documental, quantitativa. A partir da revisão

bibliográfica, buscou-se o referencial teórico para dar suporte aos estudos relacionados à formação dos oficiais militares. Com a pesquisa documental, levantou-se os dados sobre o Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Distrito Federal e o perfil dos egressos e ingressantes após 2009, para subsidiar o estudo de caso proposto.

A presente pesquisa utilizou-se dos dados captados em um dos questionários aplicados pelo Serviço de Orientação Educacional e Psicopedagógica aos alunos que estavam cursando o Curso de Formação de Oficiais até o final de 2012 e aos egressos que haviam se formado em 2010, 2009 e 2008, comparando as percepções desses dois grupos de discentes quanto à sua socialização na instituição.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O recrutamento e seleção

O termo recrutamento amplamente utilizado no meio corporativo teve a sua origem nas forças militares. “Sua morfologia e significado teve origem, praticamente nos exércitos, pois estava vinculado à prática de captar recrutas para vagas de futuros soldados ou postos de guerrilha”. No início da utilização do termo no meio corporativo, assim como nas organizações militares, não havia preocupação com a qualidade e capacidades dos profissionais captados (ALENCAR *et. al*, 2008).

Chiavenato (2006) afirma que recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

No caso do estudo em tela, organização pública militar, o recrutamento tem início no momento da publicação do edital quando uma quantidade de pessoas,

maior do que o número de vagas, candidata-se ao certame. A seleção é dividida em algumas fases como: prova escrita, teste psicotécnico, exame médico, teste de aptidão física e investigação de vida pregressa, conforme mencionado no último edital publicado pela Polícia Militar do Distrito Federal (DISTRITO FEDERAL, 2009).

A seleção no meio corporativo é a escolha daqueles candidatos mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal (CHIAVENATO, 2006). A seleção pode ocorrer através da aplicação de testes, que podem ser de conhecimentos ou psicológicos, e por entrevista, podendo ainda ser interna ou externa (RICARDO; COSTA; FERREIRA, 2013).

Para Ricardo, Costa e Ferreira (2013, p. 16), o capital humano é um diferencial em organizações públicas ou privadas e “Observa-se atualmente uma tendência de posicionamento da função de recursos humanos em níveis mais estratégicos das organizações”. Segundo tais autores, essa tendência tem levado as organizações a adaptarem-se e a evoluírem em seus processos, situação que se aplica à organização estudada que optou por mudar o perfil de seu público de recrutamento e seleção.

O recrutamento é o “processo de identificação e atração de um grupo de candidatos entre os quais serão escolhidos alguns para, posteriormente, serem contratados para o emprego” (MILKOVICH; BOUDREAU, 2010, p. 162). Desta definição, pode ser considerada a principal função do recrutamento o conceito de “identificação de pessoas” para que, assim, possa suprir às necessidades da organização naquele momento. Chiavenato (1997, p.115) ressalta que o recrutamento visa “abastecer

adequadamente o processo de seleção”, o qual dará sequência após o recrutamento. A seleção abrange o conjunto de práticas e processos que são usados para escolher, dentre todos os candidatos, aquele(s) que parece(m) mais adequado(s) para a organização (LACOMBE, 2005).

A literatura aponta a existência de dois tipos de recrutamento e seleção: a interna e a externa. O recrutamento interno se refere a quando a organização procura preencher uma vaga mediante o remanejamento de seus empregados, que pode ser feito por meio de transferência ou promoção (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2001). Ressalta-se que a transposição de carreira não é admitida na Administração Pública e, dessa maneira, buscará apenas dentro da própria organização o funcionário para a vaga em questão.

O subsistema de recrutamento e seleção abrange o primeiro contato do gestor de pessoas com o colaborador. Para Gil (2006), já que, atualmente, o capital intelectual constitui o maior ativo de que as organizações dispõem, o recrutamento de pessoal deve ser realizado com a maior competência possível, visto que se feito de forma equivocada pode comprometer outras ações de gestão desenvolvidas posteriormente.

A devida adequação do recrutamento e seleção buscando pessoas com perfis adequados para as vagas é responsável pela retenção de pessoas nas instituições, sejam elas públicas ou privadas. “Um recrutamento e seleção adequados demonstram que a baixa rotatividade e a retenção de pessoal trazem economia e produtividade” (GOMIDE, 2008, p.50). A economia e produtividade mencionadas pela autora estão relacionadas ao fato de que um sistema adequado de recrutamento e seleção faz com que a instituição agregue pessoas e retenha

talentos.

O recrutamento é o processo de encontrar e atrair candidatos capazes para solicitação de emprego. O processo começa quando são procurados novos recrutas e termina quando são apresentados os formulários de solicitação de emprego. O resultado é um “pool” dos que procuram emprego, do qual são selecionados novos empregados (WERTHER, 1983, p. 145).

Enquanto o recrutamento de pessoas é uma atividade de atração de candidatos, de divulgação e de comunicação de vagas e, portanto, uma atividade tipicamente positiva e convidativa, a seleção é, ao contrário, uma atividade de escolha de pessoas, de classificação e de decisão, portanto, restritiva e abstrativa. Assim, da mesma forma que o objetivo do recrutamento é abastecer o processo seletivo, o objetivo da seleção é escolher e classificar os candidatos mais adequados às necessidades do cargo e da organização (CHIAVENATO, 1999).

Existe uma série de conceitos e definições sobre seleção de pessoal. De acordo com Chiavenato (1999, p. 92), “Seleção é o processo onde um recrutador escolhe dentre os candidatos pessoa mais adequada para a vaga disponível”. Decenzo e Robbins (1996, p. 171) afirmam que “Seleção é o processo de escolher o melhor candidato para o cargo”. O administrador público está submetido à regra do concurso público, esses conceitos científicos, bem como os métodos e técnicas, também, devem ser seguidos por eles, evidentemente que com os devidos ajustes, a fim de se buscar a maior eficiência (BRASIL, 1988).

Em outra vertente que não a da adequação, mas a de classificação, “Seleção é o processo pelo qual uma organização faz a escolha através de uma lista de candidatos, pessoa que melhor alcançar os critérios de seleção para a posição disponível, considerando as atuais condições de

mercado” (IVANCEVICH, 1995, p. 777).

A coleta de informações acerca do perfil dos candidatos se faz indispensável para o processo, vez que a “Seleção é a obtenção e uso da informação a respeito de candidatos recrutados externamente para escolher qual deles deverá receber a oferta de emprego” (MILKOVICH; BOUDREAU, 2010, p. 333).

A seleção é importante, pois as pessoas possuem diferenças individuais que se constituem em uma variedade humana de habilidades. As diferenças individuais tanto no plano físico como no psicológico levam as pessoas a terem comportamento, reações e desempenhos diferentes, daí então o verdadeiro sentindo de se fazer seleção, de maneira que se todos fossem iguais seria desnecessário o processo de seleção (CHIAVENATO, 1999).

A seleção funciona como uma espécie de filtro possibilitando a passagem apenas daquelas pessoas com as características desejadas pela organização para fazerem parte de seus quadros. Para conceituar seleção é possível representá-la como uma comparação entre duas variáveis: de um lado, os requisitos do cargo a ser preenchido (requisitos que o cargo exige de seu ocupante) e, de outro lado, o perfil das características dos candidatos que se apresentam para disputá-lo. A decisão final relativa a quem preenche os requisitos desejados é sempre de responsabilidade do chefe ou gerente do setor (CHIAVENATO, 1999).

Não há diferenças conceituais entre recrutamento e seleção aplicadas às organizações públicas ou privadas, civis ou militares. As diferenças estabelecidas são de caráter prático, já que enquanto as organizações privadas podem fazer tudo que a lei não proíbe a administração pública é obrigada a fazer apenas o que a lei permite

ou determina. Trata-se aqui do pressuposto do princípio da legalidade ou da reserva legal (MAZZA, 2012).

Dessa maneira, o recrutamento, em certos momentos, se confunde com o princípio da publicidade dos atos administrativos, mas nada impede que seja ampliado com publicidade nos meios de comunicação. Já a seleção, no caso da administração pública, é o concurso público, uma obrigatoriedade constitucional imposta como regra a toda administração pública, sendo excepcionada apenas a alguns cargos comissionados de livre nomeação e exoneração. Ainda, em relação ao comparativo de regras impostas à administração pública e à iniciativa privadas Mazza (2012, p. 444) leciona:

Os principais aspectos do regime de emprego, influenciados pelas regras públicas, relacionam-se com a entrada e a saída na função, ou seja, quanto às exigências, respectivamente, de concurso público para ingresso e de processo administrativo para demissão.

Após o recrutamento e a seleção há o treinamento e a integração para que os candidatos selecionados possam se integrar à corporação. No caso de policiais militares, a etapa que equivale ao treinamento recebe o nome de formação o que, para os oficiais no Brasil, pode durar de dois a quatro anos, dependendo do Estado da Federação e do nível de escolaridade exigido no processo de recrutamento e seleção.

Conforme demonstrado, apesar das regras específicas que a administração pública se sujeita no momento da seleção e no momento do desligamento de colaborador, os outros aspectos da Gestão de Pessoas, como avaliação de desempenho, absenteísmo, motivação, qualidade de vida no trabalho e outros seguem as mesmas doutrinas e práticas que a administração de

empresas aplica ao meio privado. Do contexto apresentado, inicialmente, o recrutamento e seleção de candidatos para cursarem o Curso de Formação de Oficiais está no contexto do presente estudo.

2.2 O recrutamento e seleção para ingresso como oficial na Polícia Militar do Distrito Federal

Apesar de envolver o setor público, órgão da administração direta do Governo do Distrito Federal, o conceito de seleção dado por Chiavenato (2006, p. 130) de que “A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização: aquelas que apresentam características desejadas pelas organizações”, adequa perfeitamente ao presente estudo.

É por meio do processo de seleção que a organização, pública ou privada, busca identificar as pessoas com o perfil que melhor se encaixam para assumir seus cargos.

As polícias militares são organizações estaduais, forças auxiliares e reservas do Exército na forma Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988). Como afirma Lenza (2007, p. 646), “a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública ficaram a cargo das polícias militares, forças auxiliares e reservas do Exército”.

No dia 6 de novembro de 2009 foi sancionada a Lei nº 12.086/2009 que dispõe sobre a reestruturação das carreiras dos militares do Distrito Federal e seu Artigo 64 alterou o Artigo 11 da Lei nº 7.289, de 18 de dezembro de 1984 (Estatuto dos Policiais Militares do Distrito Federal) que passou a ter o seguinte texto:

Para matrícula nos cursos de formação dos estabelecimentos de ensino da Polícia

Militar, além das condições relativas à nacionalidade, idade, aptidão intelectual e psicológica, altura, sexo, capacidade física, saúde, idoneidade moral, obrigações eleitorais, aprovação em testes toxicológicos e suas obrigações para com o serviço militar, exige-se ainda a apresentação, conforme o edital do concurso, de diploma de conclusão de ensino superior, reconhecido pelos sistemas de ensino federal, estadual ou do Distrito Federal (BRASIL, 2009).

A edição da Lei nº 12.086/2009 é o marco legal da exigência de diploma de conclusão de ensino superior para matrícula e, consequentemente, ingresso na corporação. Além dessa exigência, foram fixados todos os outros requisitos que os candidatos recrutados devem satisfazer durante o processo de recrutamento.

3 METODOLOGIA

De acordo com Gil (1999, p. 27), os métodos “se propõem a explicar como se processa o conhecimento da realidade” e as abordagens são as possibilidades de tratamento dos dados obtidos pelo procedimental. É a forma de se extrair a realidade dos dados pesquisados e de condução do raciocínio vinculadas às correntes filosóficas, a saber: indutivo, dedutivo, hipotético-dedutivo, fenomenológico, experimental (SILVA; MENEZES, 2005).

Em relação aos procedimentos, a pesquisa é caracterizada como bibliográfica e documental. A partir da bibliografia buscou-se compreender o estado da técnica acerca de conceitos importantes para a compreensão da problemática. A pesquisa documental analisou os questionários aplicados pelo Serviço de Orientação Educacional e Psicopedagógica (SOEP) da Academia de Polícia Militar de Brasília, com respostas organizadas em tabelas, sem nenhum tratamento analítico.

A pesquisa bibliográfica é elaborada a partir de material publicado ou disponibilizado na internet como livros e artigos e a documental a partir de material que fornece dados sem tratamento analítico (GIL, 1999).

O universo pesquisado é constituído pelos oficiais egressos, com formação exigida no processo seletivo, o nível médio, e se refere às 16^a, 17^a e 18^a turmas, totalizando cento e quarenta e sete profissionais; e os primeiros ingressantes com diploma de ensino superior, pertencentes às 19^a e 20^a turmas, totalizando sessenta e seis profissionais.

Os dados relativos aos ingressantes e aos egressos, coletados para a pesquisa, que resultou neste texto, foram extraídos do trabalho do Serviço de Orientação Educacional e Psicopedagógica (SOEP) da Academia de Polícia Militar de Brasília responsável pela assessoria pedagógica. As perguntas foram formuladas e aplicadas em um Questionário de Vivência Acadêmica – versão reduzida (QVAr), desenvolvido no estudo de Almeida, Soares e Ferreira (2001), documento de domínio público e amplamente utilizado em pesquisas educacionais. O instrumento foi adaptado e teve o número de questões reduzido pela equipe do SOEP para atender às especificidades do curso em questão (DISTRITO FEDERAL, 2013).

O questionário foi composto por quarenta e cinco questões as quais proporcionam informações acerca de várias dimensões da vida acadêmica dos alunos a oficial. Possibilita buscar dados dos aspectos da dimensão da vida pessoal, da perspectiva das experiências acadêmicas e da dimensão contextual da profissão, esta última mais ampla. A adaptação direcionou as perguntas de forma que todas as dimensões explorassem aspectos da profissão policial

militar (DISTRITO FEDERAL, 2013).

A SOEP realizou um pré-teste com 10 alunos do curso para a validação dos itens do questionário. As poucas dúvidas em relação aos itens apresentados foram todas corrigidas para a aplicação final do instrumento, de maneira que, após a validação, procedeu-se à aplicação da pesquisa no campo no mês de dezembro de 2012, o que alcançou um total de 141 respondentes para um contingente de 147 alunos em formação. Tanto os alunos matriculados como os egressos receberam um *link* via *e-mail* para responder ao formulário eletrônico (DISTRITO FEDERAL, 2013).

Como procedimento de análise dos dados coletados, por meio da pesquisa documental, aplicou-se o método hipotético dedutivo, partindo-se da hipótese de que os ingressantes, portadores de diploma superior, se adequariam melhor ao perfil desejado na seleção com uma melhor adaptação à instituição, à carreira e à vida militar. Para tanto foram comparadas as respostas aos quesitos apresentados por egressos e por ingressantes, cujos resultados são descritos no capítulo seguinte.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Em relação ao gênero dos entrevistados a proporção constatada, de 91% de homens e 9% de mulheres, foi a esperada em atendimento ao edital, com pequena variação decorrente de desistências no curso (DISTRITO FEDERAL, 2013) que distribuiu as vagas da seguinte forma:

1.2 O presente concurso público destina-se a selecionar 35 (trinta e cinco) candidatos, da seguinte forma: 31 (trinta e um) candidatos do gênero masculino e 4 (quatro) candidatos do gênero feminino para admissão no 1º ano do Curso de Formação de Oficiais Policiais Militares, a

realizar-se durante o ano de 2010 (DISTRITO FEDERAL, 2009, p. 1).

Proporção semelhante foi encontrada na amostra dos egressos onde 14% são do gênero feminino e 86% do gênero masculino.

O perfil de idade dos ingressantes aponta para um grupo com maioria igual ou acima de 29 anos 75%. E a minoria quantitativa representa os mais jovens com 25% dos alunos entre 23 e 28 anos. Já em relação aos egressos, que são formados dos anos de 2009, 2010 e 2011, respectivamente, mesmo com uma parcela deles já com quatro anos de experiência profissional e duas das três turmas no posto de Primeiro Tenente, a idade média dos respondentes foi de 28 anos. (DISTRITO FEDERAL, 2013).

No quesito idade foi observado que a exigência de formação superior elevou a idade média dos ingressantes a um patamar equivalente à idade dos oficiais no posto de Primeiro Tenente, quando comparados com os egressos para os quais foram exigidos o ensino médio.

As polícias militares estão superando aquele período em que a formação era destinada a jovens, dentre eles adolescentes, conforme relata Rudnicki (2008, p. 313) na sua tese de doutoramento em trecho que se extraiu da entrevista de um oficial superior da Brigada Militar do Rio Grande do Sul:

A instituição sempre foi voltada para pegar garotos de 15, 16 anos que estudavam no colégio Tiradentes e ficavam quatro anos aqui dentro, trancados, não tinham compromissos familiares. Tinham em média 17, 18 anos, e estavam aqui em período integral e existem coisas que não estão dentro dos manuais e que se aprendem dentro da Academia, e hoje em dia essa realidade é diferente, não se tem como pegar essa pessoa, com uma personalidade totalmente formada, a nossa média é 27 anos, 28, e tentar incutir os mesmos valores que se colocavam na cabeça de um guri de 15, 16 anos, não se consegue fazer isso.

A citação anterior retrata a mesma realidade enfrentada pela PMDF em relação à faixa etária e ao estado civil do perfil dos novos de ingressantes em que predominam pessoas casadas. Levando-se em conta que são dois, três e quatro anos de formados, respectivamente, em relação ao estado civil dos egressos, o resultado é semelhante ao apresentado pelos ingressantes com 49% casados, 46% solteiros e 5% divorciados (DISTRITO FEDERAL, 2013).

Levando-se em conta que a Lei nº 7.289/84 (Estatuto dos Policiais Militares do Distrito Federal) em seus artigos 130 e 131 proíbe o casamento do aluno a oficial e aplica penalidade de desligamento sem nenhum tipo de indenização, respectivamente, tal fato levava os editais, até início da década de 2000, a impedirem a inscrição de pessoas casadas (BRASIL, 1984). Uma latente inconstitucionalidade corrigida pelo poder judiciário, já que o casamento e a responsabilidade com a família no entendimento da instituição prejudicariam a formação do oficial.

Em relação ao número de filhos, o percentual, também, é elevado quando comparado ao perfil daqueles que ingressavam com ensino médio: 40% dos ingressantes afirmaram ter filhos. Em comparação feita pela APMB com a turma de aspirantes 2009, última turma que para o ingresso foi exigido o ensino médio, apenas 7% dos alunos afirmaram possuir filhos. Tal *status* indica um público diferenciado daquele que ingressava na academia da última década. Mesmo após quatro anos de formados, os egressos pelo sistema anterior ainda apresentavam número de filhos menor que os ingressantes – 78% sem filhos e 22% com filhos (DISTRITO FEDERAL, 2013).

Em relação ao grau de instrução, como o edital do certame exigia a apresentação de diploma de curso superior, o questionamento foi direcionado para levantar

o percentual de candidatos que possuía pós-graduação. Quanto ao atual grau de instrução dos formados respondentes, 70% permaneciam graduados, 25% eram especialistas e 5% mestres. Na média, evidenciou-se que a maioria procurou outra graduação como Direito ou Administração ou permaneceram com o Curso de Formação de Oficiais (CFO) e apenas 30% prosseguiram os estudos de pós-graduação (DISTRITO FEDERAL, 2013).

Foi investigado o grau de adaptação à carreira militar percebido e autodeclarado pelos alunos que constituíram a amostra. A dimensão profissional/acadêmica compreende as bases de conhecimentos necessários para o desenvolvimento da carreira Policial Militar, os métodos de estudo, o relacionamento com os professores, a adaptação ao curso e a ansiedade de desempenho da função. Apesar de 95% declararem “tudo a ver” ou “bastante a ver” em relação à adaptação à carreira militar, estes apresentaram dificuldades na compreensão de certos métodos adotados pela Academia de Polícia Militar de Brasília (APMB) (DISTRITO FEDERAL, 2013).

Não houve pergunta semelhante realizada aos egressos até por que não teria sentido perguntar para um Primeiro Tenente quanto ao seu grau de adaptação à carreira militar, mas duas constatações podem ajudar na comparação. A primeira é que quando avaliaram o Curso de Formação de Oficiais (CFO) por eles cursado, por vezes foram citados como fatores positivos o respeito à hierarquia e à disciplina e o controle aprendido no CFO. O outro ponto visto por eles como positivo foi a formação militar, o que demonstra a interiorização dos valores militares nos atuais oficiais que ingressaram com o nível de formação ensino médio (DISTRITO FEDERAL, 2013).

Se somados os resultados destes que

possuem alguma ou muita dificuldade no entendimento de sua adaptação à carreira militar, o percentual é expressivo (71%), em contraposição daqueles que possuem entendimento (29%). Tal resultado sugere incoerência, quando comparado ao resultado da pergunta anterior em que 95% afirmaram estar adaptados à carreira militar.

O resultado apresentado no parágrafo anterior encontra fundamentação teórica no trabalho de Bittner (2003 *apud* RUDNICKI, 2008, p. 113), o autor escreve:

O ingresso de policiais com nível superior completo é impulso para que a atividade policial funcione com um maior nível de complexidade, sofisticação e responsabilidade; serve, igualmente, para que surja uma resistência em relação à disciplina mecânica e a trabalhos incompatíveis, por sua simplicidade, com as qualificações exigidas, e ainda faz pensar que esses servidores irão exigir reconhecimento de seu *status* profissional, treinamentos e atualizações, que permitirão novas possibilidades para o pensar a Polícia. (BITTNER, 2003, p. 180)

Com relação à otimização do uso do tempo na Academia, 61% dos alunos afirmaram perceber que não acontece ou acontece, poucas vezes, uma boa distribuição do tempo para as atividades; corroborando, 31% acusaram que algumas vezes acontece e outras não. Em contraposição, apenas 9% alegaram perceber uma boa distribuição do tempo (DISTRITO FEDERAL, 2013).

Esses últimos resultados podem servir de indicadores para intensificar a otimização do tempo e das atividades oferecidas pela Academia, com vistas a atingir os objetivos formativos dos futuros oficiais.

Esta pesquisa evidenciou a parca utilização da biblioteca pelos alunos, em que 75% afirmaram nunca frequentá-la. Em relação à Biblioteca da APMB, o Plano de Desenvolvimento Institucional estabelece:

A Biblioteca funciona como órgão de suporte aos programas da instituição, tornando ágil e atualizado o serviço de informações existente, dotado de iniciativa a oferecer aos usuários informações necessárias para obter conhecimentos. Assim, contribui para o desenvolvimento individual e coletivo de alunos, professores e de pesquisadores da Instituição. Entre os documentos acessíveis, encontram-se periódicos, teses, anais de congressos, relatórios técnicos e partes de documentos. (INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS, 2016, p. 107-108)

É evidente a importância da frequência a uma boa biblioteca na formação superior, principalmente em uma área específica como Ciências Policiais de Segurança e Ordem Pública. A literatura é específica e não é encontrada com facilidade em outras bibliotecas. A biblioteca da APMB é aberta ao público em geral e recebeu considerável investimento que resultou em avaliação satisfatória pelo Ministério da Educação (INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS, 2016).

Quando perguntados acerca de organização pessoal em relação às atividades acadêmicas, das quais devem participar obrigatoriamente, 54% apresentaram resposta positiva. Nas semanas iniciais de cada semestre letivo a equipe da SOEP ministra palestras e dentre os temas está a gestão do tempo e técnicas de estudo, de maneira que esse resultado positivo provavelmente está vinculado a essas atividades institucionais (DISTRITO FEDERAL, 2013).

Em relação à motivação para assistir as aulas, o resultado foi bom, já que as respostas “tudo a ver” e “bastante a ver” predominaram, com 59% das respostas (DISTRITO FEDERAL, 2013). No Distrito Federal, selecionam-se graduados e é oferecida, compulsoriamente, a eles uma nova graduação. Esse não foi objeto da

pesquisa, mas talvez seja um fator desmotivante já que a pretensão dos alunos não é o título acadêmico e sim o oficialato. No modelo pioneiro adotado no Rio Grande do Sul selecionam-se graduados em Direito e oferecem um Curso Superior de Polícia com duração de dois anos (RUDNICK, 2008).

Quando indagados acerca da disponibilidade para estabelecer amizades e vínculos com os colegas, a maioria indicou ter facilidade de relacionamento, além de reconhecer a importância desses para seu crescimento pessoal. O fato permite observar a força dos vínculos militares, sobretudo no momento da formação que é a socialização daquela turma entre eles e com uma instituição militar (DISTRITO FEDERAL, 2013).

Além das atividades acadêmicas previstas no Quadro de Trabalho Semanal (QTS), os cadetes cumprem, ainda, uma escala de serviços internos na APM. Segundo os oficiais, tais serviços têm a finalidade de estimular-lhes a iniciativa, preparando-os para a realidade que encontrarão nos batalhões depois de formados (SILVA, 2011).

4 CONCLUSÃO

A Academia de Polícia Militar de Brasília como Instituição de Ensino Superior (IES), parte da estrutura do Instituto Superior de Ciências Policiais credenciado no Ministério da Educação, procura oferecer uma formação de excelência. Para isso é necessário repensar constantemente as suas práticas e captar as percepções dos diversos segmentos envolvidos no processo.

O perfil discente apresenta implicações nas práticas acadêmicas em qualquer IES. Com base na descrição das diferenças constatadas nos perfis nestapesquisa foi possível identificar a necessidade de se desenvolver novos

trabalhos que busquem a compreensão da formação das novas gerações de oficiais.

A PMDF, por força de lei, seguindo o trilhar observado em outras organizações no sentido de buscar a modernização, a maior eficiência e a excelência na prestação de serviços, adotou a formação superior em qualquer área como requisito de recrutamento e seleção para ingresso nos cargos de oficiais. A escolha gerou consequências na socialização desses novos profissionais, na estrutura organizacional.

Assim sendo é o momento de repensar essa socialização diante das atuais demandas sociais.

Ao que se pode inferir é que a opção legislativa que prevaleceu no Distrito Federal foi cercada por fatores e interesses institucionais, sociais e políticos. Uma das principais motivações está relacionada ao Projeto Policial do Futuro, uma vez que se para o ingresso na graduação de soldado iria se exigir a formação superior seria necessária a mesma exigência para o ingresso no posto de Oficial. Mas, não foi levado em conta que o aluno candidato a oficial ingressava com ensino médio e saía da APMB com formação superior.

Em relação ao modelo antigo de formação encontrou-se estudos (SILVA, 2011; RUDNICKI, 2008; PUGLIA NETO, 2008; PONCIONI, 2007; GONÇALVES; FARIAS 2013) desenvolvidos por civis e por militares. Trabalhos que constataram o forte aspecto socializador da formação dos militares. Os cursos, além de conhecimentos técnicos, condicionam comportamentos indispensáveis ao convívio castrense.

Infere-se a partir dos resultados que a exigência de conclusão de curso superior para ingresso na PMDF demanda a socialização e deve procurar se adequar a um público diferenciado. Essa diferenciação é no sentido de, quando comparados aos

egressos, apresentarem experiência profissional anterior, pertencerem a uma faixa etária mais elevada, um número maior de pessoas casadas e com filhos, uma parcela de alunos que já ingressam pós-graduados, e todos já terem cursado, pelo menos, uma graduação em áreas diversificadas.

Como conclusão percebeu-se o intuito da PMDF de se atualizar à nova realidade da sociedade, com a expansão da educação superior e a possibilidade de recrutamento de profissionais para o cargo de oficial. Porém, após o recrutamento e a seleção, há a socialização que se torna mais fácil quando o profissional se enquadra na missão, visão e valores da instituição, impedindo, assim, a insatisfação e consequente alta rotatividade geradora de custos para as organizações.

Se o recrutamento e a seleção de pessoas portadoras de diploma de curso superior são a nova realidade institucional, melhor pensar estratégias para a organização e extrair o melhor de tais profissionais, respeitando as características do novo público.

O fechamento do ciclo de estudos, aplicação e avaliação de novos resultados acarretará resultados positivos para a organização, para a sociedade do Distrito Federal e para outras organizações similares que podem aproveitar os resultados e as conclusões obtidas.

Uma fragilidade percebida no estudo é a falta do perfil profissiográfico consolidado dos oficiais da PMDF que possa direcionar o processo de seleção. Outros estudos podem ser feitos com os dois grupos de profissionais, a fim de verificar se a prática profissional durante esses anos alterou suas percepções em relação à instituição. Também, é interessante buscar a comparação com possíveis estudos semelhantes realizados em outras polícias

militares brasileiras.

O trabalho realizado é o embrião de uma proposta de compilação e discussão de dados coletados na Academia de Polícia Militar de Brasília, confrontando esses dados com referenciais teóricos e apresentando para a comunidade acadêmica.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Eduardo; PAUFERRO, Camilla; FRAGA, Alcimar; SOARES, Érica; ROSA, Tatiane. *Introdução ao recrutamento de pessoal*. Administradores.com o portal da administração. São Paulo 30 abr. 2008. Disponível em: www.administradores.com.br/artigos/carreira/introducao-ao-recrutamento-de-pessoal/22627/. Acesso em: 18 ago. 2016.

ALMEIDA, Leandro S.; SOARES, Ana Paula. FERREIRA, Joaquim Amado G. *Adaptação, rendimento e desenvolvimento dos estudantes no Ensino Superior: Construção do Questionário de Vivências Acadêmicas*. Braga: Methodus, 2001.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 18 ago. 2016.

BRASIL. *Lei 7.289 de 18 de dezembro de 1984*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7289.htm Acesso em: 12 dez. 2016.

BRASIL. Lei 12.086 de 06 de novembro de 2009. *Dispõe sobre os militares da Polícia Militar do Distrito Federal e do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12086.htm Acesso

em: 18 ago. 2016.

BRUNETTA, Antonio Alberto. *Reforma intelectual da polícia militar*. 2012, 206 f.; 30 cm Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras, Campus de Araraquara.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos: O capital humano das organizações*. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. *Recursos Humanos: edição compacta*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

DECENZO, David A.; ROBBINS, Stephen. *P. Administração de Recursos Humanos*. Rio de Janeiro: LTC, 1996.

DISTRITO FEDERAL. Polícia Militar. *Edital nº 32 de 02 de junho de 2009b*, publicado no DODF de 02/06/09. Brasília, DF, 2009, 17 p.

DISTRITO FEDERAL. Polícia Militar. *Relatório da aplicação do Questionário de Vivência Acadêmica aos cadetes do Curso de Formação de Oficiais da PMDF – 19ª e 20ª turmas*. Brasília, DF, 2013, 26 p.

GIL, Antônio Carlos. *Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2006.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMIDE, Natércia Guimarães. *Módulo de gestão de pessoas*. Vila Velha: ESAB, 2008.

GONÇALVES, Marcos Roberto e FARIAS; Maricilda do Nascimento. *Instituições de ensino militar: exército, pmesp e pmmt*

(1932 – 1960) UFMT. VII Congresso Luso-Brasileiro de história da Educação. Disponível em <http://web.letras.up.pt/7clbheporto/trabalhos_finais/eixo2/IB1656.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2016.

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS. *Plano de desenvolvimento institucional – PDI 2012-2016*. Brasília, DF, 2016, 137 p.

IVANCEVICH, John M. *Organizações. Comportamentos e Estruturas de Processos*. São Paulo: Atlas, 1995.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina Andrade. *Metodologia científica*. 3ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LACOMBE, Francisco José. Masset. *Recursos Humanos: princípios e tendências*. São Paulo: Saraiva, 2005.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 11. Ed. São Paulo: Método, 2007.

MAZZA, Alexandre. *Manual de direito administrativo*. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU J. W. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas, 2010.

PONCIONI, Paula. *Tendências e desafios na formação profissional do policial no Brasil*. Revista Brasileira de Segurança Pública, São Paulo, ano 1, edição 1, 2007.

PUGLIA NETO, Ernesto. *Formação de oficiais: internalização e avaliação da ética e da liderança como instrumentos de garantia de respeito aos direitos humanos*. 2008, 182 f. Monografia (Curso de Aperfeiçoamento de

Oficiais) – Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores “Cel PM Nelson Freire Terra” da Polícia Militar do Estado de São Paulo. São Paulo.

RICARDO, Raissa Gregório; COSTA, Débora Vargas F.; FERREIRA, Victor Cláudio P. *Recrutamento e seleção nas organizações na percepção do gestor como cliente interno: um estudo de caso*. Revista de Administração da UEG, Aparecida de Goiânia, v.4, n.2, mai./ago. 2013

RUDNICKI, Dani. *O ingresso de bacharéis em direito na polícia militar gaúcha*. Sociologias, Porto Alegre, ano 10, nº 20, p. 108-137, jul./dez. 2008.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muskat. *Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação* – 4. ed. rev. atual. – Florianópolis: UFSC, 2005. 138p.

SILVA, Robson Rodrigues da. *Entre a caserna e a rua: o dilema do pato uma análise antropológica da instituição policial militar a partir da Academia de Polícia Militar D. João VI*. Niterói: EdUFF, 2011.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. *Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios*. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

WERTHER, W. B. *Administração de Pessoal e Recursos Humanos*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

SOBRE O AUTOR

Leandro Rodrigues Doroteu

Mestre em Linguística pela Universidade Franca (UNIFRAN), Mestre em Ciências Policiais de Segurança e Ordem Pública pelo Centro de Altos Estudos em Segurança (CAES) da Secretaria de Estado e Segurança Pública do Estado de São Paulo. Professor do Instituto Superior de Ciências Policiais (ISCP) e do Centro Universitário Projeção (UniProjeção).

Setor Policial Sul Setor Policial Sul Área Especial 4 Asa Sul CEP 72115700 - Brasília, DF – Brasil. e-mail: leandro.doroteu@iscp.edu.br