



OUTUBRO DE 2025

RELATÓRIO ANALÍTICO

Perfil do novo Policial Penal

PARA

SECRETARIA DE ESTADO DE
ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA

APRESENTADO POR

DIVISÃO DE ESTUDOS, PESQUISAS E
PUBLICAÇÕES DA ACADEMIA DE POLÍCIA
PENAL



OUTUBRO DE 2025

MARIA ROSA LO DUCA NEBEL

Secretária de Estado de
Administração Penitenciária

CARLA SIBILIO DO
NASCIMENTO DE BARROS

Chefe de Gabinete

GLEICE RENATA MARTINS DA COSTA
MENEZES DOS SANTOS

Diretora da Academia de Polícia Penal

ANDERSON PEREIRA SANCHEZ

Diretor da Divisão de Estudos,
Pesquisas e Publicações

RELATÓRIO ANALÍTICO

Perfil do novo Policial Penal



INTRODUÇÃO

O presente relatório apresenta os resultados do levantamento denominado '**Perfil do Novo Policial Penal 2025**', realizado com 269 alunos do Curso de Formação da Academia de Polícia Penal da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (SEAP/RJ). O estudo usou a ferramenta de formulário online e teve como objetivo identificar o perfil sociodemográfico, educacional e profissional dos novos policiais penais, bem como suas percepções e expectativas em relação à carreira, formação continuada e à realidade da segurança pública.

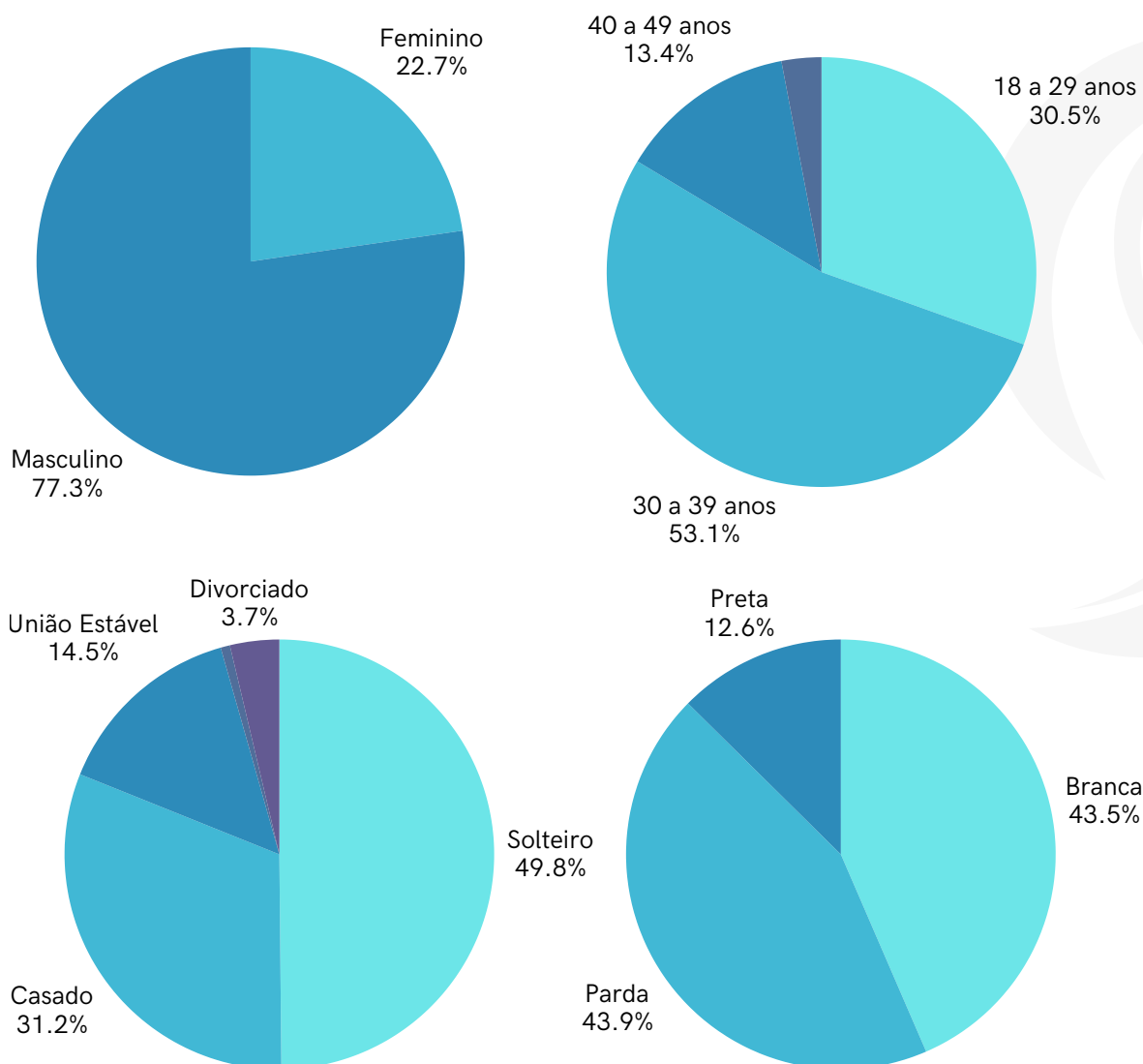
A iniciativa reforça o papel estratégico da Divisão de Estudos, Pesquisas e Publicações da Academia de Polícia Penal, responsável pela produção de conhecimento técnico e científico que subsidia a formulação de políticas públicas de Estado no âmbito penitenciário.





PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

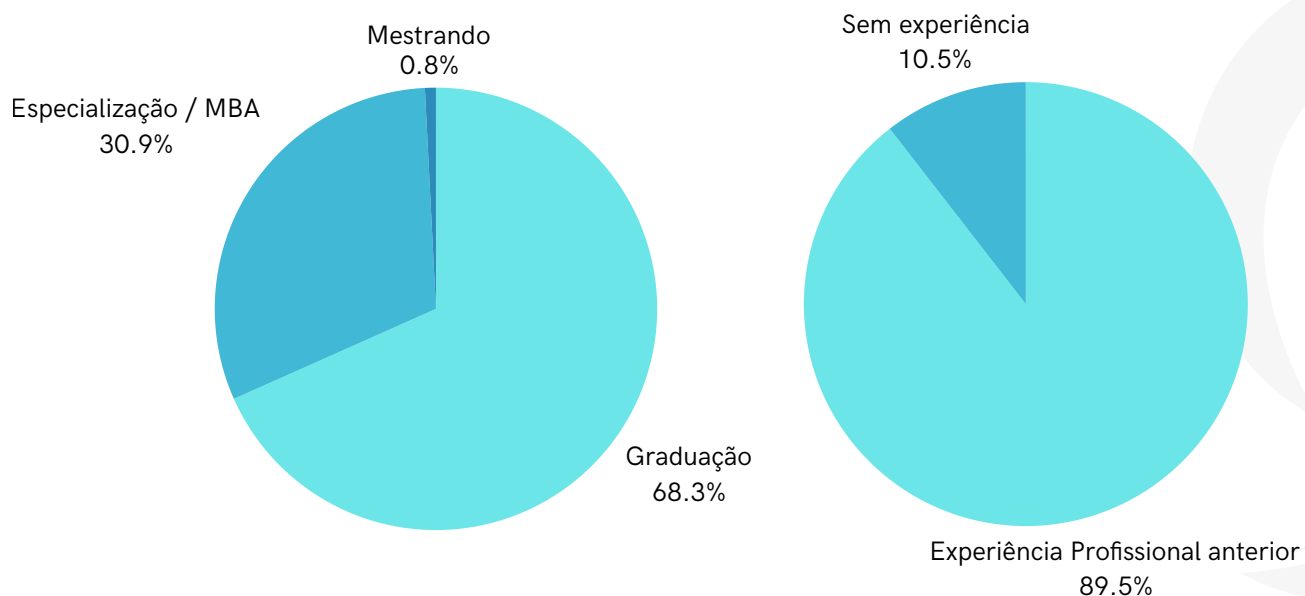
Os dados indicam um corpo funcional jovem-adulto, com estabilidade familiar e baixa diversidade racial, não refletindo a pluralidade social do Estado do Rio de Janeiro.





FORMAÇÃO EDUCACIONAL E PROFISSIONAL

O novo policial penal chega ao cargo com sólida formação e bagagem profissional diversificada, o que fortalece o corpo técnico da instituição. Predominam as áreas do Direito, Administração, Segurança Pública e Gestão Pública.



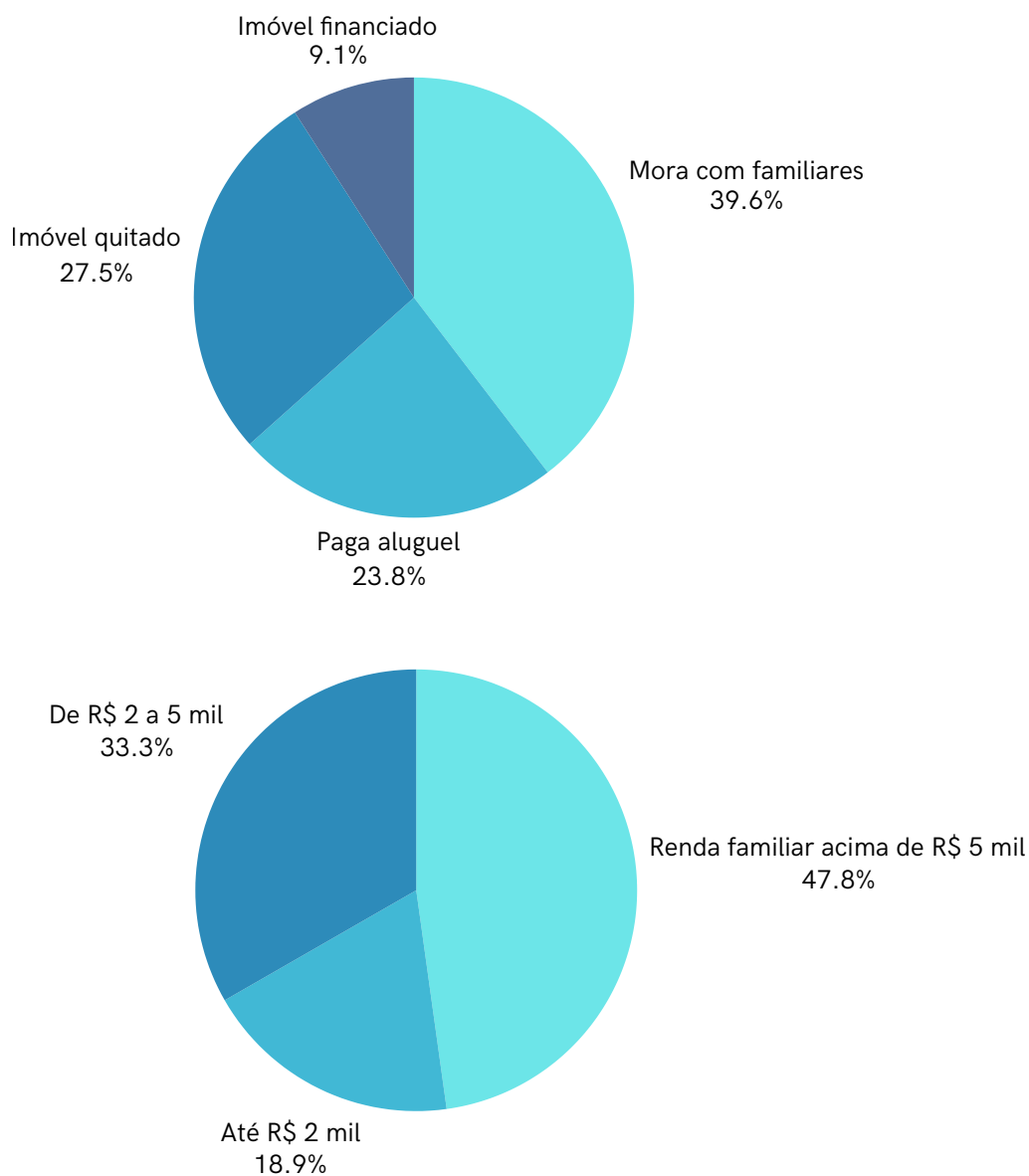
A experiência profissional prévia que prevaleceram foram nas áreas militar, jurídica, administrativa e educacional.





CONDIÇÕES SOCIOECONÔMICAS

Os resultados indicam que, de modo geral, os novos policiais penais apresentam estabilidade econômica, com predominância de renda familiar média a alta e acesso a bens.



56.6%
possuem
automóveis



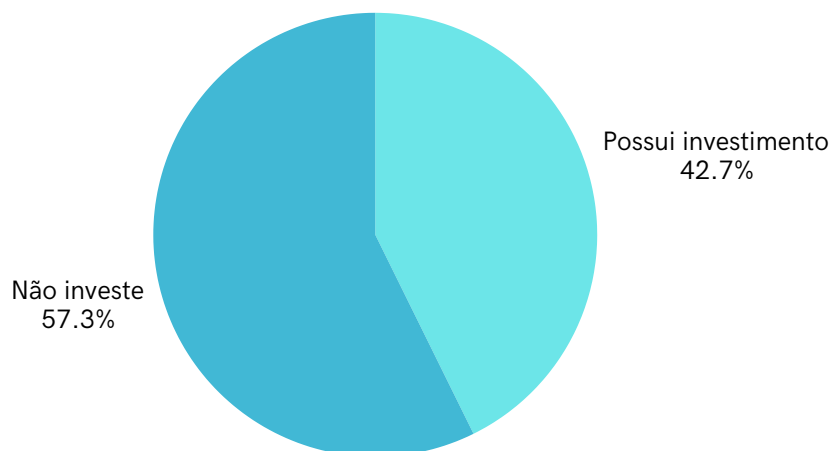


CONDIÇÕES SOCIOECONÔMICAS

Observa-se uma composição financeiramente heterogênea, marcada por diferenças de renda, endividamento e hábitos de consumo, o que reflete a diversidade social do grupo e as distintas trajetórias profissionais anteriores ao ingresso na carreira pública. O número de endividados e que não possuem reservas é considerável, indicando baixo nível de educação financeira.



27% possuem motocicletas

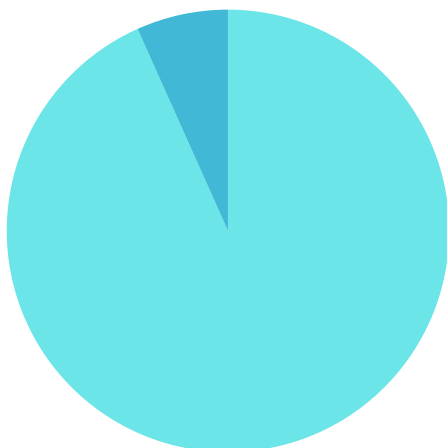




EXPECTATIVA NA CARREIRA

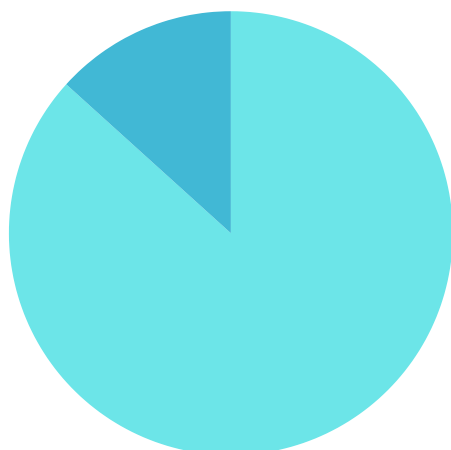
Os dados reforçam a importância de programas de desenvolvimento e formação continuada. Todos pretendem fazer cursos de capacitação.

Não pretende se qualificar na área policial
6.7%



Qualificação com pós-graduação em áreas de interesse da Polícia Penal
93.3%

Não querem ocupar chefias
13.3%



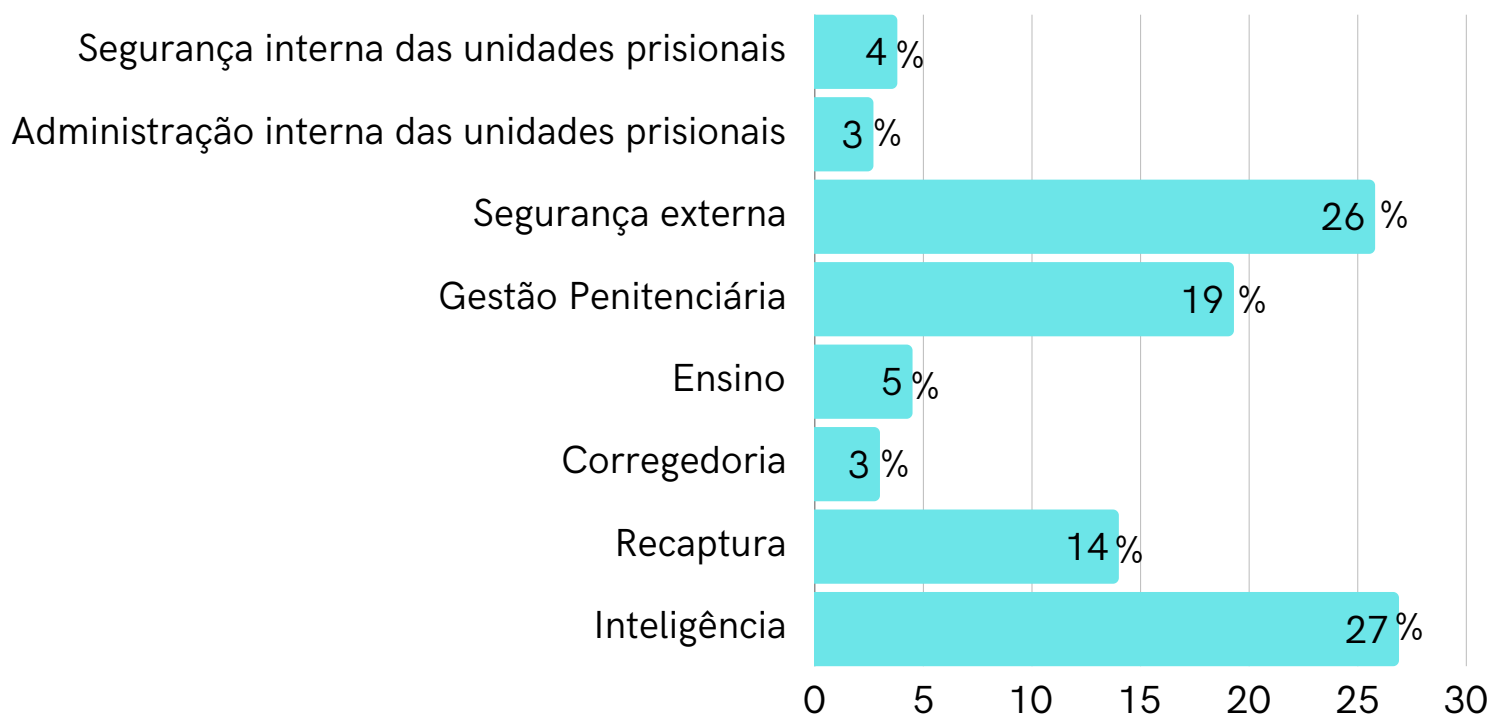
Pretende ocupar cargos de chefia
86.7%





EXPECTATIVA NA CARREIRA

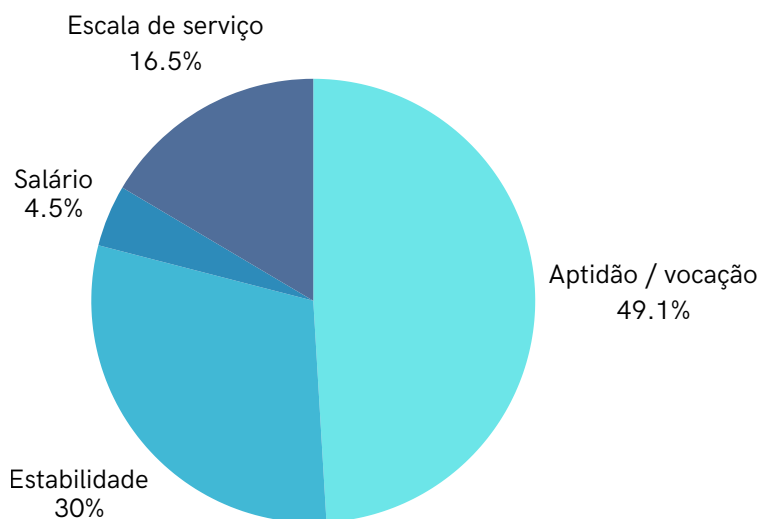
A maioria considerável não pretende trabalhar no interior das prisões e pretende fazer outros concursos. Os setores mais almejados para trabalhar são o setor de Inteligência ou os Grupamentos externos.



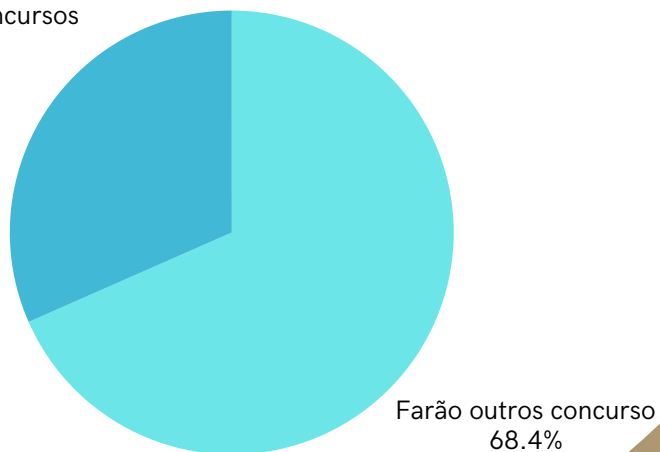


EXPECTATIVA NA CARREIRA

Embora quase metade tenha respondido ter aptidão para entrar na Polícia Penal, o número grande de novos policiais que pretende fazer outros concurso alerta para o risco de **“turnover”**. O resultado é a falta de identidade e engajamento corporativo, bem como custos adicionais com cursos de formação constantes.



Não farão outros concursos
31.6%

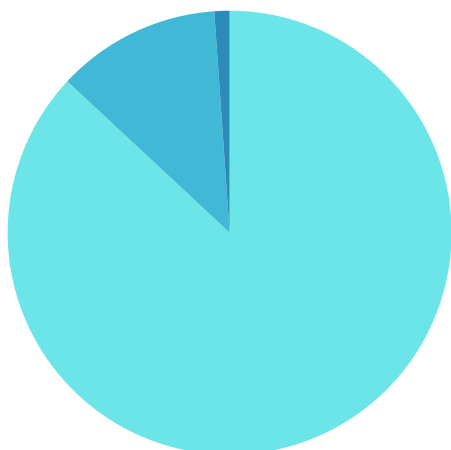




VIOLÊNCIA E VITIMIZAÇÃO

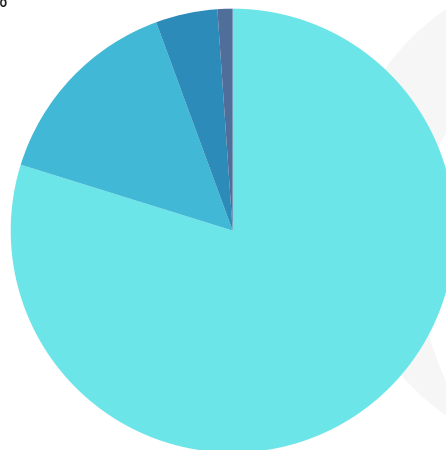
Os dados revelam que uma parte considerável dos novos policiais tem receio de transitar onde moram. A maioria não foi vítima de violência física e poucos responderam ter praticado violência leve.

Praticou violência física leve
11.9%



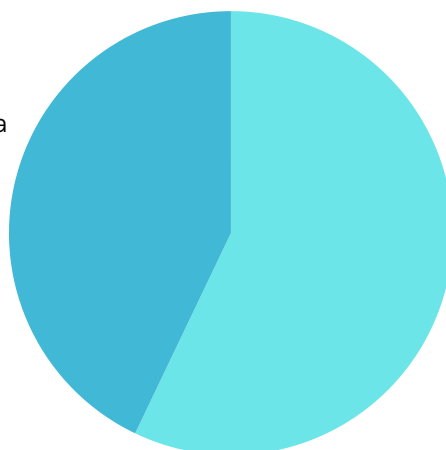
Não praticou violência física
86.9%

Foi vítima de violência física leve
14.6%



Não foi vítima de violência física
79.8%

Tem receio de transitar onde mora
42.9%

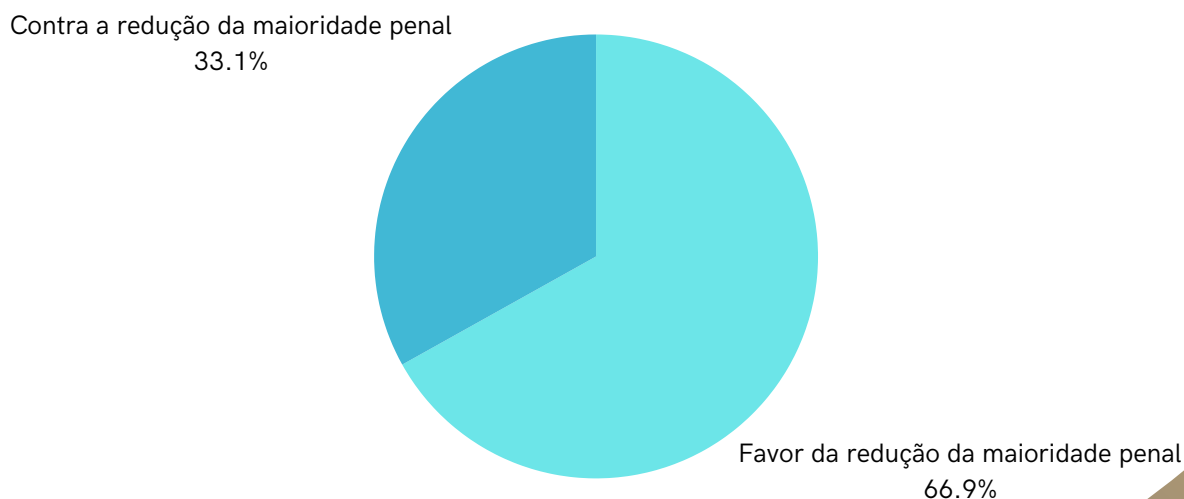
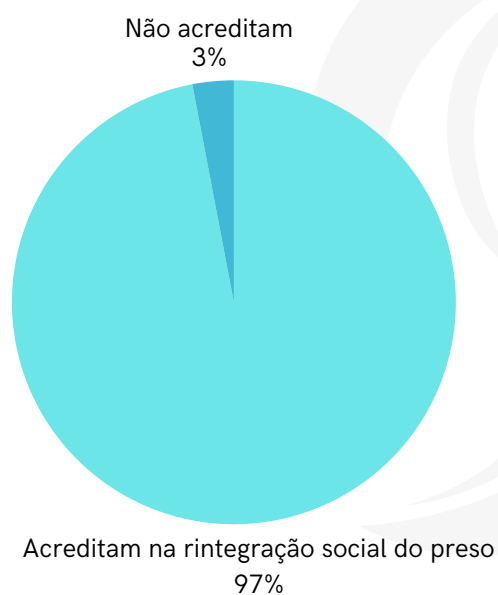
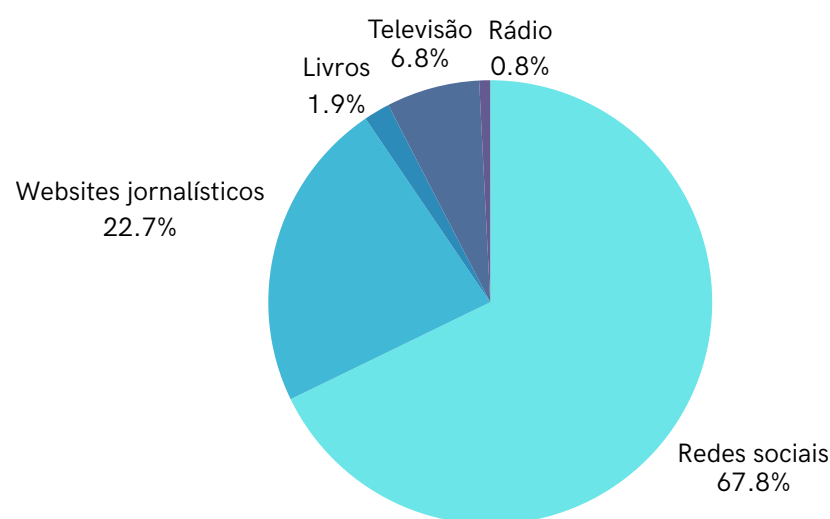


Não tem receio
57.1%



FONTES E OPINIÃO SOBRE SEGURANÇA E JUSTIÇA CRIMINAL

As principais fontes de informação são as redes sociais e websites jornalísticos. Apenas cinco pessoas disseram que a principal fonte de informação é o livro. Ninguém tem o jornal ou revista impressa como principal fonte de informação. A maioria é contra a pena de morte (83%) e quase todos acreditam na reintegração social do preso.





CONSIDERAÇÕES FINAIS

O levantamento demonstra que o novo Policial Penal do Estado do Rio de Janeiro é um profissional qualificado, socialmente consciente e comprometido com o aprimoramento contínuo. A diversidade de formações, experiências e percepções reforça a necessidade de políticas institucionais voltadas à **valorização da carreira, ao desenvolvimento de competências e à consolidação de uma identidade profissional moderna e cidadã**. O primeiro concurso público para candidatos com nível superior apresentou um perfil do novo policial que pode ser desafiador, e também uma oportunidade, para a gestão por competências da Polícia Penal.

A **gestão por competências com um plano de cargos e carreiras estruturado**, com critérios claros e objetivos, promove o aperfeiçoamento contínuo, o reconhecimento do mérito e a valorização profissional. Dessa forma, o modelo contribui para a retenção de talentos e para a sustentabilidade organizacional, assegurando coerência entre desempenho individual e resultados institucionais.

A Divisão de Estudos, Pesquisas e Publicações da Academia de Polícia Penal recomenda que esses dados sejam utilizados para:

- subsidiar a formulação de **programas de capacitação e gestão de carreira**;
- orientar políticas de **saúde mental, qualidade de vida e segurança** dos servidores;
- apoiar o **planejamento estratégico da SEAP no eixo “Gestão de Pessoas”**.





REFERÊNCIAS

CRUZ, Ana Carolina Sousa de Paula. **Gestão por competências: um estudo em uma unidade brasileira de uma siderúrgica multinacional**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2025.

PAULA, Ana Paula Paes de. **Por uma nova gestão pública: limites e potencialidades da experiência contemporânea** – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005. 204 p.

SANTOS, Luciana Ribeiro dos. **O lado oculto do turnover: reflexos da rotatividade na eficiência e desempenho organizacional**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Estadual do Piauí, Campus Alto Cerrado do Parnaíba, Uruçuí, 2025.

SOUSA, Carmem Sulamita Ribeiro de; BRANCO, Francisca Amália Castelo; BASTOS, Iraneide Targino. **Gestão de pessoas no setor público: valorização do capital humano para a melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados**. In Pensando a gestão pública [livro eletrônico]. Cariacica, ES: Editora Manual, 2024.

