



Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão
de Políticas Públicas (FACE)
Departamento de Administração
MBA em Gestão e Governança de Segurança Pública

**ESTUDO CIENTÍFICO DO CARGO DE OFICIAL INVESTIGADOR DE
POLÍCIA: UMA PROPOSTA PARA A PCMG FRENTE ÀS MUDANÇAS
ADVINDAS DA LEI ORGÂNICA NACIONAL DAS POLÍCIAS CIVIS**

Vinícius Augusto Ribeiro Caldas

BRASÍLIA/DF
Março de 2025



Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão
de Políticas Públicas (FACE)
Departamento de Administração
MBA em Gestão e Governança de Segurança Pública

**ESTUDO CIENTÍFICO DO CARGO DE OFICIAL INVESTIGADOR DE
POLÍCIA: UMA PROPOSTA PARA A PCMG FRENTE ÀS MUDANÇAS
ADVINDAS DA LEI ORGÂNICA NACIONAL DAS POLÍCIAS CIVIS**

Vinícius Augusto Ribeiro Caldas

Trabalho de Conclusão de Curso de
Pós-Graduação/MBA em Gestão e
Governança de Segurança Pública, da
Universidade de Brasília, como requisito
à obtenção do título de Especialista em
Gestão e Governança de Segurança
Pública.

Orientadora: Dra. Lara Letícia Pinto
Barbosa

BRASÍLIA/DF
Março de 2025



Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão
de Políticas Públicas (FACE)
Departamento de Administração
MBA em Gestão e Governança de Segurança Pública

Trabalho de Conclusão de Curso defendido, em Sessão Pública, e aprovado pela Banca Examinadora, composta pelos seguintes membros avaliadores:

Professora Doutora Lara Letícia Pinto Barbosa – Presidente
Instituto de Psicologia Clínica e Cultura – Universidade de Brasília – UnB

Professor Doutor Francisco Antônio Coelho Júnior – Membro Interno
Departamento de Administração – Universidade de Brasília – UnB

Professor Mestre Gustavo Persichini de Souza – Membro Externo
Polícia Civil de Minas Gerais

**ESTUDO CIENTÍFICO DO CARGO DE OFICIAL INVESTIGADOR DE
POLÍCIA: Uma proposta para a PCMG frente às mudanças advindas da Lei Orgânica
Nacional das Polícias Cíveis**

**SCIENTIFIC STUDY OF THE POSITION OF POLICE INVESTIGATOR
OFFICER: A proposal for the PCMG in light of the changes arising from the National
Organic Law of Civil Police**

RESUMO

O Estudo Científico do Cargo é primordial para um mapeamento de competências pressuposto de um modelo de Gestão de pessoas por Competências, que por sua vez apresenta-se como modelo mais efetivo para o recrutamento de talentos, alocação de servidores e instrumento para desenvolvimento na carreira de forma mais isonômica. Destarte, um Estudo Científico do Cargo é primordial para o conhecimento acerca das atribuições dos cargos que compõem a estrutura da polícia civil. Assim, diante do novo cargo de Oficial Investigador de Polícia, instituído pela Nova Lei Orgânica Nacional das Polícias Cíveis brasileiras, se mostra premente um Estudo Científico do Cargo a ser implementado. Para este trabalho foi realizado um grupo focal composto por 7 (sete) policiais cíveis das carreiras de Investigador de Polícia e Escrivão de Polícia da PCMG, que serão unificados em uma única carreira, diante da transformação, prevista em lei, para o novo cargo de Oficial Investigador de Polícia, bem como a aplicação de questionário online autoaplicável de forma a captar as percepções dos policiais cíveis dos referidos cargos analisados acerca das tarefas necessárias para o novo cargo de Oficial Investigador de Polícia da Polícia Civil de Minas Gerais. O enfoque desta pesquisa pode ser classificado como multimétodo, pois foram utilizados aspectos quantitativos e qualitativos. Os resultados revelaram uma participação significativamente maior de escrivães em comparação aos investigadores de polícia. Além disso, destacou-se que a tarefa de maior relevância foi a de Cumprir diligências policiais para coleta de vestígios probatórios, enquanto os requisitos psicológicos mais importantes foram: responsabilidade, sigilo e equilíbrio emocional.

Palavras-chave: polícia civil; carreira; gestão por competências; oficial investigador.

ABSTRACT

The Scientific Study of the Position is essential for mapping the competencies required by a Competency-Based People Management model, which in turn is the most effective model for recruiting talent, allocating employees and providing a more equitable career development tool. Therefore, a Scientific Study of the Position is essential for understanding the duties of the positions that make up the structure of the civil police. Thus, in view of the new position of Police Investigator, established by the New National Organic Law of the Brazilian Civil Police, a Scientific Study of the Position is urgently needed. For this study, a focus group was carried out, composed of 7 (seven) civil police officers from the careers of Police Investigator and Police Clerk of the PCMG, who will be unified into a single career, given the transformation, provided for by law, for the new position of Police Investigator Officer, as well as the application of a self-administered online questionnaire in order to capture the perceptions of the civil police officers of the aforementioned positions analyzed about the tasks necessary for the new position of Police Investigator Officer of the Civil Police of Minas Gerais. The focus of this research can be classified as multi-method, since quantitative and qualitative aspects were used. The results revealed a significantly greater participation of clerks compared to police investigators. In addition, it was highlighted that the most relevant task was to carry out police diligences to collect evidence, while the most important psychological requirements were: responsibility, confidentiality and emotional balance.

Keywords: civil police; career; management by competencies; investigating officer.

1 INTRODUÇÃO

A Lei federal n. 14.735, de 23 de novembro de 2023, instituiu a Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis (LONPC), dispondo sobre suas normas gerais de funcionamento. A referida lei cria um novo cargo na estrutura das polícias civis denominado de oficial investigador de polícia onde é exigido para investidura, diploma de ensino superior completo, em nível de graduação, em qualquer área, reconhecido pelo Ministério da Educação. Tal carreira apresenta como atribuições àqueles delineados no art 27 da referida lei:

Art. 27 O oficial investigador de polícia, além do que dispõem as normas constitucionais e legais, exerce atribuições apuratórias, cartorárias, procedimentais, de obtenção de dados, de operações de inteligência e de execução de ações investigativas, sob determinação ou coordenação do delegado de polícia, assegurada atuação técnica e científica nos limites de suas atribuições.

O Oficial Investigador de Polícia Civil é um profissional com atuação multidisciplinar imprescindível na defesa das instituições democráticas e na manutenção da ordem pública, e é o profissional responsável pelas diligências investigativas e de inteligência policial. É ele quem ouve os envolvidos, colhe as provas e possibilita a instrumentalização do inquérito policial por parte do Delegado de Polícia. Assim como, atua na área administrativa, de planejamento e de assessoria junto as unidades de Polícia Civil.

Segundo Cruz & Aguiar (2024), a Polícia Civil de Minas Gerais - PCMG é constantemente impactada por alterações legislativas e sociais que demandam uma correção de rumos em seu planejamento. Uma delas, seriam as discussões em torno da fusão das carreiras de Investigador de Polícia e de Escrivão de Polícia, o que exigiria um certo grau de adaptabilidade às mudanças.

A PCMG é um órgão autônomo, dirigido por Delegados de Polícia, aos quais estão subordinadas as outras carreiras. É regida pela Lei Complementar nº 129/2013 - Lei Orgânica da Polícia Civil (LOPC) e sua estrutura atual de carreiras é composta por cargos de natureza policial e administrativa. Dentre os cargos estritamente de natureza policial civil, estão os cargos de Delegado de Polícia, Escrivão de Polícia, Investigador de Polícia, Perito Criminal e Médico Legista.

Lado outro, a LONPC – Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis, traz a previsão de um novo cargo, o de Oficial Investigador de Polícia, que viria a substituir os cargos de Escrivães e Investigadores, e que demandaria um estudo acerca das atribuições deste novo cargo criado.

É o que se extrai do Art. 38 da referida lei (Lei nº 14735/2023):

Art. 38. Na criação do cargo de oficial investigador de polícia, os cargos efetivos atualmente existentes na estrutura da polícia civil serão transformados, renomeados ou aproveitados nos termos da lei do

respectivo ente federativo, respeitadas a similitude e a equivalência de atribuições nas suas atividades funcionais.

Segundo Costa, Costa, Araújo e Laterza (2025) no Art. 38 em questão não há previsão para se unificar carreiras que não respeitem a proximidade laborativa e a equivalência de atribuições nas atividades exercidas por ambas.

Contudo, os referidos autores também ressaltam que há um inexorável movimento inovador frente às carreiras anteriores, uma vez que na redação da LOPC não foi franqueada nenhuma possibilidade de que investigadores e escrivães permanecessem nos cargos de origem.

Nesse diapasão, Saporì, Barreto Júnior, Souza & Freitas (2024) discorrem que um dos principais desafios da modernização das polícias civis na sociedade brasileira seria repensar o modelo de governança, projetando inovações na estrutura organizacional e no desenho de cargos e carreiras.

Assim, é preciso perceber que os cargos de investigador de polícia e escrivão de polícia deixam de existir na estrutura da PCMG e, aglutinados, transformam-se em um terceiro totalmente diferente. Com atribuições e tarefas que ensejam bem mais que a mera junção de atividades das carreiras aglutinadas. E isso explica porque não há possibilidade dos investigadores e escrivães manterem-se nos cargos que hoje ostentam.

Deste modo, a complexidade das funções exercidas pelo Oficial Investigador de Polícia Civil pede estudo científico acerca das tarefas deste novo cargo, tanto no que diz respeito à inteligência e tecnologias de investigação, quanto nas demais atribuições atinentes ao cargo.

Entretanto, uma compreensão maior do referido cargo (tarefas executadas e requisitos psicológicos necessários para a sua execução), ainda carece de ser levada a cabo e com a criação desta nova carreira na estrutura orgânica das polícias civis, se faz premente um estudo científico para este novo cargo trazido pela Lei Federal nº 14.735/2023, como prevê em seu art. 19:

Art. 19. O quadro de servidores da polícia civil, cujas atribuições são de nível superior, é integrado pelos seguintes cargos:

I - Delegado de polícia;

II - Oficial investigador de polícia; e

III - perito oficial criminal, se o órgão central de perícia oficial de natureza criminal estiver integrado na estrutura da polícia civil.

§ 1º Os cargos efetivos da polícia civil são considerados permanentes, típicos de Estado e essenciais ao funcionamento da instituição para todos os efeitos legais, e suas atividades devem ser exercidas exclusivamente pelos ocupantes dos cargos previstos nesta Lei ou em lei do respectivo ente federativo.

§ 2º Os cargos efetivos da polícia civil têm suas atribuições definidas na Constituição Federal, no Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), e na legislação extravagante, sem prejuízo de

outras definidas em leis e regulamentos.

Ademais, quando pensamos no **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019** que dispõe sobre a **Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal**, temos que no referido Plano, que é um dos instrumentos norteadores da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, o objetivo seria promover o aprimoramento contínuo dos servidores públicos, visando ao desenvolvimento de competências e habilidades necessárias para o desempenho eficiente de suas atribuições. O que direciona acerca da importância do Estudo Científico para o levantamento de tais habilidades.

O Plano é elaborado por todos os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores para alcance dos resultados organizacionais. Dessa forma, o PDP contém o registro das necessidades de desenvolvimento dos servidores de cada Órgão, bem como das ações planejadas para atendê-las.

Assim, um Estudo Científico do Cargo coaduna com a necessidade de desenvolvimento de servidores previstos no PDP que é condição para autorização de toda e qualquer participação em ação de desenvolvimento e capacitação, bem como para a execução orçamentária destinada ao desenvolvimento profissional.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

Desenvolver o estudo científico do cargo de Oficial Investigador de Polícia, trazido pela Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis (Lei nº 14.735/2023), de forma a delinear tarefas do mencionado cargo na Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG).

1.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar as tarefas da carreira de Oficial Investigador de Polícia Civil na PCMG.
- Fomentar o debate institucional acerca das atribuições do cargo de Oficial Investigador de Polícia, trazido pela Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis.
- Construir as bases para o mapeamento de competências do cargo de Oficial Investigador de Polícia Civil.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Estudo Científico do Cargo – Oficial Investigador de Polícia

Segundo Faiad, Coelho Junior, Caetano & Albuquerque (2012), o Estudo Científico do Cargo pode ser considerado uma proposta metodológica que tem como objetivo norteador o levantamento do perfil profissiográfico de um determinado cargo, ou seja, realizar uma análise detalhada de suas características e especificidades.

Assim, a profissiografia (estudo científico do cargo) serve de base para diversas práticas organizacionais e gerenciais e permite a definição de estratégias para a gestão de recursos humanos e promoção do desenvolvimento profissional, conforme ressalta Faiad, Coelho Junior, Caetano & Albuquerque (2012).

De acordo com Pasquali, Moura e Freitas (2010), a Análise Profissiográfica, ou Estudo Científico do cargo, é um método utilizado para desenvolver as atribuições do cargo e as suas necessidades. Dessa forma, essa metodologia é realizada a partir do estudo das tarefas que compõem o cargo e suas respectivas ações, dos aspectos facilitadores e dificultadores do trabalho, bem como dos requisitos necessários e restritivos ao cargo.

Conforme Relatório SEDS (2016), um estudo científico de um cargo, também conhecido como análise de cargo, é “um processo sistemático utilizado para coletar, analisar e documentar informações sobre as responsabilidades, tarefas e competências necessárias de uma carreira específica dentro de uma organização”.

Esse tipo de estudo é fundamental para diversas práticas de gestão de pessoas, como recrutamento, seleção, treinamento e avaliação de desempenho e serve como parâmetro para o desenvolvimento das competências organizacionais.

Ademais, o Relatório SEDS (2016), fomenta a realização de estudos científicos dos cargos e mapeamentos de competências nas Instituições de Segurança Pública com o objetivo de fortalecer as áreas de recrutamento e seleção.

A exigência do estudo científico de um cargo está contida no Decreto nº 9.739, de 2019, no tocante à realização da avaliação psicológica em concurso público e prevê em seu artigo 36º.

Art. 36. A realização de avaliação psicológica está condicionada à existência de previsão legal específica e estará prevista no edital do concurso público.

§ 1º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se avaliação psicológica o emprego de procedimentos científicos destinados a aferir a compatibilidade das características psicológicas do candidato com as atribuições do cargo.

§ 2º A avaliação psicológica será realizada após a aplicação das provas escritas, orais e de aptidão física, quando houver.

§ 3º Os requisitos psicológicos para o desempenho no cargo serão estabelecidos previamente, por meio de estudo científico:

I - Das atribuições e das responsabilidades dos cargos;

II - Da descrição detalhada das atividades e das tarefas;

III - da identificação dos conhecimentos, das habilidades e das características pessoais necessários para sua execução; e

IV - Da identificação de características restritivas ou impeditivas para o cargo.

§ 4º A avaliação psicológica será realizada por meio do uso de instrumentos de avaliação psicológica capazes de aferir, de forma objetiva e padronizada, os requisitos psicológicos do candidato para o desempenho das atribuições inerentes ao cargo.

§ 5º O edital especificará os requisitos psicológicos que serão aferidos na avaliação.

Segundo Relatório SEDS (2016), um grande diferencial de um estudo científico do cargo é a realização do levantamento de dados junto à população ocupante do cargo (ou público alvo a compor a nova carreira, como nesse caso) que seja uma amostra representativa de grande parte dessa população. Nesse diapasão, o que foi coletado nesse levantamento pode permitir que sejam identificados o perfil ideal, bem como o perfil real do cargo em estudo.

Ainda de acordo com Relatório SEDS (2016), um recrutamento e seleção mais efetivo na identificação dos indivíduos com perfil adequado ao cargo pode diminuir os problemas de desempenho, especialmente no contexto da Segurança Pública, onde características inadequadas de personalidade podem pôr em risco a vida do próprio operador ou de terceiros.

Dentre as etapas que compõem a realização de um Estudo Científico do Cargo, conforme metodologia proposta por Pasquali, Moura e Freitas (2010), destacam-se: a) realização de grupo focal; b) construção de instrumento de estudo do cargo; c) validação do instrumento; d) aplicação de instrumento de estudo do cargo em uma amostra representativa; e) análise dos dados e elaboração do relatório técnico.

Assim, em processo de seleção de pessoal realizado por meio de avaliação psicológica, é possível coletar informações sobre as características dos candidatos ao cargo de modo a compará-las com os atributos que formam o perfil do cargo, ou seja, com as características necessárias ao bom desempenho em cada tarefa. Nos concursos públicos, o mesmo princípio é utilizado, ou seja, necessita-se de uma análise do cargo, o que inclui o estudo das tarefas do cargo e dos requisitos psicológicos necessários para o bom desempenho de suas tarefas, para então realizar o mapeamento e a análise das características dos candidatos por meio da aplicação de

instrumentos validados e precisos. (FAIAD, COELHO JUNIOR, CAETANO & ALBUQUERQUE, 2012, p. 390)

Segundo lições do Relatório SEDS (2016), além da sua aplicação no contexto de seleção de pessoal, o estudo científico de uma carreira como a de Oficial Investigador de Polícia Civil também oferece subsídios para a formação dos policiais, visto que é possível identificar as lacunas de aprendizagem, por meio do estudo de todas as tarefas do cargo, incluindo os níveis de domínio, importância e de frequência com que ocorrem.

Assim, o conhecimento das tarefas e ações que compõem o cargo de Oficial Investigador de Polícia Civil pode contribuir para o planejamento de ações de capacitação mais condizentes com a realidade da Polícia Civil de Minas Gerais.

Por meio da profissiografia, segundo Pasquali, Moura e Freitas (2010) e Faiad et.al. (2012), além do levantamento das informações (missão do cargo, tarefas, fatores facilitadores e dificultadores) do cargo, obtém-se insumos para o levantamento das competências requeridas para o desempenho de tais atividades. (COELHO JUNIOR, NASCIMENTO, FAIAD, BARBOSA, LAMBERT, 2021, p. 2)

No atual cenário, em que novos atributos profissionais ganham crescente importância, torna-se premente a adoção de um novo modelo de gestão de pessoas com aproveitamento (e incentivo) das expertises individuais – *soft skills*, que são qualidades interpessoais desenvolvidas com o tempo, a partir de experiências – para que as organizações possam ampliar o potencial inovador de seus colaboradores. A gestão por competências vem ao encontro dessa necessidade, e por isso tem sido adotada em diversas organizações, sejam elas públicas ou privadas.

Para Zarifian (2001), competência baseia-se na premissa de que, “em um ambiente dinâmico e competitivo, não é possível considerar o trabalho como um conjunto de tarefas ou atividades pré-definidas e estáticas”. Segundo o mesmo, competência significa “assumir responsabilidades frente a situações de trabalho complexas”.

A gestão por competências tem sido adotada por muitas organizações públicas como um modelo de gestão que propõe orientar esforços para planejar, captar, desenvolver e avaliar, nos diferentes níveis da organização – individual, grupal e organizacional –, as competências necessárias à consecução de seus objetivos, conforme explicam Carbone, Brandão, Leite e Vilhena (2009).

A implantação da gestão por competência nas organizações, especialmente nas de segurança pública, é um processo que exige o envolvimento de toda a organização, e deve contar com o apoio de toda a direção e dos colaboradores, conforme discutido por Leme (2005). (FAIAD, COELHO JUNIOR, CAETANO & ALBUQUERQUE, 2012, p. 396)

Os Indicadores de competência são características a respeito dos cargos e funções cujas competências se desejam mapear/construir (skills institucionais). São indicadores como a formação requerida para o cargo, o nível de experiência pregressa em suas atividades, dentre outras.

Após a identificação das competências organizacionais e individuais existentes e as necessárias para atingir os objetivos estratégicos, identifica-se a lacuna de competências. Pois, a partir das lacunas de competências é possível planejar as ações de capacitação visando o preenchimento destas lacunas.

Por meio do mapeamento de competências é possível identificar a lacuna de competências que é a diferença entre as competências necessárias para concretizar a estratégia corporativa e as competências internas existentes na organização (BRANDÃO & BAHRY, 2005, p. 12).

Deste modo, para se fazer uma gestão efetiva de pessoas a partir de uma gestão por competências é preciso um mapeamento de competências que, em grande parte, toma por base um estudo científico do cargo englobado no referido mapeamento de competências.

Como a carreira de Oficial Investigador de Polícia trata-se de uma inovação trazida pela Lei 14.735/2023 (Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis), para uniformizar as carreiras ditas executivas de ações investigativas, com atribuições apuratórias, cartorárias, procedimentais, de obtenção de dados e de inteligência nas polícias civis brasileiras. Tornou-se premente conhecer as atribuições da referida carreira que mais instrumentaliza a investigação policial levada a cabo pela polícia civil executando as funções de apuração de infrações penais, a serem materializadas em inquérito policial ou em outro procedimento de investigação.

O estudo científico do cargo e o mapeamento de competências são técnicas científicas imprescindíveis no levantamento das informações sistemáticas sobre este cargo e a serem aplicadas nas polícias civis, como a PCMG.

2.2 Planejamento Estratégico e estudo científico do cargo como insumo para o Mapeamento de Competências

O Planejamento Estratégico da Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG) 2023-2027 contempla diretrizes estratégicas que expressam as prioridades de atuação da PCMG, a partir do diagnóstico elaborado pela Instituição.

Um dos eixos estratégicos do Planejamento refere-se ao *Programa de Desenvolvimento e Valorização do Servidor*, que contempla o conjunto de iniciativas para promover integralmente o Desenvolvimento Profissional, a gestão de pessoas e a valorização dos integrantes da PCMG como principais recursos de realização da missão institucional, tendo como projeto gestão por competências.

Urge aprimorar os debates acerca da Gestão por Competências, definindo estratégias da organização PCMG para identificação das competências organizacionais. Ademais, é fundamental um estudo científico dos cargos que compõem os quadros da PCMG. A organização deve aderir a novas alternativas para melhorar o seu papel perante a sociedade e fortalecer seus servidores para que executem suas funções de forma mais eficiente, com motivação e percepção de crescimento individual, alinhados com as estratégias institucionais.

Como assinala Souza (2024):

Além dos desafios operacionais, a Polícia Civil enfrenta pressões sociais e políticas para aprimorar sua eficiência e transparência (CORRÊA, 2008). A sociedade demanda um serviço policial de qualidade, capaz de atender às necessidades de segurança e promover a justiça, enquanto as autoridades governamentais buscam otimizar o uso dos recursos públicos e garantir a prestação de serviços eficazes à população (SAPORI, 2007). (SOUZA, 2024, p. 66).

Diante do exposto no documento orientador do planejamento organizacional da PCMG, é essencial aprimorar os debates acerca da Gestão por Competências, partindo do estudo científico das carreiras que compõem o escopo organizacional, definindo estratégias da Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG) para identificação das competências organizacionais relacionadas às atividades desenvolvidas.

Em se tratando da constituição de nova carreira policial, instituída em lei federal e que estabelece um parâmetro para uniformização das polícias civis dos estados, do ponto de vista estrutural e de procedimento, cabe o delineamento da referida carreira (Oficial Investigador) a partir de um estudo científico acerca das atribuições do referido cargo de forma a contribuir para a melhor efetividade da ação policial perante a sociedade.

3 MÉTODO

Esta pesquisa apresenta um estudo científico do cargo de Oficial Investigador de Polícia, trazido pela Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis (Lei nº 14.735/2023). Na primeira parte deste trabalho foi realizada uma revisão bibliográfica de um conjunto de artigos, dissertações e leis, acerca do tema estudo científico do cargo e acerca da gestão por competências no setor público.

Esta etapa bibliográfica auxilia na discussão da produção acadêmica. O enfoque desta pesquisa pode ser classificado como multimétodo, pois foram utilizados aspectos quantitativos e qualitativos.

Buscou-se identificar e compreender as atribuições do Oficial Investigador de Polícia na Polícia Civil de Minas Gerais, e como o estudo científico deste cargo pode contribuir para uma gestão destes recursos humanos sob o prisma de uma gestão por competências.

Como segunda etapa da pesquisa, foi realizado um grupo focal com servidores pertencentes às carreiras de Investigador de Polícia e Escrivão de Polícia da Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG), composto por 3 escrivães de polícia e 4 investigadores de polícia, de forma a construir o instrumento metodológico de questionário autoaplicável disponibilizado a todos os servidores das carreiras mencionadas.

Ao final dos grupos focais, elaborou-se uma versão preliminar do instrumento do estudo científico específico para o cargo de Oficial Investigador da Polícia Civil de Minas Gerais a partir de todas as informações coletadas.

Esse questionário foi respondido pelos participantes dos grupos focais, visando: 1) verificar o nível de compreensão e adequação dos itens e das instruções de preenchimento do questionário; e 2) validar todas as informações contidas no instrumento.

Em seguida foram feitas as validações do instrumento elaborado, com a chefia da Divisão Psicopedagógica e a Direção Geral da Academia de Polícia Civil de Minas Gerais – ACADEPOL/MG, englobando a chefia da referida ACADEPOL.

Como terceira etapa da pesquisa e com o condão de avaliar as tarefas construídas em grupo focal e atribuídas à nova carreira de Oficial Investigador de Polícia, foi realizada a etapa de pesquisa on-line que contou com a participação de 277 escrivães e investigadores de polícia da PCMG.

3.1 Participantes

Abaixo, encontram-se os principais dados sobre o perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa on-line, composto por policiais civis da PCMG das carreiras de Investigador de Polícia e Escrivão de Polícia.

A amostra que fundamentou o estudo científico do cargo de Oficial Investigador de Polícia da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais foi composta de 163 escrivães e 114 investigadores de polícia da PCMG, sendo 72,2% do sexo masculino e 27,8% do sexo feminino. Destes, 61,4% estão lotados em cidades do interior, enquanto 38,6% estão na capital Belo Horizonte. Quanto ao tempo de atuação (em anos) dos respondentes da pesquisa, a Tabela 1 indica que grande parte dos profissionais (45,5%) possui entre 10 e 25 anos de experiência em suas respectivas carreiras.

Tabela 1 – Tempo de atuação na carreira dos respondentes

Qual seu tempo de atuação na carreira (em anos)?	Contagens	% do Total	% acumulada
Acima de 25 anos	29	10,5 %	10,5 %
Até 5 anos	83	30,0 %	40,4 %
De 10 a 25 anos	126	45,5 %	85,9 %
De 5 a 10 anos	39	14,1 %	100,0 %

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Quanto ao nível de escolaridade dos participantes, observou-se, de acordo com a Tabela 2, que a maior parte dos respondentes possui especialização (48,4%) ou nível superior completo (45,8%).

Tabela 2 – Nível de escolaridade dos respondentes

Qual é o seu nível de escolaridade?	Contagens	% do Total	% acumulada
Doutorado	1	0,4 %	0,4 %
Especialização	134	48,4 %	48,7 %
Graduação	127	45,8 %	94,6 %
Mestrado	15	5,4 %	100,0 %

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

3.2. Instrumentos

A versão preliminar do instrumento do estudo científico do cargo de Oficial Investigador de Polícia da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais (apêndice), que foi elaborada no grupo focal realizado com os Policiais Cíveis das carreiras de investigador e escrivão e foi composta por cinco partes: (1) avaliação da missão do cargo; (2) avaliação das tarefas do cargo; (3) avaliação das ações das tarefas do cargo; (4) avaliação dos requisitos psicológicos identificados como desejáveis ao bom desempenho das tarefas do cargo de Oficial Investigador de Polícia Civil do Estado de Minas Gerais e (5) avaliação dos requisitos identificados como restritivos ao cargo de Oficial Investigador de Polícia Civil do Estado de Minas Gerais.

Na parte 1 do instrumento, para avaliar a missão, o respondente deveria identificar, em uma escala de 1 a 5 se, discordava totalmente (1) até concordava totalmente (5) com a missão do cargo definida e proposta pelo grupo focal.

Na parte 2, o respondente deveria avaliar cada tarefa, quanto à importância, à frequência e à dificuldade de execução. Para avaliação do grau de importância das tarefas para o cargo, o respondente deveria utilizar uma escala de cinco pontos, na forma que se segue: 1 = nenhuma (não é útil); 2 = pouca (pouco útil); 3 = média (útil); 4 = alta (necessária); e 5 = extrema (imprescindível).

Já para avaliar o grau de frequência de realização das tarefas, o respondente deveria utilizar a escala: 1 = não executo; 2 = esporadicamente (de vez em quando, raramente); 3 = periodicamente (mensalmente, semanalmente); 4 = frequentemente (muitas vezes); e 5 = diariamente (todos os dias do expediente ou do plantão).

Por fim, para avaliar o grau de dificuldade de realização das tarefas, o respondente deveria utilizar a escala: 1 = mínima; 2 = baixa; 3 = média; 4 = alta; e 5 = extrema.

Na parte 4, o respondente deveria avaliar, de acordo com uma escala de importância que variava de 1 = nenhuma (não é útil) a 5 = extrema (imprescindível), os requisitos necessários ao bom desempenho das tarefas do cargo.

Na parte 5, o respondente deveria avaliar, de acordo com uma escala de concordância que variava de 1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente, os requisitos restritivos ao cargo analisado.

3.3. Procedimentos e Coleta de dados

Foram realizados 5 encontros do Grupo Focal sendo o primeiro de forma presencial em 09/12/2024 e os demais encontros online nas datas 10/12/2024, 16/12/2024, 06/01/2025 e 13/01/2025 com duração média de 3 horas cada. O instrumento construído pelo grupo focal foi validado pela Direção Geral da Academia de Polícia Civil de Minas Gerais – ACADEPOL/MG, e o referido instrumento foi adaptado para plataforma *Google Forms*, aplicado dos dias 01 a 11/03/2025. Foi aplicado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido-TCLE (apêndice) para os participantes do Grupo Focal e para a Aplicação do instrumento online de coleta.

Na próxima etapa foi realizada uma validação do instrumento de aplicação online, elaborado para o cargo estudado. Para tanto, foi validada todas as informações contidas no instrumento do estudo científico do cargo.

Na validação, foram apresentados os principais conteúdos contidos no instrumento do estudo científico do cargo de Oficial Investigador de Polícia como, por exemplo: missão do cargo; tarefas e ações e requisitos necessários e restritivos.

Para validar o questionário autoaplicável online, foi solicitado à Direção da Academia de Polícia Civil do Estado de Minas Gerais que validasse o instrumento e autorizasse compartilhamento da pesquisa com os policiais civis das carreiras de Escrivão de Polícia e investigador de Polícia.

De posse da versão final do instrumento de estudo científico do cargo de Oficial Investigador de Polícia Civil, foi iniciada a etapa da pesquisa on-line para a validação estatística do estudo em questão, visando à obtenção de dados representativos dos cargos de Escrivão de Polícia e de Investigador de Polícia da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais.

A pesquisa foi divulgada em grupos de mensagens de policiais civis, bem como disponibilizada aos filiados do Sindicatos dos Escrivães de Minas Gerais (SINDEP) e Sindicato dos Investigadores de Minas Gerais (SINDPOL), juntamente com as devidas orientações e o link

do instrumento que deveria ser respondido.

As instruções para a pesquisa contemplaram as seguintes informações: a) explicação breve sobre a pesquisa on-line; b) orientação sobre a forma como o servidor deveria participar (acessar o link referente ao seu cargo e responder as questões), o tempo médio de 10 minutos para a resposta ao instrumento e o contato para casos de dúvidas ou problemas; c) explicação sobre a importância da participação e colaboração de todos os respondentes. Ademais, de modo a não comprometer a validade da pesquisa, foi enfatizado a garantia do sigilo da identidade dos respondentes.

A pesquisa online teve a duração de onze dias. Durante a pesquisa, foi realizado diariamente o controle do número de respondentes. Esse procedimento foi adotado com o objetivo de atingir o quantitativo mínimo necessário de participação na pesquisa e, com isso, a obtenção da representatividade e validade dos dados coletados.

3.4 Análise de dados

Para o procedimento de análises, os dados coletados, por meio dos instrumentos respondidos na pesquisa on-line, foram transpostos e analisados no software *Statistical Package for the Social Sciences* – SPSS versão 20.0.

As análises quantitativas realizadas foram compostas, basicamente, por análises descritivas (média e desvio padrão) da missão, das tarefas, das ações das tarefas e dos requisitos necessários e restritivos ao cargo. Foram realizadas também análises qualitativas acerca do maior desafio que a PCMG enfrentará para implementar a carreira de Oficial Investigador de Polícia.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados dessas análises culminaram na construção do estudo científico do cargo de Oficial Investigador de Polícia da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais.

A partir da análise quantitativa dos dados coletados, os resultados relativos ao Estudo Científico do Cargo, em termos de importância, podem ser analisados sob o aspecto da relação de importância.

Os resultados obtidos, a partir desse estudo, serão apresentados e discutidos na seguinte ordem:

- (1)** Caracterização da amostra.
- (2)** Conhecimento da Nova Lei (LOPC)
- (3)** Missão do cargo.
- (4)** Tarefas do cargo.

- (5) Requisitos psicológicos necessários ao desempenho do cargo.
- (6) Requisitos restritivos ao cargo.

4.1 Caracterização da amostra

A diferença no número de respondentes, entre as carreiras da amostra, parece indicar uma maior propensão dos Escrivães à proposta de “unificação” das carreiras. Situação essa que aparece com mais nitidez na questão aberta sobre os desafios da implementação. Ademais, observa-se um maior número de policiais do interior do estado entre os respondentes da pesquisa.

Os respondentes foram indagados, em questão aberta, sobre os desafios que a PCMG enfrentará para implementar a carreira de Oficial Investigador de Polícia e em várias respostas foram apontadas resistência de uma ou outra carreira, com destaque também para a preocupação com a adaptação dos servidores quanto a integração das atividades somada a um pretensão aumento de atribuições sem contrapartida.

Tais explanações apontam para um isomorfismo entre dos cargos envolvidos quanto a reestruturação de carreiras na PCMG, com maior propensão para uma resistência maior por parte dos investigadores de polícia, bem como um caráter refratário a mudanças consubstanciada (ou travestida) na propalada “adaptação”.

Sobre a transformação dos cargos conforme Lei Orgânica das Polícias Civis (LOPC), discorrem Costa, Costa, Araújo e Laterza:

O cargo de oficial investigador é absolutamente novo (sem precedentes), formado pela aglutinação de atribuições das referidas duas carreiras. A ideia audaciosa foi a de romper com a especialização de tais funções. Se esse é um movimento que vai funcionar na prática, não sabemos ainda. Mas podemos afirmar que foram os movimentos classistas que levaram tal pauta ao Poder Legislativo. (COSTA, COSTA, ARAÚJO E LATERZA, 2025, p. 397-398)

Destarte, há uma diferença primordial entre a transformação de um cargo e a sua redenominação. Uma vez que, na transformação, como no caso trazido pela inovação da Lei 14.735/2023, há mudança de atribuições.

Assim, assinalam Costa, Costa, Araújo e Laterza:

O que ocorre no presente dispositivo é a junção de dois cargos policiais que, amalgamados, promovem o surgimento de um terceiro. Por isso, estamos falando de transformação de cargos. *In casu*, quebra-se com a expectativa inicial dos ocupantes dos cargos originais. Afinal, sempre houve concurso público para cargos mais cartorários e para cargos de viés mais operacional-investigativo. (COSTA, COSTA, ARAÚJO E LATERZA, 2025, p. 397-398).

4.2 Conhecimento da Nova Lei (LOPC)

Quanto ao conhecimento acerca da existência da Lei Orgânica Nacional e a criação da nova carreira, os dados mostram, de acordo com a Tabela 3, um amplo conhecimento acerca da novidade legislativa e a criação da nova carreira para as polícias civis brasileiras.

Tabela 3 - Frequências de conhecimento da LOPC e sobre a nova carreira de Oficial Investigador

O(a) Senhor(a) conhece a Lei nº 14735/2023 e a nova carreira de Oficial Investigador?	Contagens	% do Total	% acumulada
NÃO	15	5,4 %	5,4 %
Ouvi sobre a LOPC mas não sobre a nova carreira	50	18,1 %	23,5 %
SIM	212	76,5 %	100,0 %

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

4.3 Missão do Cargo

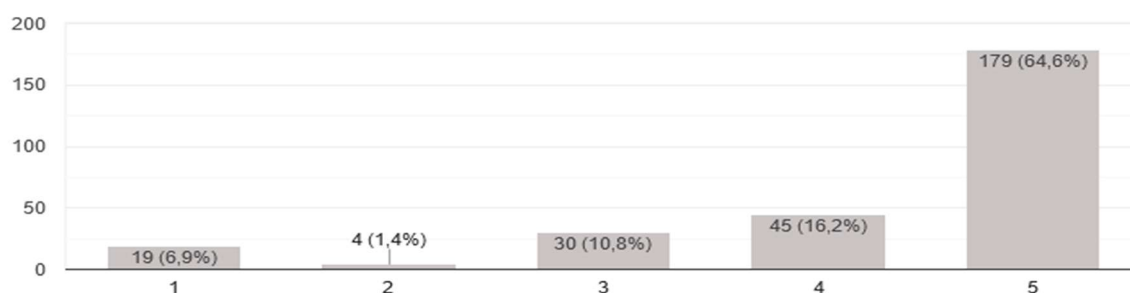
A missão do cargo de Oficial Investigador de Polícia da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais foi, inicialmente, elaborada e validada pelos participantes do grupo focal, sendo definida nos termos descritos a seguir:

"Coletar e analisar indícios e vestígios acerca da autoria e da materialidade de possíveis infrações penais e eventos de defesa social de interesse a serem formalizados em um procedimento, sob a presidência da autoridade policial, direcionado ao titular da ação penal, bem como produzir conhecimento de inteligência em segurança pública e justiça criminal."

Foi solicitado aos respondentes, por meio da pesquisa on-line, que avaliassem a missão conforme o nível de concordância com a definição proposta. Os resultados obtidos estão contidos no Figura 1 abaixo.

Figura 1 – Avaliação sobre a missão do cargo

277 respostas



Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Na Figura 1, pode-se observar que 64,6% dos policiais civis, que participaram da pesquisa on-line, concordam totalmente com a concepção da missão elaborada pelo grupo focal e 16,2% concordam parcialmente com a missão proposta. Além disso, a média foi de 4,30 e o desvio padrão de 1,16.

O que salta aos olhos na estatística produzida é que a média dos respondentes Escrivães que concordam totalmente com a missão do novo cargo, como indicado na Tabela 4, é bem superior aos respondentes Investigadores que manifestaram concordância sobre o item.

Tabela 4 – Nível de concordância da missão para escrivão e investigador

	Qual a sua Carreira na PCMG?	Indique sua opinião a respeito da descrição da missão do cargo
N	Escrivão de Polícia	163
	Investigador de Polícia	114
Média	Escrivão de Polícia	4,58
	Investigador de Polícia	3,91
Desvio-padrão	Escrivão de Polícia	0,874
	Investigador de Polícia	1,39

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Ao realizar um Teste t, para as diferenças de média, é perceptível que a diferença é estatisticamente significativa. O que coaduna com uma maior concordância, por parte dos escrivães, à missão do cargo, conforme apresentado na Tabela 5.

Tabela 5 – Teste t para avaliar diferença de média quanto ao nível de concordância da missão

Nível de concordância - missão do cargo	Cargo	M	DP	t	gl	p	Diferença média	IC da diferença de média (95%)	
								Limite inferior	Limite superior
	Escrivão	4,58	0,87	4,89	275	< ,001	0,664	0,397	0,932
Investigador	3,91	1,39							

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

4.4 Tarefas do Cargo

As tarefas pertencentes ao cargo de Oficial Investigador da Polícia Civil de Minas Gerais foram avaliadas, pelos participantes da pesquisa on-line, em termos de importância para o cargo, frequência com que são realizadas e dificuldade de execução, conforme as escalas apresentadas abaixo.

A partir dos resultados obtidos pela avaliação das tarefas em termos de importância, frequência e dificuldade, podem ser feitas as seguintes considerações:

Quanto maior a média alcançada em termos de importância, frequência e dificuldade, mais importante é a tarefa para o cargo, mais frequente é a sua realização e mais difícil os ocupantes do cargo consideram ser a sua execução.

Quanto menor a média alcançada em termos de importância, frequência e dificuldade, menos importante é a tarefa para o cargo, menos frequente é a sua realização e menor é a dificuldade de execução da tarefa para os ocupantes do cargo.

Tarefas consideradas difíceis, importantes e frequentes devem ser melhor analisadas no contexto institucional, visto que indicam uma alta necessidade de ações de capacitação. Já as tarefas consideradas fáceis, pouco importantes e pouco frequentes indicam uma necessidade baixa de capacitação.

Para melhor visualização dos resultados, as principais informações (médias) relativas à avaliação das tarefas em termos de importância, frequência e dificuldade foram sintetizadas e estão contidas na tabela abaixo.

Tabela 6 – Importância, frequência e dificuldade das tarefas do cargo de Oficial Investigador de Polícia

Tarefa	Importância		Frequência		Dificuldade	
	M	DP	M	DP	M	DP
Cumprir diligências policiais para coleta de vestígios probatórios	4,51	0,81	3,66	1,27	3,26	1,25
Exercer atividades investigativas e de inteligência	4,50	0,76	3,42	1,29	3,60	1,31
Elaborar laudos investigativos, sob determinação do Delegado de Polícia	4,48	0,84	3,68	1,34	3,36	1,23
Cumprir as diligências e atos procedimentais da Polícia Judiciária, para apuração de infrações penais ou administrativas, garantindo o cumprimento dos despachos e determinações do Delegado de Polícia, e das previstas em lei	4,32	0,97	3,87	1,28	3,17	1,29
Promover ações de inteligência e de contrainteligência destinadas à execução e ao acompanhamento de assuntos de Segurança Pública, da Polícia Judiciária Civil e de apuração de infração penal	4,32	0,95	2,99	1,47	3,49	1,30
Realizar busca pessoal e veicular e prisões	4,30	0,98	3,30	1,24	3,18	1,27
Gerir sistemas e bancos de dados criminais	4,28	1,01	3,25	1,47	2,99	1,37
Promover mediação de conflitos e pacificação entre envolvidos em infrações penais	4,16	1,12	3,66	1,36	2,77	1,40
Desenvolver conteúdo pedagógico na Academia de Polícia Civil	4,02	1,12	2,15	1,38	3,19	1,33
Desempenhar serviços de identificação civil e criminal	4,00	1,14	2,25	1,37	3,15	1,30
Ministrar cursos na Academia de Polícia Civil	3,98	1,16	2,09	1,37	3,13	1,32
Participar de ações de prevenção e educação em Segurança Pública	3,96	1,15	2,46	1,33	2,69	1,33
Coordenar atos processuais e normas técnicas	3,81	1,26	3,03	1,53	3,04	1,29

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

A Tabela 6 sintetiza as 13 (treze) tarefas do cargo de Oficial Investigador de Polícia da Polícia Civil de Minas Gerais e apresenta as médias e os desvios padrão de cada tarefa avaliada quanto ao grau de importância, de frequência e de dificuldade.

Observa-se que a tarefa “Cumprir diligências policiais para coleta de vestígios probatórios” foi considerada a mais importante para o cargo; enquanto a tarefa “Coordenar atos processuais e normas técnicas” foi avaliada como a menos importante para o cargo em questão.

Lado outro, a tarefa “Cumprir as diligências e atos procedimentais da Polícia Judiciária, para apuração de infrações penais ou administrativas, garantindo o cumprimento dos despachos e determinações do Delegado de Polícia, e das previstas em lei” foi considerada como a tarefa mais realizada pelos respondentes; ao passo que a tarefa menos executada foi “Ministrar cursos na Academia de Polícia Civil”. O fato de os respondentes indicarem uma menor frequência na atuação da docência e capacitação pode indicar um desengajamento da área formativa e pedagógica o que leva a necessidade de mais processos seletivos para a docência policial e a troca de experiências.

A tarefa considerada a mais difícil pelos participantes foi “Exercer atividades investigativas e de inteligência” e a mais fácil foi “Participar de ações de prevenção e educação em Segurança Pública”. Destarte essa tarefa foi considerada a segunda menos importante. O Fato do mister de investigar da PCMG, ter sido considerada a mais difícil tarefa elencada, deve indicar um caminho premente e fundamental para as ações de capacitação e reordenação das formações da instituição, uma vez que o carro chefe da organização, que é investigar, para além de apresentar um nível de dificuldade alto, demonstra uma frequência também alta de realização.

Ademais, em um contexto em que dados (Sapori, Barreto Júnior, Souza & Freitas, 2024) apontam para a ineficácia na elucidação de crimes, com baixas taxas de esclarecimentos de homicídios, o *Gap* indicado pelos policiais pesquisados em relação a atividade investigativa exercida pela PCMG, é um dado preocupante e crucial para o delineamento de ações voltadas para capacitação dos novos Oficiais investigadores de Polícia da Polícia Civil de Minas Gerais.

Assim corrobora Sapori, Barreto Júnior, Souza & Freitas:

A despeito da ausência de consenso a esse respeito, o fato é que o estudo realizado pelo Instituto Sou da Paz em 2023 é consistente e revela com nitidez a magnitude do problema. Ao se analisarem os dados sistematizados no período de 2015 a 2021, é possível constatar que a taxa média anual de esclarecimento de homicídios no Brasil ficou no patamar abaixo de 40%. (SAPORI, BARRETO JÚNIOR, SOUZA & FREITAS, 2024, p. 18).

4.5 Requisitos psicológicos

Os requisitos psicológicos necessários ao cargo de Oficial Investigador de Polícia da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais foram mapeados e delineados em grupo focal e submetido ao crivo dos policiais civis das carreiras de Escrivão e Investigador para que indicassem, de acordo

com o grau de importância, que considerassem essencial para o bom desempenho das tarefas pertencentes ao cargo de Oficial Investigador de Polícia.

Tabela 7 – Requisitos psicológicos necessários ao cargo de Oficial Investigador de Polícia

Requisito Psicológico	Importância	
	M	DP
Responsabilidade	4,77	0,65
Sigilo	4,73	0,66
Equilíbrio Emocional	4,61	0,72
Trabalho em Equipe	4,52	0,80
Resolução de Problemas	4,48	0,80
Capacidade analítica	4,46	0,80
Inteligência	4,43	0,81
Saber Ouvir	4,41	0,85
Raciocínio Lógico	4,41	0,88
Aprendizado Contínuo	4,39	0,88
Organização	4,36	0,88
Urbanidade	4,34	0,89
Iniciativa	4,34	0,87
Atenção Concentrada	4,33	0,88
Versatilidade	4,33	0,89
Comunicação	4,32	0,87
Relacionamento Interpessoal	4,29	0,87
Empatia	4,17	0,94
Trabalhar sobre Pressão	4,17	1,14
Liderança	3,91	1,06

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Observa-se que os requisitos psicológicos de “Responsabilidade e Sigilo” foram considerados os mais importantes para o cargo; enquanto o requisito psicológico “Liderança” foi avaliado como o menos importante para o cargo em questão.

O que de certo modo reflete a estruturação hierárquica das Polícias Cíveis, que tem na figura do Delegado de Polícia, o Gestor (Líder) por excelência. Ainda que essa estruturação, na prática, não exima os demais cargos policiais de exercerem papéis de gestores intermediários.

4.6 Requisitos Restritivos

Os requisitos restritivos referem-se às características que tornam um candidato inapto ao exercício do cargo e podem ser avaliados nas diversas etapas do Concurso Público para investidura no cargo como, por exemplo, exame médico, exame de aptidão física, avaliação psicológica e investigação da vida pregressa. Foram listados, pelos participantes do grupo focal, oito requisitos restritivos ao cargo de Oficial Investigador de Polícia da Polícia Civil de Minas Gerais.

Para analisar os requisitos restritivos ao cargo foi explicado, aos participantes da pesquisa on-line, que deveriam avaliar os requisitos listados considerando as características que podem tornar um candidato inapto ao cargo, ou seja, um requisito que o candidato ao cargo de Oficial Investigador de Polícia não pode apresentar de jeito nenhum. Para isso, os respondentes deveriam

utilizar uma escala de concordância que variava de 1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente.

Tabela 8 – Requisitos restritivos ao cargo de Oficial Investigador de Polícia

Requisitos restritivos	Nível de concordância	
	Média	Desvio-padrão
Conduta incompatível (ilícita, discriminatória, agressiva, violenta, etc)	4,61	0,94
Vínculo com atividades laborais ilícitas, proibidas ou incompatíveis	4,59	1,01
Dependência Química	4,56	0,98
Desídia	4,43	1,01
Distúrbios de Personalidade	4,37	1,00
Histórico repreensível (antecedentes criminais, condenações penais, processo criminal, punição disciplinar e outros)	4,23	1,09
Agressividade	3,78	1,03
Deficiência física incapacitante	3,35	1,27

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Denota-se que o requisito restritivo de “Conduta incompatível (ilícita, discriminatória, agressiva, violenta, etc)” foi considerado o mais relevante enquanto limitador para exercício do cargo; enquanto o requisito restritivo de “Deficiência física incapacitante” não foi avaliado como determinante para limitação ao ingresso no cargo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho apresentou um panorama acerca das nuances que tangenciam a discussão de competências e Gestão de Pessoas no âmbito da Polícia Civil de Minas Gerais, em especial do estudo científico do novo cargo de Oficial Investigador de Polícia, trazido pela Lei 14.735/2023 que Institui a Lei Orgânica Nacional das Polícias Cíveis.

O estudo científico do cargo surge como etapa fundamental para a construção das tarefas do Oficial Investigador de Polícia e como bússola para o mapeamento de competências para este cargo.

A captação de servidores com perfil de competências compatível com as atribuições do cargo é importante tanto para o ingresso na instituição polícia civil, como também no momento de alocação desse servidor em posições estratégicas na Instituição.

Baseando-se no pressuposto de que o domínio de certos recursos é condicionante do desempenho organizacional, a gestão de competências se propõe a integrar e a orientar esforços, sobretudo os relacionados à gestão de pessoas, visando a desenvolver e a sustentar os atributos considerados fundamentais à consecução dos objetivos e da missão organizacional (DURAND, 1998; PRAHALAD & HAMEL, 1995 apud FAIAD, COELHO JUNIOR, CAETANO & ALBUQUERQUE, 2012, p. 394)

A gestão por competências emerge e se consolida como uma tecnologia Alternativa aos modelos tradicionalmente utilizados para mapear e promover ações de desenvolvimento contínuo no trabalho (Brandão & Guimarães, 2001). Sua adoção implica em redirecionamento das ações de gestão de pessoas e permite a definição de indicadores de desempenho, promoções e remuneração de servidores da PCMG.

A gestão de competências pode ser considerada um importante instrumento para a identificação das necessidades de conhecimentos individuais e institucionais e para o consequente desenvolvimento das pessoas com vistas ao alcance dos resultados organizacionais, podendo ser utilizada tanto no setor privado quanto no setor público, por meio da aplicação de diferentes métodos, modelos, ferramentas e técnicas. (FAIAD, COELHO JUNIOR, CAETANO & ALBUQUERQUE, 2012, p. 396)

A partir do momento em que as competências possuídas pela organização PCMG são consideradas estratégicas para sua diferenciação competitiva, a valorização dos servidores por sua expertise e competência ganha uma maior importância. Sobretudo em um contexto de reestruturação de carreiras como apregoa a LOPC – Lei orgânica das Polícias Civis e a criação da nova carreira de Oficial Investigador de Polícia.

O foco dessa pesquisa foi fazer o estudo científico do cargo com possibilidade de um Mapeamento de Competências futuro. Para tanto esse mapeamento segue como agenda de pesquisa.

Ademais, uma possível limitação da pesquisa trata-se da restrição da pesquisa e questionário às carreiras envolvidas na transformação (investigadores e escrivães), sem a consulta as outras carreiras envolvidas na investigação, em especial os Delegados de Polícia, gestores da instituição. Outra possível limitação seria a opção do Estudo científico apenas do cargo de Oficial Investigador de Polícia, uma vez que a LONPC aborda outras carreiras das Polícias Civis. Entretanto, tal opção esta consubstanciada ao fato de ser o cargo de Oficial Investigador o único efetivamente novo nas Polícias Civis.

6 REFERÊNCIAS

ABBAD, G. da S. FERREIRA, R. R. Avaliação de Necessidades de Treinamento no Trabalho: Ensaio de um Método Prospectivo Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. 14(1), JAN-MAR/2014, p.1-17.

ABBAD, G., FREITAS, I. A. DE, & PILATI, R. (2006). Contexto de trabalho, desempenho competente e necessidades em TD&E. Em: J. E. Borges-Andrade, G. da S. Abbad, & L. Mourão, (e Cols.), Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: Fundamentos para a Gestão de Pessoas (pp. 231-254). Porto Alegre: Artmed.

AMARAL, R. M. (2008). Gestão de pessoas por competências em organizações públicas. Anais Eletrônicos do Seminário Nacional de Bibliotecas Universitárias, São Paulo, SP, Brasil, 15. <http://www.sbu.unicamp.br/snbu2008/anais/site/pdfs/2594.pdf>.

BARONI, M., & OLIVEIRA, J. M. (2006). Desenvolvimento profissional e mobilização de competências no setor público. Anais do Congresso Internacional del Clad sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Ciudad de Guatemala, Guatemala, 11.

BITENCOURT, C. C., & MOURA, M. C. C. (2006). A articulação entre estratégia e o desenvolvimento de competências gerenciais. RAE-Eletrônica, 5(1). <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v5n1/29560.pdf>.

BONDER, A., BOUCHARD, C. D., & BELLEMARE, G. (2011). Competency-based management: an integrated approach to human resource management in the Canadian public sector. Public Personnel Management, 40(1), 1-10.

BORGES-ANDRADE, J. E. (1996). Treinamento de pessoal: em busca de conhecimento e tecnologia relevantes para as organizações. Em: A. Tamayo, J. E. Borges-Andrade & W. Codo (Eds.), Trabalho, Organizações e Cultura. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados. Coletânea da ANPEPP.

BOTERF, G. Le (2003). Desenvolvendo a competência dos profissionais (3a ed.). Porto Alegre: Artmed.

BOYATZIS, R. E. (1982). The competent management: a model for effective performance. New York: John Wiley.

BRANDÃO, H. P., & BAHRY, C. P. (2005). Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. Revista do Serviço Público, 56(2), p. 179-194.

BRASIL. Matriz curricular nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública / Secretaria Nacional de Segurança Pública, coordenação: Andréa da Silveira Passos... [et al.]. Brasília : Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2014. 362 p.

BRASIL. Lei 14.735, de 23 de novembro de 2023. Institui a Lei Orgânica Nacional das Polícias Cíveis, dispõe sobre suas normas gerais de funcionamento e dá outras providências. Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14735.htm

BRASIL. Decreto 9.739, de 28 de março de 2019. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIOG. Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm

BRASIL. Decreto no 10.086, de 05 de novembro de 2019, revoga o Decreto no 7.308, de 22 de setembro de 2010. Regulamenta a realização de avaliações psicológicas em concurso público. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10086.htm#art1

BRASIL. Secretaria Nacional de Segurança Pública. Perfil dos cargos das instituições estaduais de segurança pública: estudo profissiográfico e mapeamento de competências. Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Segurança Pública: Brasília, 2012. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/2309/1/3estudo-profissiografico-e-mapeamento-de-competencias%281%29.pdf>

CARBONE, P. P., BRANDÃO, H. P., LEITE, J. B. D., & VILHENA, R. M. de P. (2009). Gestão por competências e gestão do conhecimento (3a ed., 1a reimpr.). Rio de Janeiro: FGV.

CARVALHO, I. M. V., PASSOS, A. E. V. M., & SARAIVA, S. B. C. (2009). Recrutamento e seleção por competências. (2a reimpr.). Rio de Janeiro: FGV.

COELHO JUNIOR, F.A., NASCIMENTO, T.G., FAIAD, C., BARBOSA, L.L.P., LAMBERT, V.A.M. Gestão e Desenvolvimento de Pessoas no contexto de organizações de segurança Pública estudo de caso na Guarda Civil Municipal Brasileira. VIII Encontro Brasileiro de Administração Pública. EBAP, 2021.

COSTA, A. S., COSTA, F., ARAÚJO, J. C., LATERZA, R. Q., Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis Comentada. Editora Juspodium, 2025.

CRUZ, F. R., AGUIAR, R. S. A NOVA POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS: Os impactos das mudanças recentes na estrutura da PCMG e a função do planejamento em sua reestruturação. Avante: Revista Acadêmica da Polícia Civil de Minas Gerais, V. 1 n. 7, 2024.

DEZINOT, A. E. R. Descrição e Análise de Cargos e suas Contribuições na Interface da Gestão de Pessoas com a Saúde e Segurança do Trabalho. Dissertação de mestrado, Curso de Pós-Graduação em Sistemas de Gestão, Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2003

DURAND, T. Forms of competence: Proceedings Fourth International Conference on Competence-Based Management. In: BRANDÃO, H.; GUIMARÃES, T. Gestão de competências e gestão de desempenho: Tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? In: Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação Em Administração, 23º, 1999, Foz do Iguaçu: Anpad, 1999.

DUTRA, J. S. (2001). Gestão por Competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. (2a ed.). Gente.

DUTRA, J. S. (2010). Competências: conceitos e instrumentos para gestão de pessoas na empresa moderna (8a reimpr.). São Paulo: Atlas.

DUTRA, J. S., HIPÓLITO, J. M., & SILVA, C. M. (1998). Gestão de pessoas por competências. Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Foz do Iguaçu, PR, Brasil, 22.

FAIAD, C. COELHO JUNIOR, F. A. CAETANO, P. F. & ALBUQUERQUE, A. S. Análise Profissiográfica e Mapeamento de Competências nas Instituições de Segurança Pública. Psicologia: Ciência e Profissão, 2012, 32 (2), 388-403.

FLEURY, M. T. L., & FLEURY, A. C. C. (2001). Construindo o conceito de competências. Revista de Administração Contemporânea (RAC), 5, p. 183-196.

GLORIA JUNIOR, O. de S. ZOUAIN, D. M. ALMEIDA, G. de O. Competências e habilidades relevantes para um chefe de unidade descentralizada. RAM, REV. ADM. MACKENZIE, 15(4), 15-46 SÃO PAULO, SP • JUL/AGO, 2014.

GRAMIGNA, M. R. (2002). Modelo de competências e gestão de talentos. São Paulo: Makron Books, 2002.

HAMEL, G., & PRAHALAD, C. K. (1990). The core competence of the corporation. Harvard Business Review, 68(3), p.79-91. <http://hbr.org/1990/05/the-core-competence-of-the-corporation/ar/1>.

LANA, M. S., & FERREIRA, V. C. P. (2007). Gestão por Competências: Impactos na gestão de pessoas. Estação Científica Online.

LE BOTERF, G. (2003). Desenvolvendo a competência dos profissionais (3a ed.). Artmed Editora.

MINAS GERAIS (2013). Lei Orgânica da Polícia Civil de Minas Gerais nº 129/2013. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/LCP/129/2013/>

MINAS GERAIS (2014). Decreto Nº 46549 de 2014 – Regulamento do Plano de Carreira dos Policiais Cíveis do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/46549/2014/>

MINAS GERAIS (2016). Projeto de Análise Profissiográfica e Mapeamento de Competências para a Secretaria de Defesa Social do Estado de Minas Gerais. – SEDS. Agosto/2016.

MINAS GERAIS. (2022). Superintendência Central de Política de Recursos Humanos: Trilhas de Desenvolvimento do Perfil de Competências Essenciais. https://www.mg.gov.br/system/files/media/planejamento/documento_detalhado/2022/gestao-de-pessoas/trilhas-desenvolvimento/cartilha_trilhas_de_desenvolvimento.pdf

MIRANDA, Ana P. M. de. Dilemas da formação policial: treinamento, profissionalização e mediação. Educação Profissional: Ciência e Tecnologia. Volume 3, número 1, JUL/DEZ, 2008.

PASQUALI, L., MOURA, C. F., & FREITAS, L. C. O. (2010). Análise profissiográfica. In L. Pasquali, (Org), Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas. Porto Alegre: Artmed.

PCMG. (2023). Planejamento Estratégico PCMG 2023-2027. Disponível em: <https://intranet.pc.mg.gov.br/pagina/planejamento>

RESENDE, E. (2000). O livro das competências: desenvolvimento das competências: a melhor autoajuda para pessoas, organizações e sociedade. Rio de Janeiro: Qualimark.

SANTOS, L. A. D., MONTENEGRO, L. R., ARAUJO, M. G., MARTINS, N. C. Comentários à Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis: Lei no 14.735, de 23.11.2023. Rio de Janeiro. Editora Frei Bastos, 2025.

SAPORI, L F., BARRETO JÚNIOR, J. T., SOUZA, G. P., FREITAS, L. S. Desafios e perspectivas da modernização das polícias civis na sociedade brasileira. Reflexões sobre uma nova governança da polícia de investigação. Belo Horizonte. Editora Fórum, 2024.

SOUZA, G. P. A Importância da implementação de grupos de pesquisa para a modernização institucional da Polícia Civil de Minas Gerais. Avante: Revista Acadêmica da Polícia Civil de Minas Gerais, V. 1 n.6, 2024.

ZARIFIAN, P. (2001). Objetivo competência. Por uma nova lógica. São Paulo: Atlas.

7 APÊNDICES

**Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas –
FACE
Departamento de Administração – ADM
Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA
MBA em Gestão e Governança de Segurança Pública**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos o(a) Senhor(a) a participar voluntariamente do projeto de pesquisa ESTUDO CIENTÍFICO DO CARGO DE OFICIAL INVESTIGADOR DE POLÍCIA, referente ao Trabalho de Conclusão de Curso do discente Vinicius Augusto Ribeiro Caldas do MBA em Gestão e Governança de Segurança Pública. O projeto tem por objetivo geral Promover o estudo científico do cargo de Oficial Investigador de Polícia, trazido pela Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis (Lei nº 14.735/2023), de forma a delinear tarefas do mencionado cargo na Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG).

O objetivo desta etapa é identificar as principais tarefas e ações do cargo de Oficial Investigador de Polícia da Polícia Civil de Minas Gerais.

O(a) senhor(a) receberá todos os esclarecimentos necessários antes e no decorrer da pesquisa e lhe asseguramos que seu nome não aparecerá, sendo mantido o mais rigoroso sigilo pela omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-lo(a).

A sua participação se dará por meio de um grupo focal, que será realizado nos dias 02, 09 e 10 de dezembro, com um tempo estimado de 03 horas (ao total) para a sua realização.

O(a) Senhor(a) pode se recusar a responder qualquer questão que lhe traga constrangimento, podendo desistir de participar da pesquisa em qualquer momento sem nenhum prejuízo para o(a) senhor(a). Sua participação é voluntária, isto é, não há pagamento por sua colaboração.

Os resultados da pesquisa poderão ser publicados posteriormente, sem, no entanto, que haja a sua identificação e dos demais participantes. Os registros, dados e materiais serão utilizados somente para esta pesquisa e ficarão sob a guarda do pesquisador.

Se o(a) Senhor(a) tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, por favor envie um e-mail para vinicius.caldas.adv@gmail.com

Belo Horizonte-MG, 2 de dezembro de 2024.

Nome

Assinatura

Pesquisa acerca do Estudo Científico do Cargo de Oficial Investigador de Polícia Civil

Gostaria de convidá-lo(a) a colaborar de forma **VOLUNTÁRIA** com esta pesquisa que tem como objetivo captar as percepções dos policiais civis das carreiras de **Investigador e Escrivão** acerca das competências comportamentais necessárias para a nova carreira de Oficial Investigador de Polícia.

Esta pesquisa faz parte do trabalho de conclusão de curso do MBA em **GESTÃO E GOVERNANÇA DE SEGURANÇA PÚBLICA** em parceria da Universidade de Brasília/ UNB e SENASP/MJSP.

Diante da publicação da Lei Federal nº 14735/2023 (Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis) da criação da nova carreira policial civil, denominada **Oficial Investigador de Polícia**, onde é exigido para investidura, diploma de ensino superior completo, em nível de graduação, em qualquer área, reconhecido pelo Ministério da Educação. As Polícias Civis dos Estados tem discutido acerca do escopo da nova carreira.

O preenchimento do questionário demora cerca de 10 minutos e o (a) senhor (a) poderá desistir a qualquer momento, sem que isso acarrete quaisquer consequências. Sua participação é **VOLUNTÁRIA**!

Em atendimento à Lei 13.709, é garantido o sigilo e confidencialidade bem como anonimização de dados dos participantes. Assim, garantimos o sigilo e confidencialidade de todos os dados, bem como o anonimato da resposta dos participantes. Os dados serão utilizados, unicamente, para a produção de produtos científicos, que serão analisados de forma agrupada, **sem possibilidade de identificação de respostas individuais**.

Se o(a) Senhor(a) tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, por favor envie um e-mail para vinicius.caldas.adv@gmail.com

* Indica uma pergunta obrigatória

1. **O(A) senhor(a) concorda em participar dessa pesquisa? ***

Marcar apenas uma oval.

☐ SIM

☐ NÃO *Pular para a seção 3 (Obrigado pela sua participação.)*

Oficial Investigador de Polícia - Estudo Científico do Cargo



DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS



2. Qual seu Gênero? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Masculino

☐ Feminino

3. Qual é o seu nível de escolaridade? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Graduação

☐ Especialização

☐ Mestrado

☐ Doutorado

4. Qual a sua Carreira na PCMG? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Escrivão de Polícia

☐ Investigador de Polícia

5. Qual sua área de formação? *

6. Em qual região atua na Polícia Civil de Minas Gerais? *

 Dropdown

Marcar apenas uma oval.

☐ Capital

☐ Interior

7. Qual seu tempo de atuação na carreira (em anos)? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Até 5 anos
- ☐ De 5 a 10 anos
- ☐ De 10 a 25 anos
- ☐ Acima de 25 anos

8. O(a) Senhor(a) conhece a Lei nº 14735/2023 (Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis) e sobre a nova carreira de Oficial Investigador? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ SIM
- ☐ NÃO
- ☐ Ouvi sobre a LOPC mas não sobre a nova carreira

9. Na sua opinião, qual será o maior desafio que a PCMG enfrentará para implementar a carreira de **Oficial Investigador de Polícia**? *

MISSÃO DO CARGO

10. Indique sua opinião a respeito da descrição da missão do cargo de Oficial Investigador de Polícia da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais *
- "Coletar e analisar indícios e vestígios acerca da autoria e da materialidade de possíveis infrações penais e eventos de defesa social de interesse a serem formalizados em um procedimento, sob a presidência da autoridade policial, direcionado ao titular da ação penal, bem como produzir conhecimento de inteligência em segurança pública e justiça criminal."**

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

TAREFAS E AÇÕES DO CARGO

Este tópico contém **13 tarefas** (escritas em MAIÚSCULAS), e cada tarefa contém suas respectivas ações (escritas em MINÚSCULAS) que as caracterizam.

Você deverá **ler e avaliar** cada uma das tarefas, sob três pontos de vista:

a **IMPORTÂNCIA** de cada uma delas para o cumprimento da missão do cargo de OFICIAL INVESTIGADOR DE POLÍCIA da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais, a **FREQUÊNCIA** com que ela ocorre no trabalho do Oficial Investigador de Polícia e o grau de **DIFICULDADE** para a sua realização

****OBSERVAÇÃO IMPORTANTE:** Você deverá analisar as tarefas e não as ações, ou seja, as ações só servem de parâmetro para você compreender melhor cada tarefa.

Escala de resposta

IMPORTÂNCIA	FREQUÊNCIA	DIFICULDADE
1 = nenhuma (não é útil)	1 = não executado	1 = mínima
2 = pouca (pouco útil)	2 = esporadicamente (de vez em quando, raramente)	2 = baixa
3 = média (útil)	3 = periodicamente (mensalmente, semanalmente)	3 = média
4 = alta (necessária)	4 = frequentemente (muitas vezes)	4 = alta
5 = extrema (imprescindível)	5 = diariamente (todos os dias do expediente ou do plantão)	5 = extrema

CATEGORIA 1: ATIVIDADES DE INVESTIGAÇÃO E COLETA DE PROVAS

11. REALIZAR BUSCA PESSOAL E VEICULAR E PRISÕES

*

Garantir a segurança do preso sob custódia. Receber pessoas conduzidas. Cumprir mandados de prisão e ordens judiciais. Conduzir pessoas e presos para diligências.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Importância	☐	☐	☐	☐	☐
Frequência	☐	☐	☐	☐	☐
Dificuldade	☐	☐	☐	☐	☐

12. CUMPRIR DILIGÊNCIAS POLICIAIS PARA COLETA DE VESTÍGIOS PROBATÓRIOS

*

Sistematizar elementos e informações para apuração de infrações. Arrecadar objetos de prova, instrumentos e produtos de crime. Garantir a integridade da cadeia de custódia. Realizar inspeções e operações policiais e a adoção de medidas para a realização de atos periciais.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Importância	☐	☐	☐	☐	☐
Frequência	☐	☐	☐	☐	☐
Dificuldade	☐	☐	☐	☐	☐

13. **ELABORAR LAUDOS INVESTIGATIVOS, SOB DETERMINAÇÃO DO DELEGADO DE POLÍCIA**

*

Análise de dados e informações para obtenção de elementos probatórios relacionados a infrações penais e administrativas. Pesquisa de dados e informações para obtenção de elementos probatórios relacionados a infrações penais e administrativas. Processamento de dados e informações para obtenção de elementos probatórios relacionados a infrações penais e administrativas. Formalizar relatórios sobre resultados de ações policiais e diligências. Obter documentos e informações sobre investigados.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Importância	☐	☐	☐	☐	☐
Frequência	☐	☐	☐	☐	☐
Dificuldade	☐	☐	☐	☐	☐

14. **CUMPRIR AS DILIGÊNCIAS E ATOS PROCEDIMENTAIS DA POLÍCIA JUDICIÁRIA, PARA APURAÇÃO DE INFRAÇÕES PENAIS OU ADMINISTRATIVAS, GARANTINDO O CUMPRIMENTO DOS DESPACHOS E DETERMINAÇÕES DO DELEGADO DE POLÍCIA, E DAS PREVISTAS EM LEI** *

Adotar providências iniciais ao receber ocorrências. Desenvolver ações para a segurança das investigações e custódia provisória. Interceptar dados e vistoriar bens relacionados a infrações penais. Identificar indiciados e autores de infrações penais. Realizar reconhecimento visuográfico. Autuar inquéritos e processos. Movimentar inquéritos e processos. Remeter inquéritos e processos. Registrar declarações, depoimentos e informações. Registrar ocorrências policiais e objetos arrecadados. Conferir ocorrências policiais e objetos arrecadados. Expedir certidões, declarações e atestados relacionados aos registros e atividades de polícia judiciária, incluindo a certificação de autenticidade documental no âmbito da PCMG.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Importância	☐	☐	☐	☐	☐
Frequência	☐	☐	☐	☐	☐
Dificuldade	☐	☐	☐	☐	☐

15. **EXERCER ATIVIDADES INVESTIGATIVAS E DE INTELIGÊNCIA** *

Utilizar tecnologias para análise investigativa. Realizar pesquisas criminais, vigilância e monitoramento. Exercer infiltração policial e ação controlada.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Importância	☐	☐	☐	☐	☐
Frequência	☐	☐	☐	☐	☐
Dificuldade	☐	☐	☐	☐	☐

16. DESEMPENHAR SERVIÇOS DE IDENTIFICAÇÃO CIVIL E CRIMINAL *

Obter elementos para identificação antropológica. Coletar impressões papilo-digitais para confronto datiloscópico. Pesquisar impressões papilares em sistemas automatizados. Coletar impressões e dados biométricos.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Importância	☐	☐	☐	☐	☐
Frequência	☐	☐	☐	☐	☐
Dificuldade	☐	☐	☐	☐	☐

CATEGORIA 2: GESTÃO ADMINISTRATIVA, DOCUMENTAÇÃO E REGISTRO**17. COORDENAR ATOS PROCESSUAIS E NORMAS TÉCNICAS** *

Atuar como secretário em procedimentos disciplinares. Proceder a despachos ordinatórios. Executar decisões da autoridade policial. Realizar inspeções, correições e atos de controle interno. Expedir notificações e outros atos por ordem do Delegado. Dar vista dos autos às partes e autoridades competentes. Receber fiança fora do expediente bancário. Assistir ao Delegado em correições e sindicâncias. Colaborar na elaboração de estatísticas, redação de ofícios e controle de frequência e documentos. Emitir pareceres e manifestações em sua área. Garantir a integridade dos registros policiais. Chefiar setores sob sua responsabilidade.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Importância	☐	☐	☐	☐	☐
Frequência	☐	☐	☐	☐	☐
Dificuldade	☐	☐	☐	☐	☐

18.

*

GERIR SISTEMAS E BANCOS DE DADOS CRIMINAIS

Operar sistemas corporativos. Registrar informações. Atualizar programas e fontes de dados.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Importância	☐	☐	☐	☐	☐
Frequência	☐	☐	☐	☐	☐
Dificuldade	☐	☐	☐	☐	☐

CATEGORIA 3: MEDIAÇÃO E ATENDIMENTO AO PÚBLICO

19.

*

PROMOVER MEDIAÇÃO DE CONFLITOS E PACIFICAÇÃO ENTRE ENVOLVIDOS EM INFRAÇÕES PENAS

Atender ao público com urbanidade, eficiência e presteza. Orientar o público quanto aos procedimentos policiais de interesse público. Fornecer informações acerca dos procedimentos policiais, serviços públicos e demais conteúdos de interesse público.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Importância	☐	☐	☐	☐	☐
Frequência	☐	☐	☐	☐	☐
Dificuldade	☐	☐	☐	☐	☐

20. **PARTICIPAR DE AÇÕES DE PREVENÇÃO E EDUCAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA.**

*

Promover a interação com a comunidade. Construir uma relação de confiança e participação social. Elaborar programas e projetos policiais. Desenvolver estudos e pesquisas para modernização institucional.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Importância	☐	☐	☐	☐	☐
Frequência	☐	☐	☐	☐	☐
Dificuldade	☐	☐	☐	☐	☐

CATEGORIA 4: INTELIGÊNCIA E CONTRAINTELIGÊNCIA

21. **PROMOVER AÇÕES DE INTELIGÊNCIA E DE CONTRAINTELIGÊNCIA DESTINADAS À EXECUÇÃO E AO ACOMPANHAMENTO DE ASSUNTOS DE SEGURANÇA PÚBLICA, DA POLÍCIA JUDICIÁRIA CIVIL E DE APURAÇÃO DE INFRAÇÃO PENAL**

*

Subsidiar ações que afetem a ordem pública e a incolumidade das pessoas e do patrimônio, na esfera de sua competência, observados os direitos e as garantias individuais. Organizar dados e pesquisas jurídicas, técnicas e científicas relacionadas às funções de investigação criminal e de apuração das infrações penais. Realizar o tratamento de dados e pesquisas jurídicas, técnicas e científicas relacionadas às funções de investigação criminal e de apuração das infrações penais, além de outras que sejam relevantes para o exercício de suas atribuições legais.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Importância	☐	☐	☐	☐	☐
Frequência	☐	☐	☐	☐	☐
Dificuldade	☐	☐	☐	☐	☐

CATEGORIA 5: ENSINO E CAPACITAÇÃO

22. DESENVOLVER CONTEÚDO PEDAGÓGICO NA ACADEMIA DE POLÍCIA CIVIL

*

Produzir material didático para cursos da ACADEPOL. Produzir conteúdo para capacitação e formação policial.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Importância	☐	☐	☐	☐	☐
Frequência	☐	☐	☐	☐	☐
Dificuldade	☐	☐	☐	☐	☐

23. MINISTRAR CURSOS NA ACADEMIA DE POLÍCIA CIVIL

*

Disseminar conhecimentos na Academia de Polícia Civil. Compor o corpo docente da Escola Superior de Polícia Civil, designado pelo respectivo diretor, desde que detenham notório saber, habilitação técnica ou formação pedagógica comprovadas, selecionado por meio de edital publicado na imprensa oficial que contemple requisitos de habilitação a serem comprovados mediante apresentação de títulos e aptidões certificadas tecnicamente e em unidades acadêmicas, observadas as disciplinas que integram as grades curriculares dos cursos estruturados pela coordenação pedagógica.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Importância	☐	☐	☐	☐	☐
Frequência	☐	☐	☐	☐	☐
Dificuldade	☐	☐	☐	☐	☐

REQUISITOS PSICOLÓGICOS

24. A seguir, você encontrará **20 REQUISITOS** identificados como **necessários** *
ao bom desempenho das tarefas do cargo de **OFICIAL INVESTIGADOR**
DE POLÍCIA CIVIL do Estado de Minas Gerais.

Solicito que **leia e avalie** cada requisito de acordo com o **grau de importância** que você considera para o bom desempenho nas tarefas pertencentes ao cargo de **Oficial Investigador de Polícia**

IMPORTÂNCIA
1 = nenhuma (não é útil)
2 = pouca (pouco útil)
3 = média (útil)
4 = alta (necessária)
5 = extrema (imprescindível)

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Responsabilidade	☐	☐	☐	☐	☐
Trabalho em Equipe	☐	☐	☐	☐	☐
Sigilo	☐	☐	☐	☐	☐
Urbanidade	☐	☐	☐	☐	☐
Equilíbrio Emocional	☐	☐	☐	☐	☐
Iniciativa	☐	☐	☐	☐	☐
Relacionamento Interpessoal	☐	☐	☐	☐	☐
Aprendizado Contínuo	☐	☐	☐	☐	☐
Comunicação	☐	☐	☐	☐	☐
Atenção Concentrada	☐	☐	☐	☐	☐
Empatia	☐	☐	☐	☐	☐
Saber Ouvir	☐	☐	☐	☐	☐

Versatilidade	☐	☐	☐	☐	☐
Capacidade analítica	☐	☐	☐	☐	☐
Organização	☐	☐	☐	☐	☐
Raciocínio Lógico	☐	☐	☐	☐	☐
Liderança	☐	☐	☐	☐	☐
Trabalhar sobre Pressão	☐	☐	☐	☐	☐
Inteligência	☐	☐	☐	☐	☐
Resolução de problemas	☐	☐	☐	☐	☐

REQUISITOS RESTRITIVOS

25. Este tópico contém **8 REQUISITOS** que são restritivos para o cargo de **OFICIAL INVESTIGADOR DE POLÍCIA CIVIL** do Estado de Minas Gerais.

****O requisito restritivo é o que torna um candidato *inapto para o cargo*, ou seja, algo que ele **NÃO PODE** apresentar de forma alguma.**

Você deverá **ler e avaliar** cada requisito restritivo considerando o quanto você **concorda ou discorda** que a característica seja de fato restritiva ao bom desempenho no cargo.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Em dúvida	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

26. Em uma escala de 1 a 5, assinale seu grau de concordância com que a característica seja de fato restritiva ao bom desempenho no cargo: *

DESÍDIA

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

27. Em uma escala de 1 a 5, assinale seu grau de concordância com que a característica seja de fato restritiva ao bom desempenho no cargo: *
- cargo: **DEPENDÊNCIA QUÍMICA**

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

28. Em uma escala de 1 a 5, assinale seu grau de concordância com que a característica seja de fato restritiva ao bom desempenho no cargo: *

DISTÚRBIOS DE PERSONALIDADE

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

29. Em uma escala de 1 a 5, assinale seu grau de concordância com que a característica seja de fato restritiva ao bom desempenho no cargo: *

AGRESSIVIDADE

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

30. Em uma escala de 1 a 5, assinale seu grau de concordância com que a característica seja de fato restritiva ao bom desempenho no cargo: *
- CONDUTA INCOMPATÍVEL (ILÍCITA, DISCRIMINATÓRIA, AGRESSIVA, VIOLENTA, ETC)**

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

31. Em uma escala de 1 a 5, assinale seu grau de concordância com que a característica seja de fato restritiva ao bom desempenho no cargo: *
- HISTÓRICO REPREENSÍVEL (ANTECEDENTES CRIMINAIS, CONDENAÇÕES PENAIAS, PROCESSO CRIMINAL, PUNIÇÃO DISCIPLINAR E OUTROS)**

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

32. Em uma escala de 1 a 5, assinale seu grau de concordância com que a característica seja de fato restritiva ao bom desempenho no cargo: *
- VÍNCULO COM ATIVIDADES LABORAIS ILÍCITAS, PROIBIDAS OU INCOMPATÍVEIS**

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

33. Em uma escala de 1 a 5, assinale seu grau de concordância com que a característica seja de fato restritiva ao bom desempenho no cargo: *

DEFICIÊNCIA FÍSICA INCAPACITANTE

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

Obrigado pela sua participação.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

