



**ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO  
 CONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO  
 CONSULTORIA JURÍDICA JUNTO AO MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA  
 COORDENAÇÃO-GERAL DO CONTENCIOSO JUDICIAL**

**NOTA JURÍDICA N°. 02619/2025/CONJUR-MJSP/CGU/AGU**

**NUP: 00734.003702/2022-84**

**INTERESSADOS: MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL (PROCURADORIA) E OUTROS  
 ASSUNTOS:**

1. Trata-se do OFÍCIO N° 31503/2025/PRU1R/PGU/AGU, remetido pela Procuradoria-Regional da União da 1<sup>a</sup> Região à CONJUR/MJSP, nos seguintes termos:

Senhor(a) Responsável,

1. A Coordenação-Regional de Serviços Públicos da PRU da 1<sup>a</sup> Região (CORESP/PRU1) encaminha a Vossa Senhoria, para ciência e cumprimento, cópia da decisão proferida nos autos da ação em epígrafe, a ser cumprida, nos termos do parecer jurídico anexo, que atesta a sua força executória, elaborado por esta Procuradoria-Regional da União.
2. Solicita-se que, com a urgência que o caso requer, sejam enviados a esta Procuradoria os documentos comprobatórios do cumprimento da referida decisão judicial.
3. Solicita-se, ademais, que sejam encaminhados a esta Procuradoria, até o dia 20-10-2025, os documentos solicitados pelo Juízo Federal.
4. Para imprimir maior celeridade à resposta, sem prejuízo do encaminhamento do ofício original assinado, pedese enviar as informações em formato html, tendo em vista que documentos em pdf dificultam a atuação do Advogado responsável, para o endereço eletrônico pru1.oficios@agu.gov.br.
5. Solicita-se, ainda, que, no expediente em que for veiculada a resposta, seja mencionada expressamente a identificação completa da presente comunicação.
6. Destaca-se, em arremate, que o não atendimento desta demanda no prazo solicitado poderá implicar grave prejuízo à defesa da União.

Atenciosamente,

2. Junto ao referido expediente, foi encaminhado o PARECER DE FORÇA EXECUTÓRIA N°. 07619/2025/PRU1R/PGU/AGU, com o seguinte teor:

**ASSUNTOS: PROVIDÊNCIA E OUTROS**

**1. DA FORÇA EXECUTÓRIA DA DECISÃO.**

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL contra a UNIÃO objetivando, em síntese, provimento judicial que obrigue o Departamento de Polícia Rodoviária Federal a restabelecer o funcionamento e as competências das Comissões de Direitos Humanos, Nacional e Regionais, no âmbito da PRF; reinclua a disciplina de Direitos Humanos e Cidadania no Curso de Formação da instituição; realize cursos de reciclagem para servidores que praticarem abuso de autoridade ou outra violação a direitos fundamentais; e, priorize apurações disciplinares administrativas e processos que envolvam violações de Direitos Humanos e abuso de poder.

Ao apreciar o feito, o Juízo Federal assim decidiu:

Trata-se de manifestação do Ministério Público Federal (ID 2189669593), sobre a produção de provas no

presente feito. Assevera que não restou cabalmente demonstrado o cumprimento da tutela deferida na decisão ID 1335718783,

Requer, com fundamento nos princípios da verdade material e da cooperação processual, a oitiva do Diretor Geral da Polícia Rodoviária Federal para que preste esclarecimentos objetivos acerca da execução prática das medidas determinadas liminarmente, especialmente no tocante:

- a) à execução material da disciplina “Ética, Cidadania e Direitos Humanos” nas turmas do curso de formação realizadas após a decisão liminar, informando número de turmas, datas, locais e número de agentes formados;
- b) ao funcionamento das Comissões Nacional e Regionais de Direitos Humanos, com apresentação de estrutura funcional, membros designados, registros de reuniões, atividades realizadas e canais de recebimento e apuração de denúncias;
- c) às medidas de monitoramento interno ou avaliação dos resultados das providências implementadas, com foco na conformidade com os direitos humanos e com os parâmetros fixados judicialmente.

Defiro o pedido e determino a expedição de ofício ao Diretor-Geral da Polícia Rodoviária Federal para que, no prazo de 15 (quinze) dias, apresente documentação comprobatória referente aos pontos acima descritos, a fim de comprovar o efetivo cumprimento da ordem judicial.

Da manifestação, dê-se vista ao Ministério Público Federal

Em seguida, conclusos.

Serve o presente, por cópia, como ofício.

## 2. CONCLUSÃO E PROVIDÊNCIAS.

Uma vez que a União restou devidamente intimada, depreende-se que o provimento jurisdicional possui força executória, devendo ser integralmente cumprido, nos exatos termos da decisão judicial.

Renova-se os protestos de elevada estima e distinta consideração, colocando-se essa d. procuradoria à disposição para quaisquer outros esclarecimentos que se tornem necessários para satisfação do r. decisum, solicitando que as providências adotadas sejam prontamente comunicadas.

3. Por conseguinte, verifica-se que a Procuradoria-Regional da União da 1<sup>a</sup> Região atestou a plena exequibilidade do comando judicial, razão pela qual devem ser adotadas as providências necessárias ao seu fiel cumprimento.

4. Ante o exposto, com suporte na Portaria CONJUR/MJSP nº 1, de 31 de janeiro de 2020, solicita-se ao Apoio Administrativo desta Coordenação o encaminhamento dos presentes autos à Direção-Geral da Polícia Rodoviária Federal para:

a) ciência acerca desta Nota, bem como acerca do OFÍCIO Nº 31503/2025/PRU1R/PGU/AGU e do PARECER DE FORÇA EXECUTÓRIA Nº. 07619/2025/PRU1R/PGU/AGU, para o imediato **cumprimento da decisão judicial, com a urgência que o caso requer**;

b) remessa do respectivo comprovante de cumprimento diretamente à Procuradoria-Regional da União da 1<sup>a</sup> Região, com expressa referência ao OFÍCIO Nº 31503/2025/PRU1R/PGU/AGU e ao NUP: 00410.094818/2022-77 (REF. 1028673-25.2022.4.01.3500).

Brasília, na data da assinatura eletrônica.

**PETER GABRIEL SANGLARD DAS CHAGAS PIRES**

Advogado da União

Coordenador de Contencioso Judicial

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supersapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00734003702202284 e da chave de acesso af84bd87



Documento assinado eletronicamente por PETER GABRIEL SANGLARD DAS CHAGAS PIRES, com certificado A1 institucional (\*.AGU.GOV.BR), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 2974982795 e chave de acesso af84bd87 no endereço eletrônico <https://supersapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): PETER GABRIEL SANGLARD DAS CHAGAS PIRES, com certificado A1 institucional (\*.AGU.GOV.BR). Data e Hora: 23-10-2025 18:18. Número de Série: 24688056426646610828629120681. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO Final SSL.





ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO  
PROCURADORIA-GERAL DA UNIÃO  
PROCURADORIA-REGIONAL DA UNIÃO DA 1ª REGIÃO  
NÚCLEO ESTRATÉGICO (PRU1R/CORESP/NUEST)

SETOR DE AUTARQUIAS SUL - QUADRA 3 - LOTE 5/6, ED. MULTI BRASIL CORPORATE - BRASÍLIA-DF - CEP 70.070-030

PARECER DE FORÇA EXECUTÓRIA Nº. 07619/2025/PRU1R/PGU/AGU

**PROCESSO JUDICIAL: 1028673-25.2022.4.01.3500**

**NUP: 00410.094818/2022-77**

**INTERESSADOS: MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO E OUTROS**

**ASSUNTOS: PROVIDÊNCIA E OUTROS**

**1. DA FORÇA EXECUTÓRIA DA DECISÃO.**

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL contra a UNIÃO objetivando, em síntese, provimento judicial que obrigue o Departamento de Polícia Rodoviária Federal a restabelecer o funcionamento e as competências das Comissões de Direitos Humanos, Nacional e Regionais, no âmbito da PRF; reinclua a disciplina de Direitos Humanos e Cidadania no Curso de Formação da instituição; realize cursos de reciclagem para servidores que praticarem abuso de autoridade ou outra violação a direitos fundamentais; e, priorize apurações disciplinares administrativas e processos que envolvam violações de Direitos Humanos e abuso de poder.

Ao apreciar o feito, o Juízo Federal assim decidiu:

Trata-se de manifestação do Ministério Público Federal (ID 2189669593), sobre a produção de provas no presente feito. Assevera que não restou cabalmente demonstrado o cumprimento da tutela deferida na decisão ID 1335718783,

Requer, com fundamento nos princípios da verdade material e da cooperação processual, a oitiva do Diretor-Geral da Polícia Rodoviária Federal para que preste esclarecimentos objetivos acerca da execução prática das medidas determinadas liminarmente, especialmente no tocante:

- a) à execução material da disciplina “Ética, Cidadania e Direitos Humanos” nas turmas do curso de formação realizadas após a decisão liminar, informando número de turmas, datas, locais e número de agentes formados;
- b) ao funcionamento das Comissões Nacional e Regionais de Direitos Humanos, com apresentação de estrutura funcional, membros designados, registros de reuniões, atividades realizadas e canais de recebimento e apuração de denúncias;
- c) às medidas de monitoramento interno ou avaliação dos resultados das providências implementadas, com foco na conformidade com os direitos humanos e com os parâmetros fixados judicialmente.

**Defiro o pedido e determino a expedição de ofício ao Diretor-Geral da Polícia Rodoviária Federal para que, no prazo de 15 (quinze) dias, apresente documentação comprobatória referente aos pontos acima descritos, a fim de comprovar o efetivo cumprimento da ordem judicial.**

Da manifestação, dê-se vista ao Ministério Público Federal

Em seguida, conclusos.

Serve o presente, por cópia, como ofício.

## 2. CONCLUSÃO E PROVIDÊNCIAS.

Uma vez que a União restou devidamente intimada, depreende-se que o provimento jurisdicional possui força executória, devendo ser integralmente cumprido, nos exatos termos da decisão judicial.

Renova-se os protestos de elevada estima e distinta consideração, colocando-se essa d. procuradoria à disposição para quaisquer outros esclarecimentos que se tornem necessários para satisfação do r. *decisum*, solicitando que as providências adotadas sejam prontamente comunicadas.

Brasília, 15 de outubro de 2025.

LARA MARTINS FERREIRA  
Advogada da União

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supersapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00410094818202277 e da chave de acesso 52ea27bb



Documento assinado eletronicamente por LARA MARTINS FERREIRA, com certificado A1 institucional (\*.AGU.GOV.BR), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 2973581952 e chave de acesso af84bd87 no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): LARA MARTINS FERREIRA, com certificado A1 institucional (\*.AGU.GOV.BR). Data e Hora: 15-10-2025 19:15. Número de Série: 24688056426646610828629120681. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO Final SSL.



**PODER JUDICIÁRIO - JUSTIÇA FEDERAL**

**6ª Vara da SJGO**

PROCESSO: 1028673-25.2022.4.01.3500  
CLASSE: AÇÃO CIVIL PÚBLICA (65)  
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL - MPF  
REU: UNIÃO FEDERAL

**DESPACHO/OFÍCIO 152/2025/GABJU**

Trata-se de manifestação do Ministério Público Federal (ID 2189669593), sobre a produção de provas no presente feito. Assevera que não restou cabalmente demonstrado o cumprimento da tutela deferida na decisão ID 1335718783,

Requer, com fundamento nos princípios da verdade material e da cooperação processual, a oitiva do Diretor-Geral da Polícia Rodoviária Federal para que preste esclarecimentos objetivos acerca da execução prática das medidas determinadas liminarmente, especialmente no tocante:

a) à execução material da disciplina “Ética, Cidadania e Direitos Humanos” nas turmas do curso de formação realizadas após a decisão liminar, informando número de turmas, datas, locais e número de agentes formados;

b) ao funcionamento das Comissões Nacional e Regionais de Direitos Humanos, com apresentação de estrutura funcional, membros designados, registros de reuniões, atividades realizadas e canais de recebimento e apuração de denúncias;

c) às medidas de monitoramento interno ou avaliação dos resultados das providências implementadas, com foco na conformidade com os direitos humanos e com os parâmetros fixados judicialmente.

Defiro o pedido e determino a expedição de ofício ao **Diretor-Geral da Polícia Rodoviária Federal** para que, no prazo de 15 (quinze) dias, apresente documentação comprobatória referente aos pontos acima descritos, a fim de comprovar o efetivo cumprimento da ordem judicial.



Da manifestação, dê-se vista ao Ministério Público Federal

Em seguida, conclusos.

Serve o presente, por cópia, como ofício.

(Goiânia, data e assinatura eletrônicas).

<<<assinado digitalmente>>>

**Paulo Ernane Moreira Barros**  
Juiz Federal



Assinado eletronicamente por: PAULO ERNANE MOREIRA BARROS - 08/10/2025 14:30:09

<https://pje1g.trf1.jus.br:443/pje/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?x=null>

Número do documento: null

Decisão NID(3340269524574)SEI 005340307100202220220527/ pg. 7



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO  
PROCURADORIA-GERAL DA UNIÃO  
PROCURADORIA-REGIONAL DA UNIÃO DA 1ª REGIÃO  
NÚCLEO ESTRATÉGICO (PRU1R/CORESP/NUEST)

SETOR DE AUTARQUIAS SUL - QUADRA 3 - LOTE 5/6, ED. MULTI BRASIL CORPORATE - BRASÍLIA-DF - CEP 70.070-030

OFÍCIO N° 31503/2025/PRU1R/PGU/AGU

Brasília, 15 de outubro de 2025.

Ao Senhor(a) Responsável pela CONSULTORIA JURÍDICA JUNTO AO MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

**NUP: 00410.094818/2022-77 (REF. 1028673-25.2022.4.01.3500)**

**INTERESSADOS: MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO E OUTROS**

**ASSUNTOS: PROVIDÊNCIA E OUTROS**

Senhor(a) Responsável,

1. A Coordenação-Regional de Serviços Públicos da PRU da 1ª Região (CORESP/PRU1) encaminha a Vossa Senhoria, para ciência e cumprimento, cópia da decisão proferida nos autos da ação em epígrafe, a ser cumprida, nos termos do parecer jurídico anexo, que atesta a sua força executória, elaborado por esta Procuradoria-Regional da União.
2. Solicita-se que, com a urgência que o caso requer, sejam enviados a esta Procuradoria os documentos comprobatórios do cumprimento da referida decisão judicial.
3. Solicita-se, ademais, que sejam encaminhados a esta Procuradoria, até o dia 20-10-2025, os documentos solicitados pelo Juízo Federal.
4. Para imprimir maior celeridade à resposta, sem prejuízo do encaminhamento do ofício original assinado, pede-se enviar as informações em formato html, tendo em vista que documentos em pdf dificultam a atuação do Advogado responsável, para o endereço eletrônico pru1.oficios@agu.gov.br.
5. Solicita-se, ainda, que, no expediente em que for veiculada a resposta, seja mencionada expressamente a identificação completa da presente comunicação.
6. Destaca-se, em arremate, que o não atendimento desta demanda no prazo solicitado poderá implicar grave prejuízo à defesa da União.

Atenciosamente,

*(assinado eletronicamente)*  
Apoio Administrativo – CORESP

Atenciosamente,

LARA MARTINS FERREIRA  
Advogada da União

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supersapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00410094818202277 e da chave de acesso 52ea27bb



Documento assinado eletronicamente por LARA MARTINS FERREIRA, com certificado A1 institucional (\*.AGU.GOV.BR), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 2973581950 e chave de acesso af84bd87 no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): LARA MARTINS FERREIRA, com certificado A1 institucional (\*.AGU.GOV.BR). Data e Hora: 15-10-2025 19:14. Número de Série: 24688056426646610828629120681. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO Final SSL.



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO  
PROCURADORIA-GERAL DA UNIÃO  
PROCURADORIA-REGIONAL DA UNIÃO DA 1ª REGIÃO  
NÚCLEO ESTRATÉGICO (PRU1R/CORESP/NUEST)

SETOR DE AUTARQUIAS SUL - QUADRA 3 - LOTE 5/6, ED. MULTI BRASIL CORPORATE - BRASÍLIA-DF - CEP 70.070-030

PARECER DE FORÇA EXECUTÓRIA Nº. 07619/2025/PRU1R/PGU/AGU

**PROCESSO JUDICIAL: 1028673-25.2022.4.01.3500**

**NUP: 00410.094818/2022-77**

**INTERESSADOS: MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO E OUTROS**

**ASSUNTOS: PROVIDÊNCIA E OUTROS**

**1. DA FORÇA EXECUTÓRIA DA DECISÃO.**

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL contra a UNIÃO objetivando, em síntese, provimento judicial que obrigue o Departamento de Polícia Rodoviária Federal a restabelecer o funcionamento e as competências das Comissões de Direitos Humanos, Nacional e Regionais, no âmbito da PRF; reinclua a disciplina de Direitos Humanos e Cidadania no Curso de Formação da instituição; realize cursos de reciclagem para servidores que praticarem abuso de autoridade ou outra violação a direitos fundamentais; e, priorize apurações disciplinares administrativas e processos que envolvam violações de Direitos Humanos e abuso de poder.

Ao apreciar o feito, o Juízo Federal assim decidiu:

Trata-se de manifestação do Ministério Público Federal (ID 2189669593), sobre a produção de provas no presente feito. Assevera que não restou cabalmente demonstrado o cumprimento da tutela deferida na decisão ID 1335718783,

Requer, com fundamento nos princípios da verdade material e da cooperação processual, a oitiva do Diretor-Geral da Polícia Rodoviária Federal para que preste esclarecimentos objetivos acerca da execução prática das medidas determinadas liminarmente, especialmente no tocante:

- a) à execução material da disciplina “Ética, Cidadania e Direitos Humanos” nas turmas do curso de formação realizadas após a decisão liminar, informando número de turmas, datas, locais e número de agentes formados;
- b) ao funcionamento das Comissões Nacional e Regionais de Direitos Humanos, com apresentação de estrutura funcional, membros designados, registros de reuniões, atividades realizadas e canais de recebimento e apuração de denúncias;
- c) às medidas de monitoramento interno ou avaliação dos resultados das providências implementadas, com foco na conformidade com os direitos humanos e com os parâmetros fixados judicialmente.

**Defiro o pedido e determino a expedição de ofício ao Diretor-Geral da Polícia Rodoviária Federal para que, no prazo de 15 (quinze) dias, apresente documentação comprobatória referente aos pontos acima descritos, a fim de comprovar o efetivo cumprimento da ordem judicial.**

Da manifestação, dê-se vista ao Ministério Público Federal

Em seguida, conclusos.

Serve o presente, por cópia, como ofício.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA  
POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL  
DIRETORIA-EXECUTIVA

DESPACHO Nº 316/2025/CGDH

Brasília, 30 de outubro de 2025.

**DESTINO(S): CGAT****ASSUNTO: Cumprimento de decisão judicial e esclarecimentos sobre ações de DH.**

1. Em atenção ao Despacho nº 2006/2025/CGAT (SEI nº 69324682), que encaminha o expediente apresentado pela Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, conforme a Nota Jurídica nº 02619/2025/CONJUR-MJSP/CGU/AGU (SEI nº 69322045), a qual faz referência ao Ofício nº 31503/2025/PRU1R/PGU/AGU (SEI nº 69327011) e demais anexos, passa-se à análise do referido encaminhamento.

2. Diante disso, a Coordenação-Geral de Direitos Humanos entende que o questionamento constante do item “a” é de competência da Universidade Corporativa da PRF, e informa que a demanda já foi devidamente atendida por meio do Despacho nº 667/2025/COEN-UNIPRF (SEI nº 69487597), conforme registro no processo mencionado. Vejamos:

**Despacho nº 667/2025/COEN-UNIPRF**

(...)

*à execução material da disciplina “Ética, Cidadania e Direitos Humanos” nas turmas do curso de formação realizadas após a decisão liminar, informando número de turmas, datas, locais e número de agentes formados;*

*Encaminhamos Despacho EFAP/COEN/UniPRF/DIREX 219/2025 (SEI! nº 69479676) contendo as informações aqui replicadas:*

(...)

*Por fim, o Curso foi iniciado com um contingente de 632 discentes, com 604 formandos, distribuídos em 20 turmas. Ao longo de sua execução, buscou-se consolidar uma abordagem pedagógica moderna e humanística, em total alinhamento com as melhores práticas de formação policial. Tal estratégia visa aprimorar o desempenho profissional e o desenvolvimento integral dos futuros policiais.*

2.1. Adicionalmente, cabe ressaltar que no Curso de Formação Profissional (CFP) de 2025, os(as) alunos(as) participaram de **módulos** voltados às temáticas relacionadas à dignidade da pessoa humana, diversidade, equidade de gênero, combate ao racismo, enfrentamento à exploração sexual, ao trabalho análogo à escravidão, à discriminação e à violência de gênero.

2.2. A inclusão de conteúdos voltados aos Direitos Humanos no Curso de Formação Profissional de Policiais Rodoviários Federais constitui um avanço significativo na consolidação de uma cultura institucional baseada no respeito à diversidade e na promoção da igualdade.

**Plano de Disciplina DHU 22 (SEI nº 63366236)**

<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM</b>	<b>UNIDADE E CONTEÚDO</b>
<p>1. Conhecer a estrutura de Direitos Humanos na PRF;</p> <p>2. Compreender a importância da Coordenação Geral e dos Escritórios de direitos humanos no direcionamento das práticas institucionais, destacando seu papel estratégico na promoção e proteção da dignidade humana, na defesa da diversidade e no fortalecimento de uma cultura de respeito aos direitos fundamentais.</p> <p>3. Compreender a importância do Setor de Enfrentamento aos Crimes Contra os Direitos Humanos - SECDH quanto ao planejamento, fomento, execução e aprimoramento das ações de combate à exploração sexual de crianças e adolescentes, trabalho análogo ao escravo, tráfico de pessoas e trabalho infantil no âmbito da PRF.</p>	<p><b>1. Estrutura de Direitos Humanos na PRF:</b></p> <p>1.1. Apresentação da estrutura de Direitos Humanos na PRF</p> <p><b>2. Escritórios de Direitos Humanos:</b></p> <p>2.1. Composição;</p> <p>2.2. Ações e boas práticas.</p> <p><b>3. Ações de Combate aos Crimes Contra os Direitos Humanos:</b></p> <p>3.1 Operações Nacionais</p> <p>3.2 OTCDH</p>
<p>1. Identificar os principais direitos humanos que se aplicam aos profissionais de segurança pública.</p>	<p><b>1. Direitos Humanos dos profissionais da Segurança Pública:</b></p> <p>1.1. Direitos Humanos Aplicados à Segurança Pública;</p> <p>1.2. Diretrizes da Portaria Interministerial SEDH/MJ nº 2/2010;</p>

	<p><b>1. Vieses Cognitivos:</b></p> <p>1.1 Predição Cerebral; 1.2 Sistemas 1 e 2 (Daniel Kahneman); 1.3 Preconceitos Estruturais;</p> <p><b>2. Diversidade Humana;</b></p> <p><b>3. Empatia.</b></p>
	<p><b>1. Conhecimento humano:</b></p> <p>1.1 Religioso; 1.2 Filosófico; 1.3 Científico; 1.4 Empírico;</p> <p><b>2. Método científico:</b></p> <p>2.1. Histórico; 2.2. Etapas (observação, questionamento, hipótese, experimentação, conclusão e resultado); 2.3. Ciência, má ciência e pseudociência.</p>
	<p><b>1. Compreender as diferentes manifestações da violência e da criminalidade;</b></p> <p><b>2. Discutir o uso legítimo da força e sua relação com os direitos humanos.</b></p>
	<p><b>1. Violência e criminalidade:</b></p> <p>1.1. Distintas manifestações da violência e criminalidade;</p> <p><b>2. O poder/dever de agir e o uso da força:</b></p> <p>2.1 Atuação legítima na proteção e garantia de direitos humanos;</p> <p><b>LETRAMENTO RACIAL Parte 1</b></p> <p><b>1. Desconstrução da Ideia de Raça:</b></p> <p>1.1. Definição de raça e suas implicações sociais (construção social e não biológica); 1.2. Legislação (injúria racial e racismo)</p> <p><b>2. Racismo Estrutural:</b></p> <p>2.1. Definição; 2.2. Manifestações na vida cotidiana; 2.3. Desigualdades raciais;</p>

	<p><b>LETRAMENTO RACIAL Parte 2</b></p> <p><b>1. Racismo Institucional:</b></p> <p>1.1. Definição e característica;</p> <p>1.2. Políticas e práticas institucionais que perpetuam desigualdades raciais.</p> <p><b>2. Definição de perfilamento racial e suas implicações no policiamento;</b></p> <p><b>3. Importância da diversidade nas forças policiais (cotas raciais).</b></p>
	<p><b>LETRAMENTO RACIAL Parte 3</b></p> <p><b>1. Comunidades tradicionais:</b></p> <p>1.1. Conceito de comunidades tradicionais;</p> <p>1.2. Comunidades Quilombolas: história, cultura, lutas, (R)existência.</p> <p><b>2. Povos originários:</b></p> <p>2.1. Contexto histórico (genocídios, violência, lutas e reivindicações);</p> <p>2.2. Vulnerabilidades e violações contemporâneas;</p> <p>2.3 - Atuação da PRF junto aos povos originários e tradicionais do Brasil.</p>
	<p><b>LETRAMENTO RACIAL Parte 4</b></p> <p><b>1. Pessoas empobrecidas;</b></p> <p>1.1. Criminalização da pobreza;</p> <p>1.2. Aporofobia</p> <p>1.3. Populações em situação de rua:</p> <p>1.3.1. Trecheiros;</p> <p>1.3.2. Andarilhos de Estrada.</p>

	<p><b>LETRAMENTO RACIAL Parte 5</b></p> <p><b>1. Trabalho análogo à escravidão.</b></p> <p>1.1. Conceito, principais características e legislação;</p> <p>1.2. Retrato do enfrentamento ao trabalho escravo no Brasil;</p> <p>1.3. Contextualização: atuação da PRF e III Plano Nacional para Erradicação do TE;</p> <p>1.4. Perfil das vítimas e indícios do crime a serem observados na abordagem;</p> <p>1.5. Acolhimento e encaminhamentos à Rede de Proteção.</p>
	<p><b>LETRAMENTO RACIAL Parte 6</b></p> <p><b>1. Trabalho Escravo:</b></p> <p>1.1. Abordagem;</p> <p>1.2. Indícios do crime de trabalho escravo;</p> <p>1.3. Fiscalização;</p> <p>1.4. Acolhimento;</p> <p>1.5. Encaminhamentos e Rede de Proteção</p>
	<p><b>1. Deficiências físicas e mentais e as implicações na vida das pessoas:</b></p> <p>1.1. Exclusão, segregação, integração e inclusão das pessoas com deficiência;</p> <p>1.2. Capacitismo e possíveis repercuções nas atividades de segurança pública;</p> <p>1.3. TEA e o projeto PRF amiga do autista;</p> <p>1.4. Pessoas com deficiência na PRF.</p>
	<p><b>1. Diversidade Humana;</b></p> <p><b>2. Empatia;</b></p> <p><b>3. Pessoas com deficiência e segurança pública;</b></p> <p><b>4. Abordagem de pessoas com deficiência sensorial/intelectual.</b></p>

	<p>1. Sensibilizar-se sobre a importância de atuar como agente de proteção integral da criança e do adolescente;</p> <p>2. Identificar os indícios de ocorrência de trabalho infantil;</p> <p>3. Descrever as formas de abordagem a possíveis vítimas de trabalho infantil, bem como os encaminhamentos adequados.</p>	<p><b>1. Vulnerabilidade de Crianças e Adolescentes;</b></p> <p><b>2. Princípio da Proteção Integral;</b></p> <p><b>3. Trabalho Infantil: conceito, contexto e consequências;</b></p> <p><b>4. PRF como agente de proteção integral da criança e adolescente;</b></p> <p><b>5. Abordagem e encaminhamentos da PRF para possíveis casos de trabalho infantil.</b></p>
	<p>1. Identificar os elementos do crime de exploração sexual de crianças e adolescentes;</p> <p>2. Compreender o papel da PRF no enfrentamento à exploração sexual de crianças e adolescentes.</p>	<p><b>1. Violência sexual contra crianças e adolescentes:</b></p> <p>1.1 Abuso sexual;</p> <p>1.2. Exploração sexual;</p> <p>1.3. Outras formas de violação à dignidade sexual de crianças e adolescentes;</p> <p><b>2. Impropriedade do termo prostituição infantil.</b></p> <p><b>3. Enfrentamento à exploração sexual de crianças e adolescentes:</b></p> <p>3.1. Prevenção, identificação e repressão do crime;</p> <p>3.2. Acolhimento e protocolo de escuta;</p> <p>3.3. Encaminhamentos (Rede protetiva).</p> <p><b>4. Projeto MAPEAR.</b></p> <p><b>5. Operações DOMIDUCA.</b></p>
	<p>1. Realizar abordagem a veículo com flagrante de crime de exploração sexual de criança e adolescente.</p>	<p><b>1. Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes:</b></p> <p>1.1. Abordagem;</p> <p>1.2. Fiscalização;</p> <p>1.3. Acolhimento;</p> <p>1.4. Protocolo de Escuta;</p> <p>1.5. Encaminhamentos e Rede de Proteção.</p>

<p>1. Compreender a relação entre preconceito, violência e cultura de gênero;</p>	<p><b>1. Gênero:</b> 1.1 Diferença entre sexo biológico e gênero; 1.2 Papéis de Gênero; <b>2. Violência de Gênero:</b> 2.1. Violência contra a mulher; 2.2 Tipos de violência (Física, Psicológica, Sexual, Moral e Patrimonial); <b>3. Machismo:</b> 3.1 Cultura do estupro; <b>4. Preconceito e discriminação.</b> <b>5. Feminismo:</b> 5.1 História; 5.2. Equidade de gênero.</p>
<p>1. Identificar as principais características do assédio moral e do assédio sexual, diferenciando os dois conceitos; 2. Descrever situações reais ou hipotéticas que configuram assédio moral e sexual no ambiente policial; 3. Reconhecer os impactos do assédio moral e sexual nas vítimas, no ambiente de trabalho e na instituição policial.</p>	<p><b>1. Assédio Moral:</b> 1.1. Definição; 1.2. Formas de manifestação (gestos, palavras, comportamento); 1.3. Assédio moral organizacional, estratégias e métodos gerenciais abusivos; 1.4. Consequências para vítima, instituição e agressor; <b>2. Assédio Sexual:</b> 2.1 Definição; 2.2 Exemplos de comportamento que configuram assédio sexual (físicos, verbais, gestuais); 2.3 A importância do consentimento e do respeito à liberdade sexual;</p>

	<p><b>1. Apresentação do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da PRF (PSPEAD/PRF);</b></p> <p><b>2. Canais de Denúncia e acolhimento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1 Ouvidoria, Fala.BR;</li> <li>2.2 Como realizar uma denúncia de forma segura e confidencial;</li> <li>2.3 Rede de Acolhimento da PRF;</li> <li>2.4 Como funciona o Protocolo de Acolhimento;</li> </ul> <p><b>3. Correição e Medidas Disciplinares:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1 Protocolo de processamento correcional;</li> <li>3.2 Possíveis sanções disciplinares;</li> </ul> <p><b>4. Fortalecimento da cultura de prevenção;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4.1 Comprometimento de todos;</li> <li>4.2 O papel da liderança;</li> <li>4.3 Estratégias para promoção da diversidade e inclusão.</li> </ul>
--	---

	<p><b>1. Conceitos Básicos:</b></p> <p>1.1. Sexo;      1.2. Orientação sexual;      1.3. Identidade de gênero;      1.4. Expressão de gênero;      1.4. Heteronormatividade;      1.5. Diversidade sexual (A sigla LGBTQIA+)</p> <p><b>2. Violências Contemporâneas contra a População LGBTQIA+:</b></p> <p>2.1 Violência Física (Taxa de vitimização entre a população LGBTQIA+);      2.2. Violência Sexual (Estupros "corretivos")      2.3. Injúrias homofóbicas e outras formas de violência simbólica.      2.4. A situação das travestis e das mulheres trans - por que elas são tão odiadas?</p> <p><b>3. Segurança Pública sem homofobia;</b></p> <p>3.1. Respeito a diversidade sexual dentro da PRF</p>
	<p>1. Realizar busca pessoal com respeito à identidade de gênero e à dignidade humana.</p>

	<p><b>1. Importunação sexual:</b></p> <p>1.1. Conceito; 1.2. Contextos de vulnerabilidade; 1.3. Apresentação de casos concretos;</p> <p><b>2. Diferença entre importunação sexual, assédio sexual e estupro;</b></p> <p><b>3. Identificação e abordagem inicial:</b></p> <p>3.1. Sinais de alerta; 3.2. Procedimentos (abordagem segura e discreta; separação da vítima e agressor; não revitimização);</p> <p><b>4. Acolhimento à vítima;</b></p> <p>4.1 Escuta ativa e empática; 4.2. Preservação da dignidade da vítima; 4.3 Garantia de privacidade e sigilo;</p> <p><b>5. Encaminhamentos;</b></p> <p>5.1 Delegacia da mulher, serviços de saúde, assistência social.</p>
	<p>1. Realizar abordagem a veículo com suspeita de crime de importunação sexual.</p>
	<p>1. Identificar os elementos que compõem o crime de Tráfico de Pessoas (ações, meios e finalidades); 2. Diferenciar os crimes de tráfico de pessoas e contrabando de migrantes; 3. Reconhecer os indícios do Tráfico de Pessoas nas rodovias federais.</p> <p><b>7.1. Tráfico de Pessoas:</b></p> <p>7.1.1. Tipificação legal (elementos que caracterizam o crime) e finalidades do Tráfico de Pessoas; 7.1.3. Indícios do crime na abordagem policial e atuação da PRF; 7.1.4. Perfil dos envolvidos; 7.1.5. Abordagem, Acolhimento e Encaminhamento;</p> <p><b>7.2. Contrabando de Migrantes.</b></p>

<p>1. Identificar os princípios da Policia Comunitária;</p> <p>2. Descrever como a mediação de conflitos pode reduzir a violência e fortalecer a confiança comunitária;</p> <p>3. Reconhecer os conceitos fundamentais da cultura da paz.</p>	<p><b>1. Polícia Comunitária:</b></p> <p>1.1 Definição e princípios;</p> <p>1.2 Relação entre Policia Comunitária e Direitos Humanos;</p> <p><b>2. Mediação de Conflitos:</b></p> <p>2.1 Importância para o trabalho policial;</p> <p>2.2 Técnicas básicas de mediação;</p> <p><b>3. Cultura da paz:</b></p> <p>3.1 Pilares da cultura da paz;</p> <p>3.2 O policial como agente promotor da paz.</p>
<p>1. Correlacionar a conquista de direitos com os Movimentos Sociais;</p> <p>2. Refletir sobre a atuação da Polícia Rodoviária Federal frente aos Movimentos Sociais.</p> <p>(...)</p>	<p>1. Importância dos Movimentos Sociais na conquista de direitos;</p> <p>2. Formas de atuação e comportamento da PRF junto aos movimentos sociais.</p> <p>(...)</p>

**3. Funcionamento dos Escritórios de Direitos Humanos e as Bases Descentralizadas de Direitos Humanos no âmbito da Polícia Rodoviária Federal (PRF) | Portaria DG/PRF N° 287, DE 16 DE JULHO DE 2024 (SEI nº 57989788);**

3.1. A criação dos Escritórios de Direitos Humanos (EDHs) e das Bases Descentralizadas de Direitos Humanos (BDDHs) representa um marco institucional da Polícia Rodoviária Federal no fortalecimento de políticas voltadas à cidadania e à promoção da dignidade humana.

3.2. A Comissão Nacional e as Comissões Regionais de Direitos Humanos da Polícia Rodoviária Federal integram a estrutura institucional prevista na Portaria DG/PRF nº 287, de 16 de julho de 2024 (SEI nº 57989788), estando vinculadas tecnicamente à Coordenação-Geral de Direitos Humanos (CGDH). **As Comissões Nacionais de Equidade de Gênero, de Acompanhamento e Controle da Letalidade e de Inclusão**, atuam sob coordenação direta da CGDH, enquanto suas correspondentes regionais funcionam no âmbito das Superintendências, sob a coordenação dos Escritórios Regionais de Direitos Humanos (ERDHs).

(...)

Art. 1º Ficam instituídos os Escritórios de Direitos Humanos (EDHs) e as Bases Descentralizadas de Direitos Humanos (BDDHs) no âmbito da Polícia Rodoviária Federal (PRF).

§ 1º As áreas temáticas de que trata o caput são instâncias de caráter executivo e consultivo, **direcionadas à articulação, planejamento, coordenação, implementação, avaliação, disseminação e assessoramento** das ações e políticas de Direitos Humanos no âmbito da PRF.

§ 2º Integram os EDHs:

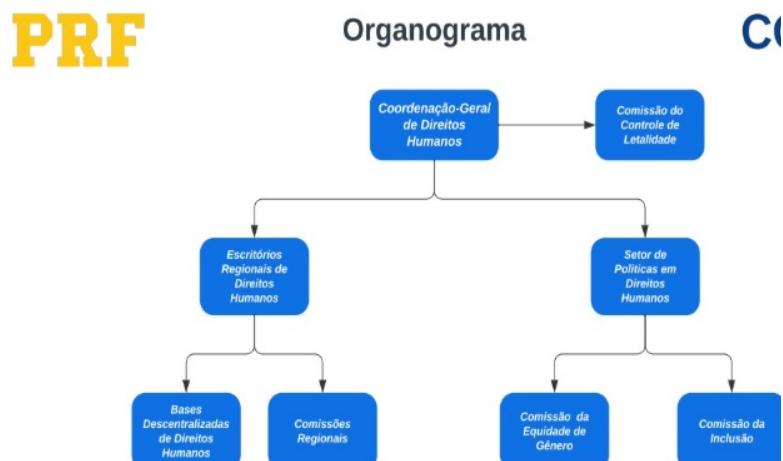
**I - Escritórios Regionais de Direitos Humanos (ERDHs), no âmbito das Superintendências ; e**

**II - Escritório Local de Direitos Humanos (ELDH), no âmbito da Universidade Corporativa da PRF (UniPRF).**

§ 3º Os ERDHs e o ELDH serão subordinados, administrativamente, aos Superintendentes Executivos e ao Chefe da Seção Regional Executiva (SEEX), respectivamente, e serão tecnicamente vinculados à **Coordenação-Geral de Direitos Humanos (CGDH)**.

§ 4º As BDDHs serão subordinados, administrativamente, aos chefes das Delegacias da PRF e serão tecnicamente vinculados aos ERDHs.

§ 5º Excepcionalmente, mediante processo administrativo específico e decisão fundamentada, poderá ser dispensada pelo Superintendente a implementação de determinada BDDH.



3.3. A composição dessas instâncias é formalizada por meio de portarias específicas, que designam chefes titular e substituto, bem como representantes das

comissões temáticas correspondentes. Ressalta-se que a própria Portaria DG/PRF nº 287, de 16 de julho de 2024, ao instituir os Escritórios de Direitos Humanos, apresenta no **Anexo I** o modelo padrão a ser seguido para a expedição dessas portarias, assegurando uniformidade procedural e coerência na estrutura organizacional em todo o território nacional.

**ANEXOS DA PORTARIA DG/PRF XX, DE XX DE JUNHO DE 2024**  
**ANEXO I**  
**MODELO DE PORTARIA DE INSTITUIÇÃO DOS ERDHs E DAS BDHS**

**PORTEARIA N° XX/202X - SPRF/XX, DE XX DE XXXX DE 202X**

*Designa servidores para compor o Escritório Regional de Direitos Humanos e as Bases Descentralizadas de Direitos Humanos no âmbito da Superintendência da Polícia Rodoviária Federal em XXXXX.*

*Art. 1º Designar servidores para compor o Escritório Regional de Direitos Humanos (ERDH) e as Bases Descentralizadas de Direitos Humanos (BDDHs) no âmbito da SPRF/UF.*

*Parágrafo único. O ERDH/UF é instância permanente de caráter executivo e consultivo, direcionada à articulação, planejamento, coordenação, implementação, avaliação, disseminação e assessoramento das ações e políticas de Direitos Humanos no âmbito da SPRF/XX.*

*Art. 2º O ERDH/UF, subordinado administrativamente à Superintendência-Executiva e tecnicamente à Área Temática de Direitos Humanos de âmbito nacional, será composto pelos seguintes servidores:*

I – \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 - Chefe;  
II – \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 - Chefe Substituto;  
III – \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 - Representante da Comissão Regional de Equidade de Gênero;  
IV – \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 - Representante da Comissão Regional de Acompanhamento e Controle da Letalidade; e  
V – \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 - Representante da Comissão Regional de Inclusão.

(...)

3.4. As atividades desenvolvidas abrangem o planejamento, a execução, o monitoramento e a avaliação de políticas voltadas à promoção e à proteção dos direitos humanos, tanto no âmbito institucional quanto social, em consonância com o que dispõe o art. 3º, parágrafo único, da Portaria DG/PRF nº 287, de 16 de julho de 2024, que estabelece as competências e diretrizes para a atuação integrada dessas instâncias.

"(...)

*Art. 3º O ERDH será composto por um chefe titular e um chefe substituto, e por um dos integrantes das Comissões de Equidade e Gênero, de Controle da Letalidade e de Inclusão, designados por Portaria do Superintendente, na forma do Anexo I desta Portaria.*

*Parágrafo único. Compete aos ERDHs, sem prejuízo das competências regimentais das demais áreas da instituição:*

*I - planejar, executar e coordenar as políticas de proteção e promoção de Direitos Humanos no âmbito das Superintendências;*

*II - assessorar o Superintendente e demais áreas da Superintendência nos assuntos de pertinência aos Direitos Humanos, sem prejuízo das competências das demais áreas;*

*III - elaborar análises e manifestações em assuntos de interesse regional afetos à área temática de Direitos Humanos, ainda que tangencialmente;*

*IV - promover, em âmbito estadual, a articulação institucional interna e com os diversos entes governamentais, bem como com entidades da sociedade civil;*

*V - analisar dados para prestação de informação a outros órgãos;*

*VI - representar o órgão em reuniões, eventos externos, fóruns, comitês, conselhos, comissões e congêneres, de âmbito estadual, afetos à temática de Direitos Humanos;*

*VII - acompanhar, em âmbito estadual, quando solicitado pelo servidor interessado e respeitada a legislação vigente e a competência das demais áreas da PRF, a condução dos processos de caráter administrativo, correcional ou mesmo criminal, com vistas a garantir direitos;*

*VIII - oferecer apoio às áreas competentes, em situações críticas, tais como, acidentes envolvendo servidores, uso da força, crises humanitárias decorrentes de catástrofes, entre outros;*

*IX - acompanhar, diagnosticar, planejar e propor políticas em Direitos Humanos para os servidores e colaboradores do órgão;*

*X - organizar simpósios, seminários e eventos institucionais de Direitos Humanos no âmbito da Superintendência;*

*XI - participar de simpósios, seminários e eventos sobre Direitos Humanos realizados por outras instituições;*

*XII - acompanhar o planejamento e execução das ações de enfrentamento aos crimes contra os Direitos Humanos, em apoio à área operacional;*

*XIII - acompanhar e apoiar tecnicamente as atividades desenvolvidas pelas BDDHs e pelas comissões regionais temáticas de Direitos Humanos, solicitando relatórios sempre que julgar necessário;*

*XIV - promover pesquisas, avaliar resultados, propor estratégias de formação e informação na área de Direitos Humanos;*

*XV - disseminar, no âmbito da respectiva circunscrição, informações sobre Direitos Humanos dos servidores e comunidade em geral;*

*XVI - apoiar as áreas de corregedoria, gestão de pessoas, ensino, operações, inteligência, centrais de atendimento operacionais, delegacias e unidades operacionais no que tange à proteção e reparação dos direitos dos servidores da PRF e da comunidade em geral;*

*XVII - apoiar o Grupo de Educação para o Trânsito (ou congênere), agindo em cooperação mútua;*

XVIII - apoiar o "Programa de Saúde do Servidor PROSSERV" (ou congênero), no que tange ao auxílio às demandas de saúde e assistência social do servidor;

XIX - propor melhorias aos instrumentos normativos internos, a fim de que melhor se adequem a temática de Direitos Humanos; e

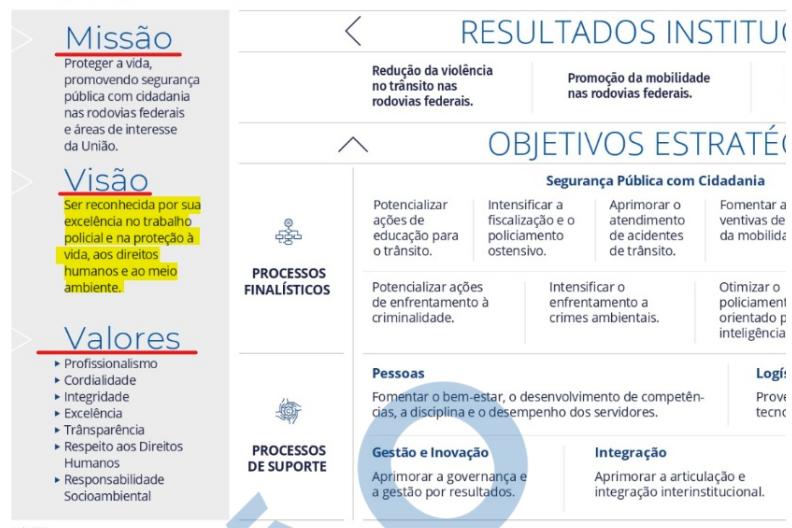
XX - produzir conhecimento e orientar os membros das comissões regionais temáticas de Direitos Humanos, com auxílio dos instrutores da disciplina Direitos Humanos da PRF, sem prejuízo das competências regimentais das demais áreas da instituição.

(...)"

3.4.1. Ainda nas atividades desenvolvidas pelos Escritórios de Direitos Humanos e as Comissões de Direitos Humanos, cabe ressaltar que a Coordenação-Geral de Direitos Humanos encaminha periodicamente às unidades regionais um conjunto de iniciativas previstas no Calendário de Direitos Humanos (SEI nº 67027566):

DATA	AÇÃO
<b>JANEIRO</b>	
21/01	Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa
28/01	Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo
29/01	Dia da Visibilidade Trans
<b>FEVEREIRO</b>	
24/02	Dia da Conquista do Voto Feminino no Brasil
<b>MARÇO</b>	
08/03	Dia Internacional da Mulher
21/03	Dia Internacional Contra a Discriminação Racial
21/03	Dia Internacional da Síndrome de Down
25/03	Dia Internacional em Memória às Vítimas da Escravidão (resolução 62/122 da ONU)
<b>ABRIL</b>	
02/04	Dia Mundial de Conscientização do Autismo
19/04	Dia dos Povos Indígenas
24/04	Dia Nacional da Língua Brasileira de Sinais (Libras)
<b>MAIO</b>	
17/05	Dia Internacional contra a Homofobia
18/05	Dia Nacional de Combate ao Abuso e à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes
25/05	Dia Internacional da Criança Desaparecida
<b>JUNHO</b>	
12/06	Dia Mundial Contra o Trabalho Infantil
15/06	Dia Mundial de Conscientização da Violência contra à Pessoa Idosa
18/06	Dia Mundial do Orgulho Autista
18/06	Dia Internacional de Combate ao Discurso de Ódio
20/06	Dia Mundial dos Refugiados
26/06	Dia Internacional de Apoio as Vítimas de Tortura
28/06	Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+
<b>JULHO</b>	
13/07	Dia do Estatuto da Criança e do Adolescente
23/07	Dia do Policial Rodoviário Federal
25/07	Dia Internacional da Mulher Negra Afro-latino-americana e Caribenha
30/07	Dia Mundial contra o Tráfico de Pessoas
<b>AGOSTO</b>	
Agosto lilás pelo fim da violência contra a mulher	
07/08	Data da sanção da Lei nº 11.340/06, Lei Maria da Penha
09/08	Dia do Servidor Administrativo da PRF
09/08	Dia dos Povos Indígenas
26/08	Dia Internacional da Igualdade Feminina
30/08	Dia Internacional das Pessoas Desaparecidas
<b>SETEMBRO</b>	
Setembro Amarelo - campanha de prevenção ao suicídio	
05/09	Dia Internacional da Mulher Indígena
21/09	Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência
23/09	Dia Internacional contra a Exploração Sexual e o Tráfico de Mulheres e Crianças
<b>OUTUBRO</b>	
Outubro rosa - campanha de prevenção ao câncer de mama	
01/10	Dia dos Idosos
10/10	Dia Nacional de Luta Contra a Violência à Mulher
<b>NOVEMBRO</b>	
3º Domingo	Dia Mundial em Memória das Vítimas de Acidentes de Trânsito - "WDR, World Day of Remembrance"
Novembro Azul - campanha de prevenção ao câncer de próstata	
20/11	Dia da Consciência Negra
23/11	Dia Nacional de Combate ao Câncer Infantil
<b>DEZEMBRO</b>	
03/12	Dia Internacional da Pessoa com Deficiência
10/12	Dia Internacional dos Direitos Humanos

3.4.2. Tais ações, de caráter sugestivo, são executadas de forma articulada em todo o território nacional, buscando promover a valorização da diversidade, o respeito à dignidade humana e o fortalecimento da cultura institucional de direitos, previstas no Mapa Estratégico da PRF.



3.4.3. Ademais, as regionais registram essas atividades na Parte Diária Institucional (PDI), documento que consolida informações essenciais, como público alcançado, data, horário, local e tipo de ação. Esses registros constituem importante **instrumento de monitoramento e avaliação** utilizado por essa Coordenação-Geral, permitindo acompanhar o alcance e o impacto das ações desenvolvidas em cada unidade da PRF.

4. Além disso, a Coordenação-Geral de Direitos Humanos dispõe de dados consolidados referentes ao período de janeiro a setembro de 2025, abrangendo as metas e os resultados alcançados por todas as unidades da PRF, organizados por Região e por Superintendência. Esse levantamento oferece uma visão ampla e precisa do desempenho institucional, permitindo identificar avanços, desafios e oportunidades de aprimoramento nas ações desenvolvidas.

4.1. Mais do que um registro quantitativo, esses dados refletem o compromisso contínuo da PRF com a promoção dos direitos humanos, evidenciando o alcance real das iniciativas junto à sociedade e o esforço permanente de avaliação e monitoramento das práticas que fortalecem uma atuação policial mais humanizada, eficiente e socialmente responsável. Vejamos os resultados:

**Metas e Resultados das Superintendências Regionais da Polícia Rodoviária Federal de Janeiro a Setembro de 2025.**

Região	Superintendência	Meta	Resultado
CENTRO-OESTE	SPRF-GO	5827	4161
	SPRF-MT	5823	4945
	SPRF-DF	4485	2316
	SPRF-MS	4411	25185
SUDESTE	SPRF-ES	36724	24360
	SPRF-MG	15434	8796
	SPRF-RJ	9027	10532
	SPRF-SP	6876	7582
SUL	SPRF-RS	9638	5292
	SPRF-SC	4288	4731
	SPRF-PR	4203	5845
	SPRF-PE	65403	46476
NORDESTE	SPRF-BA	10349	7971
	SPRF-PB	4734	5000
	SPRF-PI	3551	6117
	SPRF-MA	3171	4066
NORTE	SPRF-SE	2732	2825
	SPRF-RN	2657	5258
	SPRF-CE	1409	2599
	SPRF-AL	388	1170
	SPRF-PA	16354	10060
	SPRF-AP	2394	689
	SPRF-RO	2110	2862
	SPRF-RR	1767	3031
	SPRF-AM	1396	3067
	SPRF-AC	1307	853
	SPRF-TO	1040	1646

5. A Coordenação-Geral de Direitos Humanos também mantém dados atualizados sobre os acolhimentos e atendimentos realizados pela Rede de Acolhimento, no âmbito do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PSPEAD.PRF) - (SEI Nº 66896329). Esses registros, referentes ao período de fevereiro a setembro de 2025, são encaminhados quadrimensalmente, conforme previsto no Protocolo de Acolhimento das Pessoas Afetadas pelo Assédio e Discriminação – Anexo IV.

*Protocolo De Acolhimento Das Pessoas Afetadas Pelo Assédio e Discriminação - Anexo IV*

(...)

*Para o monitoramento do Protocolo de Acolhimento, os setores integrantes da Rede de Acolhimento manterão relatórios, que serão compartilhados em periodicidade quadrienal com a Coordenação-Geral de Direitos Humanos, contendo apenas informações estatísticas que não permitam a identificação das pessoas noticiantes ou denunciantes. Ainda assim, todo o compartilhamento de informações, mesmo que não identificado, deverá tramitar de forma sigilosa pelo SEI.*

(...)

5.1. O monitoramento sistemático dessas informações é fundamental para garantir a efetividade do Plano Setorial, pois possibilita uma avaliação contínua das ações

implementadas, identificando padrões de ocorrência, demandas recorrentes e oportunidades de aprimoramento nas estratégias de prevenção e resposta institucional.

5.2. É importante frisar que os registros encaminhados não configuram, necessariamente, situações consumadas de assédio. O Plano Setorial tem por finalidade assegurar o acolhimento adequado e mediar as ações subsequentes, as quais compreendem o devido trâmite processual, desde o registro da denúncia em canais oficiais até a apuração completa dos fatos e eventual caracterização da ocorrência de assédio.

6. Além disso, as **Comissões Regionais de Acompanhamento e Controle da Letalidade** realizam um trabalho contínuo de monitoramento das ocorrências operacionais, elaborando **relatórios mensais** que são encaminhados à **Comissão Nacional** para consolidação e análise dos dados. Esses relatórios reúnem informações sobre **abordagens que resultaram em ferimentos e/ou mortes em decorrência do uso da força**, permitindo uma avaliação criteriosa das circunstâncias e dos procedimentos adotados.

7. No inicio de 2025, foi encaminhado o Ofício-Circular nº 1/2025/CNALP-PRF/CGDH/DIREX (SEI nº 63349457 - Ofício-Circular **Restrito**), que trata do fluxo de atuação das Comissões Regionais de Acompanhamento e Controle da Letalidade. O documento estabelece de forma clara os procedimentos e o trâmite dos relatórios mensais, orientando quanto à padronização das informações por meio de modelos forecidos (SEI nº 65045056) e ao encaminhamento dos dados à instância nacional. Essa iniciativa buscou fortalecer a integração entre as comissões regionais e a Comissão Nacional, garantindo maior transparência, coerência e uniformidade no processo de **monitoramento** das ações relacionadas ao **uso da força e à preservação da vida**.

(...)

### **3.1 RELATÓRIO MENSAL**

3.1.1 *O relatório mensal a qual trata o art. 30, caput, da Instrução Normativa nº 107, de 2023 (SEI nº 59050592), deverá consolidar as ocorrências de uso da força no âmbito da Superintendência, apresentando, em relação a cada fato, as informações enumeradas no art. 22, caput, da Instrução Normativa nº 107, de 2023 (SEI nº 59050592), e na diretriz 24 da Portaria Interministerial nº 4.226, DE 2010 (SEI nº 59050504).*

3.1.2 *Ressaltamos a obrigatoriedade do envio mensal dos relatórios pelas CRACLs, ainda que mencionando a ausência de ocorrências, a fim de possibilitar a consolidação adequada dos dados referentes ao uso da força na PRF.*

3.1.3 *Caso haja ocorrência de uso da força, o Relatório Escrito deverá conter obrigatoriamente as seguintes informações, além de outras informações relevantes sobre a ocorrência:*

*I - circunstâncias e justificativa que levaram à utilização de instrumentos de uso da força por parte do agente de segurança pública;*

*II - medidas adotadas antes de utilizar instrumento de alto potencial ofensivo (IAPO) ou instrumento de menor potencial ofensivo (IMPO), ou as razões pelas quais elas não puderam ser contempladas;*

*XI - ações realizadas para facilitar a assistência e/ou auxílio médico, quando for o caso;*

3.1.4 *Ademais, deverá ser preenchido o formulário eletrônico (Link Formulário), contendo as seguintes informações:*

*III - tipo de arma e de munição, quantidade de disparos efetuados, distância e pessoa contra a qual foi disparada a arma, no caso de utilização de IAPO;*

*IV - instrumento(s) de menor potencial ofensivo utilizado(s), especificando a frequência, a distância e a pessoa contra a qual foi utilizado o instrumento, no caso de IMPO;*

*V - quantidade de agentes de segurança pública feridos ou mortos na ocorrência, meio e natureza da lesão;*

*VI - quantidade de feridos e/ou mortos atingidos pelos disparos de IAPO efetuados pelo(s) agente(s) de segurança pública;*

*VII - número de feridos e/ou mortos atingidos pelos instrumentos de menor potencial ofensivo utilizados pelo(s) agente(s) de segurança pública;*

*VIII - número total de feridos e/ou mortos durante a ocorrência;*

*IX - quantidade de projéteis disparados por IAPO que atingiram pessoas e as respectivas regiões corporais atingidas;*

*X - quantidade de pessoas atingidas pelos instrumentos de menor potencial ofensivo e as respectivas regiões corporais atingidas;*

*XII - se houve preservação do local e, em caso negativo, apresentar justificativa.*

*Poderão constar no relatório mensal, quando pertinente, informações adicionais relacionadas à capacitação/treinamento dos servidores policiais, demandas de aquisições de IMPO e IAPO da regional, necessidade de intervenção de serviços de saúde do servidor, procedimentos correcionais relacionados às ocorrências de uso da força, e outros assuntos congêneres.*

*Cumpre destacar que, em cada ocorrência de uso da força com vítimas, após o recebimento do Relatório Individual de Uso da Força, a CRACL deverá emitir, em até 10 (dez) dias, parecer conclusivo quanto ao atendimento do estabelecido no art. 22, caput, da Instrução Normativa nº 107, de 2023 (SEI nº 59050592), e na diretriz 24 da Portaria Interministerial nº 4.226, DE 2010 (SEI nº 59050504).*

(...)

8. No que se refere ao **recebimento e à apuração de denúncias** de possíveis violações de direitos, a PRF conta com o importante apoio de sua **Ovidoria**, que atua como um canal direto e acessível de diálogo entre a Instituição, seus servidores e a sociedade. Mais do que um espaço para registrar manifestações, a Ovidoria representa um instrumento de escuta ativa e acolhimento, voltado à transparência e à melhoria contínua das práticas institucionais, contribuindo para o fortalecimento da confiança mútua e para a consolidação de uma cultura organizacional baseada no respeito e na responsabilidade social.

9. As **reuniões de alinhamento e trabalho** são realizadas mensalmente, reunindo a Coordenação-Geral de Direitos Humanos (CGDH) e representantes de todos os Escritórios Regionais de Direitos Humanos. Os encontros têm como objetivo fortalecer o diálogo institucional, promover a troca de experiências e assegurar a uniformidade das ações em todo o país, favorecendo uma atuação integrada e coerente com as diretrizes nacionais de promoção e defesa dos direitos humanos.

9.1. As **atas** dessas reuniões, que **registram as deliberações, encaminhamentos e boas práticas** compartilhadas entre as unidades, encontram-se devidamente arquivadas no processo nº 08650.125870/2025-12 (Administração Geral: Organização Institucional), garantindo transparência e rastreabilidade das ações desenvolvidas.

10. Diante do exposto, a Coordenação-Geral de Direitos Humanos reafirma a importância e a urgência do tema, reconhecendo que todas as ações apresentadas representam pilares essenciais para a promoção da dignidade humana e o fortalecimento dos valores que sustentam a missão institucional da PRF. Nesse contexto, a Polícia Rodoviária Federal reitera seu compromisso com a defesa dos direitos humanos, com a valorização da diversidade e com a construção de um ambiente de trabalho e de convivência social baseado no respeito, na empatia e na equidade, promovendo uma cultura organizacional cada vez mais justa, inclusiva e livre de discriminação.

11. Por fim, a Coordenação-Geral de Direitos Humanos permanece à disposição para eventuais dúvidas.

Anexos:

PORATARIA DG/PRF Nº 287, DE 16 DE julho DE 2024 (SEI nº 57989788)

PORATARIA DG/PRF Nº 359, DE 19 DE setembro DE 2023 (SEI nº 51106532)

PORATARIA DG/PRF Nº 389, DE 19 DE agosto DE 2024 (SEI nº 58902560)

Plano de Disciplina DHU 22 (SEI nº 63366236)

PORATARIA DG/PRF Nº 98, DE 31 DE janeiro DE 2025 (SEI nº 62911633)

BRUNA GAMA BACELAR CUCHEREAVE  
Coordenadora-Geral de Direitos Humanos



Documento assinado eletronicamente por **BRUNA GAMA BACELAR CUCHEREAVE, Coordenador(a)-Geral de Direitos Humanos**, em 05/11/2025, às 16:56, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.prf.gov.br/verificar>, informando o código verificador **69453048** e o código CRC **95D7840B**.





MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA  
POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL  
DIRETORIA-EXECUTIVA

DESPACHO Nº 667/2025/COEN-UNIPRF

Florianópolis, 31 de outubro de 2025.

**DESTINO(S):** Coordenação-Geral de Análise Técnica (CGAT)

**ASSUNTO:** Informações. Cumprimento de decisão judicial.

1. Com o fito de esclarecimentos por parte da Universidade Corporativa da PRF acerca da execução prática das medidas determinadas liminarmente nos termos da NOTA JURÍDICA Nº. 02619/2025/CONJUR-MJSP/CGU/AGU (SEI nº 69322045), que, em referência ao OFÍCIO Nº 31503/2025/PRU1R/PGU/AGU (SEI nº 69327011), encaminha a esta Polícia Rodoviária Federal (PRF), para ciência e cumprimento, o PARECER DE FORÇA EXECUTÓRIA Nº 07619/2025/PRU1R/PGU/AGU (SEI nº 69324550), que atesta a exequibilidade da decisão judicial proferida nos autos do processo nº 1028673-25.2022.4.01.3500 (SEI nº 69324574), especificamente ao item:

2. à execução material da disciplina “Ética, Cidadania e Direitos Humanos” nas turmas do curso de formação realizadas após a decisão liminar, informando número de turmas, datas, locais e número de agentes formados;

3. Encaminhamos Despacho EFAP/COEN/UniPRF/DIREX 219/2025 (SEI! nº 69479676) contendo as informações aqui replicadas:

3.1. O Curso de Formação Policial (CFP) de 2025, configurou-se como uma etapa obrigatória, eliminatória e classificatória para ingresso na carreira de Policial Rodoviário Federal, fundamentado na Matriz de Fundamentos de Formação da PRF (MFF), nos Projetos Pedagógico (SEI! 63461853) e Executivo (SEI! 63462111) do Curso. A formação foi estruturada a partir de diversos domínios de desenvolvimento profissional – Jurídico, Técnico-Operacional, Tático, Humanístico e Comportamental, e Gestão – e pautou-se na aplicação do ensino por competências através da Metodologia CHAVE (mobilização de Conhecimentos, Habilidades, Atitude, mediados pelos Valores e Experiências).

3.2. Para assegurar a excelência e a eficiência do processo formativo, o curso foi estruturado com uma carga horária total de 504 horas, distribuídas em 27 disciplinas. Dentre estas, destacam-se as seguintes, por sua relevância ao objeto da presente Decisão Judicial:

I - CDD - CORREGEDORIA E DIREITO DISCIPLINAR (10h)

Competências PDP: Atuar com profissionalismo e integridade no serviço público, obedecendo o regramento legal e disciplinar, de forma ética e comprometida

Conteúdo Programático: Estrutura, conceito e objetivo do Sistema de Corregedoria da Polícia Rodoviária Federal; instâncias de responsabilização do servidor; denúncia e representação; dever de apuração da irregularidade disciplinar; reflexos dos atos da vida privada na seara disciplinar; acompanhamento gerencial do serviço; infrações disciplinares e principais penalidades aplicáveis; deveres funcionais; principais infrações leves e médias condas no Art. 117 da Lei 8.112/90; principais infrações graves condas nos Art. 117 e 132 da Lei 8.112/90; assédio moral e assédio sexual; principais crimes contra a administração pública; conceito e objetivos das operações em assuntos internos; noções gerais dos tipos de procedimentos disciplinares (inquisitorial e acusatório); termo de ajustamento de conduta. Para a contextualização serão utilizados os seguintes casos: apresentação pessoal; descumprimento

injustificado de ordem superior; acidente com veículo oficial; extravio de bens e materiais controlados e institucionais; reparação e restituição ao erário; utilização indevida de bens e serviços da instituição; omissões no atendimento de ocorrências; irregularidades em CNH; acesso e divulgação indevida de informação sensível; mídias sociais; exercício de atividades incompatíveis; uso e porte de álcool ou drogas; ofensa física e agressão verbal; injúria racial; uso e disparo de arma de fogo; corrupção; organização criminosa; contrabando; tráfico de drogas.

### III - RLH - RELAÇÕES HUMANAS (8)

Competências: Atuar com inteligência emocional nos relacionamentos interpessoais para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro psicologicamente, empregando uma comunicação assertiva, agindo com integridade, cordialidade e profissionalismo, em busca da excelência no atendimento ao cidadão e no cumprimento da missão da PRF.

Conteúdo Programático: Apresentação; Competência geral da disciplina; Introdução à disciplina; Inteligência: conceito, inteligências múltiplas, inteligência emocional, inteligência social, sequestro emocional; Comunicação: tipos de comunicação, problemas de comunicação, comunicação assertiva, comunicação não violenta, a comunicação no ambiente de trabalho da Polícia Rodoviária Federal (PRF); Equipe: pontos relevantes do trabalho em equipe na PRF, equipe PRF e os preceitos da Matriz de Fundamentos de Formação da PRF; Estresse: o estresse na atividade policial, principais sintomas do estresse, recursos para prevenção e tratamento; Mudança: fatores que contribuem para a resistência à mudança, formas de atenuar a resistência à mudança, teorias de mudança aplicadas à PRF; Atendimento ao cidadão: modelo CHAVE, bases do atendimento.

### V - ALP - ASPECTOS LEGAIS DOS PROCEDIMENTOS POLICIAIS (20h)

Competências: Atuar como policial rodoviário federal para o alcance da missão institucional, cumprindo os aspectos legais atinentes à atividade policial, garantindo segurança e eficácia na execução das atribuições da PRF, promovendo a cidadania e garantindo o direito à segurança pública.

Conteúdo Programático: Competências Legais da PRF: Reflexão sobre a disciplina de Aspectos Legais dos Procedimentos Policiais; Correlação entre a lisura dos procedimentos policiais e o alcance dos resultados institucionais da PRF previstos no Mapa Estratégico. PRF como servidor público; Mandato PRF: Competências legais da PRF; Atos administrativos de polícia administrativa x Polícia de Segurança Pública; PRF como agente garantidor; Registro dos atos administrativos durante o serviço; Uso da força: Principais aspectos do Uso da força na Legislação ( Portaria MJ nº 855/25, Decreto n. 12.341/24); Hipóteses sobre uso da força (IAPO, IMPO); Excludentes de ilicitude (exercício de direito e legítima defesa); Aspectos Legais da abordagem policial I: Abordagem policial como ato administrativo; Busca (pessoal, veicular, domiciliar, casos especiais); Fundada suspeita; Aspectos Legais da abordagem policial II: Fuga e acompanhamento tático; Abordagem por indicativo de inteligência; Persecução penal na prática PRF I; Fluxo da Persecução Penal; Roteiro para identificação de crime. Elementos do crime (autor, dolo/culpa, vítima, tipicidade, excludentes); Persecução penal na prática PRF II: Provas e preservação de local; Provas ilícitas; Cadeia de custódia; Declaração dos envolvidos; Prisão I: Prisão em flagrante; Prisão preventiva e prisão provisória; Prisão II: Direitos e garantias do preso/conduzido na Constituição e demais normas; Prerrogativas e imunidades do preso: Manuais da PRF e legislação correlata; Transporte de presos; Narrativa de Ocorrência Policial: A importância da narrativa nos documentos lavrados; Fundamentos de uma boa narrativa; Orientações do Manual M-101; Abuso de autoridade e Lei de Tortura; Abuso de autoridade: Definição legal e requisitos do crime de abuso de autoridade; Crimes em espécie de relevância para a PRF; Responsabilidade e sanções; Tortura: Definição legal e requisitos do crime de tortura; Responsabilidade e sanções; Crimes em espécie I: Crimes contra o patrimônio (roubo, furto, receptação, apropriação indébita); Crimes contra a fé pública: falsificação de documento, uso de doc. falso e adulteração veicular; Crimes em espécie II: Crimes contra a dignidade e liberdade sexual; Violência doméstica e familiar contra a mulher; Crimes em espécie III: Dos crimes praticados por particular contra a Administração em geral: resistência, desobediência, desacato, corrupção passiva; Contrabando, descaminho e crimes contra a ordem tributária; Lei de drogas; Dos crimes da lei de drogas; Diferenciação entre porte e tráfico; Decisão do STF sobre porte de maconha; Rebite; Estatuto do desarmamento; Generalidades sobre o tema: Registro, porte, tipos de armas, CAC; Crimes em espécie; Crimes de trânsito; Disposições gerais do tema no CTB; Crimes em espécie: homicídio culposo, lesão corporal, omissão de

socorro, fuga do local; Crimes de trânsito II: Crimes em espécie; conduzir sob influência de álcool; violar a proibição/suspensão; participar de corrida; dirigir veículo sem CNH gerando perigo; entregar veículo; velocidade incompatível e inovação em caso de sinistro; TCO I: Definição de TCO e dos conceitos relacionados à sua lavratura: normas, ações penais, principais tipos penais; Apresentação do sistema BOP. Peculiaridades do BOC; TCO II: Confecção de TCO no sistema BO.

## VII - DHU - DIREITOS HUMANOS (30h)

Competências PDP: Atuar no enfrentamento às violações dos direitos humanos, com profissionalismo, empregando ferramentas pessoais e tecnológicas, de forma integrada com as diversas áreas da PRF e com outras instituições.

Conteúdo Programático: Histórico dos Direitos Humanos ; Fundamentos Filosóficos; Conhecimento Humano e Método Científico; Vieses Cognitivos e Erros de Percepção; Direitos Humanos dos Policiais; Estruturas de Direitos Humanos na PRF; ESCA e Mapear; Violência e Criminalidade; Racismo; Gênero; Abordagem Não Discriminatória e Seletividade Policial; Assédio Sexual e Moral; Assédio Sexual e Moral e suas Implicações nas Esferas Cível, Criminal e Correicional; Tráfico de Pessoas; Trabalho Escravo; Tráfico de Pessoas e Figuras Afins; Racismo e Figuras Afins; Homofobia; Gênero, Sexualidade e Busca Pessoal; Pessoas Empobrecidas, Pessoas em Situação de Rua, Andarilhos e Trecheiros; Justiça Restaurativa, Cultura da Paz, Mediação de Conflitos e Policiamento Comunitário

3.4. Por fim, o Curso foi iniciado com um contingente de 632 discentes, com 604 formandos, distribuídos em 20 turmas. Ao longo de sua execução, buscou-se consolidar uma abordagem pedagógica moderna e humanística, em total alinhamento com as melhores práticas de formação policial. Tal estratégia visa aprimorar o desempenho profissional e o desenvolvimento integral dos futuros policiais.

Atenciosamente;

DIEGO FERNANDES BRANDÃO  
Coordenador de Ensino - substituto  
Universidade Corporativa da Polícia Rodoviária Federal

De acordo. Encaminhe-se.

RAFAEL PINTO ALVIM  
Coordenador-Geral  
Universidade Corporativa da Polícia Rodoviária Federal  
[Portaria de Pessoal SE/MJSP nº 164, de 12 de fevereiro de 2025](#)

Documento assinado eletronicamente por **DIEGO FERNANDES BRANDAO, Coordenador(a) de Ensino substituto(a)**, em 31/10/2025, às 15:49, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.

Documento assinado eletronicamente por **RAFAEL PINTO ALVIM, Coordenador(a)-Geral da Universidade Corporativa da Polícia Rodoviária Federal**, em 31/10/2025, às 17:36, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.prf.gov.br/verificar>, informando o código verificador **69487597** e o código CRC **27BC2C85**.







MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA  
POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL  
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

**PROJETO PEDAGÓGICO - CFP - V.1**

<b>1. SIGLA DA AÇÃO EDUCACIONAL</b>	CFP - V.1	<b>2. NOME DA AÇÃO EDUCATIVA</b>	Curso de Formação Policial
<b>3. PROGRAMA EDUCACIONAL</b>	Programa educacional 01 Programa educacional 02	<b>4. ÁREAS IMPACTADA:</b>	Diretoria de Gestão de Pessoas
<b>5. EXIGÊNCIA LEGAL</b>		Decreto nº 1.655; Lei n.º 9.654, de 2 de Junho de 1998 - Cria a carreira de Policial Rodoviário Federal e dá outras providências.	
<b>6. CATEGORIZAÇÃO DA AÇÃO</b>		<b>Modalidade:</b> Presencial <b>Tipo:</b> Formação	
<b>7. TRILHAS DE APRENDIZAGEM:</b>		Policial Rodoviário Federal	
<b>8. CARGA HORÁRIA (AULAS)</b>	504:00	<b>9. CARGA HORÁRIA SEMANAL (MÁX)</b>	40:00
<b>10. HISTÓRICO DA ATIVIDADE E DA AÇÃO EDUCATIVA</b>			
<p>A Polícia Rodoviária Federal (PRF) é uma instituição nonagenária, testemunha e protagonista das transformações sociais, políticas e tecnológicas que moldaram o Brasil ao longo do século XX e adentraram o século XXI. Não se pode afirmar que as mudanças em seu ensino sejam inovações isoladas ou revoluções pontuais; antes, são ondas de um fluxo contínuo, parte de um movimento histórico em que cada alteração reflete o contexto de seu tempo. Não somos apenas agentes da mudança, mas também ressonâncias de um passado que nos antecede e de um futuro que se desenha. Assim, compreender nossa trajetória não é apenas um exercício de resgate histórico, mas um compromisso com a identidade institucional e com os valores que fundamentam nossa existência.</p> <p>A PRF teve sua gênese em 24 de julho de 1928, quando foi instituída como Polícia das Estradas, por meio do Decreto nº 18.323. Contudo, sua existência formal ainda carecia de estrutura organizacional consolidada, o que apenas se materializou em 1935, com a criação do primeiro quadro de servidores, os inspetores de tráfego. Entre esses pioneiros, destaca-se Antônio Félix Filho, conhecido como "Turquinho", cuja dedicação e pioneirismo lhe conferiram o título simbólico de patriarca da PRF.</p> <p>Com a reconfiguração da estrutura viária nacional, em 1945, a Polícia das Estradas passou a denominar-se Polícia Rodoviária Federal, sendo integrada ao recém-criado Departamento Nacional de Estradas de Rodagem (DNER). Essa transição marcou o início de uma nova fase institucional, em que a formação profissional ganhava contornos mais sistematizados. Em 1958, foi promovido o "Curso de Aperfeiçoamento da Polícia Rodoviária Federal", uma iniciativa visionária que reconhecia a necessidade</p>			

de preparar os servidores para um cenário de crescente complexidade viária e social. À época, a PRF era uma divisão do DNER, subordinada ao Ministério da Viação e Obras Públicas, e sua capacitação era conduzida por meio de disciplinas como Técnica de Estudo, Matemática, Português, Geografia do Brasil, Relações Públicas, Operação e Manutenção de Veículos, Desenho, Sinalização, Noções de Direito, Governo Civil, Conhecimento de Técnica Rodoviária, Operação de Rádio, Instruções Administrativas, Primeiros Socorros, Educação Física e Etiqueta. Palestras ministradas por especialistas do DNER, do Exército Brasileiro e de outras instituições compunham o corpo formativo. Importante notar que, naquele momento, as instalações, o corpo docente e o material didático eram externos à PRF, o que evidencia o caráter pioneiro da iniciativa e a busca pelo desenvolvimento de seus servidores

Em 28 de junho de 1965, o Decreto nº 56.510, em seu artigo 184, instituiu o Serviço de Polícia Rodoviária Federal (SPRF), vinculando-o ao Departamento Federal de Segurança Pública (DFSP). Essa reestruturação marcou uma mudança na governança do policiamento das rodovias federais, consolidando a PRF sob um novo arcabouço institucional. O então Departamento Nacional de Estradas de Rodagem (DNER) passou a nomear os servidores da PRF como Patrulheiros Rodoviários Federais, reforçando sua identidade profissional e sua função estratégica na segurança viária.

Em 1980, o Departamento de Polícia Rodoviária Federal (DPRF) promoveu a edição do *Curso de Legislação de Trânsito, de Procedimentos e Práticas para Patrulheiros Rodoviários*, consolidando um modelo de ensino voltado à capacitação contínua de seus agentes. Esse curso se tornou uma referência para a formação dos anos subsequentes, incorporando aspectos técnicos e operacionais fundamentais para o exercício das atribuições institucionais.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 representou um marco para a PRF, que passou a integrar o Sistema Nacional de Segurança Pública. Essa nova configuração reforçou sua missão de patrulhamento ostensivo das rodovias federais, consolidando-a como uma força essencial para a segurança viária e a proteção da ordem pública. Em 1991, com a reformulação da estrutura administrativa do Ministério da Justiça, a PRF foi incorporada como Departamento de Polícia Rodoviária Federal (DPRF), garantindo-lhe maior autonomia e inserção no planejamento estratégico da segurança pública nacional.

Ao longo das décadas, a PRF tem aprimorado sua forma de administração, adotando modelos de gestão estratégica que fortalecem sua atuação. A criação da Coordenação Geral da Universidade Corporativa da PRF (UniPRF), a formulação de planejamentos estratégicos e a incorporação de referenciais culturais e acadêmicos, como os princípios discutidos na Carta de Fortaleza, demonstram o compromisso institucional com a construção do conhecimento e o aperfeiçoamento contínuo das práticas pedagógicas e tecnocientíficas. Esse processo reflete uma visão sistêmica e adaptativa, na qual ciência e técnica não se limitam a ferramentas operacionais, mas configuram-se como elementos estruturantes da formação policial, promovendo a articulação entre o agente de segurança pública e a complexidade do meio social em que atua.

Compreender o passado é essencial para delinear caminhos futuros. Para que a PRF siga desempenhando sua missão com excelência, é necessário transcender uma visão meramente retrospectiva e assumir uma perspectiva prospectiva, capaz de projetar seu desenvolvimento institucional à luz dos desafios contemporâneos. Nesse sentido, a análise crítica dos marcos históricos e do contexto cultural que fundamentam o Curso de Formação Profissional (CFP) torna-se imprescindível, garantindo que sua estrutura esteja alinhada não apenas às exigências operacionais e normativas, mas também à constante evolução da função policial no Brasil.

Em 1999, foi instituída a Comissão Nacional de Capacitação por integrantes da Polícia Rodoviária Federal (PRF) lotados na sede do Departamento de Polícia Rodoviária Federal (DPRF), em Brasília. No mesmo ano, entre os dias 19 e 22 de outubro, ocorreu o *Workshop Gerencial: Visão Estratégica de Capacitação no DPRF*, evento que contou com a participação da Comissão e de um servidor de cada regional, nomeado como “agente de Capacitação”. Esses agentes assumiram a responsabilidade de coordenar as atividades educacionais em suas respectivas unidades, diante da inexistência, até então, de uma política nacional estruturada para o ensino na PRF.

Ainda em 1999, foi nomeada uma nova Comissão Nacional de Capacitação, composta por integrantes da administração central e representantes de algumas regionais, com a finalidade de elaborar o Plano Plurianual de Capacitação para o triênio 2000-2002. Esse plano previu a oferta de cursos em todas

as áreas de atuação da PRF, incluindo a administrativa. A primeira ação educativa realizada no âmbito desse planejamento ocorreu em abril de 2000, com a implementação do curso de Atendimento Pré-Hospitalar, por meio de um convênio firmado com a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), em Florianópolis, abrangendo servidores de todas as regionais. No mesmo ano, o Ministério da Saúde publicou a Portaria nº 824, normatizando o atendimento pré-hospitalar e exigindo formação específica para socorristas. Essa regulamentação demandou modificações na configuração das viaturas operacionais da PRF, que deixaram de contar com adaptações para o transporte de feridos em macas. Para essa finalidade, passaram a ser exigidas viaturas de resgate, devidamente equipadas com dispositivos especializados e operadas por equipes treinadas especificamente para esse tipo de atendimento.

Em maio de 2000, teve início a Formação de Instrutores em Armamento, Tiro e Táticas de Abordagem, em Nível Básico, na cidade de Brasília, nas instalações da Academia Nacional de Polícia (ANP). Essa capacitação formou dois servidores por regional, os quais, posteriormente, ficaram responsáveis por disseminar os conhecimentos adquiridos e conduzir o treinamento do efetivo policial em suas respectivas unidades. Esse foi o primeiro curso a estabelecer uma política nacional padronizada de treinamento na PRF, adotando um modelo de ensino definido e monitorado pela administração central do DPRF.

Em abril de 2000, foi constituída a Comissão Nacional de Concurso, encarregada do planejamento do edital e do Curso de Formação para o provimento de novos policiais rodoviários federais. Esse edital inovou ao prever a execução do Curso de Formação Profissional (CFP) como parte do contrato do certame.

No ano seguinte, em fevereiro de 2001, foi publicada a Portaria MJ nº 166, que instituiu o novo Regimento Interno da PRF e formalizou a criação da Coordenação de Ensino (COEN). Esse novo órgão de governança educacional conferiu maior centralização e eficiência na gestão da formação e desenvolvimento dos servidores da PRF.

Já em março de 2001, regulamentou-se o Comando de Policiamento Especial do DPRF, o que viabilizou a realização de um processo seletivo e do Curso Básico de Policiamento Especial para servidores policiais de todas as regionais, com continuidade das atividades até o ano de 2002.

No mesmo período, em agosto de 2001, ocorreu o primeiro Curso de Técnicas de Ensino da PRF, realizado em Florianópolis, em parceria com a UFSC. Essa iniciativa teve como principal objetivo a formação do Quadro de Instrutores da PRF, garantindo a qualificação pedagógica dos agentes responsáveis pela instrução interna da corporação. Ainda em 2001, foi promovido o primeiro Curso de Formação de Batedor Motociclista da PRF. Até então, a capacitação de motociclistas para a instituição era conduzida exclusivamente pelo Exército Brasileiro, o que representou um avanço na autonomia e na especialização da formação interna da PRF.

Em 2002, foi realizado, em regime de internato para os alunos, o Curso de Formação Profissional (CFP) destinado ao provimento de 600 vagas para o cargo de Policial Rodoviário Federal. O curso ocorreu entre os meses de setembro e dezembro nos Centros de Treinamento (CT) da PRF, situados em Fortaleza/CE, Aquidauana/MS, Rio de Janeiro/RJ e Porto Alegre/RS. Esse foi o primeiro CFP sob gestão centralizada da Coordenação de Ensino (COEN), que implementou modelos estruturados de Planos de Disciplinas, Quadro de Trabalho Semanal, além da padronização de uniformes e equipamentos específicos para a formação. Destaca-se que essa edição também marcou um avanço significativo na qualificação do corpo docente, pois foi o primeiro curso conduzido por instrutores e orientadores formados dentro da própria PRF.

No ano seguinte, em 2003, foi lançado um novo edital para o provimento de 2.200 vagas, resultando na formação de cinco turmas entre 2004 e 2006, seguindo os mesmos moldes do curso anterior. Com a autorização para a convocação de candidatos excedentes, o número total de formados ultrapassou 3.000 novos policiais rodoviários federais, distribuídos nos mesmos CT utilizados na edição de 2002.

A partir de 2004, a PRF assumiu a responsabilidade pela capacitação de seus novos docentes, com a criação do Curso de Formação de Instrutores (CFI). Essa iniciativa consolidou a estrutura pedagógica interna da instituição, permitindo a qualificação contínua dos instrutores. Em 2007, a COEN expandiu sua atuação ao implementar Cursos de Atualização para o efetivo policial, abrangendo temáticas como Técnicas Policiais e Fiscalização de Trânsito, entre outras. Esses eventos foram

desenvolvidos sob a orientação e controle da Sede do DPRF, com execução descentralizada nas Regionais. Ainda em 2007, foi criada a Unidade de Ensino a Distância (UNED) dentro da COEN, com a finalidade de oferecer suporte aos cursos presenciais, atuar como repositório de conteúdos e servir como plataforma de comunicação e integração para os servidores. Nesse contexto, foram disponibilizados seis cursos a distância voltados à área de Fiscalização de Trânsito.

No ano de 2008, a COEN deu início ao processo de desenvolvimento de competências previsto no Decreto Presidencial nº 5.707/2006, por meio do Projeto Unidades de Atendimento ao Cidadão (UNACI). Embora o UNACI não tenha se consolidado como estratégia permanente de atuação, seus eventos preparatórios desempenharam um papel relevante na modernização da formação policial. Mais de uma centena de instrutores reunidos em regime de internato no CT de Cachoeira Paulista/SP colaboraram na estruturação do modelo que viria a ser adotado no CFP seguinte. Como parte da atualização do conceito de Polícia Cidadã, foram incorporadas ao currículo disciplinas como *Sociedade, Estado e Polícia, Educação de Trânsito, Postura, Ética e Atendimento ao Públíco, Princípios Básicos para a Saúde, Evolução Histórica, Organização Estrutural e Hierárquica do DPRF, Uso Legal e Progressivo da Força e Direitos Humanos aplicados ao trabalho policial*.

Ainda em 2008, foi publicado um edital para o provimento de 340 vagas destinadas à atuação na BR-163, nos estados do Pará e Mato Grosso. Em razão das especificidades dessa região, o CFP correspondente a esse certame foi realizado em 2009, nas cidades de Belém e Cuiabá. Para viabilizar essa nova abordagem, foi promovida uma atualização pedagógica para instrutores na cidade de Brasília, conduzida por especialistas da Universidade de Brasília (UnB), introduzindo oficialmente o conceito de educação por competências na PRF. Essa reestruturação também resultou na eliminação do regime de internato, conferindo maior flexibilidade à formação.

No mesmo período, a COEN passou a coordenar a formulação de políticas institucionais voltadas para os direitos humanos, desenvolvendo ações concretas para a implementação das recém-criadas Comissões de Direitos Humanos da PRF. Como parte desse esforço, foram realizados os Seminários Regionais de Combate à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes, em parceria com a Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República. A intensificação das ações de enfrentamento à exploração sexual infantil, ao trabalho escravo e ao tráfico de pessoas resultou no reconhecimento da PRF como referência nessa temática. Em 2009, esse trabalho foi premiado pela Secretaria Especial de Direitos Humanos, com a entrega do *Prêmio Direitos Humanos na Segurança Pública* à instituição pelo Presidente da República.

Como desdobramento do aprimoramento pedagógico iniciado em Cachoeira Paulista/SP durante a capacitação para o UNACI em 2008, foi publicada, em 2010, a Instrução Normativa nº 04 do Diretor-Geral da PRF. Esse normativo regulamentou a atividade de ensino na corporação e disciplinou a retribuição pecuniária dos encargos educacionais, conforme previsto no Decreto nº 6.114, de 15 de maio de 2007, que regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC). Dessa forma, a normatização estabeleceu critérios mais adequados para a atuação dos educadores da PRF, consolidando a institucionalização das atividades pedagógicas no âmbito da corporação.

Em 2012, a Polícia Rodoviária Federal (PRF) aprovou seu primeiro Mapa Estratégico, com vigência de 2013 a 2020. Esse documento consolidou a identidade institucional da corporação, estabelecendo sua **Missão** – “Garantir segurança com cidadania nas rodovias federais e áreas de interesse da União” –, sua **Visão** – “Ser reconhecida pela sociedade brasileira por sua excelência e efetividade no trabalho policial e pela indução de políticas públicas de segurança e cidadania” –, e seus **Valores** fundamentais – “Profissionalismo, Honestidade, Equidade, Proatividade, Cordialidade, Comprometimento, Espírito de Equipe, Transparência e Responsabilidade Socioambiental”.

Em 2014, a PRF viveu um novo marco em seu modelo de ensino, com a inauguração da **Academia Nacional da Polícia Rodoviária Federal (ANPRF)**, atualmente denominada **Universidade Corporativa da PRF (UniPRF)**, localizada em Florianópolis. A criação desse espaço físico representou um avanço significativo na estrutura educacional da instituição, proporcionando um ambiente dedicado ao aprimoramento contínuo dos servidores. No entanto, mais do que a infraestrutura, foram os profissionais comprometidos com a excelência na formação policial que impulsionaram essa transformação. A dedicação de instrutores e gestores educacionais possibilitou a consolidação de um ensino mais estruturado, inovador e alinhado às diretrizes estratégicas da corporação.

Ainda em 2014, a UniPRF formou 1.237 novos servidores, consolidando-se como um centro de referência na capacitação policial. Nos anos seguintes, o Curso de Formação Profissional (CFP) continuou sendo realizado, com 217 novos policiais formados em 2015 e 868 em 2016. Nesse último ano, a instituição promoveu uma significativa evolução metodológica e filosófica em seu modelo de ensino, com reflexos diretos na capacitação dos instrutores e na experiência formativa dos alunos.

Dentre essas inovações, destaca-se a adoção, em 2015, do pensamento complexo de Edgar Morin como referencial epistemológico, articulado ao ensino por competências. Esse novo paradigma proporcionou um impacto substancial na concepção do Curso de Formação de Instrutores (CFI), reformulando a abordagem pedagógica da PRF. Entre as mudanças implementadas, introduziu-se a figura do orientador pedagógico por turma, responsável por atuar como mentor dos alunos e facilitar o processo de ensino-aprendizagem. Além disso, foi instituída uma avaliação de valores afetivos, com o objetivo de compreender e analisar nuances comportamentais, promovendo uma formação mais holística e integral dos futuros policiais.

A aplicação desses conceitos inovadores no CFP de 2016 consolidou essa nova abordagem pedagógica, pautada em visão sistêmica, complexidade e transdisciplinaridade. Esses temas, que inicialmente foram tratados como experimentais, passaram a integrar de forma estruturada a matriz formativa da PRF, tornando-se pilares fundamentais para o aprimoramento do ensino institucional.

Em junho de 2019, a Universidade Corporativa da Polícia Rodoviária Federal (UniPRF) sediou uma atualização preparatória da equipe pedagógica, com o objetivo de consolidar as diretrizes educacionais adotadas pela PRF. Esse evento contou com a participação de três doutores em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que contribuíram significativamente para o aprimoramento pedagógico do Curso de Formação Profissional (CFP). Foram abordados temas fundamentais, como Educação por Competência, Pensamento Complexo e Formação de Formadores, reforçando a qualificação dos instrutores e a estruturação metodológica do ensino na instituição.

Dando sequência a essa evolução pedagógica, foi realizado o CFP 2019, fundamentado em abordagens educacionais contemporâneas, ancoradas em ensino por competências, transdisciplinaridade, aprendizagem significativa, pensamento sistêmico e complexidade. Durante o curso, os instrutores foram constantemente incentivados a desenvolver atividades didáticas voltadas à prática policial, promovendo a autonomia de pensamento dos alunos, sua participação ativa no processo decisório e o fortalecimento de atitudes e comportamentos alinhados aos valores institucionais da PRF.

De maneira inédita na formação profissional da segurança pública brasileira, o CFP 2019 contou com uma equipe de análise comportamental, composta por policiais com formação em psicologia. Para além dos exames psicotécnicos aplicados na primeira fase do concurso, os alunos foram avaliados quanto à compatibilidade de seus comportamentos com o perfil profissiográfico estabelecido em conjunto com a Universidade de Brasília (UnB) e a UFSC. Esse processo considerou a rotina do CFP e as atividades práticas orientadas para o serviço policial, permitindo uma formação mais alinhada às exigências do cargo.

Essa estrutura pedagógica teve como objetivo principal preparar profissionais de segurança pública com uma formação fundamentada nos princípios constitucionais de respeito aos direitos humanos e à cidadania. Além disso, o curso visou formar policiais com alta qualificação técnica, capacitados para aplicar os fundamentos teóricos e práticos essenciais à garantia da ordem, da segurança viária e do cumprimento da lei nas rodovias federais e áreas de interesse da União.

Para garantir essa formação integral, o CFP 2019 adotou estratégias educacionais que priorizaram a práxis vivencial profissional, assegurando que os alunos não apenas aprendessem técnicas e procedimentos operacionais, mas também refletissem constantemente sobre princípios éticos, morais e comportamentais. O objetivo era formar policiais aptos a responder de maneira eficiente e ética às demandas sociais em um cenário de constante transformação.

O objetivo geral do CFP 2019 foi assim definido:

"Preparar o candidato para que possua o conhecimento policial mínimo necessário, garantindo sua aptidão para exercer as atividades de Agente PRF desde o primeiro dia de serviço. O CFP deve fornecer os elementos essenciais para que o profissional, desde seu ingresso, contribua para a segurança pública no país, promovendo a paz e enfrentando com eficiência a criminalidade nas rodovias

federais, gerando impactos positivos para a sociedade brasileira."

Esse mesmo objetivo foi mantido no CFP 2020, por se tratar de uma nova edição do curso dentro do mesmo certame. Na ocasião, o curso foi planejado para uma turma de 654 candidatos e realizado no segundo semestre de 2020, totalizando 666 (seiscentas e sessenta e seis) horas-aulas, ministradas nas instalações da UniPRF em Florianópolis/SC.

No entanto, o CFP 2020 ocorreu em um contexto atípico, devido à pandemia de SARS-CoV-2 (COVID-19), exigindo mudanças estruturais e metodológicas no curso. A adaptação às medidas de biossegurança tornou necessária uma revisão completa das rotinas pedagógicas e operacionais, com a implementação de protocolos rigorosos para garantir a segurança dos alunos e instrutores.

O relatório pedagógico da edição destacou a complexidade desse desafio e o papel fundamental da equipe docente, que, com o suporte técnico dos coordenadores pedagógicos, reestruturou as metodologias de ensino, promovendo alternativas eficazes para assegurar a continuidade da formação sem comprometer a segurança sanitária. Esse esforço garantiu que os objetivos educacionais do CFP fossem preservados, permitindo a formação de novos policiais rodoviários federais mesmo em um cenário adverso.

Em 2022, a Polícia Rodoviária Federal realizou duas edições do Curso de Formação Profissional, buscando adaptar-se às demandas institucionais e operacionais. A primeira edição, CFP 2022.1, contou com 117 alunos e foi conduzida entre 8 de abril e 17 de junho de 2022. Já a segunda edição, CFP 2022.2, teve 666 alunos matriculados e ocorreu entre 17 de junho e 6 de outubro de 2022.

Por questões estratégicas e gerenciais, algumas disciplinas foram deslocadas para formação complementar, priorizando, em sua maioria, conteúdos relacionados à fiscalização especializada. Dessa forma, a carga horária do CFP 2022.1 foi estruturada em 488 horas de instrução, distribuídas entre 90 horas na modalidade a distância (EAD assíncrona) e 398 horas na modalidade presencial. Já no CFP 2022.2, houve uma ampliação da carga horária para 497 horas de instrução, sendo 97 horas a distância e 400 horas presenciais.

Além da grade curricular principal, ambas as edições do CFP contemplaram uma formação complementar de 60 horas em EAD, abordando disciplinas essenciais para a atuação do policial rodoviário federal, tais como Fiscalização Ambiental, Fiscalização de Pesos e Dimensões, Fiscalização de Produtos Perigosos, Aspectos da Administração Pública, Legislação de Pessoal e Corregedoria e Direito Disciplinar.

A adaptação da estrutura curricular e da carga horária teve como propósito garantir o desenvolvimento integral das competências exigidas para o exercício da função policial, assegurando que os formandos recebessem a qualificação necessária para desempenhar suas atribuições de maneira eficiente e alinhada às diretrizes institucionais.

Com a experiência adquirida nessas edições e os ajustes implementados ao longo dos cursos, a PRF projeta a próxima edição do Curso de Formação Profissional (CFP) com a previsão de sua realização integralmente na modalidade presencial, consolidando os avanços pedagógicos e operacionais desenvolvidos nos últimos anos. Esse aprimoramento contínuo reflete o compromisso institucional com a excelência na capacitação de seus agentes, garantindo que a formação acompanhe as demandas contemporâneas da segurança pública e do policiamento viário.

A trajetória da PRF, assim como as próprias rodovias que patrulha, é marcada por um processo dinâmico e evolutivo, no qual cada marco histórico não representa um ponto de chegada, mas um estágio de um percurso que se renova constantemente. O passado não se limita a um registro institucional, mas constitui um alicerce sólido que sustenta o presente e projeta o futuro, assegurando que a missão da PRF permaneça fiel aos seus princípios, adaptando-se às transformações do tempo sem perder sua essência.

## 11. OBJETIVO

O Curso de Formação Policial da Polícia Rodoviária Federal tem como objetivo formar os candidatos aprovados no concurso público, desenvolvendo as competências essenciais para o exercício do cargo. A formação busca proporcionar um aprendizado abrangente, integrando conhecimentos teóricos, habilidades práticas e valores éticos e institucionais, de modo a habilitar os futuros policiais para atuar com efetividade na fiscalização de trânsito e transporte, na prevenção e repressão de crimes, no atendimento e registro de sinistros de trânsito, bem como no patrulhamento das rodovias federais. Além disso, o curso busca promover a integração com diversas áreas do conhecimento, especialmente aquelas relacionadas à cultura, ao cotidiano, à prática reflexiva e à valorização do servidor, assegurando que os formandos estejam devidamente preparados para os desafios da profissão e para contribuir ativamente na promoção da segurança viária, tanto nas estradas e rodovias federais quanto em áreas de interesse da União.

## 12. JUSTIFICATIVA

O Curso de Formação Policial (CFP 2025) da Polícia Rodoviária Federal, instituído pelo Decreto nº 12.306, de 9 de dezembro de 2024, autoriza, a partir de janeiro de 2025, a nomeação de 473 candidatos aprovados e não classificados dentro do quantitativo de vagas originalmente previsto no concurso público para o provimento de cargos de Policial Rodoviário Federal. O CFP 2025 integra o Concurso Público regido pelo Edital nº 1/2020-PRF, de 18 de janeiro de 2021, publicado no Diário Oficial da União nº 12, de 19 de janeiro de 2021, e será realizado conforme as disposições do Edital Concurso PRF nº 88, de 27 de janeiro de 2025.

A realização do curso justifica-se pela necessidade de desenvolver nos candidatos as competências exigidas para o exercício do cargo de Policial Rodoviário Federal, bem como pela demanda institucional de complementar o quadro de servidores previsto em lei, garantindo a continuidade e a qualidade dos serviços prestados à sociedade, em conformidade com suas atribuições constitucionais, legais e regulamentares.

O Curso de Formação Policial (CFP 2025) é reconhecido como Curso Especializado para Condutores de Veículos de Emergência, nos termos do Caput do artigo 27 da Resolução CONTRAN nº 789, de 18 de junho de 2020, conforme disposto em seu § 7º.

## 13. ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

O Curso de Formação Policial é realizado em total alinhamento à estratégia institucional, em especial, nos aspectos a seguir:

### **Referencial estratégico:**

Missão - Proteger a vida, promovendo segurança pública com cidadania nas rodovias federais e áreas de interesse da União.

Visão - Ser reconhecida por sua excelência no trabalho policial e na proteção à vida, aos direitos humanos e ao meio ambiente.

Valores - Profissionalismo, Cordialidade, Integridade, Excelência, Transparência, Respeito aos Direitos Humanos e Responsabilidade Socioambiental.

### **Resultados institucionais:**

Redução da violência no trânsito nas rodovias federais;

Promoção da mobilidade nas rodovias federais; e  
Intensificação do enfrentamento à criminalidade nas rodovias federais e áreas de interesse da União.

### **Objetivos estratégicos:**

#### I - Processos de suporte:

OE-01: Fomentar o bem-estar, o desenvolvimento de competências, a disciplina e o desempenho dos servidores;

#### II - Processos finalísticos: Segurança Pública com Cidadania:

OE-06: Potencializar ações de educação para o trânsito;

OE-07: Intensificar a fiscalização e o policiamento ostensivo;

OE-08: Aprimorar o atendimento de acidentes de trânsito;

OE-09: Fomentar ações preventivas de promoção da mobilidade;

OE-10: Intensificar ações responsivas de promoção da livre circulação;

OE-11: Potencializar ações de enfrentamento à criminalidade;

OE-12: Intensificar o enfrentamento a crimes ambientais;

OE-13: Otimizar o policiamento orientado por inteligência; e

OE-14: Intensificar ações de garantia e promoção dos direitos humanos.

### **Plano de Desenvolvimento de Pessoas**

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP 2025) da Polícia Rodoviária Federal (PRF) estabelece os objetivos e as diretrizes para execução e monitoramento das ações de desenvolvimento de pessoas, de modo que o potencial profissional dos servidores possa colaborar cada vez mais para a melhoria da eficiência, da eficácia e da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

As competências a serem fomentadas são as competências institucionais e gerais mapeadas e aprovadas na IN DG/PRF nº 33/2021 (SEI nº 32417402), e relacionado às seguintes áreas de conhecimento:

Abordagem policial; Armamento, munição e tiro; Atendimento de acidentes; Condução veicular; Defesa policial; Direitos Humanos e Diversidade; Educação para o Trânsito; Enfrentamento à criminalidade; Fiscalização de Trânsito; Fundamentos Jurídicos; Gerenciamento de crises; Gestão de Pessoas; Estratégica Institucional e Governança; Organização e Controle; Peso e Dimensões; Policiamento e Fiscalização; Primeiros Socorros; Produtos Perigosos; Proteção Ambiental; Saúde Física e Mental; Sociedade, Violência e Segurança Pública; Transporte de passageiros e carga; Uso diferenciado da força.

- I - redução da violência no trânsito nas rodovias federais;
- II - promoção da mobilidade nas rodovias federais;
- III - intensificação do enfrentamento à criminalidade nas rodovias federais e áreas de interesse da União.
- OE-01: fomentar o bem-estar, o desenvolvimento de competências, a disciplina e o desempenho dos servidores;
- Missão: Proteger a vida, promovendo segurança pública com cidadania nas rodovias federais e áreas de interesse da União;
- Garantia de trânsito seguro e livre mobilidade nas rodovias federais.
- Diretriz 06 - Valorização da experimentação e da aprendizagem contínua.

- Diretriz 07 - Fortalecimento do sistema de educação corporativa para o desenvolvimento das competências necessárias à implementação da estratégia institucional.
- Visão: Ser reconhecida por sua excelência no trabalho policial e na proteção à vida, aos direitos humanos e ao meio ambiente;
- OE-11: potencializar ações de enfrentamento à criminalidade;
- OE-12: intensificar o enfrentamento a crimes ambientais;
- Valores: Profissionalismo, Cordialidade, Integridade, Excelência, Transparência, Respeito aos Direitos Humanos, e Responsabilidade Socioambiental.
- Diretriz 08 - Busca contínua do alinhamento entre políticas e ações de investimento em tecnologia, melhoria e transformação de processos e desenvolvimento humano, orientados às metas do Planejamento Estratégico 2021-2028.
- Diretriz 10 - Priorizar inovações que otimizem a capacidade produtiva da força de trabalho.

#### **14. PERFIL DO PARTICIPANTE**

O Curso de Formação Policial (CFP) é destinado aos candidatos aprovados no concurso público para provimento do cargo de Policial Rodoviário Federal. Para ingressar no curso, os participantes devem ter sido aprovados nas etapas anteriores do certame, que incluem:

- Provas escritas (objetiva e dissertativa);
- Avaliação psicológica (1<sup>a</sup> etapa);
- Avaliação física (1<sup>a</sup> etapa);
- Avaliação médica.

Todas as etapas são regulamentadas por documentos oficiais próprios do concurso.

#### **15. COMPETÊNCIA A SER DESENVOLVIDA PELA AÇÃO EDUCATIVA**

Exercer as atribuições do cargo de Policial Rodoviário Federal em consonância com a estratégia institucional, alinhando suas ações à missão, visão e valores da PRF. Atuar de forma eficaz e responsável diante de situações de rotina, emergência e mudanças inerentes à trajetória profissional na instituição.

#### **16. MATRIZ CURRICULAR E EMENTA**

DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA EaD	CARGA HORÁRIA PRESENCIAL
<b>AAP - Aspectos da Administração Pública</b>	<b>0</b>	<b>002:00</b>
<b>ALP - Aspectos Legais dos Procedimentos Policiais</b>	<b>0</b>	<b>020:00</b>
<b>AMT - Armamento, Munição e Tiro</b>	<b>0</b>	<b>069:00</b>

<b>APS - Atendimento em Primeiros Socorros</b>	<b>0</b>	<b>024:00</b>
<b>CDD - Corregedoria e Direito Disciplinar</b>	<b>0</b>	<b>010:00</b>
<b>CVP - Condução Veicular Policial</b>	<b>0</b>	<b>018:00</b>
<b>DHU - Direitos Humanos</b>	<b>0</b>	<b>030:00</b>
<b>ECAM - Enfrentamento aos Crimes Ambientais</b>	<b>0</b>	<b>010:00</b>
<b>EDA - Enfrentamento ao Tráfico de Drogas, Armas e Munições</b>	<b>0</b>	<b>018:00</b>
<b>EFV - Enfrentamento às Fraudes Veiculares</b>	<b>0</b>	<b>022:00</b>
<b>EIG - Estratégia Institucional e Governança</b>	<b>0</b>	<b>002:00</b>
<b>FPD - Fiscalização de Pesos e Dimensões</b>	<b>0</b>	<b>008:00</b>
<b>FPP - Fiscalização de Produtos Perigosos</b>	<b>0</b>	<b>008:00</b>
<b>FST - Fiscalização de Serviço de Transporte</b>	<b>0</b>	<b>008:00</b>
<b>FTR - Fiscalização de Trânsito</b>	<b>0</b>	<b>026:00</b>
<b>GER - Gerenciamento de Crise</b>	<b>0</b>	<b>006:00</b>
<b>GESP - Gestão Estratégica de Pessoas</b>	<b>0</b>	<b>002:00</b>
<b>INT - Inteligência Policial e Segurança Orgânica</b>	<b>0</b>	<b>008:00</b>
<b>NOC - Noções de Organização e Controle</b>	<b>0</b>	<b>006:00</b>
<b>PBS - Princípios Básicos para a Saúde</b>	<b>0</b>	<b>032:00</b>
<b>PER - Perícia em Sinistros de Trânsito</b>	<b>0</b>	<b>030:00</b>
<b>PLF - Policiamento e Fiscalização</b>	<b>0</b>	<b>028:00</b>
<b>RLH - Relações Humanas</b>	<b>0</b>	<b>008:00</b>
<b>SEP - Sociedade, Estado, Polícia e História da PRF</b>	<b>0</b>	<b>002:00</b>
<b>TAB - Técnicas de Abordagem Policial</b>	<b>0</b>	<b>042:00</b>

<b>TDP - Técnicas de Defesa Policial</b>	<b>0</b>	<b>029:00</b>
<b>UDF - Uso Diferenciado da Força</b>	<b>0</b>	<b>012:00</b>
<b>Subtotal:</b>	<b>000:00</b>	<b>480:00</b>
<b>Atividades complementares</b>		<b>CARGA HORÁRIA</b>
<b>ABE - Abertura</b>		<b>002:00</b>
<b>ENC - Encerramento</b>		<b>003:00</b>
<b>OVP - Oficina de Vivências Policiais</b>		<b>010:00</b>
<b>PAL - Palestra</b>		<b>009:00</b>
<b>TOTAL CURSO:</b>		<b>504:00</b>

## 1. PLF - POLICIAMENTO E FISCALIZAÇÃO

### Competências:

Atuar de forma técnica e eficaz nas atividades de atendimento, policiamento e fiscalização de pessoas, veículos e cargas, tanto em situações rotineiras quanto específicas, visando o alcance dos resultados institucionais, por meio do uso otimizado dos equipamentos, sistemas e ferramentas operacionais disponíveis, sempre lastreado pelo profissionalismo, cordialidade, integridade, excelência, transparência e respeito aos direitos humanos, com responsabilidade socioambiental.

### Competências PDP:

Atuar nas atividades de policiamento e fiscalização para garantir a segurança viária nas rodovias e estradas federais, empregando habilidades pessoais e ferramentas tecnológicas com profissionalismo e excelência

### Conteúdo Programático:

**Direcionamento Estratégico Operacional;** Apresentação da disciplina com seu contexto; Referencial estratégico (missão, visão e valores); Resultados Institucionais; Indicadores (de Esforço e de Resultado); Serviços e Atividades Operacionais; Atividades Operacionais; Tipos de Policiamento; Tipos de Fiscalização; Atendimentos; **Organização, Competências e Rotinas Operacionais;** Cadeia de comando operacional; Função de Confiança ; Delegação de Competência; Função por Incumbência; Vinculação Técnica; Comando Situacional; Níveis de Comando; Unidades Operacionais; Equipes Operacionais; Atribuições do PRF em escala; Supervisor Operacional; Chefe de UOP; Equipe operacional; Chefe de equipe; Chefe de ronda; Tipos de Equipes Operacionais; Grupos e Equipes Especializados; Orientações Gerais - MGO; **Execução Operacional;** Escala de serviço; Cartão-Programa; Operações; Comandos; Ronda; Normas para deslocamento em ronda ou patrulhamento; Posicionamento das viaturas; Sistema de sinalização; **Sistemas, Registros e Relatórios;** Sistema Parte Diária Informatizada – PDI; Abertura de parte diária e recebimento do serviço; Lançamento de equipe e frequência dos servidores; Abertura e lançamento da parte diária de viatura; Vinculação e atualização de cartão programa; Incluir procedimentos; Narrativa e registro de atividades operacionais; Relatórios; Sistemas Móveis; Sincronização e atualização; Consultas; Multas; RRD (Medida Administrativa); Silver (M e d i a Administrativa); PDI; Acidentes; Comandos; Consulta Receita (PF/PJ); EFV; Ferramentas; Sinal; Outros; Fale Conosco; Procedimentos relativos ao Auto de Infração (CTB); com abordagem; sem abordagem; averiguações para o auto; cancelamento de auto; Recibo de Recolhimento de Documentos - RRD; Documento de Notificação de Recolhimento de Veículo - DRV; SILVER; Sistema BOP (Boletim de Ocorrências Policiais) BO - Boletim de Ocorrência; BOC - Boletim de Ocorrência Circunstaciado; TCO - Termo Circunstaciado de Ocorrência; COP - Comunicação de Ocorrência Policial; Sistemas Operacionais de Apoio; SINESP, INFOSEG (Sistema Nacional de Informações de Segurança Pública, Prisional e sobre Drogas - Informações de Segurança Pública); **FISCALIZAÇÃO SENATRAN;** SERPRO (Serviço Federal de Processamento de Dados); Sistema

Nacional de Alertas - SINAL e SINAGRO; Sistema Integrado de Consultas Operacionais - SICOP; Alerta Brasil - AB; Sistemas alternativos e aplicativos abertos; **Equipamentos Operacionais** - Etilômetro; Alcoolemia e Substâncias Psicoativas; Efeito preventivo e importância da fiscalização de alcoolemia e substâncias psicoativas; Conceitos: Álcool, Substância Psicoativa e Capacidade Psicomotora; Funcionamento do álcool no corpo humano; Legislação para Fiscalização de Alcoolemia; CTB: Arts. 165, 165-A, 276, 277 e 306; Resolução CONTRAN nº 432/13: Dispõe sobre os procedimentos a serem adotados na fiscalização do consumo de álcool ou de outras substâncias psicoativas que determine dependência; M-051: Manual de Fiscalização do Consumo de álcool e outras substâncias psicoativas; Procedimentos fiscalizatórios e autuação em infrações de alcoolemia. Operações Básicas do Etilômetro Alco-Sensor IV e sua impressora: Ligar e desligar aparelho; Realizar teste automático e manual; Imprimir o teste ou um outro anterior. Operações Básicas do Etilômetro Alcolizer LE5; Tipos de Testes: Teste Pré-zero - Ativo; Teste Passivo; Operações Complementares; Configuração de impressão automática; Testes Pré-zero - Ativo; Testes Passivos; Reimpressão de um teste anterior; Ajuste de data e hora; Configuração Impressora; Informações do Sistema. - Operação do Rádio; Principais equipamentos utilizados - plataforma analógica; Principais equipamentos utilizados - plataforma digital; Codificação das Unidades; Códigos fonéticos internacional; Código numérico PRF; Código "Q" utilizado pela PRF; Procedimentos práticos da operação do rádio. - Radar – Medidor Eletrônico de Velocidade; Tipos de Equipamentos; Modos de Operação; Radar TruCam: Preparação para utilização; Configuração do radar; Ajustando Íris e Foco; AGC e Shutter; Filtro; Utilização do software: Cadastramento do Operador; Cadastramento do ponto de fiscalização; Atribuições do Operador; M-004 - Manual de Fiscalização de Velocidade; Operação: Manuseio do equipamento; Operação Prática; **Execução Operacional**; Comando, Controle e Primeira Intervenção; M - 090 - Manual de Comando e Controle a) Sistema de Comando e Controle - Ciclo OODA e estrutura do sistema de comando e controle; Unidades de Comando e Controle - UOP, C3R, CNI, Cheffia imediata; Gestão da Informação Operacional; Primeira Intervenção em Crise; Eventos, Crise, Incidentes; Informações Operacionais; Procedimentos na primeira intervenção; Roteiro de Fiscalização; Seleção do Veículo; Abordagem ao veículo (gestos); Fiscalização de pessoas / documentação; Fiscalização do veículo; Consultas aos sistemas; Medidas administrativas; Práticas Operacionais Simuladas; Direcionamento Estratégico Operacional; Importância da fiscalização de alcoolemia e utilização do Etilômetro Alcolizer LE5; Atividades Operacionais; Organização, Competência e Rotinas Operacionais; Atribuições do PRF em escala; Execução Operacional; Sistema de Comando e Controle; Operação do Rádio; Sistemas Móveis; Roteiro de Fiscalização; Parte Diária Informatizada - PDI; Fiscalização de Trânsito; Medidas Administrativas; Formulários Operacionais; Sistema BOP; Sistemas Operacionais de apoio; Equipamentos Operacionais.

## 2. EIG - ESTRATÉGIA INSTITUCIONAL E GOVERNANÇA

### Competências:

Atuar de forma efetiva e integrada nas atividades próprias do cargo de policial rodoviário federal para a realização das entregas previstas no planejamento estratégico 2020-2028, mobilizando o conhecimento da estratégia institucional e atitudes pautadas nos valores institucionais.

### Conteúdo Programático:

A PRF no contexto do Planejamento Estratégico do MJSP e das Políticas Públicas; Referencial Estratégico do Planejamento Estratégico da PRF; Desdobramento da Estratégia; O papel do servidor no alcance dos resultados institucionais.

## 3. AMT - ARMAMENTO, MUNIÇÃO E TIRO

### Competências:

Utilizar as armas de fogo de dotação institucional para preservação da própria vida e de terceiros, observando a legalidade e a necessidade, em situações profissionais e pessoais, empregando as técnicas desenvolvidas com segurança, integridade e respeito à vida e aos direitos humanos.

### Competências PDP:

Utilizar as armas de fogo de dotação institucional para preservação da própria vida e de terceiros, observando a legalidade e a necessidade em situações profissionais e pessoais, empregando as técnicas desenvolvidas

### Conteúdo Programático:

Regras de Segurança: Trate a arma sempre como se sempre estivesse carregada; Dedo fora do gatilho; Controle de cano; Aponte a arma para local seguro ou algo que deseja atingir; Manejo de armas e munições sob comando; Regras do jogo. Arma de fogo: Conceito; Classificação; Histórico. Munições: Tipos de munições; Características e aplicações das munições; Componentes do cartucho: Espoleta; Estojo; Carga propelente; Bucha; Projétil, balins ou bagos de chumbo. Sistema de Armas Glock: Características; Partes e peças; Desmontagem e montagem; Ação, funcionamento e sistema de segurança; Manutenção: Limpeza e Testes funcionais. Manejo com pistola (MACV): Municiar; Alimentar; Carregar; Verificação; Procedimentos de segurança. Fundamentos de tiro com pistola: Base; Empunhadura simples; Saque; Empunhadura dupla; Visada; Controle de gatilho. Procedimentos de estande: Linha de tiro; Comandos e ordens na linha de tiro. Prática de tiro: Tiro de adaptação com a Pistola Glock G17; Tiro visado com a Pistola Glock G17. Recargas: Recarga administrativa; Recarga tática; Recarga de combate ou emergencial. Resolução de panes com pistola; "TAP , RACK e BANG"; Dupla alimentação. Posições de tiro com pistola: Postura tática, isósceles e isósceles modificada; Weaver; Torre, Joelhos sem apoio; Joelho apoiado; Deitado. Técnicas de tiro policial com pistola: Tiro visado x Tiro reativo; Prática de Tiro: Tiro visado com pistola; Tiro reativo simples com pistola; Tiro reativo múltiplos com pistola. Carabina Armalite M15: Características; Partes e peças; Desmontagem e montagem; Funcionamento; Manutenção: Limpeza e Testes funcionais; Uso de bandoleira. Formas de condução das armas longas: Guarda alta; Guarda baixa. Operações de Manejo com M15: Municiar; Alimentar; Carregar; Verificação; Procedimentos de segurança. Posições de pronto emprego com armas longas; Pronto baixo; Pronto alto; Engajado. Fundamentos do Tiro com armas longas; Pontos de ancoragem; Tiro adaptação M15. Tiro com empunhadura simples Pistola. Posições de tiro adotadas pela PRF: Em pé; Torre ou joelhos sem apoio; Joelho apoiado; Deitado. Abrigo x cobertura. Tiro abrigado/barricado; Jogo do quadril. Prática de tiro com M15: Tiro Visado; Tiro reativo simples; Tiro reativo múltiplos. Técnica resolução de pane M15: Limpeza e recarregamento. Tiro Reativo múltiplos com resolução de panes com pistola usando abrigo. Tiro Reativo múltiplos com resolução de panes M15 usando abrigos. Avaliação: Pista simulada. Legislações federais aplicadas ao uso de armas de fogo de interesse dos agentes da lei. Manuais da PRF relativos ao emprego e uso de armas de dotação. Uso e emprego das armas institucionais. Momento/Decisão do disparo. Técnicas de tomada de ângulo de pistola e M15: Fatiamento convencional; Fatiamento dinâmico; Tiro abrigado/barricado em pé e torre; Tiro abrigado/barricado com a pistola; Tiro abrigado/barricado com M15. Tiro em alvos múltiplos: Tiro em alvos múltiplos com pistola; Tiro em alvos múltiplos com M15. Progressão tática em ambientes abertos: Caminhar tático; Giros estacionários. Pista de Retângulos Alternados de Instrução Operacional – RAIO. Técnicas de Transição de arma: Impedir de cair; Varrer para trás. Tiro com transição de arma. Tiro em movimento com transição de armas. Avaliação: Pista Policial Simulada. Técnicas de tiro em baixa luminosidade. Tiro em baixa luminosidade com emprego de air soft. Prática de tiro em alvo com a luz natural da noite. Tiro empregando a lanterna na posição costas das mãos. Sobrevivência policial: Emprego da arma na folga; Mudança de atitude; Seleção de ambientes; Vestimentas; Ciclo ODDA; Posição de porte; Técnicas de porte velado; Posições de porte e emprego da arma velada embarcado. Prática de tiro com porte velado. Tiro Embarcado: Técnicas de Tiro Estático; Tiro semi embarcado estático; Tiro embarcado dinâmico; Posições: Motorista; Comandante; Passageiro traseiro. Force on Force utilizando air soft. Tipos de munições empregadas pela PRF e suas principais características e efeitos. Noções básicas de balística voltadas a atividade policial. Apresentação das Armas de dotação da PRF: Sistemas de armas Glock; Carabinas Plataforma M4; Espingardas CBC 586; Submetralhadora Taurus SMT .40; Fuzil FAL 7,62mm; Fuzil AR-10 TAC 18 7,62mm. Pista de tiro: Simulação de diversas situações para aplicação dos conhecimentos construídos no CFP. Prática da tomada de decisão para o tiro.

4.

## **INT - INTELIGÊNCIA POLICIAL E SEGURANÇA ORGÂNICA**

### Competências:

Atuar no policiamento em todo o território nacional para prevenir e reprimir os crimes e as organizações criminosas de forma eficiente, orientado por informações de inteligência, com profissionalismo e integridade; agir de forma preventiva para sua autoproteção e da instituição nas atividades funcionais e pessoais, adotando procedimentos relativos à segurança orgânica com integridade e profissionalismo.

### Conteúdo Programático:

Conceitos básicos da atividade de inteligência na PRF; organograma e atribuições básicas de inteligência na PRF; contexto da atividade de inteligência; cultura de segurança orgânica para o policial rodoviário federal; Sistema Alerta Brasil; modelo de policiamento orientado pela atividade de inteligência; sistemas operacionais; ocorrências com participação da atividade de inteligência; técnicas auxiliares e encaminhamentos; segurança orgânica na tomada de decisão do PRF.

## 5. UDF - USO DIFERENCIADO DA FORÇA

### Competências:

Empregar a força policial para cumprimento das atribuições institucionais de forma proporcional à necessidade, por meio da aplicação da doutrina, de técnicas e de instrumentos, respeitando a legalidade, com integridade, excelência, transparência, respeito e profissionalismo.

### Competências PDP:

Aplicar adequadamente a força para o cumprimento das atribuições da PRF, em consonância com a legislação vigente e os princípios aplicados na atividade policial, com domínio das técnicas e instrumentos de menor potencial ofensivo.

### Conteúdo Programático:

Uso da Força: Conceitos e Definições; Força, Nível de Força e Uso Seletivo da Força. Legislações Aplicáveis às Ações que Utilizam a Seleção de Níveis da Força: CCEAL; PBUFAF; Código Penal; Código de Processo Penal; Decreto nº 12.341/24; Portaria 855/2025; Lei 13.060/14; Manuais da PRF. Modelos de Uso Diferenciado da Força Adotados por Instituições Policiais; Modelo de Uso da Força Adotado na PRF. Princípios do Uso da Força: Legalidade; Necessidade; Proporcionalidade; Moderação; Conveniência; Razoabilidade; Precaução; Não Discriminação. Conceitos Básicos: Tecnologias de Menor Potencial Ofensivo; Tecnologias de Menor Potencial Ofensivo Empregadas pela PRF. Modelo de Uso da Força Adotado na PRF. TASER 10: Partes e Peças; Oficinas de Manuseio do Equipamento; Oficinas de Vivência Operacional para Utilização do Equipamento; Disparo com Cartucho Operacional. Agentes Químicos e sua Utilização na Segurança Pública; Características Físico-Químicas; Efeitos Fisiológicos; Possibilidades de Descontaminação do OC/CS. Utilização do GL 108/E OC: Distância Mínima e Correto Manuseio; Situações de Emprego Dentro do Modelo de Uso Diferenciado da Força; Oficina de Vivência dos Efeitos do Agente Químico OC. Utilização do GL 108/MAX: Distância Mínima e Correto Manuseio; Situações de Emprego Dentro do Modelo de Uso Diferenciado da Força; Oficina de Vivência dos Efeitos do Agente Químico OC. Oficina de Vivência das Características Físico-Químicas e Efeitos Fisiológicos do Agente Químico CS. Oficina de Vivência de Situações Simuladas.

## 6. SEP - SOCIEDADE, ESTADO, POLÍCIA E HISTÓRIA DA PRF

### Competências:

Atuar a partir da compreensão das relações históricas existentes entre sociedade, Estado e polícia no desempenho das atividades do Policial Rodoviário Federal, em consonância com a missão institucional.

### Competências PDP:

Atuar a partir da compreensão das relações históricas existentes entre sociedade, estado e polícia no desempenho das atividades do policial rodoviário federal em consonância com a missão institucional.

### Conteúdo Programático:

Instituições policiais: origem e desenvolvimento histórico no mundo; origem e desenvolvimento histórico no Brasil e suas repercussões na sociedade; poder de polícia; interação da PRF com as demais forças policiais (SUSP); Polícia Rodoviária Federal: criação, desenvolvimento, atualidade.

## 7. TAB - TÉCNICAS DE ABORDAGEM POLICIAL

### Competências:

Abordar pessoas e veículos para o alcance dos objetivos institucionais respeitando os direitos humanos individuais e coletivos, garantindo a segurança dos envolvidos, empregando técnicas e

procedimentos padronizados, nos contextos relacionados às atividades policiais e da instituição, com proatividade, responsabilidade e excelência.

#### Competências PDP:

Abordar pessoas e veículos para o alcance dos objetivos institucionais respeitando os direitos individuais e garantindo a segurança dos envolvidos, empregando técnicas e procedimentos padronizado

#### Conteúdo Programático:

Sobrevivência Policial: Consciência situacional; Tomada de decisão; Conceito de Abordagem; Princípios da abordagem; Níveis de alerta; Classificação das abordagens quanto ao risco: Abordagem a pedestre; Abordagem a veículos de passeio; Prática: Oficinas simuladas; Abordagem a motocicletas; Abordagem a veículo de carga; Abordagem a veículo de transporte de passageiros; Oficinas simuladas.

## 8. FTR - FISCALIZAÇÃO DE TRÂNSITO

#### Competências PDP:

Realizar a fiscalização de trânsito com eficiência, afim de garantir a segurança viária com a preservação da vida e do patrimônio público e de terceiros, bem como, a livre circulação de pessoas, veículos ecargas

#### Conteúdo Programático:

Introdução ao Código de Trânsito Brasileiro - CTB: Código de Trânsito Brasileiro; Apresentação da disciplina com seu contexto; Avaliação diagnóstica; Introdução ao Código de Trânsito Brasileiro – CTB; Conceito de trânsito; Aspectos gerais dos Manuais da Polícia Rodoviária Federal e demais regulamentações atinentes à Fiscalização de Trânsito e à Segurança Viária (Notas técnicas, regulamentos etc.); Código de Trânsito Brasileiro - Capítulo XVII do CTB - Medidas Administrativas: Retenção, Remoção, Recolhimento do Veículo; Recolhimento da CNH e da PPD; Recolhimento do CRV e CRLV; Transbordo do Excesso de Carga; Teste de Alcoolemia; Recolhimento de Animais; Manual Brasileiro de Fiscalização de Trânsito – MBFT; Aspetos gerais da parte geral; das fichas de fiscalização do MBFT; e dos Manuais da PRF relacionados as Medidas administrativas; Habilitação, Espécies, Categorias, Curso Especializados, Exame Toxicológico Código de Trânsito Brasileiro - Capítulo XIV - Da Habilitação; Tipos infracionais dos artigos 162, 163, 164 e 232 do CTB; Veículos, Registro, Licenciamento e Emplacamento; Código de Trânsito Brasileiro – CTB: Capítulo XI - Do Registro de Veículos; Capítulo XII - Do Licenciamento; Tipos infracionais dos artigos 221, 230, incisos IV, V e VI e 232 do CTB; Código de Trânsito Brasileiro – CTB: Capítulo III – Das normas de circulação e conduta; Capítulo IV – Dos pedestres e condutores de veículos não motorizados; Principais tipos infracionais: Artigos 169, 191, 193, 195, 202 I, 203 I, III e V, 204, 206 I, 208, 210, 252 V, VI e parágrafo único do CTB; Equipamentos obrigatórios; Código de Trânsito Brasileiro – CTB - Capítulo IX – Dos veículos; Art. 105 – Equipamentos obrigatórios: pneus e roda sobressalente, películas retrorrefletivas (faixas refletivas); Tipos infracionais dos artigos 230, IX e X do CTB; Cinto de segurança e dispositivos de retenção de crianças - DRC; Cinto de segurança. Tipos infracionais dos artigos 167 e 168 do CTB; Equipamentos obrigatórios; Equipamento registrador instantâneo e inalterável de velocidade e tempo (cronotacógrafo); Código de Trânsito Brasileiro – CTB - Capítulo IX – Dos veículos; Exigência - Artigo 105 do CTB; Equipamento: finalidades, tipos, certificação metrológica, disco e fita diagrama, defeitos e fraudes; Tipos infracionais dos artigos 230, IX; X e XIV do CTB; Controle da jornada de trabalho do motorista profissional; Código de Trânsito Brasileiro - Capítulo III-A – Da condução de veículos por motoristas profissionais; Artigo 67-C do CTB; Exigências, meios de controle e comprovação. Tipo infracional do artigo 230, XXIII do CTB; Motocicletas: Código de Trânsito Brasileiro – CTB - Artigos 54, 55 e 244; Equipamentos obrigatórios; Requisitos técnicos do capacete motociclístico; Ciclomotores e ciclo-elétricos; Tipos infracionais dos artigos 169, 192, 230 e 244 do CTB; Alteração de características de veículos leves e pesados; Alteração de características; Código de Trânsito Brasileiro – CTB - Artigos 98, caput; 123, inc. III, 124, Inc. IV; Das alterações proibidas e das alterações regulamentadas; Tipos: Alteração de combustível; Conjunto aro e pneu ultrapassando os limites do para-lamas; Alteração de suspensão; Alteração do diâmetro do conjunto roda/pneu; Alteração de pintura ou adesivagem; Tanque suplementar; Aplicações; Requisitos técnicos; Exceções; Principais alterações; Tipo infracional do artigo

230, VII do CTB; Sistema de iluminação e de Sinalização: Função, Requisitos básicos e Convenções; Aplicações, requisitos técnicos, exceções, principais alterações, e defeitos mais comuns; Tipos infracionais dos artigos 230, incisos IX, X, XIII e XXII; 223 e 250 do CTB; Veículos de emergência; Código de Trânsito Brasileiro – CTB: Artigos 29, incisos VII e VIII; Art. 189; Art. 190; Art. 222; Art. 230, incisos XII e XIII; Acessórios e Áreas envidraçadas: Código de Trânsito Brasileiro – CTB: Engate para reboque; Aplicações, Requisitos técnicos, Exceções, Principais irregularidades; Áreas envidraçadas. Tipos infracionais dos artigos 230, incisos VI, XII, XV, XVI e XVIII do CTB; Procedimentos de fiscalização e autuação; Transporte de cargas a granel - Conceitos e requisitos; Código de Trânsito Brasileiro – CTB – Artigo 102. Tipos infracionais dos artigos 230, IX; X; 231, II; IV e 235 do CTB; Amarração de cargas; Regras gerais de proteção e amarração da carga transportada; Requisitos de segurança para amarração das cargas transportadas; Amarração, acondicionamento e ancoragem de cargas; Dispositivos de amarração e proteção de cargas; Código de Trânsito Brasileiro – CTB – Artigo 102. Tipos infracionais dos artigos 169; 230, IX; X; 235 e 237 do CTB; Transporte de cargas em veículos leves; Conceitos e requisitos. Tipos infracionais dos artigos 169; 230, IV; 230, VI; 231, IV; 235; 248 e 252, II do CTB.

## 9. NOC - NOÇÕES DE ORGANIZAÇÃO E CONTROLE

### Competências:

Atuar em grupo de forma organizada, com disciplina e respeito ao próximo, desenvolvendo a liderança e o espírito colaborativo, a partir da compreensão de que o parceiro/parceira profissional é o facilitador para o sucesso nas ações policiais a serem realizadas.

### Competências PDP:

Organizar grupos de pessoas em diferentes formações para realização de deslocamentos ou atividades com organização e controle, por meio de procedimentos padronizados nas diversas situações profissionais, com respeito e profissionalismo

### Conteúdo Programático:

**Organização e Controle dos Grupos Escolares** – Formação em Colunas, por 4; Posição Inicial em Forma; A Vontade; Deslocamento de Turma em Caminhada; Deslocamento de Turma em Corrida; Término de Deslocamento em Caminhada; Término de Deslocamento em Corrida; Desfazimento da Formação; Formação em Colunas, por 4; Formação em Colunas, por 2; Transição para Formação em Semicírculo, por 2; Posição Inicial em Forma; A Vontade; Deslocamento de Turma em Caminhada; Deslocamento de Turma em Corrida; Término de Deslocamento em Caminhada; Término de Deslocamento em Corrida; Sentar; Alteração da “Frente” da Turma; Indicação de Verbalização do Aluno Quando em Forma; Desfazimento da Formação.

## 10. TDP - TÉCNICAS DE DEFESA POLICIAL

### Competências:

Empregar técnicas e procedimentos estabelecidos pela PRF para a gestão de situações de risco no cotidiano policial, de forma integrada e profissional, respeitando os valores institucionais e diretrizes de Uso Diferenciado da Força, com base nos princípios dos Direitos Humanos, visando à tomada de decisões mais assertivas e à resolução eficaz de conflitos.

### Competências PDP:

Aplicar técnicas e procedimentos de defesa policial para a preservação da integridade física própria, da equipe e de terceiros de forma segura e eficiente, respeitando os direitos individuais com integridade e profissionalismo.

### Conteúdo Programático:

Arte Marcial x Defesa Policial; Base e equilíbrio corporais; Postura Tática e deslocamentos; Configuração do Cinto Operacional; Busca pessoal: Fundamentos e Princípios da busca pessoal (verbalização e comandos, triangulação); Busca pessoal com anteparo; Protocolo infrator colaborativo: Tipos, mecanismos e funcionamentos das algemas; Técnica de contenção com algemas em infratores colaborativos na posição em pé; Técnicas de solo: Técnicas de amortecimento de quedas (ukemi); Protocolo infrator não colaborativo: Técnica de chave de ombro (Kimura) e transição para uso

de algemas; Técnica de envelopamento e transição para uso de algemas; Técnica de submissão utilizando o controle do pescoço (Hadaka Jime); Defesa de agressões iminentes: Técnicas de proteção do armamento (pistola) no coldre mediante ataque.

## 11. **RLH - RELAÇÕES HUMANAS**

### Competências:

Atuar com inteligência emocional nos relacionamentos interpessoais para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro psicologicamente, empregando uma comunicação assertiva, agindo com integridade, cordialidade e profissionalismo, em busca da excelência no atendimento ao cidadão e no cumprimento da missão da PRF.

### Conteúdo Programático:

Apresentação; Competência geral da disciplina; Introdução à disciplina; Inteligência: conceito, inteligências múltiplas, inteligência emocional, inteligência social, sequestro emocional; Comunicação: tipos de comunicação, problemas de comunicação, comunicação assertiva, comunicação não violenta, a comunicação no ambiente de trabalho da Polícia Rodoviária Federal (PRF); Equipe: pontos relevantes do trabalho em equipe na PRF, equipe PRF e os preceitos da Matriz de Fundamentos de Formação da PRF; Estresse: o estresse na atividade policial, principais sintomas do estresse, recursos para prevenção e tratamento; Mudança: fatores que contribuem para a resistência à mudança, formas de atenuar a resistência à mudança, teorias de mudança aplicadas à PRF; Atendimento ao cidadão: modelo CHAVE, bases do atendimento.

## 12. **CVP - CONDUÇÃO VEICULAR POLICIAL**

### Competências:

Conduzir veículos automotores para realizar as atividades de policiamento nas rodovias e estradas federais e áreas de interesse da União, em situações normais ou adversas, empregando técnicas de direção segura, condução veicular, mecânica básica e manutenção preventiva, zelando pelo bem público e com respeito às normas vigentes, agindo com integridade, responsabilidade e profissionalismo.

### Competências PDP:

Conduzir veículos policiais aplicando as técnicas de direção segura e condução operacional, com responsabilidade e zelo pelo patrimônio público, constituindo-se em exemplo de condutor para associedade

### Conteúdo Programático:

Princípios de funcionamento do freio ABS; frenagem de emergência em reta e com desvio de obstáculo; situações e forma de uso da tração nas quatro rodas; riscos durante deslocamentos em viaturas policiais; inspeção veicular preventiva; accidentalidade de PRFs no trânsito; ergonomia e ajustes para condução; automatismos incorretos; controle de aceleração; domínio de volante (técnica de troca de mãos); técnica de retirada de cinto de segurança; visão projetada; elementos de direção defensiva; condições adversas; contorno de curvas; manobras em marcha à ré; manobras evasivas (retorno em K); mudança brusca de direção com passagem em espaço restrito; troca de pneus.

## 13. **EDA - ENFRENTAMENTO AO TRÁFICO DE DROGAS, ARMAS E MUNIÇÕES**

### Competências PDP:

Atuar com profissionalismo no enfrentamento ao tráfico de drogas, empregando ferramentas pessoais e tecnológicas, de forma integrada com as diversas áreas da PRF e com outras instituições

### Conteúdo Programático:

Rotas nacionais e internacionais de tráfico de drogas; classificação e tipos de drogas; triagem de veículos e pessoas; técnicas de entrevista; locais de ocultação de drogas no corpo, em veículos leves, veículos de carga e ônibus; técnicas de fiscalização avançada; procedimentos diante de veículos em fuga; elementos da prisão em flagrante por tráfico de drogas e armas.

## 14. **APS - ATENDIMENTO EM PRIMEIROS SOCORROS**

### Competências PDP:

prestar atendimento pré-hospitalar para aumentar as chances de sobrevivência das vítimas, de forma segura e eficiente em todo contexto profissional, executando as técnicas de salvamento com ética, excelência, respeito e profissionalismo

### Conteúdo Programático:

Aspectos legais e Biossegurança. Contexto e Aplicação das Técnicas de APH no Âmbito da PRF; Exame Primário e Secundário; Impressão Geral da Vítima; Método XABCDE; Manobra de Extensão da Cabeça; Prioridade de Transporte; Exame Secundário: Sinais Vitais, Entrevista (Histórico AMPLA), Exame da Cabeça aos Pés, VOS (Ver, Ouvir e Sentir). Obstrução de VA e RCP; Sinais e Sintomas de Obstrução de VVAA; Sinais e Sintomas de Parada Respiratória e Cardíaca; Pontos de Compressão e Posição Correta da Técnica de Desobstrução das Vias Aéreas; Manobras de RCP; Manobras de Desobstrução de VVAA; Técnicas de Reanimação Cardiopulmonar em Adulto e em Criança. Resgate de Vítimas; Apresentação de Situações que Envolvem o Atendimento de Vítimas de Acidentes com a Necessidade de Atuação Rápida do PRF; Apresentação dos Materiais Utilizados na Remoção de Vítimas e Resgate Rápido; Manobras de Acesso, Considerando: Estabilização e Preparação para a Remoção Rápida de Vítimas de Acidente de Trânsito; Transporte com ou sem a Utilização de Materiais e Equipamentos; Acesso às Vítimas e Retirada Emergencial: Chave de Rautek. Parto Emergencial; Parto e a Fisiologia Fetal: Períodos do Parto; Procedimentos Assistenciais ao Parto Normal em Período Expulsivo; Sinais de Alerta para o PRF em Relação à Parturiente; Transporte para o Hospital; Fases do Trabalho de Parto; Parto Emergencial e Condutas do PRF. APH Tático; Procedimentos Específicos em Áreas de Ambiente Hostil; Atendimento em Ambiente Hostil; Zonas de Atendimento em Resgate Tático em Ambiente Hostil; Extricação em Ambiente Hostil; Evacuação em Ambiente Hostil; Técnicas Utilizadas pelo TCCC; Procedimentos Utilizados na Zona de Morte, Campo Tático e Evacuação; Técnicas de Arrastamento de Policial Ferido; Atendimento de Vítima em Área Hostil Conforme Protocolo TCCC. Oficinas Práticas; Técnicas de Aplicação de Torniquete em MMSS e MMII; Torniquete Emergencial, Deliberado e Manobras de Reversão; Uso de Bandagens Israelenses; Apresentação dos Tipos e Manuseio dos Curativos Compressivos e de Preenchimento; Apresentação dos Tipos e Manuseio dos Selos de Tórax e Retirada de Coletes e Equipamentos; Apresentação dos Materiais e Técnicas de Calor e Arrasto de Vítimas. Simulados Iniciais; Apoio a Policiais Feridos (Aplicação de Torniquete com Diminuição da Acuidade Visual); Corrida de Revezamento; Elaboração de Plano de Evacuação e Montagem dos Kits Individuais e Coletivos. Simulados Intermediários; Resgate PRF Ferido e Emboscada; Resgate sob Fogo Estático com Estresse Físico; Autoatendimento, Mão Forte e Mão Fraca. Simulados Avançados; Patrulhamento e Troca de Tiro com Atendimento em VTR e Fora com Busca de Abrigo; Resgate de Policial Ferido em Zona Quente, Manobras de Evacuação e Aplicação de TQ Emergencial; Atendimento em Zona Morna com Uso de Selos e Torniquete.

## **15. CDD - CORREGEDORIA E DIREITO DISCIPLINAR**

### Competências:

Desempenhar as atribuições do cargo de Policial Rodoviário Federal fortalecendo a Segurança Pública com profissionalismo e integridade no serviço público, obedecendo ao regramento legal e disciplinar, com ética e comprometimento.

### Competências PDP:

Atuar com profissionalismo e integridade no serviço público, obedecendo o regramento legal e disciplinar, de forma ética e comprometida

### Conteúdo Programático:

Estrutura, conceito e objetivo do Sistema de Corregedoria da Polícia Rodoviária Federal; instâncias de responsabilização do servidor; denúncia e representação; dever de apuração da irregularidade disciplinar; reflexos dos atos da vida privada na seara disciplinar; acompanhamento gerencial do serviço; infrações disciplinares e principais penalidades aplicáveis; deveres funcionais; principais infrações leves e médias condas no Art. 117 da Lei 8.112/90; principais infrações graves condas nos Art. 117 e 132 da Lei 8.112/90; assédio moral e assédio sexual; principais crimes contra a administração pública; conceito e objetivos das operações em assuntos internos; noções gerais dos tipos de procedimentos disciplinares (inquisitorial e acusatório); termo de ajustamento de conduta. Para a

contextualização serão utilizados os seguintes casos: apresentação pessoal; descumprimento injustificado de ordem superior; acidente com veículo oficial; extravio de bens e materiais controlados e institucionais; reparação e restituição ao erário; utilização indevida de bens e serviços da instituição; omissões no atendimento de ocorrências; irregularidades em CNH; acesso e divulgação indevida de informação sensível; mídias sociais; exercício de atividades incompatíveis; uso e porte de álcool ou drogas; ofensa física e agressão verbal; injúria racial; uso e disparo de arma de fogo; corrupção; organização criminosa; contrabando; tráfico de drogas.

## 16. FPD - FISCALIZAÇÃO DE PESOS E DIMENSÕES

### Competências:

Realizar a fiscalização de peso e dimensões, aplicando corretamente a legislação vigente, a doutrina e os valores institucionais da Polícia Rodoviária Federal, a fim de garantir o trânsito seguro nas rodovias federais e a livre mobilidade e segurança nos corredores logísticos estratégicos nacionais, bem como contribuir para o funcionamento livre, justo e equilibrado do transporte rodoviário de bens e serviços, promovendo a conservação da malha viária e a redução dos índices de accidentalidade, com profissionalismo, respeito e integridade;

### Competências PDP:

Fiscalizar o transporte de pesos e dimensões, com eficiência, para garantir a segurança viária nas rodovias e estradas federais, empregando habilidades pessoais e ferramentas tecnológicas com profissionalismo e excelência

### Conteúdo Programático:

Conceitos básicos: tara, lotação, peso bruto total (PBT), peso bruto total combinado (PBTC) e capacidade máxima de tração (CMT); limite legal de peso; configurações de eixos e conjuntos de eixos e seus limites legais de peso: eixos isolados (ou distanciados), eixo isolado de rodagem simples, eixo isolado de rodagem dupla, conjunto de dois eixos direcionais, conjunto de dois eixos com suspensão em tandem e conjunto de três eixos com suspensão em tandem; limites máximos de peso bruto total por veículo ou combinação de veículos; limites de peso técnico e regulamentar: limite técnico de peso, inscrições técnicas de pesos e capacidades veiculares em veículos de carga, tipos de inscrições técnicas (placa e etiqueta), principais características das inscrições técnicas, informações mínimas obrigatórias das inscrições técnicas e localizações regulamentadas para as inscrições técnicas; outras fontes de dados técnicos de pesos e capacidades veiculares: manuais dos fabricantes e fichas técnicas dos fabricantes; limite regulamentar de peso; metodologia de fiscalização de dimensões: dimensões máximas regulamentares (altura, largura e comprimento), metodologia de fiscalização de dimensões, princípios básicos para a aferição de dimensões, aspectos quantitativos: medição considerada (MC), limite regulamentar (LR) e excesso verificado (EV); metodologia da fiscalização de peso: fiscalização de peso por equipamento de pesagem, princípios fundamentais, aspectos quantitativos: medição considerada (MC), limite regulamentar (LR) e excesso verificado (EV); fiscalização de peso por verificação dos documentos: princípios fundamentais, aspectos quantitativos: medição considerada (MC), limite regulamentar (LR) e excesso verificado (EV); principais enquadramentos infracionais e medidas administrativas: excesso de dimensões (Art. 231 IV do CTB), excesso de PBT ou PBTC (Art. 231 V do CTB), excesso de CMT (Art. 231 X do CTB), transitar com carga nas partes externas (Art. 235 do CTB), veículo de carga com falta de inscrição da tara e demais inscrições previstas no CTB (Art. 230 XXI do CTB) e veículo com inscrição de pesos e capacidades em desacordo (Art. 237 do CTB); lavratura do auto de infração de trânsito: fiscalização de excesso de peso (PBT ou PBTC) por equipamento de pesagem, fiscalização de excesso de peso (CMT) por verificação de documento fiscal; prática operacional simulada: fiscalização de excesso de peso (PBT ou PBTC) por verificação de documento fiscal e fiscalização de excesso de dimensão (comprimento, altura ou largura).

## 17. ALP - ASPECTOS LEGAIS DOS PROCEDIMENTOS POLICIAIS

### Competências:

Atuar como policial rodoviário federal para o alcance da missão institucional, cumprindo os aspectos legais atinentes à atividade policial, garantindo segurança e eficácia na execução das atribuições da PRF, promovendo a cidadania e garantindo o direito à segurança pública.

### Conteúdo Programático:

Competências Legais da PRF: Reflexão sobre a disciplina de Aspectos Legais dos Procedimentos Policiais; Correlação entre a lisura dos procedimentos policiais e o alcance dos resultados institucionais da PRF previstos no Mapa Estratégico. PRF como servidor público; Mandato PRF: Competências legais da PRF; Atos administrativos de polícia administrativa x Polícia de Segurança Pública; PRF como agente garantidor; Registro dos atos administrativos durante o serviço; Uso da força: Principais aspectos do Uso da força na Legislação ( Portaria MJ nº 855/25, Decreto n. 12.341/24); Hipóteses sobre uso da força (IAPO, IMPO); Excludentes de ilicitude (exercício de direito e legítima defesa); Aspectos Legais da abordagem policial I: Abordagem policial como ato administrativo; Busca (pessoal, veicular, domiciliar, casos especiais); Fundada suspeita; Aspectos Legais da abordagem policial II: Fuga e acompanhamento tático; Abordagem por indicativo de inteligência; Persecução penal na prática PRF I; Fluxo da Persecução Penal; Roteiro para identificação de crime. Elementos do crime (autor, dolo/culpa, vítima, tipicidade, excludentes); Persecução penal na prática PRF II: Provas e preservação de local; Provas ilícitas; Cadeia de custódia; Declaração dos envolvidos; Prisão I: Prisão em flagrante; Prisão preventiva e prisão provisória; Prisão II: Direitos e garantias do preso/conduzido na Constituição e demais normas; Prerrogativas e imunidades do preso: Manuais da PRF e legislação correlata; Transporte de presos; Narrativa de Ocorrência Policial: A importância da narrativa nos documentos lavrados; Fundamentos de uma boa narrativa; Orientações do Manual M-101; Abuso de autoridade e Lei de Tortura; Abuso de autoridade: Definição legal e requisitos do crime de abuso de autoridade; Crimes em espécie de relevância para a PRF; Responsabilidade e sanções; Tortura: Definição legal e requisitos do crime de tortura; Responsabilidade e sanções; Crimes em espécie I: Crimes contra o patrimônio (roubo, furto, receptação, apropriação indébita); Crimes contra a fé pública: falsificação de documento, uso de doc. falso e adulteração veicular; Crimes em espécie II: Crimes contra a dignidade e liberdade sexual; Violência doméstica e familiar contra a mulher; Crimes em espécie III: Dos crimes praticados por particular contra a Administração em geral: resistência, desobediência, desacato, corrupção passiva; Contrabando, descaminho e crimes contra a ordem tributária; Lei de drogas; Dos crimes da lei de drogas; Diferenciação entre porte e tráfico; Decisão do STF sobre porte de maconha; Rebite; Estatuto do desarmamento; Generalidades sobre o tema: Registro, porte, tipos de armas, CAC; Crimes em espécie; Crimes de trânsito; Disposições gerais do tema no CTB; Crimes em espécie: homicídio culposo, lesão corporal, omissão de socorro, fuga do local; Crimes de trânsito II: Crimes em espécie; conduzir sob influência de álcool; violar a proibição/suspensão; participar de corrida; dirigir veículo sem CNH gerando perigo; entregar veículo; velocidade incompatível e inovação em caso de sinistro; TCO I: Definição de TCO e dos conceitos relacionados à sua lavratura: normas, ações penais, principais tipos penais; Apresentação do sistema BOP. Peculiaridades do BOC; TCO II: Confecção de TCO no sistema BO.

## 18. GESP - GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

### Competências:

Conhecer os princípios e normas que regem a gestão de pessoas na Polícia Rodoviária Federal, com foco no Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), jornada de trabalho e registro de frequência, composição da remuneração, estágio probatório e avaliação de desempenho individual, aplicando técnicas que sejam capazes de mitigar problemas durante o trabalho na instituição.

### Conteúdo Programático:

Conhecer a estrutura e funcionamento do SIPEC; identificar as principais legislações e normativas que regem o SIPEC; compreender os processos de recrutamento, seleção, desenvolvimento e capacitação de servidores públicos; analisar as normas que regulamentam a jornada de trabalho dos servidores públicos e do Policial Rodoviário Federal; compreender os métodos e sistemas de registro e o sistema de frequência; identificar as implicações do controle de frequência na gestão de pessoal e a avaliação de desempenho e de estágio probatório; estudar os componentes da remuneração do cargo de Policial Rodoviário Federal; analisar a estrutura das tabelas salariais e os adicionais previstos em lei; entender o processo de estágio probatório com base no Decreto 12.734/25 e suas etapas; conhecer os critérios de avaliação e os direitos e deveres dos servidores em estágio probatório; analisar os procedimentos para aprovação ou exoneração ao final do estágio probatório; estudar os métodos e critérios de avaliação de desempenho baseados no Decreto nº 8282/14; compreender a importância da avaliação de desempenho para a evolução profissional; analisar casos práticos e exemplos de aplicação da avaliação de desempenho e produtividade além da ADI.

19.

## FPP - FISCALIZAÇÃO DE PRODUTOS PERIGOSOS

### Competências:

Realizar a fiscalização do transporte de produtos perigosos e atendimento seguro a emergências envolvendo esses produtos, nas rodovias federais e áreas de interesse da União, de forma técnica e segura, por meio do uso de sistemas e ferramentas operacionais, contribuindo na preservação da vida e do meio ambiente, obedecendo os preceitos da legislação específica e das normativas internas, lastreados pelos valores institucionais da PRF.

### Conteúdo Programático:

Conceitos gerais: produto perigoso - conceito e definições básicas; legislação básica aplicada à fiscalização do transporte de produtos perigosos, incluindo Decreto 9.6044/88, Resolução ANTT 5.998/22 e legislação complementar (Inmetro, ABNT, CNEN); importância da fiscalização do transporte rodoviário de produtos perigosos; competência para fiscalizar o transporte rodoviário de produtos perigosos; tipos de transporte: granel e fracionado; veículo carregado ou vazio e contaminado; classificação dos produtos perigosos segundo as classes 1 a 9. Sinalização: rótulos de risco; classes e subclasse dos rótulos de risco; painel de segurança e número de risco; símbolos especiais para substâncias que apresentam risco ao meio ambiente e transporte de substâncias a temperatura elevada; sinalização do transporte de produtos perigosos a granel e fracionado; sinalização de combinações de veículos com mais de uma unidade tracionada; infrações relacionadas à sinalização do veículo. Equipamentos para situação de emergências: composição e regras de acondicionamento de calços, jogo de ferramentas, cones e extintores; exigências e quantidades mínimas; infrações relacionadas. Equipamentos de proteção individual: conceito, tipos e grupos de EPIs e sua relação com o produto transportado; regras de acondicionamento e localização; quantidade de EPIs; infrações relacionadas. Traje mínimo obrigatório: composição e infrações relacionadas. Documentação para o transporte de produtos perigosos: documentação da carga, documentação fiscal do produto transportado e informações mínimas obrigatórias; documentação do condutor (CNH, CETPP); documentação dos veículos e equipamentos (CIPP, CTPP, CIV), incluindo placa de identificação, placa de inspeção, plaqueta do fabricante, selo de conformidade do Inmetro e chapa de identificação do fabricante; infrações relacionadas à documentação. Embalagens e suas simbologias: conceitos; principais tipos de embalagens (simples, interna e externa); cofre de carga e sua sinalização; IBC; sinalização das embalagens, incluindo marcação de identificação, rotulagem, marcação de homologação, selo de identificação de conformidade e setas de orientação; infrações relacionadas a embalagens. Relação de PP e inaplicabilidades: identificação das informações de cada coluna; inaplicabilidades, incluindo propulsão de meios de transporte, exigências em regulamentos operacionais, PP usado para operação de equipamentos, PP transportado do varejo para residências para uso pessoal, PP destinado à venda direta e PP em veículos em atendimento a emergências. Fichas técnicas do M-005: índice das fichas; fichas técnicas; identificação de infração e correlação com as fichas técnicas. Proibições no transporte de PP: transporte de carona, fumar, cozinhar, transporte de PP com animais, reservatório extra, resíduos no exterior; proibições no transporte fracionado de PP, incluindo alimentos em embalagens de PP, PP com alimentos e medicamentos e PP em motocicletas. Envolvidos e operações de transporte: identificação dos infratores (transportador, expedidor); operações de transporte, incluindo carregamento comum e alteração de carregamento. Preenchimento de auto de infração: infrações; etapas do preenchimento do auto de infração de PP; medidas pós-autuação; estudos de caso. Atendimento de emergência envolvendo produtos perigosos: padrão de resposta policial ao atendimento de emergência com produtos perigosos; recebimento da informação de ocorrência de sinistros com produtos perigosos; deslocamento, aproximação e avaliação do cenário; existência de vítimas; identificação dos produtos transportados por meio de documentação, sinalização, formas e tipos dos equipamentos; sinalização e isolamento; acionamento técnico; manual da Abiquim, incluindo páginas brancas, amarelas, azuis, laranjas e verdes, e manuseio do manual da Abiquim.

20.

## GER - GERENCIAMENTO DE CRISE

### Competências:

Realizar os procedimentos básicos de primeira intervenção em situações críticas, por meio de um processo lógico, com o objetivo de preservar vidas, aplicar a lei e restabelecer a ordem, de acordo com a doutrina e os valores institucionais da PRF.

### Conteúdo Programático:

Conceitos básicos relacionados ao Gerenciamento de Crises; Conceitos básicos relacionados a crises estáticas e crises dinâmicas; Tipos de Causadores de Eventos Críticos (CEC); Procedimentos operacionais para ações básicas de primeira intervenção; Procedimentos de primeira intervenção em crises estáticas: Conter, Isolar, Comunicar e Estabelecer contato (CICE); aplicações práticas para a primeira intervenção em variados cenários.

## 21. AAP - ASPECTOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

### Competências:

Agir conforme legislação e dispositivos infralegais que regem a relação entre servidor e administração, visando a atuação de forma profissional, transparente e ética, durante a execução das diversas rotinas administrativas inerentes ao exercício do cargo de Policial Rodoviário Federal.

### Conteúdo Programático:

Planejamento e Orçamento; Ciclo Orçamentário no Âmbito da PRF; Orçamento Disponibilizado à PRF; Principais Ações Orçamentárias; Painel Orçamentário; Priorização dos Gastos; Categorias de Gastos / Grupo de Natureza de Despesa; Crédito Orçamentário e Recurso Financeiro. Gestão Patrimonial; Materiais de Consumo e Materiais Permanentes; Critérios de Distribuição de Materiais e Equipamentos; Acautelamento de Materiais; Sistema de Patrimônio (SIPAC); Termo de Ajustamento de Conduta - Ressarcimento de Dano Causado à Administração Pública ou Extravio. Concessão de Diárias e Passagens; Sistema de Concessão de Diárias e Passagens - SCDP; Criação de Proposta de Concessão de Diárias e Passagens - PCDP; Acompanhamento de PCDP.

## 22. FST - FISCALIZAÇÃO DE SERVIÇO DE TRANSPORTE

### Competências:

Adquirir os conhecimentos básicos para a correta aplicação e execução da fiscalização do transporte coletivo e individual de passageiros, com a devida segurança e eficiência, a partir da observância dos preceitos constitucionais e das normas técnicas e legais, em especial atenção ao Código de Trânsito Brasileiro, agindo com profissionalismo e respeito, de modo a desenvolver atividades como garantir a segurança viária e coibir os ilícitos criminais, prevenindo as ocorrências de acidentes e fortalecendo o compromisso da Polícia Rodoviária Federal com a melhoria na prestação deste serviço à sociedade.

### Competências PDP:

Fiscalizar o serviço de transporte coletivo depassageiros para garantir a segurança viária, coibir os ilícitos criminais e prevenir acidentes nas rodovias federais, com a devida segurança e eficiência, observando as normas técnicas e legais

### Conteúdo Programático:

Conscientização sobre a importância da fiscalização; o sistema de transporte de passageiros no Brasil: estatísticas, rotas e movimentação de pessoas; a fiscalização do transporte de passageiros e a relação com a segurança viária; conceitos e definições: classificação de veículos por tipo, categoria, composição e aplicação; os tipos e modalidades na prestação do serviço de transporte de passageiros; aspectos legais na fiscalização do transporte de passageiros; a regulamentação do transporte coletivo de passageiros: competência dos entes federativos; a fiscalização da autorização de viagem e formas de consulta; principais equipamentos obrigatórios nos ônibus e micro-ônibus; regras complementares; características do transporte escolar; programa "Caminho da Escola"; legislação aplicada à fiscalização do transporte escolar; documentos obrigatórios; regras gerais; possíveis irregularidades e infrações relacionadas; características do transporte individual e fundamentação legal; transporte público individual de passageiros e seus requisitos; transporte por aplicativos e seus requisitos; aplicativos de carona; possíveis irregularidades e infrações relacionadas ao transporte individual; crimes e contravenções no transporte de passageiros; aspectos relacionados ao transporte de passageiros nas contravenções penais - Lei nº 3.688/41; Código Penal - Lei 2.848/40; alguns ilícitos relacionados: tráfico de pessoas, aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional, importunação sexual, transporte de crianças, outros crimes conexos.

23.

## DHU - DIREITOS HUMANOS

### Competências:

Desempenhar as atribuições do cargo de Policial Rodoviário Federal para fortalecer a Segurança Pública, por meio da promoção e da garantia de direitos, de forma exitosa e integrada, com base nos princípios de Direitos Humanos e nos valores institucionais.

### Competências PDP:

Atuar no enfrentamento às violações dos direitos humanos, com profissionalismo, empregando ferramentas pessoais e tecnológicas, de forma integrada com as diversas áreas da PRF e com outras instituições

### Conteúdo Programático:

Histórico dos Direitos Humanos ; Fundamentos Filosóficos; Conhecimento Humano e Método Científico; Vieses Cognitivos e Erros de Percepção; Direitos Humanos dos Policiais; Estruturas de Direitos Humanos na PRF; ESCA e Mapear; Violência e Criminalidade; Racismo; Gênero; Abordagem Não Discriminatória e Seletividade Policial; Assédio Sexual e Moral; Assédio Sexual e Moral e suas Implicações nas Esferas Cível, Criminal e Correicional; Tráfico de Pessoas; Trabalho Escravo; Tráfico de Pessoas e Figuras Afins; Racismo e Figuras Afins; Homofobia; Gênero, Sexualidade e Busca Pessoal; Pessoas Empobrecidas, Pessoas em Situação de Rua, Andarilhos e Trecheiros; Justiça Restaurativa, Cultura da Paz, Mediação de Conflitos e Policiamento Comunitário.

24.

## PER - PERÍCIA EM SINISTROS DE TRÂNSITO

### Competências:

Prevenir sinistros de trânsito nas rodovias federais por meio da identificação e análise de fatores de riscos; atender, analisar, garantir a fluidez do tráfego e registrar sinistros de trânsito, para subsidiar ações preventivas, responsabilização dos envolvidos e busca da verdade, observando os padrões técnicos e normativos, empregando habilidades pessoais e ferramentas tecnológicas, com integridade, transparência e profissionalismo.

### Competências PDP:

Atender, analisar e registrar acidentes de trânsitos nas rodovias federais, para garantir a fluidez do tráfego, prevenir novos acidentes e permitir a responsabilização adequada dos envolvidos

### Conteúdo Programático:

Identificação e Análise de Fatores de Risco (Perícia Ativa); Sinistro de Trânsito; Sinistro de Interesse Especial, Relevante e de Relevância Secundária; Conceitos Ligados à Infraestrutura Viária das Estradas e Rodovias e das Unidades de Tráfego; Dinâmica do Sinistro (Tipos de Eventos); Causas Presumíveis; Fator Determinante; Fatores Contribuintes; Fatores Agravantes. Diferença entre Atendimento e Registro; Prioridade no Atendimento; Providências Prévias ao Atendimento; Comunicação do Sinistro; Fluxo de Comunicação; Despacho da Viatura. Avaliação Prévia dos Perigos Associados; Estado Físico dos Envolvidos; Órgãos Participantes; Comunicação à Polícia Judiciária; Medidas Administrativas; Informações à Imprensa. Sinalização de Sinistros de Trânsito; Isolamento de Locais de Sinistros de Trânsito. Fases do Sinistro: Pré-colisão, Colisão e Pós-colisão; Sítio do Sinistro e Sítio de Colisão. Formas de Mapeamento; Investigação; Indícios, Vestígios, Evidências e Provas (Pessoas); Testemunhas; Indícios, Vestígios, Evidências e Provas (Veículos e Viário-Ambientais); Cronotacógrafo. Objetivos da Perícia; Causa x Responsabilidade x Culpa; Metodologia Científica Aplicada à Perícia. Evidências Mais Comuns em Sinistros; Causas Presumíveis; Fator Determinante; Fatores Contribuintes; Fatores Agravantes. Amarração: Métodos de Coordenadas Cartesianas e Triangulação. Avaliação de Danos; Resolução 810/2020 CONTRAN. Formas de Registro de Sinistros de Trânsito; Sinistro de Interesse Especial; Sinistro Relevante; Sinistro de Relevância Secundária; Revisão do Registro de Sinistros com Mortos; Sistema DAT. Atendimento de Sinistro Simulado; Levantamento Fotográfico e Filmagens para a Produção de Mídias sobre Sinistros de Trânsito; Medições Fundamentais; Geolocalização; Representações Gráficas e Ilustrações para o Registro Pericial. Registro de Sinistro Simulado; Narrativa; Croqui; Atendimento e Registro de Sinistro Simulado.

25.

## EFV - ENFRENTAMENTO ÀS FRAUDES VEICULARES

### Competências PDP:

Atuar com profissionalismo no enfrentamento fraudes veiculares, empregando ferramentas pessoais e tecnológicas de forma integrada com as diversas áreas da PRF e com outras instituições

### Conteúdo Programático:

Identificação Veicular: a importância da IDV para a atividade da PRF e segurança pública; Resolução nº 24/1998 - CONTRAN: identificação dos veículos produzidos até dezembro/2024 ainda emplacados no País; segurança orgânica aplicada ao contexto do enfrentamento às fraudes veiculares; elementos identificadores; locais de gravação; critérios de gravação; lapso temporal de peças de veículos; Resolução CONTRAN 968/2022. Sistemas: bases de dados nacionais, estaduais e 24x7; Serpro; sistemas móveis; Vio; fiscalização Senatran; outros sistemas. Documentoscopia: CNH; CDT (Carteira Digital de Trânsito); CRLV-e; CNH-e. Roteiro de fiscalização: roteiro de fiscalização; kit de ferramentas auxiliares para EFV. Fraudes: clone de veículo; veículo salvado; fraudes em sistemas; fraudes em documentos; tipos de adulterações; fraudes em elementos identificadores veiculares: PIVs, vidros, NIVs, etiquetas, motores, câmbio, elementos auxiliares; técnicas de detecção de adulterações. Encaminhamento de ocorrências (BOP): principais enquadramentos: adulteração de sinal identificador, receptação, recuperação de veículo roubado/furtado sem adulteração, uso de documento falso; elaboração do BOP: linguagem técnica, segurança orgânica. Oficinas práticas de veículos adulterados: oficina prática de detecção de fraudes veiculares; confecção de boletim de ocorrência de veículo adulterado; análise dos registros de boletim de ocorrência de veículos adulterados. Estudos de caso de fraudes: estudo de casos reais de adulterações veiculares e documentais catalogados em fiscalizações ordinárias da PRF.

## **26. PBS - PRINCÍPIOS BÁSICOS PARA A SAÚDE**

### Competências:

Adotar hábitos saudáveis por meio da prática de exercícios, técnicas e cuidados que promovam a saúde integral, de forma continuada e com desempenho satisfatório, a fim de desempenhar as atribuições do cargo de policial rodoviário federal com excelência, profissionalismo e eficiência.

### Competências PDP:

Adotar hábitos saudáveis por meio da prática de exercícios, técnicas e cuidados que promovam a saúde integral, a fim de desempenhar as atribuições do cargo de policial rodoviário federal

### Conteúdo Programático:

Preparação para o TAF; saúde: conceitos e pilares; pilar da saúde - exercício físico: resistência aeróbia, força muscular, resistência muscular localizada, potência muscular, flexibilidade, mobilidade e agilidade; pilar da saúde - sono: influência na saúde, higiene do sono, quantidade e qualidade do sono, implicação na atividade policial; pilar da saúde - alimentação: características gerais dos alimentos e nutrientes presentes na alimentação da população brasileira, hidratação, alimentação e exercício físico, alimentação e o regime de escala; pilar da saúde - saúde mental: inteligência e saúde mental, saúde emocional, o estresse, suicídio - um desafio na segurança pública, técnicas de relaxamento; TAF: teste de sentar e alcançar (flexibilidade), teste de flexão em barra fixa (força muscular), teste de shuttle run (agilidade), teste de impulsão horizontal (potência muscular), teste de flexão abdominal (resistência muscular localizada), teste de corrida 12 min (resistência aeróbia).

## **27. ECAM - ENFRENTAMENTO AOS CRIMES AMBIENTAIS**

### Competências:

Realizar a fiscalização ambiental, aplicando a legislação vigente e a metodologia desenvolvida, com profissionalismo, responsabilidade e proatividade, na busca da prevenção de danos ao meio ambiente e à saúde pública, em busca da preservação do meio ambiente e da sadia qualidade de vida das presentes e futuras gerações e contribuindo para a redução da violência e criminalidade no país.

### Competências PDP:

Atuar na fiscalização ambiental para prevenir e reprimir o crime e as organizações criminosas, bem como a mitigação de danos, conservação do meio ambiente, manutenção da sadia qualidade de vida para as presentes e futuras gerações, aplicando a legislação vigente e a metodologia desenvolvida pela PRF, de forma integrada com as diversas áreas da PRF e outras instituições, com

### Conteúdo Programático:

Pressupostos legais e teóricos da atuação da PRF na defesa do meio ambiente; atuação da PRF em defesa do meio ambiente: fiscalização, manejo de fauna, educação ambiental, operações nacionais e regionais, indução de políticas públicas; fiscalização do transporte de produtos florestais: Código Florestal Brasileiro - conceitos, cadeia de custódia de produtos florestais, definição de crédito e dos produtos/subprodutos, documentos para transporte de produtos florestais e sistemas de controle/consulta, irregularidades no transporte de produtos florestais, procedimentos fiscalizatórios do transporte de produtos florestais; fiscalização do transporte de minério: panorama da exploração mineral no Brasil, mineração e seus impactos ambientais, aspectos de fiscalização; fiscalização do transporte de fauna: contextualização, conceitos, crimes contra a fauna, documentos, sistemas de controle e consulta;

## **17. FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS**

### **Visão sistêmica**

Entendemos a visão sistêmica como sendo a realidade, como um processo no qual fatos e fenômenos se apresentam interligados e em movimento, conectados, em mutação.

A palavra sistema vem do grego *synhistanai* e significa colocar junto. Segundo Capra (1996, p. 31), entender as coisas sistematicamente significa, literalmente, inseri-las num contexto, estabelecer a natureza de suas relações de forma sistêmica, conforme o excerto:

(...)

As propriedades das partes podem ser entendidas apenas a partir da organização do todo. Em consequência disso, o pensamento sistêmico concentra-se não em blocos de construção básicos, mas em princípios de organização básicos. O pensamento sistêmico é "contextual", o que é o oposto do pensamento analítico. A análise significa isolar alguma coisa a fim de entendê-la; o pensamento sistêmico significa colocá-la no contexto de um todo mais amplo.

Capra (1996, p. 14) aborda a crise de percepção, diretamente ligada ao fato de não podermos estudar os principais problemas de nossa época de forma isolada. Segundo o autor, são problemas sistêmicos, o que significa que estão interligados e são interdependentes. Ele acredita que os problemas devem ser vistos como diferentes facetas de uma única crise, em última análise, uma crise de percepção:

(...)

Em última análise, esses problemas precisam ser vistos, exatamente, como diferentes facetas de uma única crise, que é, em grande medida, uma crise de percepção. Ela deriva do fato de que a maioria de nós, e em especial nossas grandes instituições sociais, concordam com os conceitos de uma visão de mundo obsoleta, uma percepção da realidade inadequada para lidarmos com nosso mundo superpovoado e globalmente interligado.

(...)

O CFP 2025 pretende que o educador desenvolva uma visão sistêmica com um escopo holístico e, a partir desse objetivo precípuo, colabore para a ampliação da percepção do aluno no que tange às coisas e ao mundo, de forma transdisciplinar. Pretende, também, estimular a consciência de que estamos no mundo, interagindo com ele, quer saibamos ou não.

O projeto pedagógico do CFP 2025 almeja explorar o terreno epistemológico em que será semeada a concepção de conhecimento profissional como uma rede de significados, em um espaço de representações. E essa rede é uma teia de relações cuja construção e reconstrução não se inicia na UniPRF, mas que nela se permite agregar a uma proto-rede inata, dinâmica, constituindo-se o âmago deste projeto e da própria vida do candidato enquanto futuro servidor da PRF.

### **Pensamento complexo: princípios da dialogicidade, da organização recursiva e hologramático**

Em meados do século XX, Warren Weaver (1948) alertava para a importância da complexidade para a ciência. Edgar Morin, porém, foi quem marcou a emergência e contemporaneidade desse tema. Para Morin (2014), complexidade é um tecido de acontecimentos, ações, interações, retroações, determinações, acasos, constituindo nossas realidades, nosso mundo fenomênico.

Complexidade não é sinônimo de dificuldade, confusão, algo complicado. É uma sucessão de ideias, fatos, fenômenos, falas e pensamentos interpostos na busca de explicações. Oliveira (2013, p. 54) afirma que complexidade, é uma rede de interações que se vai percebendo ao afunilar a observação do fenômeno estudado. Ao se descobrir o dinamismo dessas relações vai-se percebendo que o objeto de estudo, fenômeno ou sistema é dinâmico, portanto dialético, em constante mudança, evolução, transformação, fato que gera a instabilidade.

Para Morin (2000, p. 38), complexus significa o que foi tecido junto; de fato, há complexidade quando elementos diferentes são inseparáveis constitutivos do todo (como o econômico, o político, o sociológico, o psicológico, o afetivo, o mitológico), e há um tecido interdependente, interativo e inter-retroativo entre o objeto de conhecimento e seu contexto, as partes e o todo, o todo e as partes, as partes entre si.

Para Morin (2015), o princípio da dialogicidade permite associar termos ao mesmo tempo antagônicos, concorrentes e complementares, como ordem e desordem, sem mitigar ou ocultar a complexidade desta associação. A incerteza não é eliminada, em vez disso, lida-se com ela, na construção de uma unidade na qual as partes não perdem suas características próprias.

Segundo Freire (1996, p. 38) “Não há inteligibilidade que não seja comunicação e intercomunicação e que não se funde na dialogicidade. O pensar certo por isso é dialógico e não polêmico”. Nesse sentido, dialogicidade é aquilo que está relacionado ao processo de integração entre as pessoas, para a construção e reconstrução da realidade em uma visão holística, ou seja, na ótica da complexidade.

O corpo docente do CFP 2025 é formado quase exclusivamente por servidores ocupantes do cargo de policial rodoviário federal. São policiais, que integram a PRF, formando novos agentes, que formarão a instituição. Num exemplo claro do princípio da organização recursiva da teoria da complexidade. Na ótica de Morin (2005), “somos ao mesmo tempo produto e produtores”, ou seja, a recursividade se dá em virtude do retorno do que é produzido a quem o produziu, formando um ciclo auto-organizador.

Quanto ao princípio holográfico, ele nos diz que não só a parte está no todo, como também o todo está na parte. Ou seja, rejeita o reducionismo que quer compreender o todo partindo só das partes e o elemento antagônico que quer compreender o todo omitindo as partes. O CFP 2025 guia-se pelo princípio holográfico ao trabalhar para a formação de cada indivíduo para ser policial rodoviário federal como parte e ao mesmo tempo polícia rodoviária federal como o todo. Ao se olhar para um único profissional será possível ver e reconhecer nele o reflexo da instituição.

## 18. FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS

### Educação para o desenvolvimento de competências

O curso de formação policial seguirá como fundamento de seus processos de ensino e aprendizagem a educação para o desenvolvimento de competências, as quais são entendidas, numa definição direta de Perrenoud (2000, p. 15), como a “capacidade de mobilizar diversos recursos cognitivos para enfrentar um tipo de situação”.

Porém, ainda conforme Perrenoud, as competências não são saberes, experiências ou atitudes em si, mas a capacidade de mobilizar, integrar e empregar tais recursos eficazmente, para o enfrentamento das situações que se apresentam na vida real.

É importante frisar que a competência se refere à capacidade do profissional em associar todas as suas qualidades individuais para o alcance do melhor desempenho dentro de sua área de atuação: saber o que e por que fazer, saber desenvolver-se e propiciar o desenvolvimento dos outros, saber

engajar-se e comprometer-se com os objetivos da organização, ser responsável, assumir os riscos e as consequências de suas ações, conhecer e entender as atribuições de sua instituição e seu ambiente, identificando oportunidades e alternativas.

Por outro lado, a formação de competências também possui um viés associado à responsabilidade do profissional. Atualmente, os profissionais de qualquer área precisam de autonomia para a tomada de decisões, visto que se deparam constantemente com situações não planejadas ou que fogem à rotina do trabalho. O profissional que não consegue mobilizar seus conhecimentos, seus saberes e suas habilidades para a resolução de uma situação de conflito, que carece de imediata solução, torna-se improdutivo para o alcance dos objetivos organizacionais. É nesse processo de estruturação das demandas da sociedade, com a capacidade da PRF em prover conhecimentos e formar habilidades, que o corpo de instrutores/docentes atua em conjunto com a motivação para aprender do discente no que concerne ao desenvolvimento da competência desejada.

A Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), na obra "Competências transversais de um setor público de alto desempenho" (2020, p. 8), utiliza a definição de competência empregada pela Organização Internacional do Trabalho:

Capacidade de articular e mobilizar condições intelectuais e emocionais em termos de conhecimentos, habilidades, atitudes e práticas, necessários para o desempenho de uma determinada função ou atividade, de maneira eficiente, eficaz e criativa, conforme a natureza do trabalho. Traduz a capacidade produtiva de um indivíduo que se define e mede em termos de desempenho real, demonstrado em determinado contexto de trabalho e que resulta não apenas da instrução, mas, em grande medida, da experiência em situações concretas do exercício ocupacional. (Organização Internacional do Trabalho. Certificação de Competências Profissionais - Glossário de Termos Técnicos - 1<sup>a</sup> ed.- Brasília: OIT, 2002).

A competência não é plana. Ela possui diversas dimensões. O CFP, e toda a educação corporativa da PRF, trata prioritariamente de três dimensões, que deverão ser manifestadas em comportamentos observáveis (CHA):

Conhecimentos [dimensão do saber]: diz respeito ao conjunto de informações estruturadas e armazenadas por uma pessoa, que tem relevância e causa impacto no ambiente e em seu comportamento;

Habilidades [dimensão do saber-fazer]: refere-se à capacidade de fazer uso produtivo do conhecimento. Saber como fazer algo ou apropriar-se dos meios adequados para alcançar propósitos específicos; e

Atitudes [dimensão do querer-fazer]: refere-se à predisposição do indivíduo em relação à ação, objetos ou situações com que se confronta. Diz respeito ao julgamento da pertinência da ação, à ética do comportamento, aos valores, aos aspectos da convivência, da iniciativa e criatividade.

Não há consenso estabelecido sobre quantas ou quais devem ser consideradas as dimensões de uma competência. Em edições anteriores, além das três dimensões acima mencionadas, foram feitos movimentos para ampliação e inclusão de outras dimensões, também tratadas em diferentes formas conforme as fontes consultadas. Valores e experiências são duas dimensões utilizadas pelo Exército Brasileiro, conforme a definição: “capacidade de mobilizar Conhecimentos, Habilidades, Atitudes, Valores e Experiências (CHAVE), para decidir e atuar em situações diversas” (BRASIL, 2012) evoluindo o acrônimo de CHA para CHAVE.

Há autores e obras que mantêm o acrônimo CHAVE, outros, porém, consideram as dimensões complementares como vivências e experiências, definindo-as como um conhecimento tácito, dotado de subjetividade e de implementação imediata (LÉVY, 2020).

Apesar de fazer parte do CFP, o planejamento e a realização de ações pedagógicas que favoreçam, também, o desenvolvimento das dimensões atinentes aos valores e às experiências dos alunos serão objetos de observação no âmbito das dimensões mais tradicionais, quais sejam: conhecimentos, habilidades e atitudes.

## Domínios de aprendizagem

Continuando a discussão das dimensões da competência, elas estão diretamente relacionadas aos domínios de aprendizagem na perspectiva de BLOOM (1974): domínio cognitivo, domínio psicomotor e domínio afetivo.

Para Bloom e sua equipe, o domínio cognitivo envolve o conhecimento, a compreensão e o pensar sobre um problema ou fato. Ele é a base para o desenvolvimento de qualquer habilidade e está hierarquizado em seis estágios.

O domínio psicomotor, por sua vez, envolve um processo de psicomotricidade, de imaginar uma ação e executá-la corretamente, é o saber fazer. Esta etapa da aprendizagem requer treino, repetição, erros e acertos até o domínio completo, sendo considerada a existência de cinco estágios de desenvolvimento neste domínio.

O domínio afetivo envolve valores e atitudes que levam o indivíduo a querer agir. É o mover-se em direção à solução de um problema. São considerados cinco os estágios da evolução da aprendizagem do domínio afetivo.

Na perspectiva aqui descrita, a taxonomia de Bloom guiará, também, a definição dos objetivos educacionais nos planos de ensino e planos de aula, bem como, a avaliação educacional, nos termos definidos pela Divisão de Avaliação Multinível e Coordenação Pedagógica de Avaliação do CFP 2025.

### **Os quatro pilares da educação e autonomia intelectual**

Precipuamente, cabe enfatizar que competência e autonomia intelectual comunicam-se de forma direta com os quatro pilares da educação, defendidos por DELORS et al (1999), no Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI "Educação: Um Tesouro a Descobrir": aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos (aprender a conviver, a viver com os outros) e aprender a ser. Tais pilares são apresentados, en passant, no extrato a seguir:

(...)

#### **Aprender a conhecer**

Este tipo de aprendizagem visa não tanto a aquisição de um repertório de saberes codificados, mas antes o domínio dos próprios instrumentos do conhecimento pode ser considerado, simultaneamente, como um meio e como uma finalidade da vida humana. Meio, porque se pretende que cada um aprenda a compreender o mundo que o rodeia, pelo menos na medida em que isso lhe é necessário para viver dignamente, para desenvolver as suas capacidades profissionais, para comunicar. Finalidade, porque seu fundamento é o prazer de compreender, de conhecer, de descobrir.

(...)

#### **Aprender a fazer**

Aprender a conhecer e aprender a fazer são, em larga medida, indissociáveis. Mas a segunda aprendizagem está mais estreitamente ligada à questão da formação profissional: como ensinar o aluno a pôr em prática os seus conhecimentos e, também, como adaptar a educação ao trabalho futuro quando não se pode prever qual será a sua evolução?

(...)

#### **Aprender a viver juntos, aprender a viver com os outros**

Parece, pois, que a educação deve utilizar duas vias complementares. Num primeiro nível, a descoberta progressiva do outro. Num segundo nível, e ao longo de toda a vida, a participação em projetos comuns, que parece ser um método eficaz para evitar ou resolver conflitos latentes.

(...)

## Aprender a ser

Desde a sua primeira reunião, a Comissão reafirmou, energicamente, um princípio fundamental: a educação deve contribuir para o desenvolvimento total da pessoa — espírito e corpo, inteligência, sensibilidade, sentido estético, responsabilidade pessoal, espiritualidade. Todo o ser humano deve ser preparado, especialmente graças à educação que recebe na juventude, para elaborar pensamentos autônomos e críticos e para formular os seus próprios juízos de valor, de modo a poder decidir, por si mesmo, como agir nas diferentes circunstâncias da vida.

(...)

A Matriz Curricular da Secretaria Nacional de Segurança Pública (BRASIL, 2014, p. 19) também relaciona competência e autonomia em sua definição: "competência é entendida como a capacidade de mobilizar saberes para agir em diferentes situações da prática profissional, em que as reflexões antes, durante e após a ação estimulem a autonomia intelectual."

## Transdisciplinaridade

Ainda sobre a metodologia aplicável ao desenvolvimento de competências, convém registrar a necessidade de abordagens multi e transdisciplinares, uma vez que o tratamento disciplinar tradicional não dá conta de todas as nuances da complexa atividade policial. Em contextos reais, o exercício profissional exige o domínio de muitos conhecimentos e habilidades que não são metodicamente tratados por nenhuma disciplina (ZABALA; ARNAU, 2010, p. 145).

A transdisciplinaridade está relacionada de forma visceral com a complexidade. De acordo com o Manifesto da Transdisciplinaridade escrito por Nicolescu (2005, p. 22), "a transdisciplinaridade como o prefixo 'trans' diz respeito àquilo que está ao mesmo tempo entre as disciplinas, através das diferentes disciplinas e além de qualquer disciplina. Seu objetivo é a compreensão do mundo presente para o qual um dos imperativos é a unidade do conhecimento".

A transdisciplinaridade diz respeito a muitos níveis de realidade. Por exemplo, o instrutor/docente lida com diferentes situações próximas a ele. Cada aluno possui uma particularidade, uma história única. As pessoas que trabalham na UniPRF interagem mutuamente com os mais variados atores sociais: servidores, corpo docente, discentes, comunidade local, familiares, amigos e a cidade no contexto amplificado, sendo cada qual com sua temporalidade, seu estado atual e seu lugar. Assim, a transdisciplinaridade se preocupa com as dinâmicas geradas pelas ações dos vários níveis de realidade ao mesmo tempo.

## Andragogia

A educação de adultos tem algumas características marcantes, que precisam ser consideradas nas ações educativas, e serão observadas no CFP 2025. É necessário considerar que, na concepção de Knowles (2009), a aprendizagem de adultos deriva de seis princípios:

1. A necessidade do aprendiz de saber: o porquê; o quê; e como.
2. Autoconceito do aprendiz: autônomo; e autodirigido.
3. Experiência anterior do aprendiz: recursos do sujeito aprendente; ensino individualizado baseado em estratégias de aprendizagem; e modelos mentais.
4. Prontidão para aprender: relacionada às situações da vida real; e tarefa de desenvolvimento de um estágio para o próximo na seara cognitiva.
- 5: Orientação para aprendizagem: centrada no problema contextual e voltado para a sua resolução.
6. Motivação para aprender: valor intrínseco e recompensa pessoal.

## Aprendizagem significativa

A aprendizagem significativa conceituada nos estudos de Ausubel, explicitados por Moreira, ocorre "... quando o aprendiz vê sentido nas situações de aprendizagem e atribui significado a elas" (MASINI; MOREIRA, 2008, p. 9).

Três condições que contribuem para a aprendizagem significativa podem ser assim resumidas: material potencialmente significativo (de interesse do aluno, com aplicação real perceptível em sua vida pessoal ou profissional); disponibilidade de conceito subsunçor adequado na estrutura cognitiva (aquilo que o aluno já conhece, já faz, já tem domínio, e que servirá de base para o avanço, a construção de novos conhecimentos); predisposição para aprender (da parte do próprio aluno, e sua ausência resulta na aprendizagem superficial, mecânica), conforme visto em Ausubel (2003), no trabalho de Costa Beber e Del Pino (2017).

## Tipos de aprendizagem

Projeta-se para o CFP 2025 a participação ativa dos discentes, estabelecendo uma relação direta com o desenvolvimento cognitivo de forma a assimilar o maior número de informações, em que o docente figura como um mediador da construção do conhecimento. Tal abordagem se contrapõe ao cartesianismo expositivo tradicional, ainda predominante no ensino corporativo, e eleva o aluno ao protagonismo da ação educativa: aprender fazendo.

A metodologia a ser empregada tem o condão de proporcionar o desenvolvimento de competências aos mais diversos perfis, destacando-se, para tanto, o método sugerido por David Kolb (1976) - Ciclo de Aprendizagem Experiencial - baseado no estilo de aprendizagem peculiar a cada discente, em que o ato de aprender se traduz por transformar experiência em conhecimento. O susodito ciclo colaciona quatro habilidades de aprendizagem: experiência concreta (SENTIR); observação reflexiva (OBSERVAR); conceitualização abstrata (PENSAR); e experimentação ativa (FAZER).

Trata-se, na realidade, de um inventário, na forma de questionário, submetido aos respondentes com o intuito de mapear os diversos tipos de aprendizagem e direcionar o planejamento pedagógico para o alcance dos objetivos educacionais, ou seja, identificar as formas mais eficazes de construção do conhecimento. A dimensão referente às habilidades SENTIR e PENSAR enquadra-se na compreensão da realidade, enquanto a dimensão afeta às habilidades OBSERVAR e FAZER refere-se à transformação da realidade.

Nessa toada, na concepção de Kolb, derivam-se quatro estilos de aprendizagem:

- a) Acomodador: predomínio da experimentação ativa e experiência concreta.
- b) Convergente: as habilidades dominantes permeiam a observação reflexiva e experiência concreta, com foco na resolução de problemas.
- c) Assimilador: domínio de habilidades mais abstratas, observação reflexiva e preponderância de modelos analíticos.
- d) Divergente: predomínio de modelos de construção de ideias, conceituação abstrata e experimentação ativa.

Ante os perfis de aprendizagem discorridos, o presente curso de formação está delineado para abranger o desenvolvimento de competências observando as características cognitivas dos alunos. Assim, a proposta metodológica de ensino híbrido, somada a abordagens construtivistas, por meio da participação ativa dos discentes, busca atingir os objetivos pedagógicos atinentes às três dimensões anteriormente propugnadas: conhecimentos, habilidades e atitudes.

## Disciplina e autonomia

No Curso de Formação Profissional, disciplina e autonomia são dimensões complementares e devem se apresentar como princípios norteadores da ação.

Kant (1999, p. 12), já na introdução do seu texto sobre a pedagogia, diz que a disciplina é "o que impede ao homem desviar-se do seu destino, de desviar-se da humanidade, através de suas

inclinações animais". A disciplina nesse contexto, é capaz de transformar o homem, elevando-o de seu estado de selvageria para o de cidadão, constituindo-se em elemento essencial para a formação humana e a convivência social saudável.

O desenvolvimento de uma competência está intimamente associado à disciplina, à realização ou ao exercício de forma contextualizada e focada no alcance dos objetivos propostos, tendo em vista, ainda, o desenvolvimento do senso crítico e da autonomia diante do saber-fazer-ser do futuro policial.

Nesse sentido, segundo Cunha (2018): "para conseguir apresentar um bom desenvolvimento quanto ao aspecto educacional, o ser humano precisaria ser disciplinado para dominar as paixões do corpo e para vencer o estado latente de selvageria; precisaria tornar-se culto e adquirir vários conhecimentos e habilidades, ampliando suas capacidades; precisaria aprender a tornar-se prudente, para conquistar e manter um lugar na sociedade, construindo bons relacionamentos e apresentando modos corteses e, por fim, precisaria ser moralizado, compreendendo os princípios, aprendendo a escolher entre o "bem e o mal."

A disciplina, então, tem como principal função o controle dos impulsos do homem, conferindo-lhe a capacidade de uma obediência racional. Assim, percebe-se a disciplina como meio para consecução exitosa de alguns objetivos educacionais e de formação do cidadão.

Dewey (2002) entende que a disciplina é um meio para a busca da autonomia. Autonomia, entendida como uma postura ativa dos alunos, em contrariedade à passividade. Isso confere ao aluno a capacidade de individualizar-se por meio de ações, devidamente orientadas pelo educador. A disciplina, portanto, não estabelece apenas um dever heterônomo, mas antes, um caminho para a autonomia.

Assim sendo, ao instrutor cabe a função do orientador pedagógico, a fim de estimular essa postura ativa, com ações cooperativas em busca de autonomia, sendo a disciplina caracterizada "como uma forma de canalizar as energias, desenvolver a paciência, a persistência e a vivacidade", conforme aponta Dewey (2002).

Observa-se, portanto, a preponderância da autonomia como um dos fins das atividades educacionais. Freire (2002), ensina que a autonomia "é construída ao preencher o espaço ocupado pela dependência". O aluno que exercita sua liberdade assume sua responsabilidade de decidir, de romper, e assim, assume sua autonomia. Desse modo, o autor defende que a autonomia do aluno vem do permanente exercício de tomadas de decisão e de responsabilidades. Outro aspecto destacado em suas discussões sobre o alicerce da disciplina é a necessidade da autodisciplina, pois "não há disciplina que não gere ao mesmo tempo o movimento de dentro para fora [...]. O sujeito da disciplina tem de ser disciplinar" (FREIRE, 1989). A disciplina requer, fundamentalmente, a presença da autoridade, pois esta permite que aconteça o movimento interno e externo da disciplina, em que o aluno faz aquilo que pode, o que deve e o que precisa fazer.

Finalmente, é importante ressaltar que a autoridade no ambiente de ensino tem sido vista como uma questão sensível. Parte disso decorre do período em que o Brasil esteve sob a égide de um regime autoritário e, por isso, muitos imputam à autoridade um caráter negativo. Muito embora pareça anacrônica, uma vez que não mais vivemos em ditadura, é importante fazer esse destaque, já que sua gênese está associada a atividades específicas como a ordem unida, exercida antagonicamente a sua natureza, que entendemos ser um pressuposto metodológico. Desta forma, o exercício da disciplina como atividade foi enviesado historicamente ao ser associado ao autoritarismo ao invés da independência do agir e da autonomia com autoridade. É importante, por isso, distinguir a autoridade de autoritarismo, pois "o conceito de autoridade relaciona-se com a liberdade, enquanto o de autoritarismo com a licenciosidade e desordem" (FREIRE, 1989).

Em linhas gerais, portanto, pode-se dizer que a disciplina é um meio pelo qual o aluno adquire responsabilidade, por meio de uma postura ativa, tendo como consequência o desenvolvimento da sua autonomia. É nesse processo que ele deve perceber a disciplina como necessidade para o seu amadurecimento individual e, principalmente, social em um agir coletivo e cooperativo.

## 19. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADES

## **PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Para permitir o alcance, ou antes, o desenvolvimento das competências pretendidas, os procedimentos metodológicos seguirão os fundamentos da educação de adultos, observando os princípios da aprendizagem significativa, privilegiando as metodologias ativas, nas quais o aluno é protagonista na construção do conhecimento.

### **Atuação docente**

A atuação dos docentes no Curso de Formação Policial está alicerçada nos eixos temáticos que guiarão o desenvolvimento das competências pedagógicas e técnicas, por ocasião de sua formação ou atualização.

Os procedimentos metodológicos são os instrumentos hábeis na concretização das dimensões desejáveis no processo de ensino-aprendizagem no âmbito da PRF, fios condutores da prática docente. Devem ligar os fundamentos filosóficos do curso, os objetivos institucionais, as competências a serem desenvolvidas, os conteúdos e objetivos educacionais a serem alcançados.

Assim, os eixos a serem considerados na atuação docente, com o fim de desenvolver as competências necessárias pelo público-alvo, serão norteados pelos pressupostos abaixo:

- a) Fundamentos educacionais: conjunto de abordagens pedagógicas voltadas à apropriação teórica das concepções e às áreas do conhecimento em educação;
- b) Planejamento de ensino: organização das etapas, estratégias, conteúdos e avaliação de cada aula. É a materialização (roteiro) daquilo que se pretende para cada encontro, de acordo com o plano específico de cada disciplina;
- c) Didática: estratégias, métodos e técnicas de ensino e recursos na busca do melhor resultado de aprendizagem do aluno;
- d) Processos de avaliação: escolha de técnicas e instrumentos avaliativos adequados; e
- e) Método de pesquisa científica: fornece as bases lógicas ao conhecimento científico resultantes de experiências ou de pesquisa de campo.

### **Contextualização e motivação**

Todas as situações de aprendizagem precisam ser devidamente contextualizadas em relação às situações cotidianas das atividades profissionais do policial rodoviário federal em serviço nas unidades operacionais. A contextualização das situações profissionais nas quais é necessária a mobilização dos conhecimentos, habilidades e atitudes contribuirá sobremaneira na disposição do adulto para aprender. Os problemas reais, sejam eles presentes ou futuros, na vida pessoal ou profissional, são grandes motivadores da andragogia e devem ter um significado de utilidade para o discente.

### **Valorização da experiência**

Os adultos são titulares de inúmeros saberes conceituais, procedimentais e experienciais. Esses saberes são, em diversas situações, os recursos mais importantes para aquisição e desenvolvimento de novas aprendizagens. É o adequado aproveitamento dos conceitos subsuntores (AUSUBEL, 2003). A valorização das experiências permite ao adulto identificar e perceber a relevância de sua atuação no próprio desenvolvimento

### **Metodologias ativas**

Metodologias ativas são todas aquelas caracterizadas pelo papel ativo do aluno no processo de construção de sua aprendizagem, figurando-o como principal responsável pela sua própria evolução. Os métodos empregados devem privilegiar a experimentação, a resolução de problemas, a análise crítica das situações e o estabelecimento de conexões com as experiências previamente adquiridas. Metodologia ativa caracteriza-se pelo protagonismo do aluno na aprendizagem e, não, na dicotomia entre a abordagem

teórica e a atividade prática.

Mesmo os métodos teóricos, como a exposição dialogada, a discussão em grupo, os debates e os estudos de caso - meios valorizados para problematizar questões e possibilitar a compreensão crítica do conteúdo e sua aplicação - podem ser considerados metodologias ativas, se ao aluno for atribuído o papel de sujeito ativo e condutor dos caminhos da aprendizagem.

Outros exemplos de metodologias ativas são aprendizagem baseada em problemas, sala de aula invertida, ciclo de aprendizagem vivencial etc.

### **Orientação para a prática profissional**

Os alunos de um Curso de Formação Profissional, em especial os oriundos do concurso PRF de 2021, têm elevado nível de erudição, afinal já foram aprovados em uma etapa do certame que envolveu provas objetiva e dissertativa sobre diversas ciências, áreas de conhecimento e temas da vida nacional, inclusive algumas subáreas do Direito (constitucional, penal, administrativo, de trânsito etc). Também possuem preparo físico privilegiado, pois foram submetidos e aprovados em rigorosos protocolos de aferição de desempenho em inúmeras valências fisiológicas. Por serem adultos, todos trazem de seus contextos sociais uma série de valores que guiam suas condutas como pessoas e como cidadãos.

Porém, o que os participantes não têm em sua história é a mobilização desses conhecimentos, habilidades e atitudes para o cumprimento das competências legais e atribuições do cargo de policial rodoviário federal. Todas as situações de ensino e aprendizagem devem ter por objetivo a atuação competente do agente no exercício de suas atribuições legais. Toda a sua atuação deve ser pautada pela legalidade, com a devida motivação das ações para o alcance da estratégia institucional.

Todas as situações de aprendizagem, em qualquer ambiente ou modalidade, devem estar orientadas para a prática profissional, e não apenas para o cumprimento da programação ou etapa do processo seletivo para o provimento do cargo.

Os eixos temáticos, as disciplinas, as atividades transdisciplinares e quaisquer outras ações deverão estar organizados de modo a refletir, com a máxima precisão possível, o ambiente e as condições de atuação dos futuros policiais.

### **Atuação da Coordenação Pedagógica de Discentes (CPD)**

A Coordenação Pedagógica de Discentes (CPD) desempenha um papel central no processo formativo dos alunos, indo além da supervisão acadêmica e administrativa para atuar como um elo entre o ensino, a prática e o desenvolvimento humano e profissional. Sua função está fundamentada na construção de um ambiente de aprendizado que valoriza a orientação, a troca de experiências e o acompanhamento pedagógico contínuo, auxiliando os discentes na complexa transição entre a teoria e a prática, um dos maiores desafios da formação policial.

A atuação da CPD está diretamente ligada à promoção de um ensino de qualidade, que não se restringe à transmissão de conteúdos técnicos e operacionais, mas que também contempla o desenvolvimento de competências socioemocionais e comportamentais essenciais à atuação policial. O Coordenador Pedagógico de Discentes, com formação em docência, é um profissional com experiência operacional e conhecimento tácito acumulado, que atua como mentor, guia e referência para os alunos, estabelecendo uma relação de proximidade pautada no respeito mútuo, na ética e na valorização do conhecimento prático e acadêmico.

Esse processo possibilita a consolidação de habilidades técnicas fundamentais, como abordagem policial, armamento, condução veicular e atendimento pré-hospitalar, mas também a construção de competências interpessoais essenciais, incluindo comunicação eficaz, liderança, inteligência emocional, resiliência e trabalho em equipe. Além disso, a CPD assume um papel formador na esfera ética e institucional, contribuindo para a assimilação e consolidação de valores como comprometimento profissional, respeito aos direitos humanos, cidadania e conduta irrepreensível.

O ambiente de formação policial, por sua própria natureza, é exigente e desafiador, o que

pode gerar tensões emocionais significativas nos alunos. Nesse contexto, a CPD se apresenta como um pilar de suporte pedagógico e psicológico, auxiliando os discentes a lidar com dificuldades, superar desafios e manter o foco no aprendizado e na adaptação profissional.

A relevância da CPD é respaldada por fundamentos acadêmicos e pedagógicos, que orientam sua atuação dentro do modelo de ensino adotado pela PRF. De acordo com a Teoria da Aprendizagem Social de Bandura (1977), os indivíduos aprendem por meio da observação, imitação e modelagem de comportamentos. No ambiente policial, onde o estresse operacional e a necessidade de rápida adaptação são realidades constantes, a presença da CPD torna-se essencial, pois permite a construção de um espaço seguro de aprendizado, fortalecendo a resiliência emocional e a capacidade adaptativa dos alunos.

A CPD mantém uma relação estratégica com o corpo docente, atuando como um elo entre instrutores e alunos para garantir coerência pedagógica e efetividade no processo de ensino-aprendizagem. Sua atuação inclui o acompanhamento das instruções, a mediação de feedbacks e a padronização metodológica, assegurando que os conteúdos ministrados estejam alinhados aos princípios da Matriz de Fundamentos da Formação PRF. Além disso, a CPD desempenha um papel essencial na capacitação e atualização dos instrutores, oferecendo suporte na implementação de metodologias ativas e na adaptação das estratégias de ensino às necessidades dos discentes, promovendo um ambiente de aprendizado dinâmico e integrado.

A CPD será responsável pela atualização pedagógica dos instrutores convocados, assegurando o cumprimento da carga horária mínima estabelecida no Quadro de Trabalho de Serviço (QTS) específico. A capacitação abrangerá os seguintes módulos: Matriz de Fundamentos de Formação da Polícia Rodoviária Federal, Ficha de Avaliação, Direitos Humanos, Política de Prevenção ao Assédio, Diretrizes do Curso de Formação Profissional (CFP) 2025, Confecção de Relatórios de Segurança, Noções de Análise Comportamental, Ferramentas de Inteligência Artificial aplicadas ao ensino e Metodologia da Pesquisa Científica.

A interação entre CPD e corpo docente visa fortalecer a comunicação e a troca de boas práticas, promovendo um ensino mais qualificado e alinhado às diretrizes institucionais.

Nesse contexto, a CPD transcende a mera mediação pedagógica, consolidando-se como referência de conduta e facilitadora da aprendizagem reflexiva, integrada e contínua. Sua atuação é essencial para garantir que o processo formativo seja eficiente, inclusivo e alinhado às necessidades institucionais e sociais, contribuindo para a construção de profissionais altamente capacitados, tecnicamente preparados, eticamente comprometidos e aptos a enfrentar os desafios da segurança pública e da fiscalização viária no Brasil.

## **MÉTODO PARA ORGANIZAÇÃO E COMPORTAMENTO CIVIL ESCOLAR POLICIAL E ATIVIDADES COMPLEMENTARES DE ENSINO.**

O ambiente escolar policial possui características relevantes, intensas e constantes que permeiam as atividades educacionais intrínsecas à sua natureza, fato que nos leva a desenvolver estudos empíricos e bibliográficos em busca das melhores práticas que possibilitem mitigar riscos e garantir, com profissionalismo e cordialidade, a integridade biopsíquica e a dignidade humana dos discentes e docentes envolvidos no processo.

Além da garantia prioritária do bem-estar das pessoas, a organização pré-estabelecida dos discentes em grupos e a proposição de comportamentos basilares e adequados ao ensino policial permitem destacadamente:

- a) A necessária celeridade no momento de transposição entre as atividades do ensino policial;
- b) A atenuação da interferência como agente distrator nas demais ações que ocorrem concomitantemente àquela;
- c) A mitigação de riscos à saúde biopsíquica, tendo em vista que ambiente do ensino policial é permeado por atividades com armamento de fogo real, direção real de veículos, atividades físicas direcionadas, manuseio de equipamentos de alto custo etc.; e

d) Desenvolvimento de relações humanas convenientes e com senso afetivo assertivo, cunhado de respeito e dignidade, permitindo assim a formação de vínculos salutares e facilitadores entre aqueles que vivenciam tal atividade educacional.

Portanto, no intuito de explicitar o contexto que adorna o Curso de Formação Policial da Polícia Rodoviária Federal, passamos a destacar tópicos sensíveis que compõem a necessidade da organização e do comportamento civil no ensino policial. Tais tópicos foram agrupados em duas temáticas considerando as suas semânticas, visando objetivar eclarecer as conclusões apontadas. São elas: Comportamentos esperados no ambiente de ensino e organização dos grupos de discentes na escola policial.

Neste projeto pedagógico, contemplamos apenas a primeira conclusão, ficando a segunda temática para inclusão em regulamento de curso ou outros documentos de ensino adequado mais adequado.

### **Comportamentos esperados no ambiente do CFP:**

#### **Uso de palavras de calão e regionalismo**

Palavras de calão (no coloquialismo também chamada de “palavrões”) tem sua crítica voltada para o sentido de ofensa direta à dignidade humana, assim como a conotação de um profissionalismo esdrúxulo.

Assim como o uso de expressões regionais, que são entendidas somente por aqueles que compõem uma determinada população contingenciada em alguma região brasileira ou estrangeira, podem levar a interpretações difusas possibilitando não só a falta do entendimento correto do sentido em que foi usada como também a, eventualmente, entendimentos ofensivos.

Não utilizar as referidas expressões é a regra geral. Porém, tais vocábulos compõem a memória cognitiva de longo prazo das pessoas e que são acionadas naturalmente pela memória de trabalho. Logo o seu uso não intencional e que não agrida diretamente algum ser ou entidade, deve ser considerado passível de orientação ordinária.

O uso de palavras de calão ou regionalismos que conotem ou denotem qualquer tipo de pejoratividade, punição e/ou agressão à dignidade humana e/ou que seja revestida de discriminação quanto a raça, gênero, sexualidade, capacitismo ou outra qualquer, não será admitida e quando usada com dolo ofensivo será punida dentro das normativas vigentes.

Reiteramos que o uso sem dolo, concebido da estruturalidade dos pré-conceitos existentes no seio social, acionado coloquialmente definido como o: “sem querer”, poderá ser passível somente de orientação ordinária.

Nas ações pontuais em que se tenha a necessidade de se simular um ambiente aversivo à cognição humana (aulas que necessitem simular um estresse no discentes) e que esta detalhada em tópico específico a seguir, considerando os diversos ambientes em que o policial será inserido no seu dia a dia d e trabalho, o uso de palavras, gestos ou expressões devem ser estritamente de uso necessário, amplamente refletida e planejada com o devido acompanhamento da respectiva coordenação pedagógica e prevista explicitamente no campo “desenvolvimento” do plano de aula.

Brincadeiras ou ações punitivas com o uso de expressões como “aluno lixo”, “aluno mulambo”, “mocorongo”, dentre outros jargões, devem ser substituídas por orientação educacional direta individual e respeitosa pelo docente ao discente que porventura esteja em prática de comportamento inadequado. Além da orientação educacional direta ao discente, dependendo do caso, o docente poderá complementar a orientação com o envio, também, da informação seja por via formal ou informal à coordenação do CFP-PRF, conforme o estabelecido no regulamento do curso.

### **Promoção ao uso de expressões contextualizadas com as atividades da PRF**

Os docentes, deverão priorizar a utilização de expressões e vocábulos que estejam contextualizados com a rotina da prestação de serviço do policial rodoviário federal e que não possuam conotação ilegal, pejorativo, humilhante ou que fira a dignidade humana.

Como exemplo, o uso do código “Q” pode ser bastante condizente na comunicação entre docentes e discentes no decorrer do curso. Assim, quando o docente quiser que o aluno não execute mais algo que foi determinado anteriormente, ou seja, que queira cancelar uma tarefa, utilizar a expressão “QTA” será uma forma de contextualização com o que o futuro policial irá se comunicar no dia a dia do seu trabalho.

Para se nomear o discente que ficará responsável por representar a turma e cuidar dos seus direitos e deveres determinados em regulamento específico, pode-se utilizar a expressão “chefe de turma”. Na PRF todo o policial que recebe o cargo, encargo ou incumbência, seja de chefia de núcleo, setor, UOP, equipe ou ronda, chamamos de chefe, portanto, tal expressão encontra-se contextualizada com o dia a dia das atividades da PRF.

Ainda, que as reuniões realizadas com várias turmas juntas ao mesmo tempo para passar orientações, avisos ou para tratar de outro assunto qualquer, seja chamado de “briefing escolar”, podendo variar para “briefing matutino”, “briefing noturno”, dependendo do horário em que for ser realizada. A expressão “briefing” é amplamente utilizada no ambiente finalístico operacional da PRF. Sempre que reunimos um grupo de policiais para compartilhar diretrizes operacionais da ação a ser realizada, denominamos: briefing. Formatura, no vocabulário civil, é utilizada quando finda uma ação de capacitação, uma cerimônia que simboliza o fim daquele momento e o êxito alcançado pelo processo, caso que difere das reuniões matinais/vespertinas em que reunimos as turmas para orientações coletivas.

Por fim, não há justificativa para o emprego de expressões e vocábulos oriundos de meio não civil ou de órgãos, empresas ou outros grupos de pessoas, quando existir expressão mais coerente com a linguagem profissional utilizada no dia a dia da PRF no seu ambiente natural de trabalho.

### **Simulações de situações aversivas à cognição do agente policial**

Obviamente que, por vezes, o ambiente real em que o ser humano policial desenvolve a sua profissão, pode ser influenciado por fatores determinantes e de espectros amplamente variados que lhe causem adversidade física e/ou mental e que então poderá lhe provocar disfuncionalidade às suas funções executivas que compõem seu processo cognitivo, influenciando diretamente de forma negativa na sua tomada de decisão e consequentemente na sua ação.

Portanto a simulação de ambientes aversivos tem de existir e naturalmente faz parte da composição do ensino policial, pois contribui para a dessensibilização das percepções adversas atenuando a sua influência na busca das boas soluções para a sociedade. Porém, mesmo admitindo imperiosa necessidade, deve-se sempre observar a inadmissibilidade do uso de termos e ações físicas que discriminem a pessoalidade individual do discente, ainda que esses termos e comportamentos sejam observados nas situações reais que se busca emular. Tal restrição, se justifica devido a constante busca pela educação dos discentes, no que se refere a desmontar aspectos estruturais de discriminação à dignidade humana. Para ser mais claro na presente indicação, expressões estigmatizantes da sexualidade, racismo, capacitismo, gênero, xenofobia e afins, devem sempre ser repelidas completamente.

Logo, tal atividade educacional deve ser amplamente refletida e planejada minuciosamente com o acompanhamento da respectiva coordenação pedagógica e prevista explicitamente no campo “desenvolvimento” do plano de aula de forma objetiva, clara e singular à necessidade de cada aula. Não se deseja, portanto, o uso do “copiar e colar” rotineiro de um plano de aula para outro na tentativa de se trazer uma garantia pedagógica pobre de segurança ao docente, como foi observado em alguns planos de aulas dos últimos CFPs, quando instrutores repetiam o mesmo texto no campo de observações, em todos os planos de aula, como por exemplo: “serão realizados exercícios de vivacidade e utilizada palavras de calão sempre que se julgar necessárias para contribuir pedagogicamente e simular ambiente de estresse...”.

### **Execução da Utilização de Exercícios Físicos (“Exercícios de Vivacidade”)**

A aplicação de exercícios físicos no contexto do Curso de Formação Policial (CFP) 2025 deverá seguir critérios pedagógicos e metodológicos previamente estabelecidos, garantindo que sua utilização esteja estruturada, justificada e alinhada aos objetivos educacionais. Para tanto, a execução dessas atividades deve ocorrer conforme os seguintes parâmetros:

1. Previsão e Justificação em Plano de Aula

  - Exercícios físicos aplicados durante as aulas deverão estar previamente descritos no plano de aula, com a justificativa pedagógica clara e fundamentada, evidenciando a sua relevância no desenvolvimento das competências exigidas para a formação do policial rodoviário federal.
  - Caso haja necessidade da utilização de exercícios não previstos no Teste de Aptidão Física (TAF) do concurso ou que não sejam de uso rotineiro nas aulas de Princípios Básicos para a Saúde (PBS), o docente deverá buscar orientação técnica e justificativa científica para sua implementação.
  - Nessa situação, a Coordenação Pedagógica e os docentes da disciplina de PBS devem ser consultados, uma vez que detêm o conhecimento técnico necessário para avaliar a adequação e os impactos da atividade física proposta.
2. Parâmetros de Aplicação e Moderação

  - Quando autorizados e justificados, os exercícios físicos devem respeitar a capacidade física dos discentes, não podendo exceder o número de repetições necessárias para o alcance do objetivo educacional proposto.
  - O número de repetições não deve ultrapassar dez movimentos e, quando possível, apenas um tipo de exercício deve ser realizado.
  - A coordenação e os docentes devem considerar que as próprias dinâmicas das aulas já causam desgaste físico natural. Em disciplinas como Armamento e Tiro (AMT), por exemplo, o excesso de fadiga pode comprometer o rendimento e o desempenho do discente, sendo necessária a avaliação da condição física antes da aplicação de exercícios adicionais.
3. Uso Condicionado a Contextos Específicos

  - Exercícios físicos poderão ser empregados dentro de uma dinâmica pedagógica lúdica e contextualizada, desde que não sejam obrigatórios e o discente tenha o direito de optar voluntariamente pela participação.
  - Quando utilizados como forma de reforço positivo, em tom comemorativo ou para fins de descontração, a atividade deve ser conduzida sem constrangimento ou coação, preservando o caráter motivacional e integrador da prática.
4. Vedações do Uso de Exercícios Físicos como Punição

  - É terminantemente proibida a utilização de exercícios físicos como forma de punição, castigo ou qualquer prática vexatória, humilhante ou degradante.
  - Qualquer prática que envolva sanções físicas ou imposição de esforço desproporcional, independentemente da justificativa, configura abuso pedagógico e violação à dignidade do discente, sendo passível de medidas administrativas e disciplinares.

A execução da metodologia de exercícios físicos dentro do CFP 2025 deverá, portanto, seguir diretrizes rigorosas, assegurando que sua aplicação ocorra de forma planejada, segura e alinhada aos princípios pedagógicos e institucionais da PRF, respeitando a capacidade física dos discentes e o contexto educacional ao qual estão submetidos.

### ***Briefing e The Briefing***

O *Briefing* e *The Briefing* são procedimentos contextualizados dentro do ambiente de formação PRF e utilizados para realizar a conferência da presença, verificação de uniformes e equipamentos, apresentação individual, leitura de boletins de serviço, bem como a transmissão de avisos e orientações sobre as atividades do dia ou da semana. Esses momentos cumprem uma função essencial na organização da rotina acadêmica e operacional, garantindo alinhamento entre os discentes e a equipe de coordenação.

Nesse contexto, as reuniões gerais poderão ser realizadas regularmente às segundas-feiras

pela manhã e às sextas-feiras à tarde. Nos demais dias, sua realização ficará a critério da Coordenação do Curso, sempre que houver necessidade de transmitir informações relevantes, alinhar procedimentos ou conduzir atividades coletivas, garantindo que a comunicação seja uniforme e evitando prejuízos ao processo educativo.

## Palestras

As palestras da Direção-Geral e demais Diretorias da PRF poderão ser realizadas, sempre que solicitadas pelas áreas, com o devido ajuste do QTS.

## Oficinas de Vivência Policial (OVP)

A formação policial moderna exige uma abordagem pedagógica que vá além da simples assimilação de conteúdos teóricos e do treinamento técnico isolado. Nesse contexto, as Oficinas de Vivência Policial (OVP) são concebidas como uma estratégia metodológica essencial dentro das atividades complementares do Curso de Formação Policial (CFP) 2025, proporcionando imersão prática e aprimoramento da tomada de decisão em cenários realísticos.

A fundamentação teórica que embasa essa atividade está alinhada à aprendizagem experiencial, que ressalta a importância da experimentação direta na consolidação do conhecimento. Aplicada à realidade da formação policial, essa abordagem permite que os discentes transitem da teoria para a prática de forma estruturada, garantindo a internalização de protocolos operacionais, a adequação de reações emocionais e o refinamento de habilidades psicomotoras. Além disso, a metodologia das oficinas é sustentada pelos princípios da Matriz de Fundamentos da Formação PRF, que estabelece a necessidade de um ensino dinâmico, transdisciplinar e centrado no desenvolvimento integral do policial rodoviário federal.

Do ponto de vista humanístico, a estruturação das Oficinas de Vivência Policial fundamenta-se também nos princípios da educação dialógica, que preconiza a construção do conhecimento por meio da interação e reflexão crítica. Esse modelo de ensino não apenas proporciona aos discentes o domínio técnico das atividades policiais, mas também fomenta o pensamento autônomo, a tomada de decisão ética e a compreensão do impacto social da atuação policial. Dessa forma, o aprendizado transcende a reprodução de protocolos, promovendo uma formação que integra valores como justiça, cidadania e respeito aos direitos humanos.

A implementação das Oficinas de Vivência Policial atende a três dimensões fundamentais do processo formativo:

- Dimensão Cognitiva – Permite que os discentes consolidem o conhecimento técnico-jurídico e procedural, aplicando-o em contextos práticos simulados. A exposição a situações controladas possibilita o desenvolvimento da capacidade analítica e do raciocínio crítico, ambos essenciais para a atuação policial.
- Dimensão Psicossocial e Emocional – A atuação policial envolve um alto grau de estresse e tomada de decisão sob pressão. As oficinas promovem a adaptação emocional a contextos críticos, aprimorando o autocontrole, a resiliência e a gestão emocional em situações que exigem ação rápida e precisa.
- Dimensão Técnica e Psicomotora – O treinamento prático em cenários simulados proporciona o aperfeiçoamento das habilidades operacionais dos discentes, garantindo que suas respostas sejam coerentes com a doutrina institucional e alinhadas às exigências normativas e legais.

Além de potencializar a transição entre teoria e prática, as Oficinas de Vivência Policial cumprem um papel essencial no desenvolvimento da identidade profissional do futuro policial rodoviário federal, promovendo valores como ética, disciplina, responsabilidade e respeito aos direitos humanos. As atividades são estruturadas de forma a incentivar a aprendizagem colaborativa, estimulando a interação entre os discentes e promovendo a tomada de decisão em equipe, fator determinante para a eficácia das operações policiais em campo.

Ao integrar essa abordagem metodológica ao projeto pedagógico do CFP 2025, a PRF reforça seu compromisso com uma formação profissional de excelência, baseada em metodologias ativas e no ensino aplicado à realidade operacional da instituição. Dessa forma, as oficinas não apenas garantem que os futuros policiais adquiram o domínio técnico necessário para suas funções, mas também asseguram que cheguem ao exercício profissional preparados para lidar com os desafios e complexidades inerentes à segurança pública e à fiscalização viária no Brasil.

### **Outras Atividades de Ensino.**

Outras atividades de ensino, como o encerramento das atividades diárias; limpeza e manutenção de instalações; vistoria, limpeza e preparação de viaturas, poderão ser realizadas, se o quadro de trabalho permitir, sempre com a autorização da coordenação do Curso.

## **20. PROCESSO DE AVALIAÇÃO**

### **DAS AVALIAÇÕES SOMATIVAS**

As avaliações somativas seguirão ao previsto no [Edital PRF nº 88, de 27 de Janeiro de 2025](#), que torna pública a convocação para a matrícula na terceira turma no Curso de Formação Policial (CFP), referente ao concurso público para o provimento de vagas no cargo de Policial Rodoviário Federal, Padrão I da Terceira Classe.

As avaliações realizadas no CFP terão pontuação máxima de 10,00 pontos.

A nota no CFP (NCFP) será igual à média aritmética das pontuações obtidas nas avaliações das disciplinas do CFP, calculada pela seguinte fórmula:

$$\text{NCFP} = \frac{(\text{NPO} + \text{NPAMT} + \text{NPTAB} + \text{NPAPS} + \text{NPTDP} + \text{NTAF})}{6}$$

em que:

**NPO:** (Nota da prova objetiva 1 X 4) + (Nota da prova objetiva 2 x 6)/10

**NPAMT:** [(Nota da prova de AMT 1 x 4) + (Nota da prova de AMT 2 x 6)]/10

**NPTAB:** Nota da prova de TAB

**NPAPS:** Nota da prova de APS

**NPTDP:** Nota da prova de TDP

**NTAF:** Nota do TAF

O candidato que não obtiver, no mínimo, 6,00 pontos em cada avaliação (NPO, NPAMT, NPTAB, NPAPS, NPTDP e NTAF) e 7,00 pontos na nota no CFP (NCFP), ou que não obtiver frequência integral no curso, salvo faltas devidamente justificadas e abonadas pela Coordenação do CFP, será considerado reprovado.

O candidato que não obtiver 50% da pontuação em qualquer uma das avaliações da disciplina de Armamento, Munição e Tiro será considerado reprovado.

### **DA AVALIAÇÃO TEÓRICA**

As provas teóricas serão compostas por questões distribuídas entre os conteúdos das

seguintes disciplinas:

- Aspectos Legais dos Procedimentos Policiais – ALP
- Corregedoria e Direito Disciplinar – CDD
- Direitos Humanos – DHU
- Enfrentamento ao Tráfico de Drogas, Armas e Munições – EDA
- Enfrentamento às Fraudes Veiculares – EFV
- Fiscalização Ambiental – FAM
- Fiscalização de Trânsito – FTR
- Perícia em Sinistros de Trânsito – PER
- Policiamento e Fiscalização – PLF
- Uso Diferenciado da Força – UDF
- Fiscalização de Peso e Dimensões – FPD
- Fiscalização de Produtos Perigosos – FPP
- Fiscalização do Serviço de transporte – FST
- Relações Humanas – RLH

A nota em cada item da prova objetiva, feita com base nas marcações da folha de respostas, será igual a 1,00 ponto, caso a resposta do candidato esteja em concordância com o gabarito oficial definitivo da prova e 0,00, caso a resposta do candidato esteja em discordância com o gabarito oficial definitivo da prova, caso não haja marcação ou haja marcação dupla (C e E).

## DA AVALIAÇÃO PRÁTICA

As provas práticas serão aplicadas nas seguintes disciplinas:

1. Condução Veicular Policial – CVP, com caráter unicamente eliminatório, sendo atribuído o conceito apto ou inapto;
2. Princípios Básicos para a Saúde – PBS, sendo composta apenas pela nota do Teste de Aptidão Física – TAF atribuindo uma nota variando entre 0,00 a 10,0 pontos;
3. Atendimento em Primeiros Socorros – APS, atribuindo uma nota variando entre 0,00 a 10,0 pontos;
4. Técnica de Abordagem Policial – TAB, atribuindo uma nota variando entre 0,00 a 10,0 pontos;
5. Técnicas de Defesa Policial – TDP, atribuindo uma nota variando entre 0,00 a 10,0 pontos; e
6. Duas provas de Armamento, Munição e Tiro – AMT, sendo a primeira com peso 4 e a segunda com peso 6, cuja nota final será a média ponderada entre as duas, podendo o candidato alcançar uma nota entre 0,00 a 10,0 pontos;

## 21. CONSIDERAÇÕES FINAIS

## **AMBIENTES DE ENSINO**

Os ambientes de ensino do Curso de Formação Policial (CFP) 2025 estão distribuídos em espaços estrategicamente estruturados para atender às demandas pedagógicas e operacionais da formação dos futuros policiais rodoviários federais.

- Universidade Corporativa da PRF (UniPRF) – Infraestrutura composta por 20 salas de aula (ambiente interno), 03 laboratórios de informática e 04 dojôs, além de 20 áreas externas, incluindo campo, garagem, ginásio, gramados, pista e tendas. O espaço conta, ainda, com estande de tiro, destinado à capacitação em armamento e técnicas operacionais.
- Kartódromo – Equipado com pista asfáltica, tenda, garagem e prédio de apoio, sendo utilizado para treinamentos de condução veicular policial (CVP) e simulações de fiscalização em rodovias.
- Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) – Plataforma digital administrada pela UniPRF, responsável pela oferta de conteúdos didáticos na modalidade a distância, permitindo a complementação das atividades presenciais e promovendo a autonomia no aprendizado dos alunos.

## **ACOMPANHAMENTO INDIVIDUAL DO ALUNO**

Além do processo de avaliação descrito no Campo 19 do Projeto Pedagógico, a Coordenação Pedagógica realizará um acompanhamento individualizado de cada aluno, assegurando um monitoramento contínuo do seu desempenho e desenvolvimento ao longo do curso. Esse acompanhamento incluirá o registro sistemático das situações observadas, especialmente comportamentos externados que possam influenciar positiva ou negativamente o processo de construção das competências exigidas para a função policial.

A análise abrangerá as três dimensões do aprendizado:

- Cognitiva – Relacionada à assimilação de conhecimentos técnicos e teóricos;
- Afetiva – Referente aos aspectos emocionais, motivacionais e valores institucionais;
- Psicomotora – Associada às habilidades práticas e operacionais necessárias ao desempenho da atividade policial.

Esse processo visa antecipar dificuldades, identificar potencialidades e propor intervenções pedagógicas adequadas, garantindo que cada aluno receba o suporte necessário para sua evolução acadêmica e profissional dentro do Curso de Formação Policial.

## **FORMAÇÃO CONTINUADA**

A Formação Continuada na Polícia Rodoviária Federal é concebida como um processo permanente de desenvolvimento profissional, assegurando que os policiais rodoviários federais aprofundem e aprimorem suas competências, acompanhando a evolução das exigências institucionais e operacionais.

Essa etapa será estruturada em projetos executivos e pedagógicos próprios, garantindo oportunidades contínuas de qualificação, alinhadas às diretrizes estratégicas da PRF. O aprimoramento técnico, teórico e prático ao longo da carreira visa consolidar uma atuação policial cada vez mais eficiente, ética e integrada às necessidades da segurança viária e pública.

## **22. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**AUSUBEL, D. P.** *Aquisição e Retenção de Conhecimentos: Uma Perspectiva Cognitiva*. Lisboa: Plátano, 2003.

**BLOOM, Benjamin.** *Taxonomia de Objetivos Educacionais. Volume 1 - Domínio Cognitivo.* Porto Alegre: Globo, 1974.

\_\_\_\_\_. *Taxonomia de Objetivos Educacionais. Volume 2 - Domínio Afetivo.* Porto Alegre: Globo, 1974b.

**BRASIL.** *Constituição da República Federativa do Brasil.* Brasília, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 abr. 2023.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.654, de 2 de junho de 1998.** Cria a carreira de Policial Rodoviário Federal e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9654.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9654.htm). Acesso em: [data de acesso].

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 1.655, de 3 de outubro de 1995.** Define a competência da Polícia Rodoviária Federal e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 1995. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D1655.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1655.htm). Acesso em: [data de acesso].

\_\_\_\_\_. *Escola Nacional de Administração Pública. Competências Transversais de um Setor Público de Alto Desempenho.* Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/5663>. Acesso em: 16 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. *Escola Nacional de Administração Pública. Estilos de Aprendizagem: Teoria e Prática dos Estilos de Aprendizagem.* Brasília, 2015. Disponível em: [https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2361/1/ESTILOS\\_APRENDIZAGEM\\_MOD\\_2.pdf](https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2361/1/ESTILOS_APRENDIZAGEM_MOD_2.pdf). Acesso em: 20 abr. 2023.

\_\_\_\_\_. Ministério da Justiça; Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Portaria Interministerial – MJ/SDH nº 4.226, de 31 de dezembro de 2010. Estabelece as Diretrizes sobre o Uso da Força pelos Agentes de Segurança Pública. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/integraportaria-ministerial.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2023.

\_\_\_\_\_. *Policia Rodoviária Federal. Instrução Normativa nº 99, de 19 de dezembro de 2022.* Dispõe sobre os Cursos Ofertados pela Polícia Rodoviária Federal - PRF. Disponível em processo SEI nº 08650.008339/2022-25. Acesso restrito pela intranet.

\_\_\_\_\_. *Policia Rodoviária Federal. Portaria DG/PRF nº 593, de 26 de novembro de 2024.* Aprova o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP 2025. Disponível em processo SEI nº 08812.002075/2024-68. Acesso restrito pela intranet.

\_\_\_\_\_. *Policia Rodoviária Federal. Portaria DG/PRF nº 220, de 27 de junho de 2023.* Aprova o Plano Estratégico da PRF para o período 2023 a 2028. Disponível em processo SEI nº 08650.066332/2023-17. Acesso restrito pela intranet.

**FREIRE, Patrícia de Sá et. al.** *Definição do Modelo de Avaliação: Implantação do modelo UCR na UniPRF.* Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2020.

**GADAMER, Hans-Georg.** *Verdade e Método: Traços Fundamentais de uma Hermenêutica Filosófica.* Petrópolis: Vozes, 1997.

**KANT, I.** *Sobre a Pedagogia.* 2. ed., revisada. Piracicaba: Unimep, 1999.

**KNOWLES, M. S. et al.** *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development.* Houston: Butterworth-Heinemann, 1998.

**KNOWLES, M. S.; HOLTON III, E. F.; SWANSON, R. A.** *Aprendizagem de Resultados: Uma Abordagem Prática para Aumentar a Efetividade da Educação Corporativa.* Rio de Janeiro: Campus, 2009.

**KOLB, D. A.** *Learning Style Inventory Technical Manual.* Boston: McBer and Company, 1976.

**KORB, Thiago.** *A Avaliação do domínio psicomotor da aprendizagem: Estudo para construção de escala de proficiência na educação profissional.* Florianópolis: Biblioteca Universitária da Universidade Federal de Santa Catarina, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/211688/PMGA0045-D.pdf?sequence=1&isAllowed=true>. Acesso em: 21 abr. 2023.

**LÉVY, Pierre.** *Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul: Inteligência Coletiva -*

*Benefícios e Riscos da Educação Conectada e Tecnológica.* Disponível em:  
<https://salavirtual.pucrs.br/curso/educacao-transformadora-pedagogia-fundamentos-e-praticas-50/conteudo?item=56268>. Acesso restrito pela intranet.

**MASINI, E. A.F.; MOREIRA, M.A.** *Aprendizagem Significativa: Condições para Ocorrência e Lacunas que Levam a Comprometimentos.* São Paulo: Votor, 2008.

**MEZIROW, Jack.** *Transformative Dimensions of Adult Learning.* San Francisco: Jossey-Bass, 1991.

**MORIN, Edgar.** *Ciência com Consciência.* Ed. revisada e modificada pelo autor. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

\_\_\_\_\_. *Introdução ao Pensamento Complexo.* Porto Alegre: Sulina, 2005.

\_\_\_\_\_. *Os Sete Saberes Necessários à Educação do Futuro.* 2. ed. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 2000.

**NICOLESCU, B.** *Transdisciplinarity: past, present and future.* In: CONGRESSO MUNDIAL DE TRANSDISCIPLINARIDADE, 2., 2005, Vila Velha/Vitória. Disponível em: [http://cetrans.com.br/assets/docs/CARTA-DA-TRANSDISCIPLINARADE1.pdf](http://cetrans.com.br/assets/docs/CARTA-DA-TRANSDISCIPLINARIDADE1.pdf). Acesso em: 21 abr. 2023.

**PERRENOUD, Philippe.** *Dez Novas Competências para Ensinar.* Porto Alegre: Artmed, 2000.

**QUEIROGA, F. et al.** *Medidas de aprendizagem em TD&E – fundamentos teóricos e metodológicos.* In: *Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação: ferramentas para gestão de pessoas.* Organização: Gardênia da Silva Abbad et al. Porto Alegre: Artmed, 2012.

**VYGOTSKY, Lev S.** *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes.* Cambridge: Harvard University Press, 1978.

**WEAVER, Warren.** *Science and complexity.* Rockefeller Foundation, 1948: 36: 536.

**ZABALA, Antoni; ARNAU, Laia.** *Como Aprender e Ensinar Competências.* São Paulo: Artmed, 2010.

Projeto elaborado pelos integrantes do GT-CFP/2025 - Portaria PRF n.º 285 (SEI n.º [61886900](#)) e analisado pela SEPEP-UniPRF.

**JOSÉ MARCELO DE ABREU SALOMÃO**

Diretor da Universidade Corporativa da Polícia Rodoviária Federal - Substituto

De Acordo,

**ANDRESSA CABRAL ARAUJO BORGES**

Diretora de Gestão de Pessoas - DGP

Aprovo,

**ANTÔNIO FERNANDO SOUZA OLIVEIRA**

Diretor-Geral

**PRF**

Documento assinado eletronicamente por **JOSE MARCELO DE ABREU SALOMAO**, Diretor(a) da **Universidade Corporativa da Polícia Rodoviária Federal substituto(a)**, em 21/02/2025, às 21:16, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.

**PRF**

Documento assinado eletronicamente por **ANDRESSA CABRAL ARAUJO BORGES**, Diretor(a) de **Gestão de Pessoas**, em 21/02/2025, às 22:34, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.prf.gov.br/verificar>, informando o código verificador **63461853** e o código CRC **54A681D6**.



Referência: Processo nº 08812.0002474/2024-29

SEI nº 63461853

Criado por [jose.salomao](#), versão 18 por [jose.salomao](#) em 21/02/2025 18:43:14.



**DIREÇÃO  
CONCURSOS**





MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA  
PÓLICIA RODOVIÁRIA FEDERAL  
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

**PROJETO EXECUTIVO - CURSO DE FORMAÇÃO POLICIAL**

<b>1. NOME DO CURSO:</b>	Curso de Formação Policial																																																																																																				
<b>2. PROGRAMA:</b>	Programa Educacional 01 Programa Educacional 02																																																																																																				
<b>3. PROJETO PEDAGÓGICO:</b>	CFP - v.1 - Curso de Formação Policial - SEI: <a href="#">63461853</a>																																																																																																				
<b>4. UNIDADE EXECUTORA:</b>	Universidade Corporativa da Polícia Rodoviária Federal																																																																																																				
<b>5. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:</b>	Decreto nº 1.655; Lei n.º 9.654, de 2 de Junho de 1998 - Cria a carreira de Policial Rodoviário Federal e dá outras providências.																																																																																																				
<b>6. CATEGORIZAÇÃO DO CURSO:</b>	<b>Modalidade:</b> Presencial <b>Tipo:</b> Formação																																																																																																				
<b>7. PDP ANO:</b>	2025	<b>8. PERÍODO DE REALIZAÇÃO:</b>	DE 14/03/2025 07:00 A 18/06/2025 22:00																																																																																																		
<b>9. LOCAL DE REALIZAÇÃO DO CURSO:</b>	UNIPRF - FLORIANOPOLIS/SC																																																																																																				
<b>10. QUANTIDADE DE DISCIPLINAS:</b>	27	<b>11. SIGLA DAS DISCIPLINAS:</b>	AMT; UDF; ECAM; FPD; CVP; TDP; ALP; APS; GESP; EFV; EIG; NOC; AAP; PER; CDD; EDA; FPP; FST; FTR; GER; PBS; PLF; SEP; TAB; DHU; RLH; INT;																																																																																																		
<b>12. CARGA HORÁRIA TOTAL PREVISTA:</b>	504:00	<b>13. CARGA HORÁRIA SEMANAL:</b>	40:00																																																																																																		
<b>14. DISTRIBUIÇÃO DE VAGAS:</b>																																																																																																					
As vagas serão preenchidas pelos candidatos matriculados pelo CEBRASPE																																																																																																					
<b>15. JUSTIFICATIVA:</b>																																																																																																					
<p>O Curso de Formação Policial (CFP 2025) da Polícia Rodoviária Federal, instituído pelo Decreto nº 12.306, de 9 de dezembro de 2024, autoriza, a partir de janeiro de 2025, a nomeação de 473 candidatos aprovados e não classificados dentro do quantitativo de vagas originalmente previsto no concurso público para o provimento de cargos de Policial Rodoviário Federal. O CFP 2025 integra o Concurso Público regido pelo Edital nº 1/2020-PRF, de 18 de janeiro de 2021, publicado no Diário Oficial da União nº 12, de 19 de janeiro de 2021, e será realizado conforme as disposições do Edital Concurso PRF nº 88, de 27 de janeiro de 2025.</p> <p>A realização do curso justifica-se por força do edital e pela necessidade de desenvolver nos candidatos as competências exigidas para o exercício do cargo de Policial Rodoviário Federal, bem como pela demanda institucional de complementar o quadro de servidores previsto em lei, garantindo a continuidade e a qualidade dos serviços prestados à sociedade, em conformidade com suas atribuições constitucionais, legais e regulamentares.</p> <p>O Curso de Formação Policial (CFP 2025) é reconhecido como Curso Especializado para Condutores de Veículos de Emergência, nos termos do Caput do artigo 27 da Resolução CONTRAN nº 789, de 18 de junho de 2020, conforme disposto em seu § 7º.</p>																																																																																																					
<b>16. MATRIZ CURRICULAR:</b>																																																																																																					
<table border="1"><thead><tr><th rowspan="2">DISCIPLINA</th><th>SIGLA</th><th colspan="2">CARGA HORÁRIA</th></tr><tr><th>EAD</th><th>PRESENCIAL</th></tr></thead><tbody><tr><td>Armamento, Munição e Tiro</td><td>AMT</td><td>0</td><td>069:00</td></tr><tr><td>Uso Diferenciado da Força</td><td>UDF</td><td>0</td><td>012:00</td></tr><tr><td>Enfrentamento aos Crimes Ambientais</td><td>ECAM</td><td>0</td><td>010:00</td></tr><tr><td>Fiscalização de Pesos e Dimensões</td><td>FPD</td><td>0</td><td>008:00</td></tr><tr><td>Condução Veicular Policial</td><td>CVP</td><td>0</td><td>018:00</td></tr><tr><td>Técnicas de Defesa Policial</td><td>TDP</td><td>0</td><td>029:00</td></tr><tr><td>Aspectos Legais dos Procedimentos Policiais</td><td>ALP</td><td>0</td><td>020:00</td></tr><tr><td>Atendimento em Primeiros Socorros</td><td>APS</td><td>0</td><td>024:00</td></tr><tr><td>Gestão Estratégica de Pessoas</td><td>GESP</td><td>0</td><td>002:00</td></tr><tr><td>Enfrentamento às Fraudes Veiculares</td><td>EFV</td><td>0</td><td>022:00</td></tr><tr><td>Estratégia Institucional e Governança</td><td>EIG</td><td>0</td><td>002:00</td></tr><tr><td>Noções de Organização e Controle</td><td>NOC</td><td>0</td><td>006:00</td></tr><tr><td>Aspectos da Administração Pública</td><td>AAP</td><td>0</td><td>002:00</td></tr><tr><td>Perícia em Sinistros de Trânsito</td><td>PER</td><td>0</td><td>030:00</td></tr><tr><td>Corregedoria e Direito Disciplinar</td><td>CDD</td><td>0</td><td>010:00</td></tr><tr><td>Enfrentamento ao Tráfico de Drogas, Armas e Munições</td><td>EDA</td><td>0</td><td>018:00</td></tr><tr><td>Fiscalização de Produtos Perigosos</td><td>FPP</td><td>0</td><td>008:00</td></tr><tr><td>Fiscalização de Serviço de Transporte</td><td>FST</td><td>0</td><td>008:00</td></tr><tr><td>Fiscalização de Trânsito</td><td>FTR</td><td>0</td><td>026:00</td></tr><tr><td>Gerenciamento de Crise</td><td>GER</td><td>0</td><td>006:00</td></tr><tr><td>Princípios Básicos para a Saúde</td><td>PBS</td><td>0</td><td>032:00</td></tr><tr><td>Policiamento e Fiscalização</td><td>PLF</td><td>0</td><td>028:00</td></tr><tr><td>Sociedade, Estado, Polícia e História da PRF</td><td>SEP</td><td>0</td><td>002:00</td></tr></tbody></table>				DISCIPLINA	SIGLA	CARGA HORÁRIA		EAD	PRESENCIAL	Armamento, Munição e Tiro	AMT	0	069:00	Uso Diferenciado da Força	UDF	0	012:00	Enfrentamento aos Crimes Ambientais	ECAM	0	010:00	Fiscalização de Pesos e Dimensões	FPD	0	008:00	Condução Veicular Policial	CVP	0	018:00	Técnicas de Defesa Policial	TDP	0	029:00	Aspectos Legais dos Procedimentos Policiais	ALP	0	020:00	Atendimento em Primeiros Socorros	APS	0	024:00	Gestão Estratégica de Pessoas	GESP	0	002:00	Enfrentamento às Fraudes Veiculares	EFV	0	022:00	Estratégia Institucional e Governança	EIG	0	002:00	Noções de Organização e Controle	NOC	0	006:00	Aspectos da Administração Pública	AAP	0	002:00	Perícia em Sinistros de Trânsito	PER	0	030:00	Corregedoria e Direito Disciplinar	CDD	0	010:00	Enfrentamento ao Tráfico de Drogas, Armas e Munições	EDA	0	018:00	Fiscalização de Produtos Perigosos	FPP	0	008:00	Fiscalização de Serviço de Transporte	FST	0	008:00	Fiscalização de Trânsito	FTR	0	026:00	Gerenciamento de Crise	GER	0	006:00	Princípios Básicos para a Saúde	PBS	0	032:00	Policiamento e Fiscalização	PLF	0	028:00	Sociedade, Estado, Polícia e História da PRF	SEP	0	002:00
DISCIPLINA	SIGLA	CARGA HORÁRIA																																																																																																			
	EAD	PRESENCIAL																																																																																																			
Armamento, Munição e Tiro	AMT	0	069:00																																																																																																		
Uso Diferenciado da Força	UDF	0	012:00																																																																																																		
Enfrentamento aos Crimes Ambientais	ECAM	0	010:00																																																																																																		
Fiscalização de Pesos e Dimensões	FPD	0	008:00																																																																																																		
Condução Veicular Policial	CVP	0	018:00																																																																																																		
Técnicas de Defesa Policial	TDP	0	029:00																																																																																																		
Aspectos Legais dos Procedimentos Policiais	ALP	0	020:00																																																																																																		
Atendimento em Primeiros Socorros	APS	0	024:00																																																																																																		
Gestão Estratégica de Pessoas	GESP	0	002:00																																																																																																		
Enfrentamento às Fraudes Veiculares	EFV	0	022:00																																																																																																		
Estratégia Institucional e Governança	EIG	0	002:00																																																																																																		
Noções de Organização e Controle	NOC	0	006:00																																																																																																		
Aspectos da Administração Pública	AAP	0	002:00																																																																																																		
Perícia em Sinistros de Trânsito	PER	0	030:00																																																																																																		
Corregedoria e Direito Disciplinar	CDD	0	010:00																																																																																																		
Enfrentamento ao Tráfico de Drogas, Armas e Munições	EDA	0	018:00																																																																																																		
Fiscalização de Produtos Perigosos	FPP	0	008:00																																																																																																		
Fiscalização de Serviço de Transporte	FST	0	008:00																																																																																																		
Fiscalização de Trânsito	FTR	0	026:00																																																																																																		
Gerenciamento de Crise	GER	0	006:00																																																																																																		
Princípios Básicos para a Saúde	PBS	0	032:00																																																																																																		
Policiamento e Fiscalização	PLF	0	028:00																																																																																																		
Sociedade, Estado, Polícia e História da PRF	SEP	0	002:00																																																																																																		

<b>Técnicas de Defesa em Policial</b>	<b>DISCIPLINA</b>	<b>SIGA</b>	<b>CARGA HORÁRIA</b>
Direitos Humanos		DHU	EXD
Relações Humanas		RLH	0
Inteligência Policial e Segurança Orgânica		INT	0
	<b>TOTAL:</b>	<b>000:00</b>	<b>480:00</b>
Palestra			009:00
Abertura			002:00
Encerramento			003:00
Oficina de Vivências Policiais			010:00
			<b>024:00</b>
	<b>TOTAL:</b>		<b>504:00</b>

## 1. AMT - ARMAMENTO, MUNIÇÃO E TIRO

### Competências:

Utilizar as armas de fogo de dotação institucional para preservação da própria vida e de terceiros, observando a legalidade e a necessidade, em situações profissionais e pessoais, empregando as técnicas desenvolvidas com segurança, integridade e respeito à vida e aos direitos humanos.

### Competências PDP:

utilizar as armas de fogo de dotação institucional para preservação da própria vida e de terceiros, observando a legalidade e a necessidade em situações profissionais e pessoais, empregando as técnicas desenvolvidas

### Conteúdo Programático:

Regras de Segurança: Trate a arma sempre como se sempre estivesse carregada; Dedo fora do gatilho; Controle de cano; Aponte a arma para local seguro ou algo que deseja atingir; Manejo de armas e munições sob comando; Regras do jogo. Arma de fogo: Conceito; Classificação; Histórico. Munições: Tipos de munições; Características e aplicações das munições; Componentes do cartucho: Espoleta; Estojo; Carga propelente; Bucha; Projétil, balins ou bagos de chumbo. Sistema de Armas Glock: Características; Partes e peças; Desmontagem e montagem; Ação, funcionamento e sistema de segurança; Manutenção: Limpeza e Testes funcionais. Manejo com pistola (MACV): Municiar; Alimentar; Carregar; Verificação; Procedimentos de segurança. Fundamentos de tiro com pistola: Base; Empunhadura simples; Saque; Empunhadura dupla; Visada; Controle de gatilho. Procedimentos de estande: Linha de tiro; Comandos e ordens na linha de tiro. Prática de tiro: Tiro de adaptação com a Pistola Glock G17; Tiro visado com a Pistola Glock G17. Recargas: Recarga administrativa; Recarga tática; Recarga de combate ou emergencial. Resolução de panes com pistola; "TAP , RACK e BANG"; Dupla alimentação. Posições de tiro com pistola: Postura tática, isósceles e isósceles modificada; Weaver; Torre, Joelhos sem apoio; Joelho apoiado; Deitado. Técnicas de tiro policial com pistola: Tiro visado x Tiro reativo; Prática de Tiro: Tiro visado com pistola; Tiro reativo simples com pistola; Tiro reativo múltiplos com pistola. Carabina Armalite M15: Características; Partes e peças; Desmontagem e montagem; Funcionamento; Manutenção: Limpeza e Testes funcionais; Uso de bandoleira. Formas de condução das armas longas: Guarda alta; Guarda baixa. Operações de Manejo com M15: Municiar; Alimentar; Carregar; Verificação; Procedimentos de segurança. Posições de pronto emprego com armas longas; Pronto baixo; Pronto alto; Engajado. Fundamentos do Tiro com armas longas; Pontos de ancoragem; Tiro adaptação M15. Tiro com empunhadura simples Pistola. Posições de tiro adotadas pela PRF: Em pé; Torre ou joelhos sem apoio; Joelho apoiado; Deitado. Abrigo x cobertura. Tiro abrigado/barricado; Jogo do quadril. Prática de tiro com M15: Tiro Visado; Tiro reativo simples; Tiro reativo múltiplos. Técnica resolução de pane M15: Limpeza e recarregamento. Tiro Reativo múltiplos com resolução de panes com pistola usando abrigo. Tiro Reativo múltiplos com resolução de panes M15 usando abrigos. Avaliação: Pista simulada. Legislações federais aplicadas ao uso de armas de fogo de interesse dos agentes da lei. Manuais da PRF relativos ao emprego e uso de armas de dotação. Uso e emprego das armas institucionais. Momento/Decisão do disparo. Técnicas de tomada de ângulo de pistola e M15: Fatiamento convencional; Fatiamento dinâmico; Tiro abrigado/barricado em pé e torre; Tiro abrigado/barricado com a pistola; Tiro abrigado/barricado com M15. Tiro em alvos múltiplos: Tiro em alvos múltiplos com pistola; Tiro em alvos múltiplos com M15. Progressão tática em ambientes abertos: Caminhar tático; Giros estacionários. Pista de Retângulos Alternados de Instrução Operacional – RAIO. Técnicas de Transição de arma: Impedir de cair; Varrer para trás. Tiro com transição de arma. Tiro em movimento com transição de armas. Avaliação: Pista Policial Simulada. Técnicas de tiro em baixa luminosidade. Tiro em baixa luminosidade com emprego de air soft. Prática de tiro em alvo com a luz natural da noite. Tiro empregando a lanterna na posição costas das mãos. Sobrevida policial: Emprego da arma na folga; Mudança de atitude; Seleção de ambientes; Vestimentas; Ciclo ODDA; Posição de porte; Técnicas de porte velado; Posições de porte e emprego da arma velada embarcado. Prática de tiro com porte velado. Tiro Embarcado: Técnicas de Tiro Estático; Tiro semi embarcado estático; Tiro embarcado dinâmico; Posições: Motorista; Comandante; Passageiro traseiro. Force on Force utilizando air soft. Tipos de munições empregadas pela PRF e suas principais características e efeitos. Noções básicas de balística voltadas a atividade policial. Apresentação das Armas de dotação da PRF: Sistemas de armas Glock; Carabinas Plataforma M4; Espingardas CBC 586; Submetralhadora Taurus SMT .40; Fuzil FAL 7,62mm; Fuzil AR-10 TAC 18 7,62mm. Pista de tiro: Simulação de diversas situações para aplicação dos conhecimentos construídos no CFP. Prática da tomada de decisão para o tiro.

## 2. UDF - USO DIFERENCIADO DA FORÇA

### Competências:

Empregar a força policial para cumprimento das atribuições institucionais de forma proporcional à necessidade, por meio da aplicação da doutrina, de técnicas e de instrumentos, respeitando a legalidade, com integridade, excelência, transparência, respeito e profissionalismo.

### Competências PDP:

aplicar adequadamente a força para o cumprimento das atribuições da PRF, em consonância com a legislação vigente e os princípios aplicados na atividade policial, com domínio das técnicas e instrumentos de menor potencial ofensivo.

### Conteúdo Programático:

Uso da Força: Conceitos e Definições; Força, Nível de Força e Uso Seletivo da Força. Legislações Aplicáveis às Ações que Utilizam a Seleção de Níveis da Força: CCEAL; PBUAF; Código Penal; Código de Processo Penal; Decreto nº 12.341/24; Portaria 855/2025; Lei 13.060/14; Manuais da PRF. Modelos de Uso Diferenciado da Força Adotados por Instituições Policiais; Modelo de Uso da Força Adotado na PRF. Princípios do Uso da Força: Legalidade; Necessidade; Proporcionalidade; Moderação; Conveniência; Razoabilidade; Precaução; Não Discriminação. Conceitos Básicos: Tecnologias de Menor Potencial Ofensivo; Tecnologias de Menor Potencial Ofensivo Empregadas pela PRF. Modelo de Uso da Força Adotado na PRF. TASER 10: Partes e Peças; Oficinas de Manuseio do Equipamento; Oficinas de Vivência Operacional para Utilização do Equipamento; Disparo com Cartucho Operacional. Agentes Químicos e sua Utilização na Segurança Pública; Características Físico-Químicas; Efeitos Fisiológicos; Possibilidades de Descontaminação do OC/CS. Utilização do GL 108/E OC; Distância Mínima e Correto Manuseio; Situações de Emprego Dentro do Modelo de Uso Diferenciado da Força; Oficina de Vivência dos Efeitos do Agente Químico OC. Utilização do GL 108/MAX: Distância Mínima e Correto Manuseio; Situações de Emprego Dentro do Modelo de Uso Diferenciado da Força; Oficina de Vivência dos Efeitos do Agente Químico OC. Oficina de Vivência das Características Físico-Químicas e Efeitos Fisiológicos do Agente Químico CS. Oficina de Vivência de Situações Simuladas.

## 3. ECAM - ENFRENTAMENTO AOS CRIMES AMBIENTAIS

### Competências:

Realizar a fiscalização ambiental, aplicando a legislação vigente e a metodologia desenvolvida, com profissionalismo, responsabilidade e proatividade, na busca da prevenção de danos ao meio ambiente e à saúde pública, em busca da preservação do meio ambiente e da sadias qualidade de vida das presentes e futuras gerações e contribuindo para a redução da violência e criminalidade no país.

### Competências PDP:

atuar na fiscalização ambiental para prevenir e reprimir o crime e as organizações criminosas, bem como a mitigação de danos, conservação do meio ambiente, manutenção da sadias qualidade de vida para as presentes e futuras gerações , aplicando a legislação vigente e a metodologia desenvolvida pela

#### Conteúdo Programático:

Pressupostos legais e teóricos da atuação da PRF na defesa do meio ambiente; atuação da PRF em defesa do meio ambiente: fiscalização, manejo de fauna, educação ambiental, operações nacionais e regionais, indução de políticas públicas; fiscalização do transporte de produtos florestais: Código Florestal Brasileiro - conceitos, cadeia de custódia de produtos florestais, definição de crédito e dos produtos/subprodutos, documentos para transporte de produtos florestais e sistemas de controle/consulta, irregularidades no transporte de produtos florestais, procedimentos fiscalizatórios do transporte de produtos florestais; fiscalização do transporte de minério: panorama da exploração mineral no Brasil, mineração e seus impactos ambientais, aspectos de fiscalização; fiscalização do transporte de fauna: contextualização, conceitos, crimes contra a fauna, documentos, sistemas de controle e consulta; registros: da fiscalização, de ocorrências.

### **4. FPD - FISCALIZAÇÃO DE PESOS E DIMENSÕES**

#### Competências:

Realizar a fiscalização de peso e dimensões, aplicando corretamente a legislação vigente, a doutrina e os valores institucionais da Polícia Rodoviária Federal, a fim de garantir o trânsito seguro nas rodovias federais e a livre mobilidade e segurança nos corredores logísticos estratégicos nacionais, bem como contribuir para o funcionamento livre, justo e equilibrado do transporte rodoviário de bens e serviços, promovendo a conservação da malha viária e a redução dos índices de acidentalidade, com profissionalismo, respeito e integridade;

#### Competências PDP:

fiscalizar o transporte de pesos e dimensões, com eficiência, para garantir a segurança viária nas rodovias e estradas federais, empregando habilidades pessoais e ferramentas tecnológicas com profissionalismo e excelência

#### Conteúdo Programático:

Conceitos básicos: tara, lotação, peso bruto total (PBT), peso bruto total combinado (PBTC) e capacidade máxima de tração (CMT); limite legal de peso; configurações de eixos e conjuntos de eixos e seus limites legais de peso: eixos isolados (ou distanciados), eixo isolado de rodagem simples, eixo isolado de rodagem dupla, conjunto de dois eixos direcionais, conjunto de dois eixos com suspensão em tandem e conjunto de três eixos com suspensão em tandem; limites máximos de peso bruto total por veículo ou combinação de veículos; limites de peso técnico e regulamentar: limite técnico de peso, inscrições técnicas de pesos e capacidades veiculares em veículos de carga, tipos de inscrições técnicas (placa e etiqueta), principais características das inscrições técnicas, informações mínimas obrigatórias das inscrições técnicas e localizações regulamentadas para as inscrições técnicas; outras fontes de dados técnicos de pesos e capacidades veiculares: manuais dos fabricantes e fichas técnicas dos fabricantes; limite regulamentar de peso; metodologia de fiscalização de dimensões: dimensões máximas regulamentares (altura, largura e comprimento), metodologia de fiscalização de dimensões, princípios básicos para a aferição de dimensões, aspectos quantitativos: medição considerada (MC), limite regulamentar (LR) e excesso verificado (EV); metodologia da fiscalização de peso: fiscalização de peso por equipamento de pesagem, princípios fundamentais, aspectos quantitativos: medição considerada (MC), limite regulamentar (LR) e excesso verificado (EV); princípios enquadramentos infracionais e medidas administrativas: excesso de dimensões (Art. 231 IV do CTB), excesso de PBT ou PBTC (Art. 231 V do CTB), excesso de CMT (Art. 231 X do CTB), transitar com carga nas partes externas (Art. 235 do CTB), veículo de carga com falta de inscrição da tara e demais inscrições previstas no CTB (Art. 230 XXI do CTB) e veículo com inscrição de pesos e capacidades em desacordo (Art. 237 do CTB); lavratura do auto de infração de trânsito: fiscalização de excesso de peso (PBT ou PBTC) por equipamento de pesagem, fiscalização de excesso de peso (CMT) por verificação de documento fiscal; prática operacional simulada: fiscalização de excesso de peso (PBT ou PBTC) por verificação de documento fiscal e fiscalização de excesso de dimensão (comprimento, altura ou largura).

### **5. CVP - CONDUÇÃO VEICULAR POLICIAL**

#### Competências:

Conduzir veículos automotores para realizar as atividades de policiamento nas rodovias e estradas federais e áreas de interesse da União, em situações normais ou adversas, empregando técnicas de direção segura, condução veicular, mecânica básica e manutenção preventiva, zelando pelo bem público e com respeito às normas vigentes, agindo com integridade, responsabilidade e profissionalismo.

#### Competências PDP:

conduzir veículos policiais aplicando as técnicas de direção segura e condução operacional, com responsabilidade e zelo pelo patrimônio público, constituindo-se em exemplo de condutor para a sociedade

#### Conteúdo Programático:

Princípios de funcionamento do freio ABS; frenagem de emergência em reta e com desvio de obstáculo; situações e forma de uso da tração nas quatro rodas; riscos durante deslocamentos em viaturas policiais; inspeção veicular preventiva; acidentalidade de PRFs no trânsito; ergonomia e ajustes para condução; automatismos incorretos; controle de aceleração; domínio de volante (técnica de troca de mãos); técnica de retirada de cinto de segurança; visão projetada; elementos de direção defensiva; condições adversas; contorno de curvas; manobras em marcha à ré; manobras evasivas (retorno em K); mudança brusca de direção com passagem em espaço restrito; troca de pneus.

### **6. TDP - TÉCNICAS DE DEFESA POLICIAL**

#### Competências:

Empregar técnicas e procedimentos estabelecidos pela PRF para a gestão de situações de risco no cotidiano policial, de forma integrada e profissional, respeitando os valores institucionais e diretrizes de Uso Diferenciado da Força, com base nos princípios dos Direitos Humanos, visando à tomada de decisões mais assertivas e à resolução eficaz de conflitos.

#### Competências PDP:

aplicar técnicas e procedimentos de defesa policial para a preservação da integridade física própria, da equipe e de terceiros de forma segura e eficiente, respeitando os direitos individuais com integridade e profissionalismo.

#### Conteúdo Programático:

Arte Marcial x Defesa Policial; Base e equilíbrio corporais; Postura Tática e deslocamentos; Configuração do Cinto Operacional; Busca pessoal: Fundamentos e Princípios da busca pessoal (verbalização e comandos, triangulação); Busca pessoal com anteparo; Protocolo infrator colaborativo: Tipos, mecanismos e funcionamentos das algemas; Técnica de contenção com algemas em infratores colaborativos na posição em pé; Técnicas de solo: Técnicas de amortecimento de quedas (ukemi); Protocolo infrator não colaborativo: Técnica de chave de ombro (Kimura) e transição para uso de algemas; Técnica de envelopamento e transição para uso de algemas; Técnica de submissão utilizando o controle do pescoço (Hadaka Jime); Defesa de agressões iminentes: Técnicas de proteção do armamento (pistola) no coldre mediante ataque.

### **7. ALP - ASPECTOS LEGAIS DOS PROCEDIMENTOS POLICIAIS**

#### Competências:

Atuar como policial rodoviário federal para o alcance da missão institucional, cumprindo os aspectos legais atinentes à atividade policial, garantindo segurança e eficácia na execução das atribuições da PRF, promovendo a cidadania e garantindo o direito à segurança pública.

#### Conteúdo Programático:

Competências Legais da PRF: Reflexão sobre a disciplina de Aspectos Legais dos Procedimentos Policiais; Correlação entre a lisura dos procedimentos policiais e o alcance dos resultados institucionais da PRF previstos no Mapa Estratégico. PRF como servidor público; Mandato PRF:

Competências legais da PRF; Atos administrativos de polícia administrativa x Polícia de Segurança Pública; PRF como agente garantidor; Registro dos atos administrativos durante o serviço; Uso da força: Principais aspectos do Uso da força na Legislação ( Portaria MJ nº 855/25, Decreto n. 12.341/24); Hipóteses sobre uso da força (IAPO, IMPO); Excludentes de ilicitude (exercício de direito e legítima defesa); Aspectos Legais da abordagem policial I: Abordagem policial como ato administrativo; Busca (pessoal, veicular, domiciliar, casos especiais); Fundada suspeita; Aspectos Legais da abordagem policial II: Fuga e acompanhamento tático; Abordagem por indicativo de inteligência; Persecução penal na prática PRF I; Fluxo da Persecução Penal; Roteiro para identificação de crime. Elementos do crime (autor, dolo/culpa, vítima, tipicidade, excludentes); Persecução penal na prática PRF II: Provas e preservação de local; Provas ilícitas; Cadeia de custódia; Declaração dos envolvidos; Prisão I: Prisão em flagrante; Prisão preventiva e prisão provisória; Prisão II: Direitos e garantias do preso/conduzido na Constituição e demais normas; Prerrogativas e imunidades do preso: Manuais da PRF e legislação correlata; Transporte de presos; Narrativa de Ocorrência Policial: A importância da narrativa nos documentos lavrados; Fundamentos de uma boa narrativa; Orientações do Manual M-101; Abuso de autoridade e Lei de Tortura; Abuso de autoridade: Definição legal e requisitos do crime de abuso de autoridade; Crimes em espécie de relevância para a PRF; Responsabilidade e sanções; Tortura: Definição legal e requisitos do crime de tortura; Responsabilidade e sanções; Crimes em espécie I: Crimes contra o patrimônio (roubo, furto, receptação, apropriação indébita); Crimes contra a fé pública: falsificação de documento, uso de doc. falso e adulteração veicular; Crimes em espécie II: Crimes contra a dignidade e liberdade sexual; Violência doméstica e familiar contra a mulher; Crimes em espécie III: Dos crimes praticados por particular contra a Administração em geral: resistência, desobediência, desacato, corrupção passiva; Contrabando, descaminho e crimes contra a ordem tributária; Lei de drogas; Dos crimes da lei de drogas; Diferenciação entre porte e tráfico; Decisão do STF sobre porte de maconha; Rebite; Estatuto do desarmamento; Generalidades sobre o tema: Registro, porte, tipos de armas, CAC; Crimes em espécie; Crimes de trânsito; Disposições gerais do tema no CTB; Crimes em espécie: homicídio culposo, lesão corporal, omissão de socorro, fuga do local; Crimes de trânsito II: Crimes em espécie; conduzir sob influência de álcool; violar a proibição/suspensão; participar de corrida; dirigir veículo sem CNH gerando perigo; entregar veículo; velocidade incompatível e inovação em caso de sinistro; TCO I: Definição de TCO e dos conceitos relacionados à sua lavratura: normas, ações penais, principais tipos penais; Apresentação do sistema BOP. Peculiaridades do BOC; TCO II: Confecção de TCO no sistema BO.

## 8. APS - ATENDIMENTO EM PRIMEIROS SOCORROS

### Competências:

### Competências PDP:

prestar atendimento pré-hospitalar para aumentar as chances de sobrevivência das vítimas, de forma segura e eficiente em todo contexto profissional, executando as técnicas de salvamento com ética, excelência, respeito e profissionalismo

### Conteúdo Programático:

Aspectos legais e Biossegurança. Contexto e Aplicação das Técnicas de APH no Âmbito da PRF; Exame Primário e Secundário; Impressão Geral da Vítima; Método XABCDE; Manobra de Extensão da Cabeça; Prioridade de Transporte; Exame Secundário: Sinais Vitais, Entrevista (Histórico AMPLA), Exame da Cabeça aos Pés, VOS (Ver, Ouvir e Sentir). Obstrução de VA e RCP; Sinais e Sintomas de Obstrução de VVAA; Sinais e Sintomas de Parada Respiratória e Cardíaca; Pontos de Compressão e Posição Correta da Técnica de Desobstrução das Vias Aéreas; Manobras de RCP; Manobras de Desobstrução de VVAA; Técnicas de Reanimação Cardiopulmonar em Adulto e em Criança. Resgate de Vítimas; Apresentação de Situações que Envolvem o Atendimento de Vítimas de Acidentes com a Necessidade de Atuação Rápida da PRF; Apresentação dos Materiais Utilizados na Remoção de Vítimas e Resgate Rápido; Manobras de Acesso, Considerando: Estabilização e Preparação para a Remoção Rápida de Vítimas de Acidente de Trânsito; Transporte com ou sem a Utilização de Materiais e Equipamentos; Acesso às Vítimas e Retirada Emergencial: Chave de Rautek. Parto Emergencial; Parto e a Fisiologia Fetal: Períodos do Parto; Procedimentos Assistenciais ao Parto Normal em Período Explosivo; Sinais de Alerta para o PRF em Relação à Parturiente; Transporte para o Hospital; Fases do Trabalho de Parto; Parto Emergencial e Condutas da PRF. APH Tático; Procedimentos Específicos em Áreas de Ambiente Hostil; Atendimento em Ambiente Hostil; Zonas de Atendimento em Resgate Tático em Ambiente Hostil; Extração em Ambiente Hostil; Evacuação em Ambiente Hostil; Técnicas Utilizadas pelo TCCC; Procedimentos Utilizados na Zona de Morte, Campo Tático e Evacuação; Técnicas de Arrastamento de Policial Ferido; Atendimento de Vítima em Área Hostil Conforme Protocolo TCCC. Oficinas Práticas; Técnicas de Aplicação de Torniquete em MMSS e MMII; Torniquete Emergencial, Deliberado e Manobras de Reversão; Uso de Bandagens Israelenses; Apresentação dos Tipos e Manuseio dos Curativos Compressivos e de Preenchimento; Apresentação dos Tipos e Manuseio dos Selos de Tórax e Retirada de Coletes e Equipamentos; Apresentação dos Materiais e Técnicas de Calor e Arrasto de Vítimas. Simulados Iniciais; Apoio a Policiais Feridos (Aplicação de Torniquete com Diminuição da Acuidade Visual); Corrida de Revezamento; Elaboração de Plano de Evacuação e Montagem dos Kits Individuais e Coletivos. Simulados Intermediários; Resgate PRF Ferido e Emboscada; Resgate sob Fogo Estático com Estresse Físico; Autoatendimento, Mão Forte e Mão Fraca. Simulados Avançados; Patrulhamento e Troca de Tiro com Atendimento em VTR e Fora com Busca de Abrigo; Resgate de Policial Ferido em Zona Quente, Manobras de Evacuação e Aplicação de TQ Emergencial; Atendimento em Zona Morna com Uso de Selos e Torniquete.

## 9. GESP - GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

### Competências:

Conhecer os princípios e normas que regem a gestão de pessoas na Polícia Rodoviária Federal, com foco no Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), jornada de trabalho e registro de frequência, composição da remuneração, estágio probatório e avaliação de desempenho individual, aplicando técnicas que sejam capazes de mitigar problemas durante o trabalho na instituição.

### Conteúdo Programático:

Conhecer a estrutura e funcionamento do SIPEC; identificar as principais legislações e normativas que regem o SIPEC; compreender os processos de recrutamento, seleção, desenvolvimento e capacitação de servidores públicos; analisar as normas que regulamentam a jornada de trabalho dos servidores públicos e do Policial Rodoviário Federal; compreender os métodos e sistemas de registro e o sistema de frequência; identificar as implicações do controle de frequência na gestão de pessoal e a avaliação de desempenho e de estágio probatório; estudar os componentes da remuneração do cargo de Policial Rodoviário Federal; analisar a estrutura das tabelas salariais e os adicionais previstos em lei; entender o processo de estágio probatório com base no Decreto 12.734/25 e suas etapas; conhecer os critérios de avaliação e os direitos e deveres dos servidores em estágio probatório; analisar os procedimentos para aprovação ou exoneração ao final do estágio probatório; estudar os métodos e critérios de avaliação de desempenho baseados no Decreto nº 8282/14; compreender a importância da avaliação de desempenho para a evolução profissional; analisar casos práticos e exemplos de aplicação da avaliação de desempenho e produtividade além da ADI.

## 10. EFV - ENFRENTAMENTO ÀS FRAUDES VEICULARES

### Competências:

### Competências PDP:

atuar com profissionalismo no enfrentamento fraudes veiculares, empregando ferramentas pessoais e tecnológicas de forma integrada com as diversas áreas da PRF e com outras instituições

### Conteúdo Programático:

Identificação Veicular: a importância da IDV para a atividade da PRF e segurança pública; Resolução nº 24/1998 - CONTRAN: identificação dos veículos produzidos até dezembro/2024 ainda emplacados no País; segurança orgânica aplicada ao contexto do enfrentamento às fraudes veiculares; elementos identificadores; locais de gravação; critérios de gravação; lapso temporal de peças de veículos; Resolução CONTRAN 968/2022. Sistemas: bases de dados nacionais, estaduais e 24x7; Serpol; sistemas móveis; Vio; fiscalização Senatran; outros sistemas. Documentoscopia: CNH; CDT (Carteira Digital de Trânsito); CRLV-e; CNH-e. Roteiro de fiscalização: roteiro de fiscalização; kit de ferramentas auxiliares para EFV. Fraudes: clone de veículo; veículo salvado; fraudes em sistemas; fraudes em documentos; tipos de adulterações; fraudes em elementos identificadores veiculares: PIVs, vidros, NIVs, etiquetas, motores, câmbio, elementos auxiliares; técnicas de detecção de adulterações. Encaminhamento de ocorrências (BOP): principais enquadramentos: adulteração de sinal identificador, receptação, recuperação de veículo roubado/furtado sem adulteração, uso de documento falso; elaboração do BOP: linguagem técnica, segurança orgânica. Oficinas práticas de veículos adulterados: oficina prática de detecção de fraudes veiculares; confecção de boletim de ocorrência de veículo adulterado; análise dos registros de boletim de ocorrência de veículos adulterados. Estudos de caso de fraudes: estudo de casos reais de adulterações veiculares e documentais catalogados em fiscalizações ordinárias da PRF.

## **11. EIG - ESTRATÉGIA INSTITUCIONAL E GOVERNANÇA**

### Competências:

Atuar de forma efetiva e integrada nas atividades próprias do cargo de policial rodoviário federal para a realização das entregas previstas no planejamento estratégico 2020-2028, mobilizando o conhecimento da estratégia institucional e atitudes pautadas nos valores institucionais.

### Conteúdo Programático:

A PRF no contexto do Planejamento Estratégico do MJSP e das Políticas Públicas; Referencial Estratégico do Planejamento Estratégico da PRF; Desdobramento da Estratégia; O papel do servidor no alcance dos resultados institucionais.

## **12. NOC - NOÇÕES DE ORGANIZAÇÃO E CONTROLE**

### Competências:

Atuar em grupo de forma organizada, com disciplina e respeito ao próximo, desenvolvendo a liderança e o espírito colaborativo, a partir da compreensão de que o parceiro/parceira profissional é o facilitador para o sucesso nas ações policiais a serem realizadas.

### Competências PDP:

organizar grupos de pessoas em diferentes formações para realização de deslocamentos ou atividades com organização e controle, por meio de procedimentos padronizados nas diversas situações profissionais, com respeito e profissionalismo

### Conteúdo Programático:

**Organização e Controle dos Grupos Escolares** – Formação em Colunas, por 4; Posição Inicial em Forma; A Vontade; Deslocamento de Turma em Caminhada; Deslocamento de Turma em Corrida; Término de Deslocamento em Caminhada; Término de Deslocamento em Corrida; Desfazimento da Formação; Formação em Colunas, por 4; Formação em Colunas, por 2; Transição para Formação em Semicírculo, por 2; Posição Inicial em Forma; A Vontade; Deslocamento de Turma em Caminhada; Deslocamento de Turma em Corrida; Término de Deslocamento em Caminhada; Término de Deslocamento em Corrida; Sentar; Alteração da “Frente” da Turma; Indicação de Verbalização do Aluno Quando em Forma; Desfazimento da Formação.

## **13. AAP - ASPECTOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

### Competências:

Agir conforme legislação e dispositivos infralegais que regem a relação entre servidor e administração, visando a atuação de forma profissional, transparente e ética, durante a execução das diversas rotinas administrativas inerentes ao exercício do cargo de Policial Rodoviário Federal.

### Conteúdo Programático:

Planejamento e Orçamento; Ciclo Orçamentário no Âmbito da PRF; Orçamento Disponibilizado à PRF; Principais Ações Orçamentárias; Painel Orçamentário; Priorização dos Gastos; Categorias de Gastos / Grupo de Natureza de Despesa; Crédito Orçamentário e Recurso Financeiro. Gestão Patrimonial; Materiais de Consumo e Materiais Permanentes; Critérios de Distribuição de Materiais e Equipamentos; Acautelamento de Materiais; Sistema de Patrimônio (SIPAC); Termo de Ajustamento de Conduta - Ressarcimento de Dano Causado à Administração Pública ou Extravio. Concessão de Diárias e Passagens; Sistema de Concessão de Diárias e Passagens - SCDP; Criação de Proposta de Concessão de Diárias e Passagens - PCDP; Acompanhamento de PCDP.

## **14. PER - PERÍCIA EM SINISTROS DE TRÂNSITO**

### Competências:

Prevenir sinistros de trânsito nas rodovias federais por meio da identificação e análise de fatores de riscos; atender, analisar, garantir a fluidez do tráfego e registrar sinistros de trânsito, para subsidiar ações preventivas, responsabilização dos envolvidos e busca da verdade, observando os padrões técnicos e normativos, empregando habilidades pessoais e ferramentas tecnológicas, com integridade, transparência e profissionalismo.

### Competências PDP:

atender, analisar e registrar acidentes de trânsitos rodovias federais, para garantir a fluidez do tráfego, prevenir novos acidentes e permitir a responsabilização adequada dos envolvidos

### Conteúdo Programático:

Identificação e Análise de Fatores de Risco (Perícia Ativa); Sinistro de Trânsito; Sinistro de Interesse Especial, Relevante e de Relevância Secundária; Conceitos Ligados à Infraestrutura Viária das Estradas e Rodovias e das Unidades de Tráfego; Dinâmica do Sinistro (Tipos de Eventos); Causas Presumíveis; Fator Determinante; Fatores Contribuintes; Fatores Agravantes. Diferença entre Atendimento e Registro; Prioridade no Atendimento; Providências Prévias ao Atendimento; Comunicação do Sinistro; Fluxo de Comunicação; Despacho da Viatura. Avaliação Prévia dos Perigos Associados; Estado Físico dos Envolvidos; Órgãos Participantes; Comunicação à Polícia Judiciária; Medidas Administrativas; Informações à Imprensa. Sinalização de Sinistros de Trânsito; Isolamento de Locais de Sinistros de Trânsito. Fases do Sinistro: Pré-colisão, Colisão e Pós-colisão; Sítio do Sinistro e Sítio de Colisão. Formas de Mapeamento; Investigação; Indícios, Vestígios, Evidências e Provas (Pessoas); Testemunhas; Indícios, Vestígios, Evidências e Provas (Veículos e Viário-Ambientais); Cronotacógrafo. Objetivos da Perícia; Causa x Responsabilidade x Culpia; Metodologia Científica Aplicada à Perícia. Evidências Mais Comuns em Sinistros; Causas Presumíveis; Fator Determinante; Fatores Contribuintes; Fatores Agravantes. Amarração: Métodos de Coordenadas Cartesianas e Triangulação. Avaliação de Danos; Resolução 810/2020 CONTRAN. Formas de Registro de Sinistros de Trânsito; Sinistro de Interesse Especial; Sinistro Relevante; Sinistro de Relevância Secundária; Revisão do Registro de Sinistros com Mortos; Sistema DAT. Atendimento de Sinistro Simulado; Levantamento Fotográfico e Filmagens para a Produção de Mídias sobre Sinistros de Trânsito; Medidas Fundamentais; Geolocalização; Representações Gráficas e Ilustrações para o Registro Pericial. Registro de Sinistro Simulado; Narrativa; Croqui; Atendimento e Registro de Sinistro Simulado.

## **15. CDD - CORREGEDORIA E DIREITO DISCIPLINAR**

### Competências:

Desempenhar as atribuições do cargo de Policial Rodoviário Federal fortalecendo a Segurança Pública com profissionalismo e integridade no serviço público, obedecendo ao regramento legal e disciplinar, com ética e comprometimento.

### Competências PDP:

atuar com profissionalismo e integridade no serviço público, obedecendo o regramento legal e disciplinar, de forma ética e comprometida

### Conteúdo Programático:

Estrutura, conceito e objetivo do Sistema de Corregedoria da Polícia Rodoviária Federal; instâncias de responsabilização do servidor; denúncia e representação; dever de apuração da irregularidade disciplinar; reflexos dos atos da vida privada na seara disciplinar; acompanhamento gerencial do serviço; infrações disciplinares e principais penalidades aplicáveis; deveres funcionais; principais infrações leves e médias condas no Art. 117 da Lei 8.112/90; principais infrações graves condas nos Art. 117 e 132 da Lei 8.112/90; assédio moral e assédio sexual; principais crimes contra a administração pública; conceito e objetivos das operações em assuntos internos; noções gerais dos tipos de procedimentos disciplinares (inquisitorial e acusatório); termo de ajustamento de conduta. Para a contextualização serão utilizados os seguintes casos: apresentação pessoal; descumprimento injustificado de ordem superior; acidente com veículo oficial; extravio de bens e materiais controlados e institucionais; reparação e restituição ao erário; utilização indevida de bens e serviços da instituição; omissões no atendimento de ocorrências; irregularidades em CNH; acesso e divulgação indevida de informação sensível; mídias sociais; exercício de atividades incompatíveis; uso e porte de álcool ou drogas; ofensa física e agressão verbal; injúria racial; uso e disparo de arma de fogo; corrupção; organização criminosa; contrabando; tráfico de drogas.

## 16. EDA - ENFRENTAMENTO AO TRÁFICO DE DROGAS, ARMAS E MUNIÇÕES

Competências:

Competências PDP:

atuar com profissionalismo no enfrentamento ao tráfico de drogas, empregando ferramentas pessoais e tecnológicas, de forma integrada com as diversas áreas da PRF e com outras instituições

Conteúdo Programático:

Rotas nacionais e internacionais de tráfico de drogas; classificação e tipos de drogas; triagem de veículos e pessoas; técnicas de entrevista; locais de ocultação de drogas no corpo, em veículos leves, veículos de carga e ônibus; técnicas de fiscalização avançada; procedimentos diante de veículos em fuga; elementos da prisão em flagrante por tráfico de drogas e armas.

## 17. FPP - FISCALIZAÇÃO DE PRODUTOS PERIGOSOS

Competências:

Realizar a fiscalização do transporte de produtos perigosos e atendimento seguro a emergências envolvendo esses produtos, nas rodovias federais e áreas de interesse da União, de forma técnica e segura, por meio do uso de sistemas e ferramentas operacionais, contribuindo na preservação da vida e do meio ambiente, obedecendo os preceitos da legislação específica e das normativas internas, lastreados pelos valores institucionais da PRF.

Conteúdo Programático:

Conceitos gerais: produto perigoso - conceito e definições básicas; legislação básica aplicada à fiscalização do transporte de produtos perigosos, incluindo Decreto 9.6044/88, Resolução ANTT 5.998/22 e legislação complementar (Inmetro, ABNT, CNEN); importância da fiscalização do transporte rodoviário de produtos perigosos; competência para fiscalizar o transporte rodoviário de produtos perigosos; tipos de transporte: granel e fracionado; veículo carregado ou vazio e contaminado; classificação dos produtos perigosos segundo as classes 1 a 9. Sinalização: rótulos de risco; classes e subclases dos rótulos de risco; painel de segurança e número de risco; símbolos especiais para substâncias que apresentam risco ao meio ambiente e transporte de substâncias a temperatura elevada; sinalização do transporte de produtos perigosos a granel e fracionado; sinalização de combinações de veículos com mais de uma unidade tracionada; infrações relacionadas à sinalização do veículo. Equipamentos para situação de emergências: composição e regras de acondicionamento de calços, jogo de ferramentas, cones e extintores; exigências e quantidades mínimas; infrações relacionadas. Equipamentos de proteção individual: conceito, tipos e grupos de EPIs e sua relação com o produto transportado; regras de acondicionamento e localização; quantidade de EPIs; infrações relacionadas. Traje mínimo obrigatório: composição e infrações relacionadas. Documentação para o transporte de produtos perigosos: documentação da carga, documentação fiscal do produto transportado e informações mínimas obrigatórias; documentação do condutor (CNH, CETPP); documentação dos veículos e equipamentos (CIPP, CTPP, CIV), incluindo placa de identificação, placa de inspeção, placa do fabricante, selo de conformidade do Inmetro e chapa de identificação do fabricante; infrações relacionadas à documentação. Embalagens e suas simbologias: conceitos; principais tipos de embalagens (simples, interna e externa); cofre de carga e sua sinalização; IBC; sinalização das embalagens, incluindo marcação de identificação, rotulagem, marcação de homologação, selo de identificação de conformidade e setas de orientação; infrações relacionadas a embalagens. Relação de PP e inaplicabilidades: identificação das informações de cada coluna; inaplicabilidades, incluindo propulsão de meios de transporte, exigências em regulamentos operacionais, PP usado para operação de equipamentos, PP transportado do varejo para residências para uso pessoal, PP destinado à venda direta e PP em veículos em atendimento a emergências. Fichas técnicas do M-005: índice das fichas; fichas técnicas; identificação de infração e correlação com as fichas técnicas. Proibições no transporte de PP: transporte de carona, fumar, cozinhar, transporte de PP com animais, reservatório extra, resíduos no exterior; proibições no transporte fracionado de PP, incluindo alimentos em embalagens de PP, PP com alimentos e medicamentos e PP em motocicletas. Envolvidos e operações de transporte: identificação dos infratores (transportador, expedidor); operações de transporte, incluindo carregamento comum e alteração de carregamento. Preenchimento de auto de infração: infrações; etapas do preenchimento do auto de infração de PP; medidas pós-autuação; estudos de caso. Atendimento de emergência envolvendo produtos perigosos: padrão de resposta policial ao atendimento de emergência com produtos perigosos; recebimento da informação de ocorrência de sinistros com produtos perigosos; deslocamento, aproximação e avaliação do cenário; existência de vítimas; identificação dos produtos transportados por meio de documentação, sinalização, formas e tipos dos equipamentos; sinalização e isolamento; acionamento técnico; manual da Abiquim, incluindo páginas brancas, amarelas, azuis, laranjas e verdes, e manuseio do manual da Abiquim.

## 18. FST - FISCALIZAÇÃO DE SERVIÇO DE TRANSPORTE

Competências:

Adquirir os conhecimentos básicos para a correta aplicação e execução da fiscalização do transporte coletivo e individual de passageiros, com a devida segurança e eficiência, a partir da observância dos preceitos constitucionais e das normas técnicas e legais, em especial atenção ao Código de Trânsito Brasileiro, agindo com profissionalismo e respeito, de modo a desenvolver atividades como garantir a segurança viária e coibir os ilícitos criminais, prevenindo as ocorrências de acidentes e fortalecendo o compromisso da Polícia Rodoviária Federal com a melhoria na prestação deste serviço à sociedade.

Competências PDP:

fiscalizar o serviço de transporte coletivo de passageiros para garantir a segurança viária, coibir os ilícitos criminais e prevenir acidentes nas rodovias federais, com a devida segurança eficiência, observando as normas técnicas e legais

Conteúdo Programático:

Conscientização sobre a importância da fiscalização; o sistema de transporte de passageiros no Brasil: estatísticas, rotas e movimentação de pessoas; a fiscalização do transporte de passageiros e a relação com a segurança viária; conceitos e definições: classificação de veículos por tipo, categoria, composição e aplicação; os tipos e modalidades na prestação do serviço de transporte de passageiros; aspectos legais na fiscalização do transporte de passageiros; a regulamentação do transporte coletivo de passageiros: competência dos entes federativos; a fiscalização da autorização de viagem e formas de consulta; principais equipamentos obrigatórios nos ônibus e micro-ônibus; regras complementares; características do transporte escolar; programa "Caminho da Escola"; legislação aplicada à fiscalização do transporte escolar; documentos obrigatórios; regras gerais; possíveis irregularidades e infrações relacionadas; características do transporte individual e fundamentação legal; transporte público individual de passageiros e seus requisitos; transporte por aplicativos e seus requisitos; aplicativos de carona; possíveis irregularidades e infrações relacionadas ao transporte individual; crimes e contravenções no transporte de passageiros; aspectos relacionados ao transporte de passageiros nas contravenções penais - Lei nº 3.688/41; Código Penal - Lei 2.848/40; alguns ilícitos relacionados: tráfico de pessoas, aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional, importunação sexual, transporte de crianças, outros crimes conexos.

## 19. FTR - FISCALIZAÇÃO DE TRÂNSITO

Competências:

Competências PDP:

realizar a fiscalização de trânsito com eficiência, afim de garantir a segurança viária com a preservação da vida e do patrimônio público e de terceiros, bem como, a livre circulação de pessoas, veículos e cargas

Conteúdo Programático:

Introdução ao Código de Trânsito Brasileiro - CTB: Código de Trânsito Brasileiro; Apresentação da disciplina com seu contexto; Avaliação diagnóstica; Introdução ao Código de Trânsito Brasileiro – CTB; Conceito de trânsito; Aspectos gerais dos Manuais da Polícia Rodoviária Federal e demais regulamentações atinentes à Fiscalização de Trânsito e à Segurança Viária (Notas técnicas, regulamentos etc.); Código de Trânsito Brasileiro - Capítulo XVII do CTB - Medidas Administrativas: Retenção, Remoção, Recolhimento do Veículo; Recolhimento da CNH e da PPD; Recolhimento do CRV e CRLV; Transbordo do Excesso de Carga; Teste de Alcoolemia; Recolhimento de Animais; Manual Brasileiro de Fiscalização de Trânsito – MBFT; Aspetos gerais da parte geral; das fichas de fiscalização do MBFT; e dos Manuais da PRF relacionados as Medidas administrativas; Habilitação, Espécies, Categorias, Curso Especializados, Exame Toxicológico Código de Trânsito Brasileiro - Capítulo XIV - Da Habilitação; Tipos infracionais dos artigos 162, 163, 164 e 232 do CTB; Veículos, Registro, Licenciamento e Emplicamento; Código de Trânsito Brasileiro – CTB: Capítulo XI - Do Registro de Veículos; Capítulo XII - Do Licenciamento; Tipos infracionais dos artigos 221, 230, incisos IV, V e VI e 232 do CTB; Código de Trânsito Brasileiro – CTB: Capítulo III – Das normas de circulação e conduta;

Capítulo IV – Dos pedestres e condutores de veículos não motorizados; Principais tipos infracionais: Artigos 169, 191, 193, 195, 202 I, 203 I, III e V, 204, 206 I, 208, 210, 252 V, VI e parágrafo único do CTB; Equipamentos obrigatórios; Código de Trânsito Brasileiro – CTB - Capítulo IX – Dos veículos; Art. 105 – Equipamentos obrigatórios: pneus e roda sobressalente, películas retrorefletrivas (faixas refletivas); Tipos infracionais dos artigos 230, IX e X do CTB; Cinto de segurança e dispositivos de retenção de crianças - DRC; Cinto de segurança. Tipos infracionais dos artigos 167 e 168 do CTB; Equipamentos obrigatórios; Equipamento registrador instantâneo e inalterável de velocidade e tempo (cronotacógrafo); Código de Trânsito Brasileiro – CTB - Capítulo IX – Dos veículos; Exigência - Artigo 105 do CTB; Equipamento: finalidades, tipos, certificação metrológica, disco e fita diagrama, defeitos e fraudes; Tipos infracionais dos artigos 230, IX; X e XIV do CTB; Controle da jornada de trabalho do motorista profissional; Código de Trânsito Brasileiro - Capítulo III-A – Da condução de veículos por motoristas profissionais; Artigo 67-C do CTB; Exigências, meios de controle e comprovação. Tipo infracional do artigo 230, XXIII do CTB; Motocicletas: Código de Trânsito Brasileiro – CTB - Artigos 54, 55 e 244; Equipamentos obrigatórios; Requisitos técnicos do capacete motociclístico; Ciclomotores e ciclos elétricos; Tipos infracionais dos artigos 169, 192, 230 e 244 do CTB; Alteração de características de veículos leves e pesados; Alteração de características; Código de Trânsito Brasileiro – CTB - Artigos 98, caput: 123, inc. III, 124, Inc. IV; Das alterações proibidas e das alterações regulamentadas; Tipos: Alteração de combustível; Conjunto aro e pneu ultrapassando os limites para-pneus; Alteração de suspensão; Alteração do diâmetro do conjunto roda/pneu; Alteração de pintura ou adesivagem; Tanque suplementar; Aplicações; Requisitos técnicos; Exceções; Principais alterações; Tipo infracional do artigo 230, VII do CTB; Sistema de iluminação e de Sinalização: Função, Requisitos básicos e Convenções; Aplicações, requisitos técnicos, exceções, principais alterações, e defeitos mais comuns; Tipos infracionais dos artigos 230, incisos IX, X, XIII e XXII; 223 e 250 do CTB; Veículos de emergência; Código de Trânsito Brasileiro – CTB: Artigos 29, incisos VII e VIII; Art. 189; Art. 190; Art. 222; Art. 230, incisos XII e XIII; Acessórios e Áreas envolvidas: Código de Trânsito Brasileiro – CTB: Engate para reboque; Aplicações, Requisitos técnicos, Exceções, Principais irregularidades; Áreas envolvidas. Tipos infracionais dos artigos 230, incisos VI, XII, XV, XVI e XVIII do CTB; Procedimentos de fiscalização e autuação; Transporte de cargas a granel - Conceitos e requisitos; Código de Trânsito Brasileiro – CTB – Artigo 102. Tipos infracionais dos artigos 230, IX; X; 231, II; IV e 235 do CTB; Amarração de cargas; Regras gerais de proteção e amarração da carga transportada; Requisitos de segurança para amarração das cargas transportadas; Amarração, acondicionamento e ancoragem de cargas; Dispositivos de amarração e proteção de cargas; Código de Trânsito Brasileiro – CTB – Artigo 102. Tipos infracionais dos artigos 169; 230, IX; X; 235 e 237 do CTB; Transporte de cargas em veículos leves; Conceitos e requisitos. Tipos infracionais dos artigos 169; 230, IV; 230, VI; 231, IV; 235; 248 e 252, II do CTB.

## 20. GER - GERENCIAMENTO DE CRISE

### Competências:

Realizar os procedimentos básicos de primeira intervenção em situações críticas, por meio de um processo lógico, com o objetivo de preservar vidas, aplicar a lei e restabelecer a ordem, de acordo com a doutrina e os valores institucionais da PRF.

### Conteúdo Programático:

Conceitos básicos relacionados ao Gerenciamento de Crises; Conceitos básicos relacionados a crises estáticas e crises dinâmicas; Tipos de Causadores de Eventos Críticos (CEC); Procedimentos operacionais para ações básicas de primeira intervenção; Procedimentos de primeira intervenção em crises estáticas: Conter, Isolar, Comunicar e Estabelecer contato (CICE); aplicações práticas para a primeira intervenção em variados cenários.

## 21. PBS - PRINCÍPIOS BÁSICOS PARA A SAÚDE

### Competências:

Adotar hábitos saudáveis por meio da prática de exercícios, técnicas e cuidados que promovam a saúde integral, de forma continuada e com desempenho satisfatório, a fim de desempenhar as atribuições do cargo de policial rodoviário federal com excelência, profissionalismo e eficiência.

### Competências PDP:

adotar hábitos saudáveis por meio da prática de exercícios, técnicas e cuidados que promovam a saúde integral, a fim de desempenhar as atribuições do cargo de policial rodoviário federal

### Conteúdo Programático:

Preparação para o TAF; saúde: conceitos e pilares; pilar da saúde - exercício físico: resistência aeróbica, força muscular, resistência muscular localizada, potência muscular, flexibilidade, mobilidade e agilidade; pilar da saúde - sono: influência na saúde, higiene do sono, quantidade e qualidade do sono, implicação na atividade policial; pilar da saúde - alimentação: características gerais dos alimentos e nutrientes presentes na alimentação da população brasileira, hidratação, alimentação e exercício físico, alimentação e o regime de escala; pilar da saúde - saúde mental: inteligência e saúde mental, saúde emocional, o estresse, suicídio - um desafio na segurança pública, técnicas de relaxamento; TAF: teste de sentar e alcançar (flexibilidade), teste de flexão em barra fixa (força muscular), teste de shuttle run (agilidade), teste de impulsão horizontal (potência muscular), teste de flexão abdominal (resistência muscular localizada), teste de corrida 12 min (resistência aeróbica).

## 22. PLF - POLICIAMENTO E FISCALIZAÇÃO

### Competências:

Atuar de forma técnica e eficaz nas atividades de atendimento, policiamento e fiscalização de pessoas, veículos e cargas, tanto em situações rotineiras quanto específicas, visando o alcance dos resultados institucionais, por meio do uso otimizado dos equipamentos, sistemas e ferramentas operacionais disponíveis, sempre lastreado pelo profissionalismo, cordialidade, integridade, excelência, transparência e respeito aos direitos humanos, com responsabilidade socioambiental.

### Competências PDP:

atuar nas atividades de policiamento e fiscalização para garantir a segurança viária nas rodovias e estradas federais, empregando habilidades pessoais e ferramentas tecnológicas com profissionalismo e excelência

### Conteúdo Programático:

**Direcionamento Estratégico Operacional:** Apresentação da disciplina com seu contexto; Referencial estratégico (missão, visão e valores); Resultados Institucionais; Indicadores (de Esforço e de Resultado); Serviços e Atividades Operacionais; Atividades Operacionais; Tipos de Policiamento; Tipos de Fiscalização; Atendimentos; **Organização, Competências e Rotinas Operacionais;** Cadeia de comando operacional; Função de Confiança ; Delegação de Competência; Função por Incumbência; Vinculação Técnica; Comando Situacional; Níveis de Comando; Unidades Operacionais; Equipes Operacionais; Atribuições do PRF em escala; Supervisor Operacional; Chefe de UOP; Equipe operacional; Chefe de equipe; Chefe de ronda; Tipos de Equipes Operacionais; Grupos e Equipes Especializados; Orientações Gerais - MGO; **Execução Operacional;** Escala de serviço; Cartão-Programa; Operações; Comandos; Ronda; Normas para deslocamento em ronda ou patrulhamento; Posicionamento das viaturas; Sistema de sinalização; **Sistemas, Registros e Relatórios;** Sistema Parte Diária Informatizada – PDI; Abertura de parte diária e recebimento do serviço; Lançamento de equipe e frequência dos servidores; Abertura e lançamento da parte diária de viatura; Vinculação e atualização de cartão programa; Incluir procedimentos; Narrativa e registro de atividades operacionais; Relatórios; Sistemas Móveis; Sincronização e atualização; Consultas; Multas; RRD (Medida Administrativa); Silver (Medida Administrativa); PDI; Acidentes; Comandos; Consulta Receita (PF/PJ); EFV; Ferramentas; Sinal; Outros; Fale Conosco; Procedimentos relativos ao Auto de Infração (CTB); com abordagem; sem abordagem; averiguações para o auto; cancelamento de auto; Recibo de Recolhimento de Documentos - RRD; Documento de Notificação de Recolhimento de Veículo - DRV; SILVER; Sistema BOP (Boletim de Ocorrências Policiais) BO - Boletim de Ocorrência; BOC - Boletim de Ocorrência Circunstanciado; TCO - Termo Circunstanciado de Ocorrência; COP - Comunicação de Ocorrência Policial; Sistemas Operacionais de Apoio; SINESP, INFOSEG (Sistema Nacional de Informações de Segurança Pública, Prisional e sobre Drogas - Informações de Segurança Pública); FISCALIZAÇÃO SENATRAN; SERPRO (Serviço Federal de Processamento de Dados); Sistema Nacional de Alertas - SINAL e SINAGRO; Sistema Integrado de Consultas Operacionais - SICOP; Alerta Brasil - AB; Sistemas alternativos e aplicativos abertos; **Equipamentos Operacionais** - Etilômetro; Alcoolemia e Substâncias Psicoativas; Efeito preventivo e importância da fiscalização de alcoolemia e substâncias psicoativas; Conceitos: Álcool, Substância Psicoativa e Capacidade Psicomotora; Funcionamento do álcool no corpo humano; Legislação para Fiscalização de Alcoolemia; CTB: Arts. 165, 165-A, 276, 277 e 306; Resolução CONTRAN nº 432/13: Dispõe sobre os procedimentos a serem adotados na fiscalização do consumo de álcool ou de outras substâncias psicoativas que determine dependência; M-051: Manual de Fiscalização do Consumo de álcool e outras substâncias psicoativas; Procedimentos fiscalizatórios e autuação em infrações de alcoolemia. Operações Básicas do Etilômetro Alco-

**Sensor iV e sua impressora:** Ligar e desligar aparelho; Realizar teste automático e manual; imprimir o teste ou um outro anterior. Operações básicas do Etilômetro Alcolizer LE5; **Tipos de Testes:** Teste Pré-zero - Ativo; Teste Passivo; Operações Complementares; Configuração de impressão automática; Testes Pré-zero - Ativo; Testes Passivos; Reimpressão de um teste anterior; Ajuste de data e hora; Configuração Impressora; Informações do Sistema. - Operação do Rádio; Principais equipamentos utilizados - plataforma analógica; Principais equipamentos utilizados - plataforma digital; Codificação das Unidades; Códigos fonéticos internacional; Código numérico PRF; Código "Q" utilizado pela PRF; Procedimentos práticos da operação do rádio. - Radar – Medidor Eletrônico de Velocidade; Tipos de Equipamentos; Modos de Operação; Radar TruCam: Preparação para utilização; Configuração do radar; Ajustando Íris e Foco; AGC e Shutter; Filtro; Utilização do software: Cadastroamento do Operador; Cadastramento do ponto de fiscalização; Atribuições do Operador; M-004 - Manual de Fiscalização de Velocidade; Operação: Manuseio do equipamento; Operação Prática; **Execução Operacional:** Comando, Controle e Primeira Intervenção; M - 090 - Manual de Comando e Controle a) Sistema de Comando e Controle - Ciclo OODA e estrutura do sistema de comando e controle; Unidades de Comando e Controle - UOP, C3R, CNI, Chefia imediata; Gestão da Informação Operacional; Primeira Intervenção em Crise; Eventos, Crise, Incidentes; Informações Operacionais; Procedimentos na primeira intervenção; Roteiro de Fiscalização; Seleção do Veículo; Abordagem ao veículo (gestos); Fiscalização de pessoas / documentação; Fiscalização do veículo; Consultas aos sistemas; Medidas administrativas; Práticas Operacionais Simuladas; Direcionamento Estratégico Operacional; Importância da fiscalização de alcoolemia e utilização do Etilômetro Alcolizer LE5; Atividades Operacionais; Organização, Competência e Rotinas Operacionais; Atribuições do PRF em escala; Execução Operacional; Sistema de Comando e Controle; Operação do Rádio; Sistemas Móveis; Roteiro de Fiscalização; Parte Diária Informatizada - PDI; Fiscalização de Trânsito; Medidas Administrativas; Formulários Operacionais; Sistema BOP; Sistemas Operacionais de apoio; Equipamentos Operacionais.

## 23. SEP - SOCIEDADE, ESTADO, POLÍCIA E HISTÓRIA DA PRF

### Competências:

Atuar a partir da compreensão das relações históricas existentes entre sociedade, Estado e polícia no desempenho das atividades do Policial Rodoviário Federal, em consonância com a missão institucional.

### Competências PDP:

atuar a partir da compreensão das relações históricas existentes entre sociedade, estado e polícia no desempenho das atividades do policial rodoviário federal em consonância com a missão institucional.

### Conteúdo Programático:

Instituições policiais: origem e desenvolvimento histórico no mundo; origem e desenvolvimento histórico no Brasil e suas repercussões na sociedade; poder de polícia; interação da PRF com as demais forças policiais (SUSP); Polícia Rodoviária Federal: criação, desenvolvimento, atualidade.

## 24. TAB - TÉCNICAS DE ABORDAGEM POLICIAL

### Competências:

Abordar pessoas e veículos para o alcance dos objetivos institucionais respeitando os direitos humanos individuais e coletivos, garantindo a segurança dos envolvidos, empregando técnicas e procedimentos padronizados, nos contextos relacionados às atividades policiais e da instituição, com proatividade, responsabilidade e excelência.

### Competências PDP:

abordar pessoas e veículos para o alcance dos objetivos institucionais respeitando os direitos individuais e garantindo a segurança dos envolvidos, empregando técnicas e procedimentos padronizado

### Conteúdo Programático:

Sobrevivência Policial: Consciência situacional; Tomada de decisão; Conceito de Abordagem; Princípios da abordagem; Níveis de alerta; Classificação das abordagens quanto ao risco: Abordagem a pedestre; Abordagem a veículos de passeio; Prática: Oficinas simuladas; Abordagem a motocicletas; Abordagem a veículo de carga; Abordagem a veículo de transporte de passageiros; Oficinas simuladas.

## 25. DHU - DIREITOS HUMANOS

### Competências:

Desempenhar as atribuições do cargo de Policial Rodoviário Federal para fortalecer a Segurança Pública, por meio da promoção e da garantia de direitos, de forma exitosa e integrada, com base nos princípios de Direitos Humanos e nos valores institucionais.

### Competências PDP:

atuar no enfrentamento às violações dos direitos humanos, com profissionalismo, empregando ferramentas pessoais e tecnológicas, de forma integrada com as diversas áreas da PRF e com outras instituições

### Conteúdo Programático:

Histórico dos Direitos Humanos ; Fundamentos Filosóficos; Conhecimento Humano e Método Científico; Vieses Cognitivos e Erros de Percepção; Direitos Humanos dos Policiais; Estruturas de Direitos Humanos na PRF; ESCA e Mapear; Violência e Criminalidade; Racismo; Gênero; Abordagem Não Discriminatória e Seletividade Policial; Assédio Sexual e Moral; Assédio Sexual e Moral e suas Implicações nas Esferas Cível, Criminal e Correccional; Tráfico de Pessoas; Trabalho Escravo; Tráfico de Pessoas e Figuras Afins; Racismo e Figuras Afins; Homofobia; Gênero, Sexualidade e Busca Pessoal; Pessoas Empobrecidas, Pessoas em Situação de Rua, Andarilhos e Trecheiros; Justiça Restaurativa, Cultura da Paz, Mediação de Conflitos e Policiamento Comunitário.

## 26. RLH - RELAÇÕES HUMANAS

### Competências:

Atuar com inteligência emocional nos relacionamentos interpessoais para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro psicologicamente, empregando uma comunicação assertiva, agindo com integridade, cordialidade e profissionalismo, em busca da excelência no atendimento ao cidadão e no cumprimento da missão da PRF.

### Conteúdo Programático:

Apresentação; Competência geral da disciplina; Introdução à disciplina; Inteligência: conceito, inteligências múltiplas, inteligência emocional, inteligência social, sequestro emocional; Comunicação: tipos de comunicação, problemas de comunicação, comunicação assertiva, comunicação não violenta, a comunicação no ambiente de trabalho da Polícia Rodoviária Federal (PRF); Equipe: pontos relevantes do trabalho em equipe na PRF, equipe PRF e os preceitos da Matriz de Fundamentos de Formação da PRF; Estresse: o estresse na atividade policial, principais sintomas do estresse, recursos para prevenção e tratamento; Mudança: fatores que contribuem para a resistência à mudança, formas de atenuar a resistência à mudança, teorias de mudança aplicadas à PRF; Atendimento ao cidadão: modelo CHAVE, bases do atendimento.

## 27. INT - INTELIGÊNCIA POLICIAL E SEGURANÇA ORGÂNICA

### Competências:

Atuar no policiamento em todo o território nacional para prevenir e reprimir os crimes e as organizações criminosas de forma eficiente, orientado por informações de inteligência, com profissionalismo e integridade; agir de forma preventiva para sua autoproteção e da instituição nas atividades funcionais e pessoais, adotando procedimentos relativos à segurança orgânica com integridade e profissionalismo.

### Conteúdo Programático:

Conceitos básicos da atividade de inteligência na PRF; organograma e atribuições básicas de inteligência na PRF; contexto da atividade de

inteligência; cultura de segurança orgânica para o policial rodoviário federal; Sistema Alerta Brasil; modelo de policiamento orientado pela atividade de inteligência; sistemas operacionais; ocorrências com participação da atividade de inteligência; técnicas auxiliares e encaminhamentos; segurança orgânica na tomada de decisão do PRF.

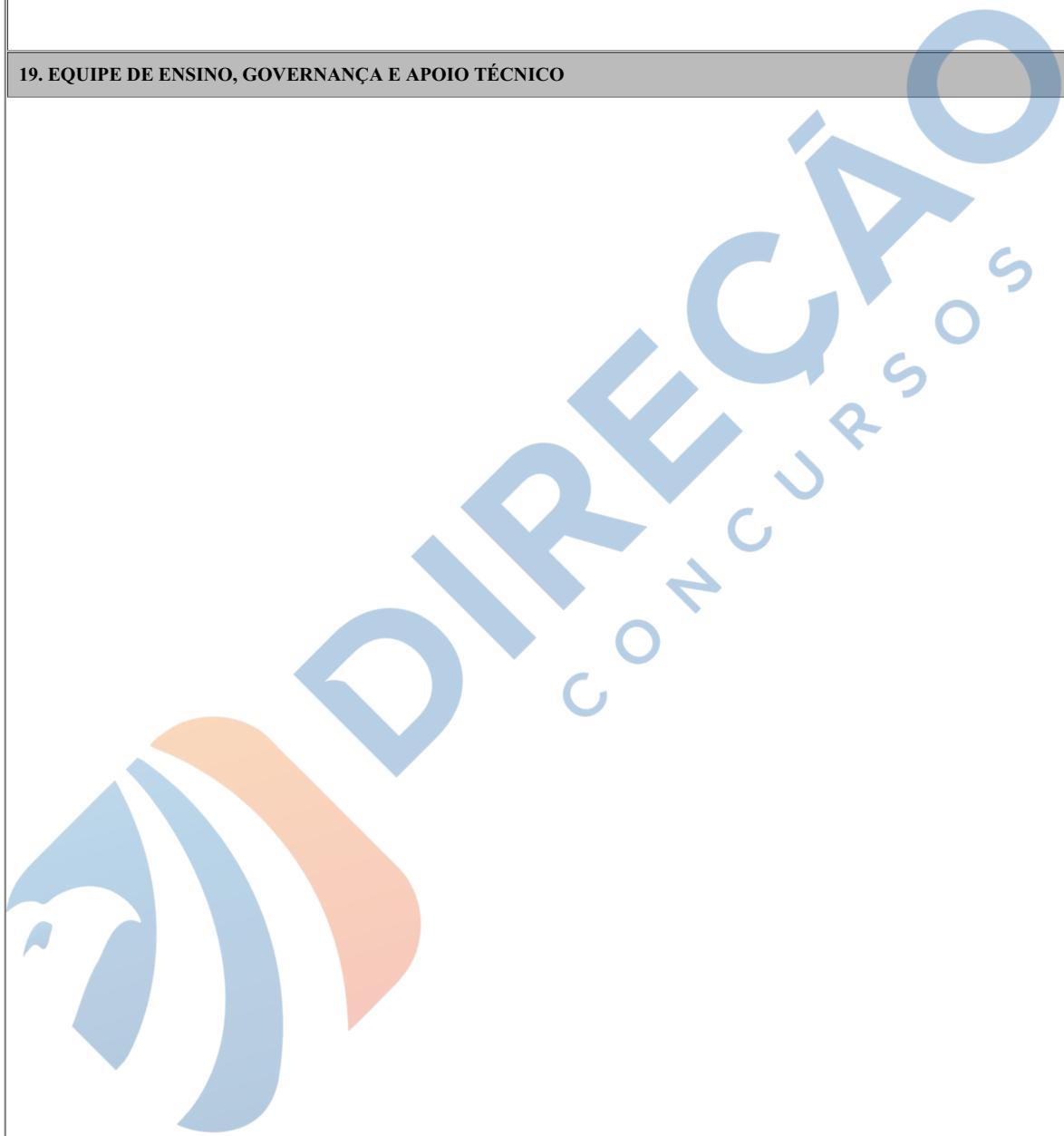
## 17. PROCESSO SELETIVO

O Curso de Formação Policial integra o concurso público regido pelo Edital nº 1/2020-PRF, de 18 de janeiro de 2021, publicado no Diário Oficial da União nº 12, de 19 de janeiro de 2021, seguindo o fluxo de candidatos matriculados pela CEBRASPE.

## 18. QUADRO DE TRABALHO SEMANAL

Considerando a complexidade do Curso de Formação e o dinamismo do evento, o **Quadro de Trabalho Semanal (QTS)** apresenta uma versão inicial, que poderá sofrer alterações ao longo do período.

## 19. EQUIPE DE ENSINO, GOVERNANÇA E APOIO TÉCNICO



**19.1 - CORPO DOCENTE**

NOME	DISCIPLINA	QUANTIDADE	PERÍODO	
Instrutor AMT	AMT	41	11/03/2025	20/06/2025
Instrutor de AAP	AAP	4	27/05/2025	15/06/2025
Instrutor de ALP	ALP	10	11/03/2025	26/04/2025
Instrutor de APS	APS	15	08/04/2025	13/06/2025
Instrutor de CDD	CDD	10	25/04/2025	25/05/2025
Instrutor de CVP	CVP	30	11/03/2025	19/04/2025
Instrutor de DHU	DHU	10	11/03/2025	06/06/2025
Instrutor de ECAM	ECAM	10	16/05/2025	19/06/2025
Instrutor de EDA	EDA	10	09/04/2025	23/05/2025
Instrutor de EFV	EFV	10	01/04/2025	18/05/2025
Instrutor de EIG	EIG	4	11/03/2025	29/03/2025
Instrutor de FPD	FPD	10	18/04/2025	14/05/2025
Instrutor de FPP	FPP	10	21/05/2025	19/06/2025
Instrutor de FST	FST	10	21/05/2025	19/06/2025
Instrutor de FTR	FTR	10	28/03/2025	14/06/2025
Instrutor de GESP	GESP	4	15/04/2025	03/05/2025
Instrutor de INT	INT	10	20/05/2025	19/06/2025
Instrutor de NOC	NOC	10	11/03/2025	04/04/2025
Instrutor de PBS	PBS	15	11/03/2025	27/05/2025
Instrutor de PER	PER	15	11/03/2025	05/06/2025
Instrutor de PLF	PLF	10	11/03/2025	24/05/2025
Instrutor de RLH	RLH	10	11/03/2025	06/04/2025
Instrutor de SEP	SEP	4	11/03/2025	29/03/2025
Instrutor de TAB	TAB	20	21/03/2025	13/06/2025
Instrutor de TDP	TDP	15	11/03/2025	24/05/2025
Instrutor de UDF	UDF	10	13/05/2025	19/06/2025

**19.2 - EQUIPE DE GOVERNANÇA**

NOME	QUANTIDADE	PERÍODO	
Coordenação Pedagógica	2	07/03/2025	27/06/2025
Coordenação Pedagógica - Avaliação e análise das instruções	2	07/03/2025	27/06/2025
Coordenação Pedagógica - Conselho de Ensino	2	07/03/2025	27/06/2025
Coordenação Pedagógica de Discentes	10	07/03/2025	27/06/2025
Coordenação Pedagógica Interdisciplinar	2	07/03/2025	27/06/2025
Coordenação Pedagógica - Quadro de Trabalho Semanal (QTS)	2	07/03/2025	27/06/2025
Coordenação Pedagógica - Segurança da Instrução	2	07/03/2025	27/06/2025
Coordenação Técnica Administrativa	2	07/03/2025	27/06/2025
Coordenação Técnica Geral	2	07/03/2025	27/06/2025

**19.3 - EQUIPE DE APOIO**

NOME	QUANTIDADE	PERÍODO	
Apoio Logístico - Almoxarifado	3	07/03/2025	27/06/2025
Apoio Logístico - Equipe APH	15	07/03/2025	27/06/2025
Apoio Logístico - Cartorial	1	07/03/2025	27/06/2025
Apoio Logístico - Comunicação	2	07/03/2025	27/06/2025
Apoio Logístico - Frota Apoio	2	07/03/2025	27/06/2025
Apoio Logístico - Frota Motorista	4	07/03/2025	27/06/2025
Apoio Logístico - Inteligência	5	11/03/2025	27/06/2025
Apoio Logístico - NUOFI	1	07/03/2025	27/06/2025
Apoio Logístico - Prefeitura	1	07/03/2025	27/06/2025
Apoio Logístico - Saúde Biopsicossocial	2	07/03/2025	27/06/2025
Apoio Logístico - SAD	1	07/03/2025	27/06/2025
Apoio Logístico - Sala de armas	2	07/03/2025	27/06/2025
Apoio Logístico - SCDP	4	07/03/2025	27/06/2025
Apoio Logístico - Tecnologia da Informação	2	10/03/2025	20/06/2025
Apoio Logístico - Veículos EFV Foz do Iguaçu	2	25/02/2025	25/02/2025

**20. JORNADA DE TRABALHO**

**1- Para os servidores da PRF**

A jornada de trabalho semanal do corpo de profissionais designados para o CFP 2025 fica limitada a 60 (sessenta) horas semanais. O limite disposto no caput poderá ser flexibilizado mediante autorização expressa e justificada da Coordenação Técnica Geral.

Considera-se como jornada de trabalho semanal as horas destinadas às atividades GECC bem como as horas destinadas ao cumprimento da jornada de trabalho regular do servidor.

O controle de frequência da jornada de trabalho de que trata o caput deverá observar o disposto na Instrução Normativa PRF n.º 132/2024-DG (SEI n.º 58157214) e na Instrução Normativa que disciplina o acompanhamento, o controle de horas de ensino e o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso - GECC no âmbito da Polícia Rodoviária Federal.

**2- Para o corpo discente**

A jornada de trabalho do corpo discente será determinada pela coordenação técnica geral, de acordo com o Quadro de Trabalho Semanal do evento.

**21. RECURSOS MATERIAIS****MATERIAIS DE CONTOLE PERMANENTE**

Quant.	Unidade	Descrição
165	Unid.	Glock G17 Reset
165	Unid.	Algemas
165	unid.	Glock reset
165	unid.	Coletes balísticos
45	unid.	Arma curta de air soft
35	unid.	Arma longa de air soft com bandoleira
165	unid.	Algemas
20	unid	DCEs
15	Unid	M15
5	Unid	Simulacros de pistola
5	Unid.	papelógrafo
8	Unid.	rampa veicular
16	Unid.	lanterna com luz UV
16	Unid.	lanterna tática
11	Unid.	capa de chuva
10	Unid.	espelho telescópico para inspeção
6	Unid.	colchonete para inspeção veicular
2	Unid.	carrinho esteira
5	Unid.	filtro de linha
5	Unid.	extensão
36	Unid	Pistolas Glock 17 Reset. Quantidade mínima para atender um possível QTS de 06 turmas simultâneas.
12	Unid	Pistolas simulacros de airsoft ou alguma outra inerte de cor diferente das Reset's. Quantidade mínima para atender um possível QTS de 06 turmas simultâneas
1	Por aluno	Colete balístico
9	Unid	Flip chart (suporte)
24	Unid	Manequim
12	Unid	Trena de fibra de vidro 50 M aberta
45	Unid	Porta tudo para cones de sinalização
120	Unid	Cones de sinalização
50	Unid	Placas de sinalização diversas
8	Unid	Veículos acidentados do tipo automóvel
8	Unid	Veículos acidentados do tipo motocicleta
4	Unid	Veículo tipo ônibus ou microônibus
4	Unid	Veículo tipo caminhão ou caminhão trator
3	Unid	Viaturas caracterizadas
60	Unid	Coletes balísticos
60	Unid.	Armas de treino
30	Unid.	Pistolas de Air Soft
10	Unid.	Arma Longa de Air Soft
1	Unid.	Produto florestal processado (madeira nativa serrada, perfis diversos)
1	Unid.	Escada Extensiva '3 em 1' - 2 x 7 Degraus em Alumínio, 3,65m de altura (aberta) ou superior.
2	Unid.	Trena de fibra de vidro 30m
2	Unid.	Trena de bolso 5m
10	Unid.	Pares de luvas de raspas de couro
1	Cj.	Petrechos de caça e transporte de fauna (material disponível no acervo da disciplina - UniPRF)
6	Unid.	Conjunto mesa/cadeira de sala de aula para uso nas oficinas externas (Aulas práticas de Produto Florestal)
2	Cj	Material de coleta/amostragem de madeira para análise macroscópica: serrute/formão/estilete/lupa/óculos/martelo (material disponível no acervo da disciplina - UniPRF)
1	Kit	Kit de Anilhas padrão Ibama - Sispass (material disponível no acervo da disciplina - UniPRF)
230	Unid.	Carabina 556
180	Unid.	Pistola Glock G17
20	Unid.	Pistola Glock G26
20	Unid.	Revolver diversos calibres
350	Unid.	Pistola Glock G17 Reset
20	Unid.	Pistola Glock G17 Cutaway
1050	Unid.	Carregador Pistola Glock G17
750	Unid.	Carregador de Carabina 556

11	Unid.	HTs
5	Unid.	Carro Esteira para Mecânico
10	Unid.	Parafusadeira Portáteis à bateria
10	Unid.	Espelhos de Inspeção Retrátil
-	-	Drogas para apresentação aos alunos <sup>1</sup>
30	Unid.	Narcotestes para cocaína
10	Unid.	Kit Ferramentas (chave de fendas, boca, philips, etc)
1	Unid.	Macaco Hidráulico Tipo Jacaré
1	Unid.	Compressor de Ar
12	Unid.	Rampa expositória para veículos
6	Unid.	Veículos de Passeio (aulas práticas)
4	Unid	Veículos SUV (aulas práticas)
4	Unid.	Caminhonetas (Aulas práticas)
4	Unid	Veículos de Carga (02 graneleiro e 02 baú)
2	Unid.	Ônibus com banheiro (modelo interestadual)
4	Unid.	Motocicletas
8	Unid.	Tanque de combustível
12	Unid	Carrinho tipo patins para mover veículos
30	Unid	Smartphones
3	Unid.	Impressoras térmicas
35	Unid. por turma	Pistola Glock G17 Reset ou Glock G17 lacrada
6	Unid. por turma	Carabina de airsoft ou M15 lacrado
6	Unid. por turma	DCE
15	Unid. por turma	Rádios HTs

#### MATERIAIS CONTROLADOS DE CONSUMO

Quant.	Unidade	Descrição
10.000	Unid	Munição para air soft
50	spray	gás para air soft
165	unid	Máscara e óculos de proteção para air soft
2.000	unid.	Munição para arma calibre 5,56 mm - FESTIM
2.000	unid.	Munição para arma calibre 7,62 mm - FESTIM
100	unid	Materiais de sinalização diversos
40	unid	Capacete para motocicletas
75	unid	Colchonetes
10	Unid. grande	estopa
5	litros	solvente (thinner)
5	Unid.	esponja de aço (nº 0)
2	Unid.	latas de tinta spray cor preta
2	Unid.	latas de tinta spray cor cinza
2	Unid.	latas de tinta spray cor branca
1	Unid.	corrox
2	caixa	luva nitrílica
10	Unid.	luva de raspa
5	Unid.	fliphart para papelógrafo
20	Unid.	GL-203-L
120	Unid.	GL-108/MAX
120	Unid.	GL-108E
200	Unid.	TASER 10
2.000	Unid.	Cartuchos TASER 10
200	Unid.	Coldres TASER 10
200	Unid.	Carregadores TASER 10
2	Unid.	Cajados
5	Unid.	Simulacro de arma de fogo
5	Unid.	Simulacro de faca
1.041.390	Unid.	9MM LUGER EOGG 124GR NAO TOXICA (551 por aluno x 1800 + 5%)
678.510	Unid.	5,56X45MM TREINA M193 ETPT 55GR (359 por aluno x 1800 + 5%)
3.500	Unid.	Munição de Manejo Cal. 9mm
2.300	Unid.	Munição de Manejo Cal. 556
230	Unid.	Bandoleiras Estilo MS3
180	Unid.	Kit de Limpeza para pistola
100	Unid.	Kit de Limpeza para M15
27.000	Unid.	Alvo Fogo Central A1V2
54.000	Unid.	Alvo Humanoide A1V3
80	Unid.	Alvos Metálico tipo Plate
80	Unid.	Alvos Metálico tipo "popper"
40	Unid.	Capichamas 2x2m
100	Unid.	Placa de Laboratório (De Petri)
300	Unid.	Tubo Tipo Eppendorf 1,5 m Tansparente
100	Unid.	Pipeta Pasteur Descartável
300	Unid.	Ziploc (5cm x 7cm e 24cm x 17cm)
100	Unid.	Simulacros de drogas
20	Unid.	Simulacros de armas
100	Unid.	Simulacros de munições

4	Unid.	Tinta Spray Preto Fosco (Esmalte Sintético)
4	Unid.	Massa plástica
8	Unid.	Lixa D'água
5	Unid	Flip Chart
80	Unid.	Colchão
10	Unid	Bobinas para impressora térmica
10	Unid	Trenas de 30 m
10	Unid.	Fita adesiva
15	Unid.	Filtros de linha
1	Unid.	Escada de alumínio de 4 metros
15	Unid.	Cronotacógrafos eletrônicos/mecânico/Modular
15	Unid.	Cronotacógrafos digitais
5	Caixas	Fita diagrama (bobinas)
5	Caixas	Discos diagramas
18	Unid. por turma	Cones
4	Unid. por turma	Barreira plásticas horizontais
3	Rolos por turma	Fita zebra

#### EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA, ÁUDIO E VÍDEO

Quant.	Unidade	Descrição
5	Unid	Caixa amplificada para uso de microfone ou aparelho de áudio bluetooth
5	Unid	Extensão de força 5m ou superior
5	Unid	Filtro de linha
5	Unid	Notebook
5	Unid	Projetor multimídia
5	Unid	Caixa de Som com cabo P2 e fonte
1	Unid	Caixa amplificada para uso de microfone ou aparelho de áudio bluetooth
1	Unid	Extensão de força 5m ou superior
1	Unid	Filtro de linha
2	Unid	Microfone
6	Unid	Notebook
1	Unid	Caixa de Som com cabo P2 e fonte
5	Unid	Caixa amplificada para uso de microfone ou aparelho de áudio bluetooth
5	Unid	Extensão de força 5m ou superior
5	Unid	Notebook
5	Unid	Projetor multimídia
5	Unid	Caixa de Som com cabo P2 e fonte
1	Unid	Projetor
2	Unid	Notebook
1	Unid	Caixa de som bluetooth
1	Unid	Projetor multimídia
1	Unid	Extensão de força
1	Unid	Microfone
1	Unid	Notebook
1	Unid	Tela de TV interativa
1	Unid	Filtro de linha
2	Unid	Extensão de elétrica com 3 tomadas com cabo de 5 m
1	Unid	Projetor multimídia
1	Unid	Caixa de som
1	Unid	Notebook
1	Unid	Passador de slide
1	Unid	Cabo HDMI
1	Unid	Cabo de rede (RJ 145)
01 por sala	Unid.	Caixa de áudio com bluetooth
01 por sala	Unid.	Cabo HDMI
01 para cada dupla de instrutor	Unid.	Extensão de força 15m ou superior
01 para cada dupla de instrutor	Unid.	Filtro de linha
01 por sala	Unid.	Projetor multimídia
01 pra cada instrutor	Unid.	Smartphone com câmera de alta resolução
01 para cada aluno	Unid.	Smartphone com câmera de alta resolução
01 por sala	Unid.	quadro branco ou vidro
01 por aluno	Unid	notebook (para instruções em sala de informática)
1	por aluno	Smartphone com sistema operacional Android atualizado, com wif-fi
24	1 por sala	Chromecast
12	Unid	Filtro de linha
24	Unid	Impressoras térmicas Zebra
1	Unid.	Caixa amplificada para uso de microfone ou aparelho de áudio bluetooth
1	Unid.	Extensão de força 5m ou superior
1	Unid.	Filtro de linha
1	Unid.	Microfone
1	Unid.	Notebook
1	Unid.	Projetor multimídia

1	Unid.	Caixa de som com cabo P2 e fonte
1	unidade (por aluno)	Aparelho smartphone com acesso à rede mundial de computadores e aplicativo Sistemas Móveis instalado
1	unidade (por sala)	Projetor multimídia para apresentações audiovisuais
1	unidade (por sala)	Computador tipo notebook com programas e hardware apropriados para apresentação de mídias audiovisuais e acesso à rede mundial de computadores
3	Unid	Caixa de som portátil
3	Unid	Notebooks
3	Unid	Projetor Multimídia
1	Unid	Projetor
2	Unid	Notebook
3	Unid	Caixa amplificada com microfone
3	Unid	Extensão de força de 05 metros
6	Unid	Filtros de linha
3	Unid	Microfone
3	Unid	Notebook
3	Unid	Projetor de multimídia
1	Unid./aluno	Smartphone com sistema operacional Android atualizado, com Wi-Fi
1	Unid./sala	Kit multimídia
1	Unid.	Caixa amplificada para uso de microfone ou aparelho de áudio bluetooth
12	Unid.	Extensão de força 5m ou superior
12	Unid.	Filtro de linha
12	Unid.	Microfone
12	Unid.	Notebook
1	Unid.	Projetor multimídia (Por sala)
1	Unid.	Caixa de Som com cabo P2 e fonte (Por sala)
2	2	Notebook
2	2	Projetor multimídia
6	Unid	Extensões
5	Unid	Caixas de som (bluetooth)
1	Unid	Kit multidímdia por sala
1	unidade (por aluno)	Aparelho smartphone com acesso à rede mundial de computadores e aplicativo Sistemas Móveis instalado
1	unidade (por sala)	Dispositivo de espelhamento de tela HDMI sem fio do tipo Chromecast ou similar
1	unidade (por sala)	Projetor multimídia para apresentações audiovisuais
1	unidade (por sala)	Computador tipo notebook com programas e hardware apropriados para apresentação de mídias audiovisuais e acesso à rede mundial de computadores
1	unidade (por sala)	Cabo HDMI 1.4 full HD (mínimo 1,8 metro)
1	unidade (por sala)	Passador de slides com apontador laser
1	Unid	Kit multimídia de sala de aula
1	por aluno	Smartphone com sistema operacional Android atualizado, com wi-fi
25	Unid	Impressora térmica Zebra
20	por sala	Chromecast
1	Unid	Datashow
1	Unid	Caixa de som
30	Unid	Computador individual nas aulas 19 e 20
1	Unid	Projetor de imagem
1	Unid. por sala	Notebook
1	Unid. por sala	Extensão de força 5m ou superior
1	Unid. por sala	Projetor multimídia com sistema de áudio
1	Unid. por sala	Caixa de som

#### MATERIAIS DE EXPEDIENTE E OUTROS

50	Unid	Prancheta
50	Unid	Canetas
10	Unid	Fita adesiva
5	Unid	Fita de isolamento
25	Unid	Simulacro de arma de fogo
25	Unid	Simulacro de drogas
30	Unid	Monitor de frequência cardíaca
150	Unid	Colchonetes
30	Unid	Elástico superband
100	Unid	Disco cones
5	Unid	Escada horizontal
20	Unid	Kettlebell
5	Unid	Corda naval
20	Unid	Corda para salto
20	Unid	Peso moldável
20	Unid	Mini barreiras
20	Unid	Caixa para salto
10	Unid	Pneu caminhão trator

20	Unid	Rolo abdominal
10	Unid	Rolos para liberação miofascial
5	Unid	Trena a laser
5	Unid	Trena de roda
5	Unid	Fita antropométrica
30	Unid	Bolas esportivas
20	Unid	Pistola reset
5	Unid	Balança digital
5	Unid	Balança antropométrica
5	Unid	Bioimpedância tetrapolar
5	Unid	Adipômetro clínico
10	Unid	Cronômetro digital
5	Unid	Dinamômetro
5	Unid	Banco de Wells
8	Unid	Blocos de madeira 5x5x10
8	Unid	Barras fixas
100	Unid	Cones
2	Unid	Bonecas para simular crianças
2	Unid	Flip-chart
1	caixa	pincel para quadro branco
2	Unid	Calibrador de pneu
4	Unid	lombada portátil
10	pct	Copo Descartável 180 ml - água
10	pct	Copo Descartável 50 ml - café
5	rolo	Fita Adesiva Crepe 50X50
5	rolo	Fita zebra
12	unid	cronômetros
8	unid	latas de tinta spray
300	unid	Cone flexível grande
150	unid	Cone rígido grande
6	unid	Rádio HT
2	unid	Tenda 10 x 10 m
40	unid	Cadeira plástica
40	unid	capas de chuva
2	Unid.	fita zebra
20	Unid.	marcador para quadro branco cor PRETA
10	Unid.	marcador para quadro branco cor VERDE
10	Unid.	marcador para quadro branco cor AZUL
1	Unid.	marcador para quadro branco cor VERMELHA
10	Unid.	fita crepe
5	Unid.	fita de embalagem larga gomada
1	Rolo	papel cenário
1	Unid.	alicate
1	Unid.	chave phillips
1	Unid.	chave fenda
5	Resma	papel A4 - 100 folhas
5	Unid.	bloco de folhas para papelógrafo
10	Unid.	pano flanela
5	Unid.	apagador
20	Unid.	protetor solar - 200 a 400ml
10	Unid.	luva de raspa
11	Unid.	capa de chuva
2	metros	elástico
16	Unid	Radar Trucam (Quantidade para duas turmas simultâneas)
24	Unid	Etilômetros Alcolizer LE5
4200	Unid	Bocais de Alcolizer LE5
24	Unid	Etilômetros Alco-Sensor IV
4200	Unid	Bocais de Alco-Sensor IV
6	Unid	Asséptico Bucal COM álcool (Embalagem de 500ml), p/ instruções com Etilômetro
12	Unid	Rádio HT Analógico Motorola PRO 5150 (Quantidade mínima para atender um possível QTS de 06 turmas simultâneas.)
36	Unid	Rádio HT Digital Motorola MTP 3250 (Para a instrução de Roteiro de Fiscalização e Práticas Simuladas. Quantidade mínima para atender um possível QTS de 06 turmas simultâneas. Para a instrução de Rádio comunicação. Quantidade mínima para atender um possível QTS de 06 turmas simultâneas.)
6	Unid	Trena 30m
100	Unid	Cone
10	Unid	Prancheta
20	Unid	Caneta esferográfica azul
72	Unid	Cartolina
6	Rolo	Fita zebra
6	Rolo	Fita adesiva larga Marrom ou transparente. (45 a 50mm)
5	Resma	Papel A4
2	Litros	Lisoform
5	Litros	Álcool em Gel
1	Rolo	Pano tipo perfex
20	Unid	Flanela
1000	Unid	Copo Descartável café
9	Unid	Bloco de papel para Flipchart

15	Rolo	Fita zebra
8	Resma	Papel A4
12	Tubo	Alcool em gel
24	Unid	Pincel para quadro branco 2,00 mm 4 cores recarregáveis 891683
24	Unid	Caneta esferográfica
8	Caixa	Giz escolar
30	Unid	Prancheta
10	Bloco	Folha de papel para papelógrafo
10	Kit	Pincel para quadro de vidro
10	Unid	Papelógrafo
15	Unid	Pranchetas
2	CX	Caneta esferográfica azul ou preta
10	Unid	Simulacro de arma
4	Resma	Papel A4
10	Pacote	Copo Descartável 180 ml - água
12	Unid	Mesas
24	Unid	Cadeiras
3	litros	Alcool líquido 70%
1	Unid	Alicate Universal
1	Unid	Chave de fenda
1	Unid.	Sala de aula
1	Unid.	Campo de futebol
1	Unid.	Área entre os containers
1	Unid.	Área das mangueiras atrás do ginásio
1	Unid.	Área das mangueiras em frente ao ginásio
2	Unid.	Alojamentos masculino e feminino
1	Unid.	"Garajão" Para o caso da ocorrência de chuvas
8	Unid	Cone de sinalização de trânsito
10	Unid	Marcador para quadro de vidro de cor preta
10	Unid	Marcador para quadro de vidro de cor azul
10	Unid	Marcador para quadro de vidro de cor vermelha
5	Unid	Apagador para marcador para quadro de vidro
5	Resma	Papel A4
3	Caixa	Caneta
6	Unid	Pincéis para papel
6	Unid	Pincéis para quadro de vidro
3	Unid	Papelógrafo
5	Unid	Rolo de fita zebra
15	Unid	Pincel para quadro branco
5	Unid	Rolo de fita adesiva
10	Unid	Rolo de fita empacotadora
2	Unid	Resma de papel A4
80	Unid	Caixa de luta de procedimentos
100	Unid	Óculos de Proteção
90	Unid	Caixa de máscara de segurança descartável
10	Unid	Litros de Álcool 70
35	Unid	Litro de Álcool em gel
40	Unid.	Tubo de Gás para Carregamento de pistolas de air soft
24000	Unid.	Munições (bolinhas) para pistolas de air soft
10	Unid.	Simulador de parto
45	Unid.	Manequim simulador de RCP Adulto
45	Unid.	Manequim simulador de RCP RN
16	Unid.	Desfibrilador Externo Automático
40	Unid.	Sélo de Tórax
500	Unid.	Torniquetes
200	Unid.	Bandagens Israelenses
2400	Unid.	Ataduras
50	Unid.	Gaze tipo rolo
32	Unid.	Pacote Gaze
40	Unid.	Gaze com agente hemostático
40	Unid.	Cânulas nazofaríngeas
200	unid.	Manta térmica
20	Unid.	Capacetes
800	Unid.	Bomba Tipo Batom n. 4
50	Unid.	Rolo de esparadrapo
3	Unid.	Rolo de papel contact
12	Unid.	Pulverizador doméstico
240	Und.	Pilha tipo C LR14 1.5V para manequim de RCP
4	Unid.	Máquina de fumaça de gelo
2	Unid.	Fluido para máquina de fumaça
16	Unid.	Conjunto de pás para utilização no DEA SD 800.
1	Unid.	Material de quadro branco (pincéis, apagador)
1	Unid.	Resma de papel branco tamanho A4
10	Unid.	Pranchetas para folha A4
10	Unid.	Canetas esferográficas
2	Unid.	Grampeadores
1 (por aluno)	Unid.	Óculos de proteção
1 (por aluno)	Unid.	Protetor auricular

1 (por aluno)	Unid.	Capa tática
20	Unid.	Grampeador de tapeceiro
20	Caixa	Grampos para grampeador de tapeceiro
5	Unid.	Grampeador escolar
5	Caixa	Grampos para grampeador escolar
40	Unid.	Marcador permanente
20	Unid.	Fita crepe
100	Unid.	Tinta spray
40	Unid.	Prancheta
80	Unid.	Caneta esferográfica
8	8	Canetas para quadro branco em diversas cores (preta, azul, vermelha e verde)
2	Unid	Cola branca
40	Unid	Caneta esferográfica azul
10	Unid	Pranchetas
6	Unid	Fita Adesiva Crepe 50X50
2	Unid	Fita zebra
5	Unid	Apagadores
1	Unid	Resma de papel A4
2000	Unid	Pares de luvas de procedimentos
20	Unid	Pincel Atômico (azul e preto)
1	unidade (por núcleo)	Trena de fita de fibra comprimento 30 metros
20	unidade	Cone de sinalização de trânsito
3	resma	Papel sulfite tamanho A4
10	unidade	Marcador para quadro de vidro de cor preta
10	unidade	Marcador para quadro de vidro de cor azul
10	unidade	Marcador para quadro de vidro de cor vermelha
5	unidade	Apagador para marcador para quadro de vidro
5	unidade	Papelógrafo com tripé
10	unidade	Marcador permanente para papel na cor azul
10	unidade	Marcador permanente para papel na cor vermelha
10	unidade	Marcador permanente para papel na cor preta
20	unidade	Caneta esferográfica azul
5	unidade	Prancheta tamanho A4
500	Unid	Papel A-4
10	Unid	Fitas adesivas (marrom e transparente)
100	Unid	Cones
50	Unid	Pranchetas
50	Unid	Canetas esferográficas
25	Unid	Luvas de raspa
100	Unid	Luvas de procedimentos
50	Unid.	Flanelas
50	Unid.	Flanelas tipo "perflex"
5	Unid.	Borrifadores
10	Unid.	Álcool em gel
10	Unid	Álcool líquido
5	Unid. por turma	Pranchetas
10	Unid. por turma	Caneta esferográfica azul ou preta
6	Unid. por turma	Caneta piloto (vermelho, azul e preto)
1	Resma por turma	Papel A4
1	Resma por turma	Papel Cartão A4 branco
3	Unid. por turma	Cola branca para papel
1	Unid. por turma	Simulacro de faca

#### ESPAÇOS A SEREM RESERVADOS

Quant.	Unidade	Descrição	Observações
5	unid	Dojô	-
1	unid	Garajão	Usado nas aulas 5 a 28.
1	unid	Pista PBS	Usado nas aulas 1 e 2.
1	unid	Kartódromo	Usado nas aulas 18 a 21 e na avaliação final 39 a 42.
5	unid	Sala de aula	Usado nas aulas 1 a 4 e 31 a 34.
3	unid	Alamedas de estacionamento	Usado nas aulas 18 a 21 e 26 a 38.
1	unid	Pista de CVP	Usado nas aulas 31 a 34.
1	unid	Ginásio	
1	unid	Pista de corrida	
1	unid	Pista CVP	Aplicação TAF final
5	unid	Área gramada	
1	unid	Praia	Semana 10
2	unid	Espaço para realização de oficinas	O espaço deve permitir o estacionamento de viaturas e a disposição dos discentes em semicírculo
1	unid	Pista de CVP - UniPRF	Semanas 1, 2, 4, 7, 8 e 10 em tempo integral
1	unid	Kartódromo	Semanas 3, 5, 9 e 11 em tempo integral

1	unid	sala de aula	Semanas 1, 4, 7 e 10
1	unid	Garajão ou Ginásio	Semanas 1, 4, 7 e 10
1	unid	Garajão ou ginásio com internet	
1	unid	Garajão ou ginásio com internet	
1	unid	Garajão ou ginásio com internet	
1	unid	Garajão ou ginásio com internet	
1	unid	Laboratório de informática	
1	unid	Laboratório de informática	
Uma por turma	unid	Sala de Aula	Espaço para aula
Uma por turma	unid	Laboratório	Instruções de PDI, Sistema BOP (ID:6, 7, 8, 12, 13 e 14)
5 turmas simultâneas	-	Espaço Externo	Instruções de Roteiro de Fiscalização (ID: 22 e 23)
2 turmas simultâneas	-	Espaço Externo	Instruções de Prática Operacional Simulada (ID: 26, 27 e 28)
2 turmas simultâneas	-	Pista kartódromo/CVP	Instrução Radar (ID: 24 e 25)
1	unid	Área externa (Pista de CVP ou Kartódromo)	Entradas 10, 16 e 17, 19, 20, 22 e 23, 24 e 25
1	unid	Área externa Pista de Cooper ou (Pista de CVP ou Kartódromo)	Entrada 13
1	unid	Laboratório de informática	Entradas 8, 26 e 27, 29 e 29, 30.
1	unid	Sala de aula	Entradas 1, 3, 4, 5, 6 , 7,9, 11, 12, 14, 15, 18 e 21
1	Unid	Sala de aula	Para as entradas internas
1	Unid	Área externa (garajão)	Para a entrada de nº 6
1	unidade por turma	Sala de aula	Sala de aula padrão UniPRF
1	unidade	Área externa UniPRF	Espaço Externo (Área de Estacionamento)
2	unid	Conteiners	Dois contêiners de forma permanente para guarda da grande quantidade de matérias e o acontecimento das aulas.
1			Ginásio
1			Garajão
1	n/a	Garajão	Com veículo carregado com carga de madeira nativa serrada - Instruções de Fiscalização de Produto Florestal
1	n/a	Container	Container com carga de madeira nativa serrada - Instruções de Fiscalização de Produto Florestal. Com tendas para alunos/instrutores. Alternativa ao item anterior
5	Unid.	Salas de aula, ambiente interno, para instruções teóricas.	
10	Unid.	Ambiente externo para as aulas de técnica sem disparos de arma de fogo.	
1	Unid.	Complexo de estandes.	
Entradas 10/11/12	unid	Garajão e/ou Ginásio	Oficinas práticas de veículos de passeio
Entrada 13	unid	Garajão ou Alamedas	Oficinas práticas de veículos de carga e ônibus
1	unidade por turma	Sala de aula	Sala de aula padrão UniPRF
1	unidade	Área externa UniPRF	Garagens cobertas (excepcionalmente, áreas dos estacionamentos frontais e pista de CVP)
1	unid	Espaço externo	Necessidade de espaço externo na Aula 4, onde será utilizado um veículo de transporte de passageiros com simulação de fiscalização.
1	unid	Espaço externo	Necessidade de espaço externo na Aula 6, onde será utilizado um veículo de transporte de escolares com simulação de fiscalização.
1	Unid	Sala de aula	Uma por turma
1	Unid.	Espaço externo (garajão, tenda ou similar)	Instrução de prática operacional simulada com a utilização de veículos em ambiente externo - Aulas nº 25 e 26.
1	unid	Laboratório	Aulas 19 e 20
1	Unid.	Sala de aula por turma	Entradas 01/02/03
1	Unid.	Ginásio	Entrada 04
1	Unid.	Pista de Cooper	Entradas 05/06

#### VIATURAS ADMINISTRATIVAS

Quant.	Unidade	Descrição	Observações
20	unid	Automóvel	Usado na instrução
20	unid	Motocicleta	Usado na instrução
5	unid	Caminhão longo	Usado na instrução
5	unid	Caminhão curto	Usado na instrução
5	unid	Ônibus	Usado na instrução
1	unid	Veículo descaracterizado	Finalidade de simulação de abordagem
1	unid	Veículo caracterizado	Finalidade de simulação de abordagem
10	unid	GM/Cruze	Oficinas de Condução e Mecânica Veicular
4	unid	Toyota/Corolla	Oficinas de Condução e Mecânica Veicular
1	unid	viatura	coordenação, logística e supervisão pedagógica
10	Unid.	veículos de passeio	<p>- Mínimo de 4 marcas/modelo de veículos de passeio diferentes, com no mínimo 01 (um) em plataforma do tipo longarina, para uso durante as oficinas de EFV;</p> <p>- Todos os veículos devem ser originais, sem qualquer sinal de identificação adulterado.</p>
4	Unid.	motocicletas	- Entradas 1, 2, 5, 6 e 12.
10	Unid.	veículos de passeio	<p>- Mínimo de 4 marcas/modelo de veículos de passeio diferentes, com no mínimo 01 (um) em plataforma do tipo longarina, para uso durante as oficinas de EFV.</p> <p>- Todos os veículos deverão conter adulteração em elementos de identificação, fruto de ilícitos correlatos às fraudes veiculares.</p>
4	Unid.	motocicletas	- Entradas 17, 18, 19 e 20.

10	unid	Automóveis	Instrução de Roteiro de Fiscalização (ID: 22 e 23) e . Rodará em torno de 50 metros.
			Quantidade mínima para atender um possível QTS de 05 turmas simultâneas
10	unid	Automóveis	Prática Operacional Simulada (ID: 26, 27 e 28)
2	unid	Automóveis	Instrução Radar (ID: 24 e 25)
8	unid	Automóvel	Aula simulada de atendimento de CAI
1	Unid.	Automóvel	Uso da equipe de coordenação
2	unid	viatura descaracterizada	Para aulas 7 e 8 (por turma)
1	Veículo	Veículo de carga, carregado com produto florestal (volume acima de 2m³)	
1	Unid.	Viatura descaracterizada	Demandas inopinadas em ambiente externo
1	unidade	Caminhão baú	Caminhão baú, placas REB0D45
1	unidade	Caminhão baú	Caminhão baú, placas MJA6F16
1	unidade	Caminhão prancha	Caminhão prancha PRF, cor branca, placas REI0F12
1	unidade	Caminhão-trator	Caminhão-trator 6x2 ou 6x4
1	unidade	Semirreboque	Suspensão triplo tandem (qualquer carroceria)
2	Unid.	Automóveis	Instrução de prática operacional simulada - Aulas nº 25 e 26.
1	Unid.	Veículo de carga	Instrução de prática operacional simulada - Aulas nº 25 e 26.
1	Unid.	Motocicleta	Instrução de prática operacional simulada - Aulas nº 25 e 26.
1	Unid.	Micro-ônibus/Van/Ônibus por turma	
1	Unid.	Viatura descaracterizada por turma	

#### VIATURAS OPERACIONAIS

Quant.	Unidade	Descrição	Observações
20	unid	Vtr SUV e Caminhonetes	Sistemas sonoro e de iluminação em funcionamento
20	unid	Vtr sedan	Sistemas sonoro e de iluminação em funcionamento
2	unid	sedan	Semana 9
1	unid	Veículo caracterizado	Finalidade de simulação de abordagem
2	unid	Ambulâncias	Uso pela equipe de Atendimento Pré-Hospitalar
16	unid	Renault/Fluence	Oficinas de Condução e Mecânica Veicular
6	unid	Caminhonetas	Oficinas de 4x4 e transporte de materiais
10	unid	Automóveis	Instrução de Roteiro de Fiscalização (ID: 22 e 23) e . Rodará em torno de 50 metros.
			Quantidade mínima para atender um possível QTS de 05 turmas simultâneas
10	unid	Automóveis	Prática Operacional Simulada (ID: 26, 27 e 28)
8	unid	Automóveis	Instrução Radar (ID: 24 e 25)
8	unid	Automóvel	Aula simulada de atendimento de CAI
2	unid	viatura caracterizada	Para aulas 7 e 8 (por turma)
2	unid	Viatura tipo camionete.	Para uso na logística da disciplina (transporte de material e deslocamentos diversos).
16	unid.	Viatura tipo suv, camioneta e/ou camionete.	Para uso nas instruções 47/48, 55/56, 57/58/59, 60/61 e 62/63/64.
7	Unid.	Viaturas caracterizada por turma	

## 22. UNIFORME E EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS AOS DISCENTES E DOCENTES

### 1 - Para os servidores da PRF

Os policiais deverão trajar uniforme de instrutor devidamente identificado, conforme regulamentação interna, inclusive para os deslocamentos externos, nos termos da PORTARIA NORMATIVA PRF Nº 25, de 27 de janeiro de 2023, SEI nº 46332682.

Os servidores administrativos e convidados (caso houver) deverão trajar roupa social com crachá de identificação ou uniforme de instrutor, dispensado uso de terno, em conformidade com a legislação vigente.

Os equipamentos necessários para as ações de ensino serão disponibilizados pela coordenação Técnica- Logística do Curso.

### 2 - Para o corpo discente

O uniforme para o corpo discente será aquele definido no anexo II e III do Edital PRF nº 88, de 27 de janeiro de 2025, complementado por peças disponibilizadas pela PRF, ajustado conforme a especificidade das instruções.

Os materiais e equipamentos utilizados pelos alunos nas instruções serão aqueles constantes no anexo III do Edital Concurso PRF nº 88, de 27 de janeiro de 2025, complementado por equipamentos disponibilizados pela coordenação Técnica- Logística do Curso.

## 23. ATENDIMENTO AO CURSISTA

O atendimento aos discentes se dará pelo sistema de gestão acadêmica ( SGA ) através do módulo registros/requerimentos que seguirá o fluxo interno de comunicação pedagógica e administrativa do curso. Além destes, os intervalos poderão ser interativos, momentos nos quais as dúvidas e situações específicas de cada aluno poderão ser sanadas de forma personalizada por meio dos Coordenadores Pedagógicos de Discentes.

Ainda, para atendimento dos alunos, a PRF disponibiliza um canal direto com a Ouvidoria.

## 24. CERTIFICAÇÃO

O certificado de conclusão com aproveitamento será emitido pela UniPRF através do Setor de Secretaria Acadêmica - SSA-UNIPRF.

## 25. RECURSOS FINANCEIROS \*Os valores são \*estimados\*, podendo sofrer variações

### PLANILHA DE INVESTIMENTO: Etapa Única

LANÇAMENTO DE DIÁRIAS						PAGAMENTO DE HORA/AULA		OUTROS		
DISCIPLINA/ATIVIDADE	QTD	INÍCIO	FIM	DIÁRIAS(*)	TOTAL	H/A PER CAPTA	H/A TOTAL	DESLOCAMENTO AÉREO	OUTROS	TOTAL DO INVESTIMENTO
Aluno CFP	544	13/03/2025	19/06/2025	0	0,00	0	0,00	0,00	9.920.808,32	9.920.808,32
Apoio Logístico - Almoxarifado	3	06/03/2025	28/06/2025	114,5	130.530,00	0	0,00	9.000,00	0,00	139.530,00
Apoio Logístico - APH	15	06/03/2025	28/06/2025	114,5	652.650,00	0	0,00	45.000,00	0,00	697.650,00
Apoio Logístico - Cartorial	1	06/03/2025	28/06/2025	114,5	43.510,00	0	0,00	3.000,00	0,00	46.510,00
Apoio Logístico - Comunicação	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	0	0,00	6.000,00	0,00	93.020,00
Apoio Logístico - Frota Apoio	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	0	0,00	6.000,00	0,00	93.020,00
Apoio Logístico - Frota Motorista	4	06/03/2025	28/06/2025	114,5	174.040,00	0	0,00	12.000,00	0,00	186.040,00
Apoio Logístico - Inteligência	5	10/03/2025	28/06/2025	110,5	209.950,00	0	0,00	15.000,00	0,00	224.950,00
Apoio Logístico - NUOFI	1	06/03/2025	28/06/2025	114,5	43.510,00	0	0,00	3.000,00	0,00	46.510,00
Apoio Logístico - Prefeitura	1	06/03/2025	28/06/2025	114,5	43.510,00	0	0,00	3.000,00	0,00	46.510,00
Apoio Logístico - PROSSERV	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	0	0,00	6.000,00	0,00	93.020,00
Apoio Logístico - SAD	1	06/03/2025	28/06/2025	114,5	43.510,00	0	0,00	3.000,00	0,00	46.510,00
Apoio Logístico - Sala de armas	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	0	0,00	6.000,00	0,00	93.020,00
Apoio Logístico - SCDP	4	06/03/2025	28/06/2025	114,5	174.040,00	0	0,00	12.000,00	0,00	186.040,00
Apoio Logístico - Tecnologia da Informação	2	09/03/2025	21/06/2025	104,5	79.420,00	0	0,00	6.000,00	0,00	85.420,00
Apoio Logístico - Veículos EFV Foz do Iguaçu	2	24/02/2025	26/02/2025	2,5	1.900,00	0	0,00	6.000,00	0,00	7.900,00
Coordenação Pedagógica	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80
Coordenação Pedagógica - Avaliação e análise das instruções	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80
Coordenação Pedagógica - Conselho de Ensino	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80
Coordenação Pedagógica de Discentes	10	06/03/2025	28/06/2025	114,5	435.100,00	240:00	371.424,00	30.000,00	0,00	836.524,00
Coordenação Pedagógica Interdisciplinar	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80
Coordenação Pedagógica - Quadro de Trabalho Semanal (QTS)	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80
Coordenação Pedagógica - Segurança da Instrução	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80
Coordenação Técnica Administrativa	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80
Coordenação Técnica - Armamento	1	06/03/2025	28/06/2025	114,5	43.510,00	240:00	37.142,40	3.000,00	0,00	83.652,40
Coordenação Técnica - Cartorial	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80
Coordenação Técnica - Comunicação	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80
Coordenação Técnica de Análise Comportamental	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80
Coordenação Técnica - Direitos Humanos	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80
Coordenação Técnica - Financeira	1	06/03/2025	28/06/2025	114,5	43.510,00	240:00	37.142,40	3.000,00	0,00	83.652,40
Coordenação Técnica - Frota	1	06/03/2025	28/06/2025	114,5	43.510,00	240:00	37.142,40	3.000,00	0,00	83.652,40
Coordenação Técnica Geral	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80
Coordenação Técnica - Gestão de Pessoas	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80
Coordenação Técnica - Inteligência	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80
Coordenação Técnica - Logística	1	06/03/2025	28/06/2025	114,5	43.510,00	240:00	37.142,40	3.000,00	0,00	83.652,40
Coordenação Técnica - Ouvidoria	1	09/03/2025	18/04/2025	40,5	15.390,00	96:00	14.856,96	6.000,00	0,00	36.246,96
Coordenação Técnica - Patrimônio	1	06/03/2025	28/06/2025	114,5	43.510,00	240:00	37.142,40	3.000,00	0,00	83.652,40
Coordenação Técnica - Prefeitura	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80

LANÇAMENTO DE DIÁRIAS						PAGAMENTO DE HORA/AULA		OUTROS		
DISCIPLINA/ATIVIDADE	QTD	INÍCIO	FIM	DIÁRIAS(*)	TOTAL	H/A PER CAPTA	H/A TOTAL	DESLOCAMENTO AÉREO	OUTROS	TOTAL DO INVESTIMENTO
Coordenação Técnica - Saúde e Biossegurança	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80
Coordenação Técnica - Tecnologia da Informação	2	06/03/2025	28/06/2025	114,5	87.020,00	240:00	74.284,80	6.000,00	0,00	167.304,80
AMT - Instrutor AMT	41	10/03/2025	21/06/2025	103,5	1.612.530,00	240:00	1.522.838,40	123.000,00	0,00	3.258.368,40
AAP - Instrutor de AAP	4	26/05/2025	16/06/2025	21,5	32.680,00	20:00	12.380,80	12.000,00	0,00	57.060,80
ALP - Instrutor de ALP	10	10/03/2025	27/04/2025	48,5	184.300,00	80:00	123.808,00	30.000,00	0,00	338.108,00
APS - Instrutor de APS	15	07/04/2025	14/06/2025	68,5	390.450,00	112:00	259.996,80	45.000,00	0,00	695.446,80
CDD - Instrutor de CDD	10	24/04/2025	26/05/2025	32,5	123.500,00	40:00	61.904,00	30.000,00	0,00	215.404,00
CVP - Instrutor de CVP	30	10/03/2025	20/04/2025	41,5	473.100,00	72:00	334.281,60	90.000,00	0,00	897.381,60
DHU - Instrutor de DHU	10	10/03/2025	07/06/2025	89,5	340.100,00	152:00	235.235,20	30.000,00	0,00	605.335,20
ECAM - Instrutor de ECAM	10	15/05/2025	20/06/2025	36,5	138.700,00	48:00	74.284,80	30.000,00	0,00	242.984,80
EDA - Instrutor de EDA	10	08/04/2025	24/05/2025	46,5	176.700,00	88:00	136.188,80	30.000,00	0,00	342.888,80
EFV - Instrutor de EFV	10	31/03/2025	19/05/2025	49,5	188.100,00	120:00	185.712,00	30.000,00	0,00	403.812,00
EIG - Instrutor de EIG	4	10/03/2025	30/03/2025	20,5	31.160,00	20:00	12.380,80	12.000,00	0,00	55.540,80
FPD - Instrutor de FPD	10	17/04/2025	15/05/2025	28,5	108.300,00	36:00	55.713,60	30.000,00	0,00	194.013,60
FPP - Instrutor de FPP	10	20/05/2025	20/06/2025	31,5	119.700,00	32:00	49.523,20	30.000,00	0,00	199.223,20
FST - Instrutor de FST	10	20/05/2025	20/06/2025	31,5	119.700,00	36:00	55.713,60	30.000,00	0,00	205.413,60
FTR - Instrutor de FTR	10	27/03/2025	15/06/2025	80,5	305.900,00	112:00	173.331,20	30.000,00	0,00	509.231,20
GESP - Instrutor de GESP	4	14/04/2025	04/05/2025	20,5	31.160,00	20:00	12.380,80	12.000,00	0,00	55.540,80
INT - Instrutor de INT	10	19/05/2025	20/06/2025	32,5	123.500,00	32:00	49.523,20	30.000,00	0,00	203.023,20
NOC - Instrutor de NOC	10	10/03/2025	05/04/2025	26,5	100.700,00	24:00	37.142,40	30.000,00	0,00	167.842,40
PBS - Instrutor de PBS	15	10/03/2025	28/05/2025	79,5	453.150,00	128:00	297.139,20	45.000,00	0,00	795.289,20
PER - Instrutor de PER	15	10/03/2025	06/06/2025	88,5	504.450,00	120:00	278.568,00	45.000,00	0,00	828.018,00
PLF - Instrutor de PLF	10	10/03/2025	25/05/2025	76,5	290.700,00	170:00	263.092,00	30.000,00	0,00	583.792,00
RLH - Instrutor de RLH	10	10/03/2025	07/04/2025	28,5	108.300,00	32:00	49.523,20	30.000,00	0,00	187.823,20
SEP - Instrutor de SEP	4	10/03/2025	30/03/2025	20,5	31.160,00	20:00	12.380,80	12.000,00	0,00	55.540,80
TAB - Instrutor de TAB	20	20/03/2025	14/06/2025	86,5	657.400,00	200:00	619.040,00	60.000,00	0,00	1.336.440,00
TDP - Instrutor de TDP	15	10/03/2025	25/05/2025	76,5	436.050,00	116:00	269.282,40	45.000,00	0,00	750.332,40
UDF - Instrutor de UDF	10	12/05/2025	20/06/2025	39,5	150.100,00	48:00	74.284,80	30.000,00	0,00	254.384,80
<b>TOTAL</b>				<b>5.571,50</b>	<b>11.323.620,00</b>		<b>7.090.484,16</b>	<b>1.245.000,00</b>	<b>9.920.808,32</b>	<b>29.579.912,48</b>

I - Passagem aérea - R\$ 1.500,00 por trecho percorrido - Despacho n.º 12/2023/SCDP-UNIPRF (SEI [47391043](#)), incluindo o adicional de deslocamento;

II - Diárias Florianópolis - R\$ 380,00 - conforme Decreto n.º 11.872, de 29 de dezembro de 2023;

III - GECC - R\$ 154,75 - Valor referente ao percentual ao nível de especialização fator (0,52) conforme IN 48/2021/DG (SEI [33933349](#)) c/c Portaria SGPRT/MGI n.º 2.163/2023.

**VALOR TOTAL (TODAS ETAPAS): R\$ 29.579.912,48 VINTE E NOVE MILHÕES, QUINHENTOS E SETENTA E NOVE MIL, NOVECENTOS E DOZE REAIS E QUARENTA OITO CENTAVOS.**

## 26. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devido à dinâmica da instrução em ambiente externo, que exige a divisão da turma em oficinas, foi necessário aumentar o número de instrutores em algumas entradas, conforme a tabela abaixo:

Disciplina	Número de Entradas	Quantidade de Instrutores
ECAM	2	4
FTR	2	4
EDA	4	4
EFV	8	4
GER	1	3
GER	2	4
PLF	7	3
PLF	3	4
FST	1	4
FPP	1	4
APS	4	6

O evento foi inicialmente dimensionado para 544 alunos regulares, de acordo com o Decreto nº 12.306 de 09 de dezembro de 2024, C/C DECISÃO ADMINISTRATIVA Nº 1472/2024/DGP (61828238) divididos inicialmente em 16 turmas de até 34 alunos, um número superior ao recomendado, que é de 30 alunos por turma. No entanto, a previsão de matrícula de 76 alunos "sub judice" elevou o número total de alunos para 620, exigindo a criação de 20 turmas e resultando em uma média de 31 alunos por turma.

A confirmação deste aumento no número de alunos impactará diretamente o custo com bolsas, fazendo um acréscimo de R\$ 1.385.995,28, considerando o valor individual de R\$18.236,78 por aluno.

#### Oficinas de Vivências Policiais (OVP)

As OVP têm como objetivo potencializar a transição entre teoria e prática, visando o desenvolvimento da identidade profissional do futuro policial rodoviário federal, promovendo valores como ética, disciplina, responsabilidade e respeito aos direitos humanos.

Foram dimensionados dois blocos de OVP, com quatro atividades de 5 horas cada, totalizando 1280 horas. Essas horas foram inicialmente distribuídas entre as disciplinas de PLF, TAB e DHU, com um acréscimo de 32 horas na carga horária de cada instrutor para fins de cálculo do valor GECC. No entanto, na execução do evento, essas horas serão redistribuídas entre estas e outras disciplinas, seguindo o planejamento da Coordenação Pedagógica.

**VALOR TOTAL DO CURSO, CONSIDERANDO OS 76 SUB JUDICES: R\$ 30.965.907,76**

Projeto elaborado pelos integrantes do GT-CFP/2025 - Portaria PRF n.º 285 (SEI n.º [61886900](#)) e analisado pela EFAP-UniPRF.

**JOSÉ MARCELO DE ABREU SALOMÃO**

Diretor da Universidade Corporativa da Polícia Rodoviária Federal - Substituto

De Acordo,

**ANDRESSA CABRAL ARAUJO BORGES**

Diretora de Gestão de Pessoas - DGP

Aprovo,

**ANTÔNIO FERNANDO SOUZA OLIVEIRA**

Diretor-Geral



Documento assinado eletronicamente por **JOSE MARCELO DE ABREU SALOMAO**, Diretor(a) da Universidade Corporativa da Polícia Rodoviária Federal substituto(a), em 21/02/2025, às 21:16, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.



Documento assinado eletronicamente por **ANDRESSA CABRAL ARAUJO BORGES**, Diretor(a) de Gestão de Pessoas, em 21/02/2025, às 21:39, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.



Documento assinado eletronicamente por **ANTONIO FERNANDO SOUZA OLIVEIRA**, Diretor-Geral, em 21/02/2025, às 22:45, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.prf.gov.br/verificar>, informando o código verificador **63462111** e o código CRC **D9A995A8**.







**MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA  
POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL  
DIREÇÃO-GERAL**

**PORTRARIA DG/PRF Nº 287, DE 16 DE JULHO DE 2024**

Institui os Escritórios de Direitos Humanos e as Bases Descentralizadas de Direitos Humanos no âmbito da Polícia Rodoviária Federal (PRF).

O DIRETOR-GERAL DA POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL, no uso das atribuições que lhe foram conferidas no Decreto nº 11.348, de 1º de janeiro de 2023, tendo em vista o Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009, a Portaria Interministerial SEDH/MJ nº 02/10, a Portaria Interministerial SEDH/MJ nº 4.226/2010, o Mapa Estratégico da PRF para o interregno 2023/2028, aprovado pela Portaria DG/PRF nº 245, de 30 de junho de 2023 (SEI Nº 49401498), e as informações constantes do processo SEI nº 08650.085861/2023-10, resolve:

**Art. 1º** Ficam instituídos os Escritórios de Direitos Humanos (EDHs) e as Bases Descentralizadas de Direitos Humanos (BDDHs) no âmbito da Polícia Rodoviária Federal (PRF).

**§ 1º** As áreas temáticas de que trata o *caput* são instâncias de caráter executivo e consultivo, direcionadas à articulação, planejamento, coordenação, implementação, avaliação, disseminação e assessoramento das ações e políticas de Direitos Humanos no âmbito da PRF.

**§ 2º** Integram os EDHs:

I - Escritórios Regionais de Direitos Humanos (ERDHs), no âmbito das Superintendências; e  
II - Escritório Local de Direitos Humanos (ELDH), no âmbito da Universidade Corporativa da PRF (UniPRF).

**§ 3º** Os ERDHs e o ELDH serão subordinados, administrativamente, aos Superintendentes Executivos e ao Chefe da Seção Regional Executiva (SEEX), respectivamente, e serão tecnicamente vinculados à Coordenação-Geral de Direitos Humanos (CGDH).

**§ 4º** As BDDHs serão subordinados, administrativamente, aos chefes das Delegacias da PRF e serão tecnicamente vinculados aos ERDHs.

**§ 5º** Excepcionalmente, mediante processo administrativo específico e decisão fundamentada, poderá ser dispensada pelo Superintendente a implementação de determinada BDDH.

**Comissões permanentes com atuação afeta à temática de Direitos Humanos**

**Art. 2º** As comissões permanentes com atuação afeta à temática de Direitos Humanos serão designadas em portarias próprias das seguintes autoridades:

- I - Diretor-Geral, em âmbito nacional;
- II - Superintendentes, em âmbito regional; e
- III - Diretor da UniPRF, em âmbito local.

§ 1º Atuarão sob a coordenação dos ERDHs as seguintes comissões permanentes:

I - Comissão Regional de Equidade de Gênero;

II - Comissão Regional de Acompanhamento e Controle da Letalidade; e

III - Comissão Regional de Inclusão.

§ 2º Atuarão sob a coordenação do ELDH as seguintes comissões permanentes:

I - Comissão Local de Equidade de Gênero; e

II - Comissão Local de Inclusão.

§ 3º Atuarão sob a coordenação da CGDH as seguintes comissões permanentes:

I - Comissão Nacional de Equidade de Gênero;

II - Comissão Nacional de Acompanhamento e Controle da Letalidade; e

III - Comissão Nacional de Inclusão.

§ 4º As comissões permanentes afetas à temática de Direitos Humanos deverão realizar reuniões periódicas e produzir, quando solicitado, relatório direcionado à CGDH ou aos EDHs, conforme o caso.

§ 5º As Comissões de Inclusão, nacional e regionais, serão definidas em instrumento próprio e incorporarão as demandas e exigências de representatividade dos diversos segmentos do cenário social brasileiro, devendo abranger subcomissões que acolherão a causa autista e o anticapacitismo, o combate ao racismo, a população LGBTQIA+, a proteção aos direitos dos povos originários, entre outras temáticas relacionadas ao tópico da inclusão social.

### **Esferas de atuação áreas temáticas de Direitos Humanos de âmbito estadual e local**

Art. 3º O ERDH será composto por um chefe titular e um chefe substituto, e por um dos integrantes das Comissões de Equidade e Gênero, de Controle da Letalidade e de Inclusão, designados por Portaria do Superintendente, na forma do Anexo I desta Portaria.

Parágrafo único. Compete aos ERDHs, sem prejuízo das competências regimentais das demais áreas da instituição:

I - planejar, executar e coordenar as políticas de proteção e promoção de Direitos Humanos no âmbito das Superintendências;

II - assessorar o Superintendente e demais áreas da Superintendência nos assuntos de pertinência aos Direitos Humanos, sem prejuízo das competências das demais áreas;

III - elaborar análises e manifestações em assuntos de interesse regional afetos à área temática de Direitos Humanos, ainda que tangencialmente;

IV - promover, em âmbito estadual, a articulação institucional interna e com os diversos entes governamentais, bem como com entidades da sociedade civil;

V - analisar dados para prestação de informação a outros órgãos;

VI - representar o órgão em reuniões, eventos externos, fóruns, comitês, conselhos, comissões e congêneres, de âmbito estadual, afetos à temática de Direitos Humanos;

VII - acompanhar, em âmbito estadual, quando solicitado pelo servidor interessado e respeitada a legislação vigente e a competência das demais áreas da PRF, a condução dos processos de caráter administrativo, correccional ou mesmo criminal, com vistas a garantir direitos;

VIII - oferecer apoio às áreas competentes, em situações críticas, tais como, acidentes envolvendo servidores, uso da força, crises humanitárias decorrentes de catástrofes, entre outros;

IX - acompanhar, diagnosticar, planejar e propor políticas em Direitos Humanos para os servidores e colaboradores do órgão;

X - organizar simpósios, seminários e eventos institucionais de Direitos Humanos no âmbito da Superintendência;

XI - participar de simpósios, seminários e eventos sobre Direitos Humanos realizados por outras instituições;

XII - acompanhar o planejamento e execução das ações de enfrentamento aos crimes contra os Direitos Humanos, em apoio à área operacional;

XIII - acompanhar e apoiar tecnicamente as atividades desenvolvidas pelas BDDHs e pelas comissões regionais temáticas de Direitos Humanos, solicitando relatórios sempre que julgar necessário;

XIV - promover pesquisas, avaliar resultados, propor estratégias de formação e informação na área de Direitos Humanos;

XV - disseminar, no âmbito da respectiva circunscrição, informações sobre Direitos Humanos dos servidores e comunidade em geral;

XVI - apoiar as áreas de corregedoria, gestão de pessoas, ensino, operações, inteligência, centrais de atendimento operacionais, delegacias e unidades operacionais no que tange à proteção e reparação dos direitos dos servidores da PRF e da comunidade em geral;

XVII - apoiar o Grupo de Educação para o Trânsito (ou congênero), agindo em cooperação mútua;

XVIII - apoiar o “Programa de Saúde do Servidor PROSSERV” (ou congênero), no que tange ao auxílio às demandas de saúde e assistência social do servidor;

XIX - propor melhorias aos instrumentos normativos internos, a fim de que melhor se adequem a temática de Direitos Humanos; e

XX - produzir conhecimento e orientar os membros das comissões regionais temáticas de Direitos Humanos, com auxílio dos instrutores da disciplina Direitos Humanos da PRF, sem prejuízo das competências regimentais das demais áreas da instituição.

Art. 4º O ELDH será composto por um chefe titular e um chefe substituto, e por um dos integrantes das Comissões de Equidade e Gênero e de Inclusão, designados por Portaria do Diretor da UniPRF, na forma do Anexo II desta Portaria.

Parágrafo único. Compete ao ELDH, sem prejuízo das competências regimentais das demais áreas da instituição:

I - planejar, executar e coordenar as políticas de proteção e promoção de Direitos Humanos no âmbito da UniPRF;

II - assessorar o Diretor da UniPRF e demais áreas da UniPRF nos assuntos de pertinência aos Direitos Humanos, sem prejuízo das competências das demais áreas;

III - elaborar análises e manifestações em assuntos de interesse local afetos à área temática de Direitos Humanos, ainda que tangencialmente;

IV - promover, em âmbito local, a articulação institucional interna e com os diversos entes governamentais, bem como com entidades da sociedade civil;

V - analisar dados para prestação de informação à CGDH;

VI - acompanhar, em âmbito local, quando solicitado pelo servidor interessado e respeitada a legislação vigente e a competência das demais áreas da PRF, a condução dos processos de caráter administrativo, correccional ou mesmo criminal, com vistas a garantir direitos;

VII - acompanhar, diagnosticar, planejar e propor políticas em Direitos Humanos para os servidores e colaboradores da PRF;

VIII - organizar simpósios, seminários e eventos institucionais de Direitos Humanos no âmbito da UniPRF;

IX - participar de simpósios, seminários e eventos sobre Direitos Humanos realizados por outras instituições;

X - promover pesquisas, avaliar resultados, propor estratégias de formação e informação na área de Direitos Humanos;

XI - disseminar, no âmbito da respectiva circunscrição, informações sobre Direitos Humanos dos servidores e comunidade em geral;

XII - apoiar o Grupo de Educação para o Trânsito (ou congênere), agindo em cooperação mútua;

XIII - apoiar o “Programa de Saúde do Servidor PROSSERV” (ou congênere), no que tange ao auxílio às demandas de saúde e assistência social do servidor;

XIV - propor melhorias aos instrumentos normativos internos, a fim de que melhor se adequem a temática de Direitos Humanos; e

XV - produzir conhecimento relacionado à temática de Direitos Humanos e compartilhar este conhecimento com a CGDH, os ERDHs e os instrutores da disciplina Direitos Humanos da PRF.

Art. 5º A BDDH será composta por pelo menos um representante, indicado pelo Chefe da Delegacia e designado por Portaria do Superintendente, na forma do Anexo I desta Portaria.

Parágrafo único. Compete às BDDHs, sem prejuízo das competências regimentais das demais áreas da instituição:

I - planejar, executar e coordenar as políticas de proteção e promoção de Direitos Humanos no âmbito das Delegacias;

II - assessorar o chefe de Delegacia e demais áreas da Delegacia nos assuntos de pertinência aos Direitos Humanos, sem prejuízo das competências das demais áreas;

III - elaborar análises e manifestações em assuntos de interesse local afetos à área temática de Direitos Humanos, ainda que tangencialmente;

IV - promover, em âmbito local, a articulação institucional interna e com os diversos entes governamentais, bem como com entidades da sociedade civil;

V - representar o órgão em reuniões, eventos externos, fóruns, comitês, conselhos, comissões e congêneres, de âmbito local, afetos à temática de Direitos Humanos;

VI - assistir os servidores envolvidos em situações críticas, tais como acidentes com viaturas, uso da força, atendimento a ocorrências com múltiplas vítimas, entre outros;

VII - acompanhar o planejamento e a execução das ações de enfrentamento aos crimes contra os Direitos Humanos, em apoio à área operacional

VIII - disseminar, no âmbito da respectiva circunscrição, informações sobre Direitos Humanos dos servidores e comunidade em geral;

mútua; e

X - apoiar o “Programa de Saúde do Servidor PROSSERV” (ou congênere), no que tange ao auxílio às demandas de saúde e assistência social do servidor.

Art. 6º Conforme a conveniência e oportunidade administrativa e para fins de delimitação dos respectivos âmbitos de atuação, deverão ter alinhamento com os ERDHs e com as BDDHs as ações realizadas pelas Superintendências e pelas Delegacias relacionadas às seguintes temáticas:

I - direitos e garantias dos servidores da instituição e/ou que possuam vínculo de trabalho com a PRF;

II - violências, abusos e exploração sexual contra crianças e adolescentes;

III - tráfico de pessoas;

- IV - trabalho escravo;
- V - trabalho infantil;
- VI - proteção às testemunhas e vítimas ameaçadas;
- VII - população em situação de rua;
- VIII - enfrentamento ao racismo;
- IX - defesa dos Povos Originários;
- X - combate à violência policial e à tortura;
- XI - responsabilidade social;
- XII - polícia comunitária, cultura de paz e mediação de conflitos;
- XIII - pessoas com deficiência;
- XIV - população LGBTQIA+; e
- XV - grupos e populações vulnerabilizadas.

#### **Do alinhamento entre as áreas temáticas de Direitos Humanos**

Art. 7º O apoio necessário ao desenvolvimento dos trabalhos dos EDHs e das BDDHs será prestado pela Diretoria-Executiva, por meio da CGDH.

§ 1º Com o objetivo de discutir e deliberar sobre as diretrizes para as ações a serem executadas, deverão ser realizadas reuniões de alinhamento, no mínimo com periodicidade bimestral, entre:

- I - a CGDH e os EDHs; e
- II - os ERDHs e as respectivas BDDHs.

§ 2º A CGDH empreenderá esforços para realização de encontro nacional anual com os representantes dos EDHs para discussões e deliberações sobre o andamento da temática, bem como para a construção conjunta das diretrizes para o ano subsequente.

Art. 8º As atividades dos comitês, comissões e conselhos nacionais que discutam, deliberem e realizem ações envolvendo a temática dos Direitos Humanos serão acompanhadas:

- I - pela CGDH, em âmbito nacional;
- II - pelos ERDHs, em âmbito estadual; e
- III - pelas BDDHs e pelo ELDH, em âmbito local.

Parágrafo único. Compete aos EDHs representar a CGDH em ações nacionais de prevenção e promoção de Direitos Humanos que ocorram no âmbito de sua circunscrição, quando solicitado.

Art. 9º Poderão ser convidados a participar das reuniões e dos trabalhos das áreas temáticas de Direitos Humanos, quando necessário, representantes de outros órgãos e entidades do Poder Público ou da sociedade civil, assim como especialistas em Direitos Humanos.

#### **Disposições finais**

Art. 10. No prazo de 30 (trinta) dias a contar da publicação desta Portaria, as autoridades competentes deverão designar os representantes dos EDHs e das BDDHs, nos termos dos arts. 2º, 3º, 4º e 5º desta Portaria.

Parágrafo único. Após a designação dos representantes mencionados no *caput*, os gestores do sistema SEI deverão providenciar o acesso dos membros portariados às unidades de Direitos Humanos, as quais deverão ser vinculadas às respectivas Superintendências-Executivas.

Art. 11. Para fins de padronização, os endereços de e-mails dos EDHs deverão seguir o padrão da CGDH, no formato direitoshumanos.uf@prf.gov.br.

Art. 12. Os casos omissos serão dirimidos pela CGDH.

Art. 13. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANTÔNIO FERNANDO SOUZA OLIVEIRA

PRF

Documento assinado eletronicamente por **ANTONIO FERNANDO SOUZA OLIVEIRA, Diretor-Geral**, em 16/07/2024, às 20:51, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.prf.gov.br/verificar>, informando o código verificador **57989788** e o código CRC **B02B0260**.

## ANEXOS DA PORTARIA DG/PRF XX, DE XX DE JUNHO DE 2024

### ANEXO I MODELO DE PORTARIA DE INSTITUIÇÃO DOS ERDHS E DAS BDHS

#### PORTRARIA Nº XX/202X - SPRF/XX, DE XX DE XXXX DE 202X

Designa servidores para compor o Escritório Regional de Direitos Humanos e as Bases Descentralizadas de Direitos Humanos no âmbito da Superintendência da Polícia Rodoviária Federal em XXXXXX.

O SUPERINTENDENTE DA POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL EM XXXXXX, nomeado pela Portaria nº 000, de 00 de XXXX de 0000, do Senhor Secretário-Executivo do Ministério da Segurança Pública, publicada no DOU nº 00, Seção 0, de 00 de XXXX de 0000, no uso das atribuições conferidas no Decreto nº 11.348, de 1º de janeiro de 2023, e tendo em vista o contido na Portaria nº XXX - DG, de XX de XXXX de 202X, resolve:

Art. 1º Designar servidores para compor o Escritório Regional de Direitos Humanos (ERDH) e as Bases Descentralizadas de Direitos Humanos (BDDHs) no âmbito da SPRF/UF.

Parágrafo único. O ERDH/UF é instância permanente de caráter executivo e consultivo, direcionada à articulação, planejamento, coordenação, implementação, avaliação, disseminação e assessoramento das ações e políticas de Direitos Humanos no âmbito da SPRF/XX.

Art. 2º O ERDH/UF, subordinado administrativamente à Superintendência-Executiva e tecnicamente à Área Temática de Direitos Humanos de âmbito nacional, será composto pelos seguintes servidores:

I – \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 - Chefe;

II – \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 - Chefe

Substituto;

- III - \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 - Representante da Comissão Regional de Equidade de Gênero;
- IV - \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 - Representante da Comissão Regional de Acompanhamento e Controle da Letalidade; e
- V - \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 - Representante da Comissão Regional de Inclusão.

Art. 3º As BDDHs, subordinadas administrativamente aos chefes das Delegacias locais e tecnicamente ao ERDH/UF, serão compostas por:

- I - \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 - Membro - Del01;
- II - \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 - Membro - Del02; e
- III - \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 - Membro - Del03.
- (...)

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

NOME SUPERINTENDENTE  
ANEXO II  
MODELO DE PORTARIA DE INSTITUIÇÃO DOS ELDHS

PORTARIA UNIPRF/DGP/PRF Nº XXX, DE XX DE XXXX DE 202X

Designa servidores para compor o Escritório Local de Direitos Humanos no âmbito da Universidade Corporativa da Polícia Rodoviária Federal.

O DIRETOR DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA DA POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL, designado pela Portaria nº 000, de 00 de XXXX de 0000, publicada no DOU nº 00, Seção 0, de 00 de XXXX de 0000, no uso das atribuições que lhe foram conferidas no Decreto nº 11.348, de 1º de janeiro de 2023, combinado com a Portaria MJSP nº 542, de 27 de novembro de 2023, alterada pelas Portarias MJSP nº 544, de 30 de novembro de 2023, nº 614, de 22 de fevereiro de 2024, e nº 660, de 17 de abril de 2024, observada a subdelegação das competências outorgadas pelo Senhor Diretor-Geral da Polícia Rodoviária Federal, constantes na PORTARIA DG/PRF Nº 818, DE 28 DE SETEMBRO DE 2022, alterada pela Portaria DG/PRF nº 394, de 11 de outubro de 2023, e tendo em vista o contido na Portaria nº XXX - DG, de XX de XXXX de 202X, resolve:

Art. 1º Designar servidores para compor o Escritório Local de Direitos Humanos (ELDH) no âmbito da Universidade Corporativa da Polícia Rodoviária Federal (UniPRF).

Parágrafo único. O ELDH é instância permanente de caráter executivo e consultivo, direcionada à articulação, planejamento, coordenação, implementação, avaliação, disseminação e assessoramento das ações e políticas de Direitos Humanos no âmbito da UniPRF.

Art. 2º O ELDH, subordinado administrativamente à Chefia da Seção Regional Executiva (SEEX) e tecnicamente à Área Temática de Direitos Humanos de âmbito nacional, será composto pelos seguintes servidores:

I – \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 - Chefe;

II – \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 - Chefe

Substituto;

III – \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 -

Representante da Comissão Local de Equidade de Gênero; e

IV – \_\_\_\_\_, matrícula nº 0000000 -

Representante da Comissão Local de Inclusão.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

NOME DO DIRETOR DA UniPRF



Processo nº 08650.085861/2023-10



SEI nº 57989788





# PRF

## PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - PSPEAD.PRF

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E  
SEGURANÇA PÚBLICA  
POLÍCIA RODOVIÁRIA  
FEDERAL  
DIREÇÃO-GERAL

Anexo I - da PORTARIA DG/PRF  
Nº 98, DE 31 DE JANEIRO DE 2025  
(SEI Nº 62911633)



## LISTA DE SIGLAS

CGDH	Coordenação-Geral de Direitos Humanos
CGU	Controladoria-Geral da União
CIDH	Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CNEG	Comissão Nacional de Equidade de Gênero
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
MGI	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
PGD.PRF	Programa de Gestão de Desempenho no âmbito da Polícia Rodoviária Federal
PDO	Objetivos de Desenvolvimento do Projeto
PRF	Polícia Rodoviária Federal
PSPEAD/PRF	Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da Polícia Rodoviária Federal
SAÚDE.PRF	Política de Atenção à Saúde Integral do servidor no âmbito da Polícia Rodoviária Federal
TCU	Tribunal de Contas da União

## SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO.....	3
2 INTRODUÇÃO .....	4
3 DEFINIÇÕES .....	6
4 COMPONENTES .....	8
5 GOVERNANÇA.....	18
6 HISTÓRICO E EVOLUÇÃO .....	35
7 PRÓXIMOS DESAFIOS.....	41
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
REFERÊNCIAS .....	43



## 1 APRESENTAÇÃO

Desde a sua criação, a Polícia Rodoviária Federal (PRF) desempenha um papel essencial na segurança e na proteção das rodovias brasileiras, **sendo uma instituição de referência no combate ao crime e na preservação da vida**. Fundada em 1928, com quase um século de atuação, a PRF construiu uma trajetória marcada pela dedicação e pelo compromisso com o interesse público, atuando em prol da segurança e da cidadania em todas as regiões do país. **Ao longo de sua história, a PRF consolidou-se como uma instituição que valoriza a ética, a responsabilidade social e o respeito aos direitos humanos**, princípios fundamentais que orientam sua missão de servir à população com integridade e justiça.

Com o avanço da sociedade e o crescente reconhecimento da importância de ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos, **a PRF reafirma seu compromisso com a dignidade e o bem-estar de seu corpo técnico, considerando que estes são o alicerce da instituição**. Assim como protege a sociedade brasileira nas estradas, a PRF entende que deve também proteger e apoiar seus próprios integrantes, promovendo uma cultura organizacional que valorize a diversidade e combatá práticas abusivas. **A criação da Portaria Normativa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação e de seu respectivo Plano Setorial surge como uma resposta a essa responsabilidade institucional e reflete a necessidade de implementar medidas estruturadas para enfrentar os desafios contemporâneos** de garantir um ambiente de trabalho seguro e inclusivo.

A iniciativa também corresponde à reafirmação do compromisso da PRF em liderar pelo exemplo. **Assegurar que cada servidor e servidora da PRF tenha condições de desempenhar suas funções em um ambiente livre de assédio e discriminação é uma prioridade estratégica, que se alinha aos princípios de respeito e integridade que guiam a atuação da instituição**. Reconhecendo os impactos nocivos do assédio e da discriminação, tanto para as pessoas afetadas quanto para o clima organizacional, a PRF compromete-se a agir preventivamente, promovendo o acolhimento e estabelecendo canais de denúncia seguros e confiáveis.

**A história da PRF é marcada pela coragem e pela busca contínua por excelência.** Este Plano de Pessoal é uma extensão dessa busca, com o objetivo de construir uma instituição mais forte, equânime e justa, capaz de enfrentar as demandas atuais da sociedade. Com o apoio e engajamento de todos os seus integrantes, **a PRF está comprometida em promover um ambiente de trabalho que inspire respeito e dignidade para todos, reafirmando seu papel como um pilar da segurança pública no Brasil e um exemplo de ética e humanidade no serviço público brasileiro**.

## 2 INTRODUÇÃO

**O assédio no local de trabalho diminui a produtividade, aumenta a evasão do corpo técnico e onera o Estado.** Além dos prejuízos para a eficiência organizacional, o assédio causa danos físicos, emocionais e financeiros nas pessoas afetadas, deteriora o ambiente de trabalho e impacta negativamente na qualidade dos serviços públicos entregues à população. Os efeitos do assédio impactam tanto os servidores quanto a própria capacidade de entrega do órgão público, comprometendo o cumprimento das missões institucionais (Organização Internacional do Trabalho, 2022; Thurston et al., 2019; Hejase, 2021; Deloitte Access Economics, 2019; TCU, 2022).

**A prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação nas relações de trabalho são imperativos para assegurar a dignidade, a integridade e o respeito aos direitos de todos os servidores e servidoras.** Ao criar um ambiente seguro e respeitoso, as instituições fortalecem não apenas a saúde e o bem-estar de seu corpo técnico, mas também promovem uma cultura de ética e respeito, essenciais para a efetividade e credibilidade das organizações públicas.

Portanto, destaca-se que a construção de um ambiente de trabalho livre de violência é uma medida essencial de cuidado com a saúde física e mental do corpo técnico da Polícia Rodoviária Federal (PRF). Ademais, a PRF ocupa uma posição estratégica no enfrentamento de crimes de alto impacto social e, para que os servidores e as servidoras possam exercer seus ofícios de forma plena, é necessário garantir a higidez do ambiente de trabalho. **Não é possível cuidar da população, sem cuidar dos servidores da PRF!**

Para além disso, **este Plano contempla todos os tipos de vínculos existentes na PRF**, abrangendo policiais rodoviários federais, servidores administrativos e servidoras administrativas, terceirizados e terceirizadas, estagiários e estagiárias e demais trabalhadores que contribuem para o funcionamento institucional. Tal **abordagem inclusiva reconhece a diversidade das relações de trabalho e a necessidade de enfrentar o assédio e a discriminação de forma que considere as peculiaridades e vulnerabilidades de cada grupo**, promovendo igualdade de tratamento e assegurando proteção a todos.

Do mesmo modo, **buscou-se contemplar as especificidades regionais e as diversidades culturais inerentes às relações de trabalho da PRF, que se desenvolvem em todas as unidades federativas brasileiras.** Dessa forma, desenvolveu-se um modelo de governança descentralizada, para viabilizar que as ações deste Plano sejam adaptadas às realidades locais, respeitando particularidades culturais e sociais, ao mesmo tempo em que mantém a uniformidade dos princípios e objetivos da política nacional. Assim, o Plano reforça a proximidade com o efetivo em

cada região, promovendo uma gestão mais inclusiva e eficiente no combate ao assédio e à discriminação em todo o país.

A **Portaria Normativa de Pessoal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da PRF** é composta por este **Plano Setorial**, pelo **Protocolo de Acolhimento** das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação, pelo **Protocolo de Processamento Correcional** das denúncias de assédio e discriminação e pelo **Fluxo de trâmite das denúncias** de assédio e discriminação.

Adicionalmente, fundamenta-se: (i) no **Decreto nº 12.122/2024**, que instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; (ii) na **Portaria MGI nº 6.719/2024**, que instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal; (iii) na **Lei nº 14.540/2023**, que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual na administração pública.

Do mesmo modo, pauta-se em: (i) outras leis federais relevantes, como a **Lei nº 13.608/2018**, que estabeleceu medidas de proteção ao denunciante que relatar crime ou ilícito à administração pública; (ii) atos normativos, como o **Parecer Vinculante nº JM - 03, da Advocacia-Geral da União**, que determinou a penalidade de demissão para a prática de assédio sexual no âmbito da administração pública federal; e (iii) tratados internacionais, como a **Convenção nº 190** e a **Convenção nº 111**, ambas da Organização Internacional do Trabalho.

Por fim, destaca-se que a promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação está diretamente alinhada aos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030** para o Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas. Em especial, conecta-se aos seguintes objetivos: 5 (igualdade de gênero); 8 (trabalho decente e crescimento econômico); 10 (redução das desigualdades); e 16 (paz, justiça e instituições eficazes).

### 3 DEFINIÇÕES

O presente Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da Polícia Rodoviária Federal (PSPEAD/PRF) considerará as seguintes definições:

**3.1. ASSÉDIO MORAL:** conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional.

**3.2. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL:** processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

**3.3. ASSÉDIO SEXUAL:** conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

**3.4. OUTRAS CONDUTAS DE NATUREZA SEXUAL INADEQUADAS:** expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

**3.5. DISCRIMINAÇÃO:** compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.

**3.6. REDE DE ACOLHIMENTO:** espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste Plano Setorial.

**3.7. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO:** conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências das pessoas envolvidas, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho.

**3.8. SAÚDE NO TRABALHO:** dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.



## 4 COMPONENTES

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da Polícia Rodoviária Federal (PSPEAD/PRF) está organizado nos seguintes eixos: Prevenção, Acolhimento, Denúncia, Correição e Governança. Cada eixo estabelece um conjunto de ações e práticas fundamentais para assegurar a criação e manutenção de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo na Polícia Rodoviária Federal.

### 4.1. PREVENÇÃO

O eixo de Prevenção possui o objetivo de estruturar um conjunto de ações direcionadas a evitar e/ou detectar de maneira precoce a ocorrência de assédio ou discriminação, por meio de medidas educativas focadas nas raízes da violência e na construção de uma cultura de respeito à diversidade, equidade e integridade nos espaços institucionais.

A Prevenção representa um componente transversal, sendo integrado pela: (i) **prevenção primária**, que busca evitar a ocorrência da prática de assédio ou discriminação, por meio de medidas de formação, capacitação e sensibilização; e (ii) **prevenção secundária**, que busca a detecção precoce da prática de assédio ou discriminação, por meio de medidas de monitoramento institucional, como o acompanhamento dos afastamentos para tratamento de saúde.

A seguir, estão descritas as principais ações preventivas que serão desenvolvidas no âmbito do Plano Setorial:

#### a. Formação e capacitação ao longo da carreira funcional

As ações de formação e capacitação serão estruturadas de forma a integrar o tema de prevenção ao assédio e à discriminação em todos os estágios da carreira funcional, garantindo uma abordagem abrangente e contínua.

- **Inclusão do tema em concursos e formações iniciais**

Os conteúdos programáticos dos concursos públicos da PRF observarão as temáticas de assédio e discriminação, abordando-as como questões fundamentais para a constituição de um Estado democrático e inclusivo, que respeita a diversidade da população no exercício dos serviços públicos.

Os programas de formação inicial para novos servidores incluirão módulos específicos sobre ética, respeito à diversidade e prevenção ao assédio e à discriminação, garantindo que tais valores sejam compreendidos e valorizados desde o início da carreira funcional.

- **Capacitações perenes e continuadas ao longo da carreira**

Serão desenvolvidas capacitações periódicas ao longo da carreira dos servidores, com módulos de atualização e aprofundamento sobre temas relacionados a assédio, discriminação, diversidade e inclusão. Os treinamentos garantirão que todos os servidores se mantenham atualizados sobre boas práticas e normas vigentes, reforçando a importância de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

- **Capacitações específicas para gestores e Rede de Acolhimento**

A **capacitação para gestores** possui o objetivo de desenvolver habilidades de liderança inclusiva e humanizada, gestão de conflitos e identificação de situações de risco de assédio e discriminação. Os gestores serão capacitados para agir de forma preventiva e coordenada, promovendo um ambiente de respeito.

Enquanto a **capacitação para a Rede de Acolhimento** concentra-se na formação especializada para integrantes da Rede de Acolhimento, com foco em técnicas de escuta ativa, atendimento empático e acolhimento de pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação. A capacitação abordará o conteúdo do Protocolo de Acolhimento e procedimentos específicos para encaminhamentos e suporte contínuo.

**b. Campanhas de sensibilização**

- **Campanhas institucionais de sensibilização:** desenvolvimento de campanhas institucionais regulares que promovam mensagens de respeito e igualdade, distribuídas por diversos canais, como redes sociais, boletins internos, e-mails institucionais e painéis informativos nos locais de trabalho;
- **Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação:** instituição de uma semana anual dedicada a atividades e eventos focados na conscientização sobre assédio e discriminação, que ocorrerá na terceira semana do mês de junho, incluindo palestras, seminários, painéis de discussão e oficinas interativas; e
- **Material educativo permanente:** criação de cartilhas, guias e vídeos educativos que detalhem boas práticas de convivência e orientações sobre como prevenir e identificar situações de assédio e discriminação.

**c. Mapeamento e avaliação de riscos psicossociais**

- **Análise de clima organizacional:** condução de pesquisas regulares de clima organizacional para identificar áreas e situações de potencial risco de assédio e discriminação, permitindo o desenvolvimento de ações direcionadas para mitigação dos riscos identificados;

- **Monitoramento de indicadores de saúde e bem-estar:** elaboração de estratégia para coleta de dados sobre saúde e bem-estar dos servidores, monitorando possíveis indicadores de riscos psicossociais que possam estar relacionados ao assédio e discriminação; e
- **Relatórios de riscos psicossociais:** elaboração de relatórios periódicos que consolidem os dados obtidos nas avaliações de clima e de saúde, permitindo uma visão abrangente das áreas que necessitam de maior atenção e ações preventivas.

## 4.2. ACOLHIMENTO

O eixo de Acolhimento visa garantir que as pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação recebam atendimento humanizado e apoio integral, respeitando sua individualidade e autonomia. As principais estruturas do acolhimento são:

- **Rede de Acolhimento interdisciplinar:** criação de uma rede formada por profissionais das áreas de Gestão de Pessoas, Saúde, Direitos Humanos e Comissões Estaduais de Equidade de Gênero, que trabalharão em conjunto para oferecer atendimento humanizado, confidencial e sem julgamentos, centrado nas necessidades da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação; e
- **Protocolo de Acolhimento:** instituição de um documento que estabelece diretrizes e procedimentos claros para o atendimento das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação, assegurando que o processo seja realizado com empatia, sigilo e respeito à dignidade de todos os envolvidos.

A Rede de Acolhimento atuará de forma independente, pautada na lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais do trabalho e focada em propiciar atendimento interdisciplinar e escuta respeitosa. Portanto, não se confunde com as medidas correcionais e não se vincula a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Nesse sentido, a atuação da Rede de Acolhimento deverá orientar-se pelo Protocolo de Acolhimento, acompanhado do Formulário de Avaliação de Risco para Assédio e Discriminação, com a possibilidade de prescrever ações imediatas para os setores responsáveis, no intuito de preservar a saúde e a integridade das pessoas afetadas por assédio ou discriminação.

### a. Princípios do Acolhimento

As atividades de acolhimento serão pautadas nos seguintes princípios:

- **Respeito e empatia:** o acolhimento é conduzido de forma a respeitar a individualidade, cultura, valores e circunstâncias pessoais de cada pessoa

atendida. A abordagem empática permite que a pessoa se sinta compreendida e validada, criando um ambiente de confiança e respeito.

- **Confidencialidade e privacidade:** a confidencialidade é uma prioridade em todo o processo de acolhimento. Todos os relatos e informações são tratados com sigilo absoluto, garantindo que os atendimentos ocorram em espaços privados e seguros, de acordo com a preferência da pessoa atendida.
- **Consentimento informado:** todas as decisões sobre encaminhamentos e possíveis ações são tomadas com base no consentimento informado da pessoa atendida. Ela é orientada sobre as etapas do processo, os recursos disponíveis e as possíveis consequências de cada escolha, assegurando que possa exercer sua autonomia em todas as fases do acolhimento.

## b. Estrutura do Acolhimento

O **Protocolo de Acolhimento** estabelece que o atendimento das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão uma atenção humanizada e centrada nas necessidades do indivíduo, respeitando seu tempo de reflexão, decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

O **atendimento humanizado** deverá ser regido pelas seguintes orientações: (i) **tratamento individualizado:** compreensão das necessidades e particularidades da pessoa noticiante e do caso concreto; (ii) **redução de tempo de espera:** observar o atendimento prioritário definido por lei, como das pessoas idosas e das pessoas com deficiência; (iii) **uso de linguagem não burocrática ou jurídica:** transmitir mensagens claras, em linguagem apropriada à pessoa noticiante e aos seus eventuais acompanhantes, para que possam ser compreendidas; e (iv) **atendimento em dupla:** o atendimento deverá ser realizado, preferencialmente, em dupla para que o registro das informações possa ser feito sem prejuízos ao acolhimento da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação.

Além disso, o Protocolo de Acolhimento padronizou o atendimento em observância às seguintes etapas:

- **Escuta ativa:** todos os sentidos são utilizados para buscar compreender o que está sendo comunicado, com atenção total a quem está se manifestando. É importante, assim, não realizar outras atividades, como consultar o computador ou o celular, durante a conversa.

Considerar que: (i) não há uma forma certa de a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação agir diante do ato de violência, pois não é o evento que determina quando algo é traumático, mas a experiência individual da pessoa em relação ao

evento; (ii) a *memória* da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação pode ter sido afetada pelos efeitos do ato de violência.

- **Orientação:** após a escuta, devem ser transmitidas orientações sobre como funciona a atuação da Rede de Acolhimento, as possíveis ações imediatas, o registro da denúncia e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pela pessoa noticiante, inclusive o desejo de apenas relatar sem nada registrar.

Em seguida, esclarecer as dúvidas da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação e apresentar sugestões sobre como agir, como anotar, com detalhes, os atos abusivos sofridos: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome da pessoa noticiada e de colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais considerar necessário;

- **Formulário de Avaliação de Risco:** após prestar orientações, esclarecer as dúvidas e apresentar sugestões, deve ser apresentado o Formulário de Avaliação de Risco do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Nesse momento, será explicado como funciona, quais as repercussões e quais setores terão acesso ao seu conteúdo.

O preenchimento do Formulário é voluntário e não se vincula com a apresentação de denúncia formal. Deve ser esclarecido à pessoa noticiante que atos resultantes da análise do Formulário configuram-se como atos de gestão, que não guardam relação com a atividade correcional.

- **Denúncia:** antes de finalizar o atendimento, a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação deverá ser informada da possibilidade de apresentar uma denúncia formal acerca dos fatos relatados, perante a Ouvidoria da Polícia Rodoviária Federal.

Para subsidiar o processo decisório da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, deverá ser informado o fluxo de trâmite das denúncias, cuja Ouvidoria é responsável pelo tratamento inicial e pelo encaminhamento à Corregedoria-Geral para providências cabíveis. Em todo caso, deve-se respeitar o direito de não representar da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, enquanto garantia fundamental de proteção à intimidade.

- **Encaminhamentos:** no caso de o Formulário de Avaliação de Risco ter sido preenchido e sejam identificados riscos psicossociais relevantes, os profissionais da Rede de Acolhimento poderão recomendar ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação.

Além da recomendação de ações imediatas para a área de Gestão de Pessoas, poderão ser sugeridos outros encaminhamentos, como para as áreas de Saúde, Direitos Humanos ou para as Comissões de Equidade de Gênero, sendo exigido o consentimento expresso da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato.

O acolhimento da notícia não se confunde e não se comunica com os procedimentos formais de natureza disciplinar. A pessoa a que se refere a notícia de assédio ou discriminação não deverá ser cientificada da existência ou do conteúdo da notícia, nem chamada a ser ouvida sem o consentimento da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação.

- **Registro:** a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, seja noticiante ou denunciante, que expressamente autorizar o encaminhamento, será acompanhada: (i) pelos Escritórios de Direitos Humanos e/ou pelas Comissões Regionais de Equidade de Gênero, caso lotada em Superintendência Regional; (ii) pela Coordenação-Geral de Direitos Humanos e/ou pela Comissão Nacional de Equidade de Gênero, caso lotada na Sede Nacional.
- **Acompanhamento:** os Escritórios de Direitos Humanos serão responsáveis pelo acompanhamento da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, seja noticiante ou denunciante, desde que o encaminhamento para o setor seja expressamente autorizado pela pessoa interessada.

O acompanhamento incluirá o monitoramento acerca de práticas de retaliação ao direito de relatar, caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação tenha apresentado denúncia formal. Nestes casos, serão compartilhadas informações acerca do que configura retaliação, da lei de proteção ao denunciante e de como apresentar denúncia perante a Controladoria-Geral da União.

O **Protocolo de Acolhimento** é acompanhado dos seguintes documentos: (i) **Formulário de Ouvidoria**, sendo o ponto de contato entre a Rede de Acolhimento e a Ouvidoria setorial da PRF; (ii) **Formulário de Avaliação de Risco**, que possibilita realizar melhor análise dos riscos psicossociais decorrentes do assédio e da discriminação no caso concreto, com foco nos riscos de escalonamento da violência; (iii) **Planilha de Registro dos Atendimentos**, focada em coletas dados estatísticos, que não identificam o caso ou a pessoa atendida, possibilitando o monitoramento pela instância de governança.

#### 4.3. DENÚNCIA

O eixo de Denúncia possui o objetivo de fortalecer os canais institucionais de denúncia, assegurando que todas as notícias sejam tratadas com o devido sigilo e imparcialidade,

além de promover atendimento humanizado para o recebimento, registro, tratamento e encaminhamento de denúncias para a correição, com perspectiva de gênero e raça. As ações voltadas a esses objetivos incluem:

- **Fortalecimento dos canais de denúncia:** os canais de denúncia serão aprimorados para garantir um fluxo de comunicação seguro e eficaz. Serão oferecidas alternativas presenciais e virtuais para a realização das denúncias, preservando a integridade e segurança das informações fornecidas.
- **Publicização dos canais de denúncia existentes:** a PRF promoverá amplamente os canais de denúncia disponíveis, de modo que todos os servidores e servidoras tenham conhecimento das opções para reportar casos de assédio ou discriminação. Esse processo incluirá materiais informativos e campanhas de conscientização sobre os canais e procedimentos disponíveis.
- **Centralização na plataforma Fala.BR:** a plataforma Fala.BR será utilizada como o principal canal digital para o registro de denúncias de assédio e discriminação na PRF, oferecendo uma ferramenta acessível, segura e confidencial para todos os servidores e servidoras.
- **Acesso flexível e segurança:** o Fala.BR estará disponível 24 horas por dia, permitindo que os servidores e as servidoras registrem ocorrências de maneira flexível e sem restrições de horário. A plataforma assegura um ambiente seguro, com proteção das informações e identidade das pessoas denunciantes, promovendo tranquilidade e confiança para quem busca reportar situações de assédio ou discriminação.
- **Protocolo para acompanhamento:** ao registrar uma denúncia identificada na plataforma Fala.BR, a pessoa denunciante receberá um número de protocolo exclusivo, que possibilita o acompanhamento do andamento do caso de maneira ágil e transparente. A plataforma garante que as denúncias possam ser monitoradas em todas as fases, reforçando o compromisso da PRF com a transparência e a responsabilidade no tratamento das ocorrências.
- **Centralização de denúncias:** todas as denúncias recebidas pela Ouvidoria, serão centralizadas na plataforma Fala.BR, para prevenir a ocorrência de subnotificação, bem como promover o adequado tratamento e encaminhamento dos casos para a Corregedoria-Geral;
- **Apoio da Rede de Acolhimento:** a Rede de Acolhimento será capacitada para apoiar as pessoas que optarem por denunciar, oferecendo orientações sobre o processo e assistência na preparação para o envio da denúncia, sempre respeitando o sigilo e a privacidade dos envolvidos.

- **Proteção contra atos de retaliação:** a PRF está comprometida em proteger servidores que denunciem assédio ou discriminação contra qualquer forma de retaliação. Para assegurar essa proteção, a Ouvidoria da PRF será capacitada para orientar servidores que se sintam afetados por possíveis represálias, auxiliando-os no processo de denúncia junto à Controladoria-Geral da União (CGU), órgão responsável por receber e julgar tais casos em âmbito federal.
- **Encaminhamento de denúncias recebidas pela PRF:** no caso de denúncias de retaliação registradas diretamente na Ouvidoria da PRF, esta encaminhará rapidamente o caso à CGU, com a anuência da pessoa denunciante, assegurando a preservação da confidencialidade da demanda.

#### 4.4. CORREIÇÃO

O eixo de Correição destina-se ao tratamento disciplinar das denúncias de assédio e discriminação, assegurando que sejam investigadas com técnica, imparcialidade e eficiência, respeitando os direitos de todas as partes envolvidas. As ações de correição incluem:

##### a. Protocolo de Processamento Correcional

A instituição de um Protocolo para Processamento Correcional composto por um conjunto de diretrizes padronizadas e detalhadas para o tratamento de denúncias de assédio e discriminação na PRF, garantindo um processo disciplinar íntegro, confiável e alinhado às melhores práticas institucionais. Este protocolo visa assegurar que todas as denúncias sejam conduzidas de maneira uniforme, com respeito aos direitos das partes envolvidas e com transparência nas etapas de investigação e apuração, por meio de diretrizes como:

- **Oitivas pautadas na não revitimização:** o Protocolo prevê que as oitivas da pessoa denunciante, das testemunhas e da pessoa denunciada sejam realizadas separadamente, de modo a evitar o contato direto e minimizar o impacto emocional sobre a pessoa denunciante e testemunhas. A PRF buscará garantir que as entrevistas sejam conduzidas em horários distintos, proporcionando um ambiente seguro e respeitoso para todos os envolvidos.
- **Adoção de postura humanizada:** o Protocolo prevê que as oitivas serão conduzidas com técnicas de entrevista cognitiva, utilizando uma abordagem que minimize a pressão psicológica e o desconforto emocional das partes envolvidas. Os membros das comissões processantes promoverão técnicas de escuta ativa e comunicação empática, para que possam conduzir as entrevistas

de maneira acolhedora, evitando a revitimização e promovendo um ambiente de confiança.

- **Aplicação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero e Raça do Conselho Nacional de Justiça:** o Protocolo incorpora um enfoque de julgamento com perspectiva de gênero e raça, orientando as comissões processantes a considerarem fatores sociais, culturais e estruturais que possam influenciar as situações de assédio e discriminação, especialmente nos casos em que envolvam disparidades de poder, gênero, raça e outros marcadores sociais de diferença.
- **Tutela dos direitos das pessoas envolvidas:** o Protocolo assegura a proteção dos direitos das pessoas envolvidas, tanto da pessoa denunciante quanto da pessoa denunciada, preservando sua dignidade, integridade e privacidade ao longo de todo o processo. As comissões processantes têm a responsabilidade de garantir o devido processo legal, oferecendo às partes o direito de serem ouvidas e de apresentar sua defesa, sempre em um ambiente respeitoso e imparcial.
- **Orientação para concessão de medidas acautelatórias pela gestão:** em situações nas quais o risco à integridade física ou emocional das pessoas envolvidas seja evidente, o Protocolo recomenda a adoção de medidas acautelatórias, como alteração da unidade de desempenho de função e o deferimento de teletrabalho, desde que atendidos os requisitos do Programa de Gestão de Desempenho no âmbito da Polícia Rodoviária Federal - PGD.PRF. A Corregedoria, em conjunto com a unidade de gestão de pessoas, pode orientar e sugerir essas medidas, de forma a proteger as partes envolvidas e evitar exposições desnecessárias, preservando o ambiente de trabalho seguro enquanto o caso está em andamento.
- **Foco na confidencialidade e sigilo:** o Protocolo enfatiza a importância do sigilo em todas as fases do processo disciplinar, protegendo as informações pessoais e evitando vazamentos de dados que possam expor as partes envolvidas. Essa prática assegura que o processo seja conduzido com discrição, fortalecendo a confiança dos servidores e das servidoras na integridade do sistema disciplinar e na preservação de sua privacidade.

#### b. Adoção de Medidas Disciplinares

Aplicação de sanções apropriadas, conforme o grau da infração comprovada, com base na legislação e nos regulamentos da PRF e da CGU, garantindo que atos de assédio e discriminação sejam tratados de forma adequada e proporcional.

#### c. Monitoramento e Relatórios de Conclusão

Elaboração de relatórios periódicos com dados agregados sobre os processos correcionais, que permitam à PRF monitorar e avaliar a eficácia das ações de correção e identificar áreas para melhorias contínuas.

### 4.5. GOVERNANÇA

O eixo de Governança, conforme será detalhado no tópico seguinte, possui o objetivo de estruturar mecanismos para coordenação, monitoramento e avaliação, das ações do Plano, resultando no planejamento estratégico das ações de prevenção de maneira coordenada, com a definição de objetivo geral, objetivos específicos e indicadores de resultado.

Nesse sentido, as instâncias responsáveis pela governança deverão privilegiar a diversificação das ações de prevenção, utilizando de diversos métodos de ensino-aprendizagem, formas de comunicação e conteúdo. Além disso, deverão promover periodicamente pesquisas de clima organizacional, com o acompanhamento de indicadores como os afastamentos para tratamento de saúde.

## 5 GOVERNANÇA

### 5.1. PRINCÍPIOS

A governança deste Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da Polícia Rodoviária Federal será orientada pelos seguintes princípios:

- **Ética e transparência:** todos os componentes da estrutura de governança deverão agir com integridade, comprometendo-se com a transparência institucional e a responsabilidade pública;
- **Participação e inclusão:** a estrutura de governança promoverá a participação dos servidores, respeitando a diversidade e a inclusão para fortalecer uma cultura institucional baseada no respeito e na igualdade;
- **Aprimoramento contínuo:** a estrutura de governança operará em um ciclo contínuo de avaliação, verificação e aprendizado, possibilitando a adaptação constante das diretrizes e práticas do Plano às necessidades e desafios identificados; e
- **Descentralização e capilaridade:** a governança descentralizada permitirá que as diretrizes do Plano alcancem todas as unidades, garantindo que servidores em diferentes localidades tenham acesso equitativo e adequado aos serviços e ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.

### 5.2. ESTRUTURA

A governança deste Plano Setorial será caracterizada por um arranjo descentralizado, que visa garantir a efetividade e a abrangência das diretrizes em todas as unidades da PRF, promovendo um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, com base nos princípios de ética, transparência e prestação de contas.

#### 5.2.1. Comitê Gestor

As ações de governança serão desempenhadas pelo **Comitê Gestor**, composto pela Coordenação-Geral de Direitos Humanos (CGDH), pela Comissão Nacional de Equidade de Gênero (CNEG) e por suas respectivas comissões regionais, nos seguintes termos:

- a. **Coordenação-Geral de Direitos Humanos (CGDH):** responsável pela coordenação geral do Plano Setorial e supervisão dos eixos de prevenção, acolhimento, denúncia e correição, assegurando a aplicação uniforme das diretrizes estabelecidas;

- b. **Escritórios de Direitos Humanos:** comissões regionais que atuam em regiões estratégicas, colaborando com a CGDH no apoio ao acompanhamento de servidores e na implementação local do Plano Setorial;
- c. **Corregedoria-Geral:** responsável por assegurar a efetividade do eixo de correição, contribuindo para a integridade do processo de enfrentamento ao assédio e à discriminação;
- d. **Diretoria de Gestão de Pessoas:** responsável por integrar a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação às políticas de gestão de pessoas, promovendo ações educativas e garantindo o apoio institucional necessário;
- e. **Comissão Nacional de Equidade de Gênero (CNEG):** composta por representantes de diversos setores e níveis hierárquicos, responsável pelo monitoramento e fiscalização das ações do Plano Setorial; e
- f. **Comissões Estaduais de Equidade de Gênero:** comissões regionais, em cada estado que colaboram com a CNEG, adaptando as ações às especificidades regionais e promovendo uma comunicação efetiva entre os servidores e a governança central.

Nesse sentido, constituem **atribuições gerais do Comitê Gestor:**

- Coordenar, planejar e supervisionar a execução das ações e diretrizes da Portaria Normativa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da Polícia Rodoviária Federal e deste Plano Setorial, em conformidade com as normas estabelecidas pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024;
- Assegurar a implementação descentralizada de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da Polícia Rodoviária Federal e do Plano Setorial, promovendo a articulação e a integração entre os diversos órgãos e unidades regionais da PRF;
- Monitorar e avaliar o cumprimento das metas e indicadores do Plano, assegurando a efetividade das ações nos eixos de prevenção, acolhimento, denúncia e correição, promovendo ajustes quando necessário;
- Fornecer suporte técnico e orientações às unidades da PRF na implementação de práticas que promovam um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso; e

- Promover a transparência e a *accountability* através da divulgação periódica de relatórios de resultados e metas alcançadas, prestando contas à alta administração e aos servidores.

### 5.2.2. Coordenação-Geral de Direitos Humanos (CGDH)

Terá como **função primária** atuar como unidade central responsável pela coordenação e supervisão das ações e diretrizes da Portaria Normativa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da PRF e do Plano Setorial em âmbito nacional. Suas **atribuições específicas** incluem:

- **Coordenação e alinhamento:** coordenar a implementação das diretrizes gerais deste Plano, assegurando o alinhamento das ações com as metas estabelecidas e a supervisão dos eixos de prevenção, acolhimento, denúncia e correição;
- **Relatórios e indicadores:** receber, reunir e analisar os relatórios fornecidos pelas comissões regionais e pelas instâncias de execução, transformando os dados em informações estratégicas para subsidiar decisões e ações de melhoria;
- **Planejamento e proposição de ações:** propor ações preventivas com base nos dados coletados e nas análises de riscos psicossociais, visando mitigar os riscos psicossociais identificados e promover uma cultura organizacional inclusiva e respeitosa; e
- **Monitoramento e avaliação:** elaborar relatórios de monitoramento e avaliação periódicos, compartilhando-os com o Comitê Gestor e, posteriormente, encaminhando-os à alta administração da PRF, com informações consolidadas sobre os resultados e impactos das ações executadas.

Para executar suas atribuições de maneira regionalizada, a CGDH contará com os **Escritórios de Direitos Humanos**, que desempenharão funções específicas, como:

- **Acolhimento e suporte:** colaborar na divulgação e no fortalecimento dos canais de denúncia, além de oferecer acolhimento e suporte direto aos servidores afetados pelo assédio ou discriminação, garantindo um atendimento ético, confidencial e sem retaliações;

- **Monitoramento de casos locais:** acompanhar e registrar o progresso dos casos atendidos, assegurando que as medidas de proteção e suporte sejam efetivas e que quaisquer necessidades adicionais sejam reportadas à CGDH;
- **Proposição de ações preventivas locais:** identificar riscos psicossociais e necessidades específicas de cada unidade, propondo campanhas, treinamentos ou outras ações preventivas que promovam um ambiente de trabalho seguro e respeitoso;
- **Orientação sobre proteção contra retaliação:** informar os servidores e as servidoras sobre os direitos e as proteções disponíveis contra retaliações ao direito de relatar, promovendo o conhecimento sobre os recursos de apoio oferecidos pela PRF e pela CGU; e
- **Coleta e consolidação de dados:** reunir dados sobre os atendimentos e práticas locais, consolidando as informações em relatórios periódicos para a CGDH, com respeito ao sigilo e à privacidade das partes envolvidas.

### 5.2.3. Comissão Nacional de Equidade de Gênero (CNEG)

Terá como **função primária** atuar como unidade fiscalizadora, com a responsabilidade de avaliar a conformidade das ações implementadas com as diretrizes da Portaria Normativa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da PRF e do Plano Setorial, assegurando que as práticas adotadas estejam em conformidade com o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação. Suas **atribuições específicas** incluem:

- **Fiscalização e controle:** analisar os relatórios enviados pela CGDH e pelas comissões regionais, verificando a eficácia das ações de prevenção e enfrentamento e propondo ajustes necessários;
- **Avaliação de conformidade:** examinar a adequação das medidas implementadas em relação às metas e indicadores estabelecidos no Plano, ajustando-as conforme a demanda institucional; e
- **Apoio à tomada de decisões:** fornecer subsídios e recomendações com base em dados para a CGDH e para a alta administração, visando fortalecer as ações de governança e aprimorar as diretrizes.

Para operacionalizar a implementação local das ações, a CNEG contará com as **Comissões Estaduais de Equidade de Gênero**, cujas atribuições incluem:

- **Acolhimento e suporte:** colaborar na divulgação e no fortalecimento dos canais de denúncia, além de oferecer acolhimento e suporte direto aos servidores afetados pela violência de gênero, assédio ou discriminação, garantindo um atendimento ético, confidencial e sem retaliações;
- **Fiscalização da equidade de gênero:** monitorar e avaliar o cumprimento das políticas e diretrizes de equidade de gênero nas unidades regionais, identificando inconsistências e desafios específicos, garantindo alinhamento com os objetivos nacionais;
- **Comunicação de demandas regionais:** transmitir à CNEG informações sobre as necessidades locais, proporcionando uma resposta ágil e contextualizada aos desafios regionais;
- **Coleta e consolidação de dados:** fornecer relatórios detalhados para a CNEG sobre o progresso e as necessidades locais, incluindo *feedback* dos servidores, sugestões de melhorias e identificação de boas práticas para equidade de gênero; e
- **Proposição de ações locais para promoção da equidade de gênero:** identificar pontos de inequidade de gênero específicos de cada unidade e propor campanhas e treinamentos locais voltados à conscientização e promoção da equidade de gênero.

#### 5.2.4. Corregedoria-Geral (CG)

Terá como **função primária** atuar como unidade de supervisão, com a responsabilidade de promover a integridade dos processos relacionados à apuração de casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito da Portaria Normativa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da PRF e do Plano Setorial, assegurando que as práticas adotadas estejam em conformidade com o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação. Suas **atribuições específicas** incluem:

- **Elaboração de relatórios e indicadores de correição:** organizar e consolidar informações sobre as atividades correcionais, elaborando relatórios periódicos com indicadores de desempenho e resultados obtidos, que subsidiem decisões estratégicas do Comitê Gestor;
- **Capacitação técnica:** incentivar programas de formação para os servidores e as servidoras atuantes no âmbito correcional, garantindo o alinhamento às

melhores práticas, bem como às diretrizes da Portaria Normativa e do Plano Setorial; e

- **Monitoramento de conformidade:** acompanhar e avaliar a aplicação das diretrizes do Plano Setorial nos processos correcionais, assegurando que as práticas de apuração e responsabilização estejam alinhadas aos princípios de equidade e ao Protocolo de Processamento Correcional.

#### **5.2.5. Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP)**

Terá como **função primária** atuar como unidade de integração e implementação da Portaria Normativa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da PRF e do Plano Setorial, no âmbito da gestão de pessoas, assegurando que as ações de prevenção e enfrentamento sejam incorporadas às políticas e práticas. Suas **atribuições específicas** incluem:

- **Integração com a gestão de pessoas:** garantir que as diretrizes da Portaria Normativa e do Plano Setorial sejam inseridas nas políticas de gestão de pessoas, incluindo os processos de capacitação e desenvolvimento profissional, promovendo um ambiente inclusivo e respeitoso;
- **Monitoramento do clima organizacional:** avaliar indicadores relacionados à saúde ocupacional, clima organizacional e satisfação dos servidores, utilizando os dados para propor ações preventivas que promovam o bem-estar, a qualidade de vida e a segurança no ambiente de trabalho; e
- **Capacitação e desenvolvimento de gestoras e gestores:** participar da qualificação de gestores e gestoras para que atuem como agentes de transformação no enfrentamento ao assédio e à discriminação, incentivando uma cultura organizacional que valorize o respeito e a inclusão.

#### **5.2.6. Unidade de Apoio**

Para apoiar a execução e governança Portaria Normativa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da PRF e do Plano Setorial, a **Ouvidoria Setorial** atuará como canal central para o recebimento, tratamento e encaminhamento de denúncias, assegurando o registro e o sigilo das informações reportadas. Compete à Ouvidoria colaborar com a Corregedoria-Geral para que os processos sejam tratados com celeridade e sem riscos de revitimização das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação.

A estrutura de governança da Portaria Normativa e do Plano será revisada e avaliada periodicamente para garantir sua efetividade e adequação às necessidades dos

servidores, das servidoras e de todas as pessoas atuantes no âmbito da PRF, considerando a diversidade de contextos regionais e as mudanças na dinâmica do ambiente institucional.

### 5.3. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Para garantir a eficácia e a transparência do Plano, será adotado um sistema de monitoramento e avaliação contínua:

- **Definição de indicadores de desempenho:** a CGDH, em conjunto com o Comitê Gestor, estabelecerá indicadores específicos para avaliar a implementação e os resultados das ações de cada eixo do Plano. Os indicadores abrangerão tantos aspectos quantitativos (como o número de denúncias registradas e tratadas) quanto aspectos qualitativos (como a satisfação das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação em relação ao acolhimento e suporte recebidos).
- **Relatórios periódicos:** a CGDH deverá elaborar relatórios semestrais que consolidem os dados sobre as ações realizadas, os resultados alcançados e os desafios encontrados. Esses relatórios serão alinhados com o Comitê Gestor, compartilhados com a alta administração da PRF e disponibilizados para consulta interna, promovendo a transparência e o engajamento dos servidores.
- **Revisão e ajuste contínuo:** a cada 12 meses, a CGDH, em conjunto com o Comitê Gestor, realizará uma revisão geral do plano, com base nos dados e relatórios de monitoramento. A partir dessa revisão, poderão ser propostos ajustes e melhorias para adaptar o plano às novas demandas e aperfeiçoar a sua eficácia.

#### 5.3.1. Coleta de Dados

Como **panorama geral** da coleta de dados, apresenta-se a seguinte organização:

Ref.	Relatório	Área Responsável	Objetivo	Periodicidade
a	Prevenção	Diretoria de Gestão de Pessoas e Coordenação-Geral de Comunicação Institucional	Acompanhar as atividades de prevenção ao assédio e à discriminação.	Semestral
b	Acolhimento	Rede de Acolhimento	Documentar o atendimento e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio ou discriminação.	Trimestral
c	Denúncia	Ouvidoria	Fornecer dados estatísticos sobre o recebimento, tratamento	Trimestral

			e encaminhamento de denúncias de assédio ou discriminação.	
d	Correição	Corregedoria-Geral	Apresentar dados estatísticos sobre as denúncias recebidas, os procedimentos administrativos adotados, o andamento dos casos e a resolução final.	Semestral
e	Saúde	Diretoria de Gestão de Pessoas	Apresentar dados estatísticos de monitoramento dos afastamentos e dados de saúde relacionados a situações de assédio ou discriminação.	Semestral
f	Gestão de Pessoas	Diretoria de Gestão de Pessoas	Detalhar os dados estatísticos de monitoramento das medidas acautelatórias deferidas.	Trimestral
g	Regionais	Comissões Estaduais de Equidade de Gênero e Escritórios de Direitos Humanos	Apresentar informações sobre o monitoramento do Plano em nível local.	Semestral

Os **relatórios** serão elaborados pelas áreas com contato direto com os dados, devendo-se atuar com respeito ao sigilo e à privacidade das pessoas envolvidas. São eles:

#### a. Relatório de Prevenção

**Objetivo:** acompanhar as atividades de prevenção ao assédio e à discriminação, realizadas para fomentar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo.

#### Conteúdo mínimo:

- Número e tipos de capacitações realizadas, bem como o percentual e o perfil dos servidores treinados;
- Resultados de pesquisas de clima organizacional, incluindo o número de participantes e a taxa de resposta para cada setor;
- Número de campanhas educativas realizadas, com especificação de tipo (visual, digital, presencial) e abrangência (nacional ou local); e
- Número de materiais educativos distribuídos, especificando a quantidade por formato (físico e digital) e o número estimado de servidores alcançados.

**Área ou setor responsável:** (i) Diretoria de Gestão de Pessoas, em especial a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas e a Universidade Corporativa da Polícia Rodoviária Federal; e (ii) Coordenação-Geral de Comunicação Institucional.

**Frequência:** relatório semestral.

#### b. Relatório de Acolhimento

**Objetivo:** documentar o atendimento e encaminhamento de pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação.

**Conteúdo mínimo:**

- Número total de atendimentos realizados, categorizados por tipo (individual ou coletivo);
- Percentual de continuidade dos acompanhamentos, registrando a taxa de atendimentos que foram acompanhados em ciclos subsequentes; e
- Número de encaminhamentos realizados por cada tipo de suporte (saúde, gestão, etc.).

**Área ou setor responsável:** unidades e comissões integrantes da Rede de Acolhimento designadas e responsáveis pelo atendimento inicial e pelo registro de dados de cada atendimento realizado.

**Frequência:** relatório trimestral.

#### c. Relatório de Denúncias

**Objetivo:** fornecer dados estatísticos sobre o recebimento, tratamento e encaminhamento de denúncias de assédio ou discriminação.

**Conteúdo mínimo:**

- Número total de denúncias registradas, categorizadas por tipo (assédio moral, assédio sexual ou discriminação);
- Número de casos em cada *status* (em análise, em atividade correcional e concluídos);
- Tempo médio de resolução de casos e índice de conclusão das denúncias; e
- Dados absolutos e categorizados que indiquem padrões ou tendências de denúncias em diferentes regiões ou unidades.

**Área ou setor responsável:** Ouvidoria.

**Frequência:** relatório trimestral.

#### d. Relatório de Correição

**Objetivo:** apresentar dados estatísticos sobre as denúncias de assédio e discriminação recebidas, os procedimentos administrativos adotados, o andamento dos casos e a resolução final.

**Conteúdo mínimo:**

- Total de procedimentos administrativos concluídos, detalhados por tipo, com dados absolutos categorizados pelo tipo de sanção disciplinar aplicada (nenhuma, advertência, suspensão, demissão, entre outros);
- Distribuição por procedimentos administrativos disciplinares por unidade correcional, permitindo o acompanhamento dos desdobramentos das denúncias nas diferentes regiões;
- Participação de mulheres e representantes de grupos vulnerabilizados no Banco de Membros e nas Comissões de Procedimentos Acusatórios;
- Tempo médio entre o recebimento da denúncia e o resultado conclusivo do procedimento administrativo.

**Área ou setor responsável:** Corregedoria-Geral.

**Frequência:** relatório semestral.

**e. Relatório de Saúde e Afastamentos**

**Objetivo:** apresentar os dados estatísticos de monitoramento dos afastamentos e dados de saúde relacionados a situações de assédio e discriminação.

**Conteúdo mínimo:**

- Distribuição dos afastamentos por superintendência e pela Sede Nacional, para identificar áreas com maior incidência de afastamentos relacionados a esses riscos; e
- Análise de padrões e recomendações para ações preventivas no ambiente de trabalho.

**Área ou setor responsável:** Diretoria de Gestão de Pessoas, mais especificamente, a Coordenação-Geral de Saúde e Qualidade de Vida.

**Frequência:** relatório semestral.

**f. Relatório de Gestão de Pessoas – Medidas Acautelatórias**

**Objetivo:** detalhar os dados estatísticos de monitoramento das medidas acautelatórias deferidas para a proteção da integridade física e psíquica dos servidores afetados pelo assédio ou discriminação.

**Conteúdo mínimo:**

- Total de medidas acautelatórias deferidas no período, detalhadas por tipo de medida adotada (teletrabalho, alteração de unidade, etc.);
- Dados sobre o tempo médio decorrido entre a solicitação e a efetiva implementação das medidas; e
- Número de servidores que permaneceram protegidos sem novas ocorrências ou necessidades de ajustes nas medidas.

**Área ou setor responsável:** Diretoria de Gestão de Pessoas.

**Frequência:** relatório trimestral

### g. Relatórios das Regionais

**Objetivo:** apresentar informações sobre o monitoramento da implementação do Plano em nível local.

**Conteúdo mínimo:**

- Informações sobre a execução das ações do Plano em cada unidade federativa;
- Dados qualitativos sobre os principais obstáculos enfrentados em cada unidade para o cumprimento das diretrizes do Plano; e
- Dados qualitativos contendo o *feedback* dos servidores sobre a implementação da Portaria Normativa na unidade.

**Área ou setor responsável:** Comissões Estaduais para Equidade de Gênero e Escritórios de Direitos Humanos.

**Frequência:** relatório semestral.

### 5.3.2. Ciclo de revisão e melhoria

#### a. Coleta de dados e monitoramento contínuo

A CGDH conduzirá o monitoramento contínuo das ações do Plano, utilizando os relatórios trimestrais e semestrais das áreas-chave e comissões regionais, incluindo os **Escritórios de Direitos Humanos** e as **Comissões Estaduais de Equidade de Gênero**.

Indicadores-chave de desempenho, como tempo de resolução de denúncias, número de capacitações realizadas e eficácia dos programas de acolhimento, serão acompanhados regularmente para detectar tendências e identificar áreas de melhoria.

#### b. Análise e avaliação semestral

A cada semestre, a CGDH realizará uma avaliação formal do Plano, comparando os indicadores atuais com os períodos anteriores para identificar progressos e áreas que precisam de atenção. A análise semestral incluirá:

- Avaliação da eficácia das ações de prevenção, acolhimento, denúncia e correição;
- Identificação de desafios recorrentes e necessidades emergentes nos diferentes contextos regionais;
- Revisão dos *feedbacks* coletados dos servidores e dos envolvidos na aplicação do Plano.

As conclusões e *insights* desta etapa serão documentados em um **Relatório de Avaliação semestral**.

#### c. Reuniões de ajuste e alinhamento

Com base no **Relatório de Avaliação semestral**, a CGDH convocará reuniões com a Comissão Nacional de Equidade de Gênero (CNEG) e representantes das comissões regionais para discutir os resultados e ajustar estratégias, ações e metas do Plano conforme necessário. As reuniões terão como foco:

- Revisão das metas e ajustes nos indicadores de desempenho;
- Identificação de novas ações ou programas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação; e
- Avaliação de recursos necessários para melhorar a implementação do Plano.

As reuniões de ajuste serão realizadas semestralmente, garantindo alinhamento contínuo entre as unidades e possibilitando respostas rápidas a eventuais falhas.

#### d. Implementação de ações de melhoria

Após a definição de ajustes, a CGDH desenvolverá um **Plano de Ação** para implementar as melhorias identificadas. Esse plano incluirá:

- Cronograma e responsáveis por cada ação de melhoria;
- Recursos necessários, incluindo treinamentos, materiais educativos e reforço dos canais de atendimento e denúncia; e
- Definição de novos procedimentos, conforme necessário, para aprimorar o acolhimento, o registro e a investigação de denúncias.

A implementação do Plano de Ação será acompanhada pela CGDH para assegurar a efetividade e a adequação das mudanças.

#### e. Revisão anual e avaliação de impacto

Ao final de cada ano, a CGDH, em conjunto com a CNEG, realizará uma revisão abrangente e consolidada do Plano, com uma análise de longo prazo sobre os impactos e melhorias alcançadas ao longo do ano. A revisão anual incluirá:

- Consolidação de todos os relatórios, indicadores e *feedbacks* dos últimos 12 meses;

- Comparação de desempenho com anos anteriores para identificar progressos de médio e longo prazo; e
- Avaliação de impacto das ações preventivas, com base em indicadores de cultura organizacional e incidentes de assédio ou discriminação.

Com base nesta revisão, a CGDH, em conjunto com a CNEG, poderá propor mudanças estruturais ou significativas no Plano, caso necessário, para o ano seguinte.

#### f. Relatório anual de desempenho e melhoria

Após a revisão anual, a CGDH elaborará um **Relatório Anual de Desempenho e Aprimoramento do Plano**, que será encaminhado à alta administração da PRF e às demais instâncias de governança. Esse relatório incluirá:

- Resumo dos principais resultados e realizações do Plano no ano;
- Detalhamento das ações de melhoria implementadas e seus respectivos impactos;
- Recomendações para ajustes futuros e metas para o próximo ciclo anual.

O relatório será publicado de forma acessível aos servidores para promover transparência e engajamento com o Plano.

#### g. Ajuste das diretrizes e planejamento do próximo ciclo

Com base nas conclusões do Relatório Anual de Desempenho e Aprimoramento, a CGDH realizará uma análise final para ajustar as diretrizes e o planejamento estratégico do Plano para o próximo ano, garantindo um ciclo de melhoria contínua.

As diretrizes ajustadas servirão como base para a próxima etapa de implementação, iniciando novamente o ciclo de monitoramento, análise, revisão e melhoria.

#### Resumo do ciclo de revisão e melhoria contínua

1. Monitoramento Contínuo e Coleta de Dados;
2. Análise e Avaliação Semestral;
3. Reuniões de Ajuste e Alinhamento;
4. Implementação de Ações de Melhoria;
5. Revisão Anual e Avaliação de Impacto;
6. Relatório Anual de Desempenho e Melhoria; e
7. Ajuste das Diretrizes e Planejamento do Próximo Ciclo.

## 5.4 METAS, INDICADORES E RESULTADOS

O quadro de metas e indicadores é fundamentado em uma lógica de intervenção e possui três elementos principais:

- **Objetivos de Desenvolvimento do Projeto (PDO):** são os resultados ou efeitos pretendidos sobre os principais beneficiários das atividades do Projeto durante o período de sua execução.
- **Indicadores de Monitoramento do Projeto:** incluem um conjunto de indicadores para medir os resultados vinculados aos PDO e um conjunto de resultados intermediários para acompanhar o progresso rumo ao alcance dos resultados.
- **Plano de Monitoramento e Avaliação (M&E):** o Plano de M&E especifica unidades de medida, valores de referência (linhas de base) e metas anuais e finais para cada indicador, além da metodologia e das responsabilidades para a coleta e o reporte de dados sobre esses indicadores.

#### 5.4.1 Objetivos de desenvolvimento do projeto

Os Objetivos de Desenvolvimento do Projeto representam os resultados ou efeitos pretendidos sobre os principais beneficiários das atividades do Plano ao longo de seu período de implementação. São eles:

- Criar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo que previna e combata efetivamente o assédio e a discriminação;
- Aumentar a conscientização e o engajamento dos servidores sobre temas de assédio e discriminação, promovendo a participação em atividades educativas e de treinamento; e
- Fortalecer mecanismos de denúncia, acolhimento e correição, garantindo proteção e suporte adequados às vítimas e sanções justas para os infratores.

#### 5.4.2 Indicadores de Monitoramento do projeto

Este conjunto de indicadores mede os resultados esperados vinculados aos Objetivos de Desenvolvimento do Projeto, assim como os resultados intermediários que acompanham o progresso em direção ao cumprimento desses objetivos. Compreendem os indicadores principais:

- **Indicadores de Acolhimento:** número de atendimentos realizados, taxa de continuidade dos acompanhamentos e tempo médio de resposta para acolhimento;
- **Indicadores de Prevenção:** número de capacitações realizadas, percentual de servidores treinados e índice de satisfação com as ações de conscientização;

- **Indicadores de Denúncia:** total de denúncias recebidas, tempo médio de resolução, taxa de encerramento de casos e percentual de participação de mulheres e representantes de grupos vulnerabilizados no Banco de Membros e Comissões de Procedimentos Acusatórios;
- **Indicadores de Correição:** quantidade de investigações concluídas, tipos de penalidades aplicadas e tempo médio de duração dos procedimentos administrativos;
- **Indicadores de Saúde e Afastamentos:** número de afastamentos relacionados a riscos psicossociais, frequência e duração dos afastamentos e tipos de suporte oferecido;
- **Indicadores de Medidas Acautelatórias:** número de medidas acautelatórias deferidas e tipos de medidas implementadas, com tempo médio para análise e implementação.

#### 5.4.3. Plano de monitoramento e avaliação

Meta	Indicador	Frequência da coleta	Fonte de Dados
<b>PREVENÇÃO</b>			
Aumentar a cobertura de capacitação em temas relacionados à prevenção ao assédio e à discriminação para 40% do corpo técnico da PRF.	Percentual de servidores capacitados em prevenção ao assédio e à discriminação.	Semestral	Relatórios de Prevenção.
Aumentar a frequência de campanhas educativas e de sensibilização sobre prevenção ao assédio e à discriminação em 50%.	Número de campanhas educativas realizadas por ano, incluindo workshops, ações culturais e materiais informativos distribuídos.	Anual	Relatórios de Prevenção.
Capacitar 70% dos gestores da PRF em temas de assédio e discriminação nos primeiros seis meses de trabalho.	Percentual de gestores capacitados em prevenção ao assédio e à discriminação.	Semestral	Relatórios de Prevenção.
Aumentar a percepção de segurança no ambiente de trabalho para 80% de satisfação.	Percentual de servidores que avaliam o ambiente de trabalho como seguro em relação ao assédio e discriminação, medido em pesquisa de	Anual	Relatórios de Saúde.

	clima organizacional anual.		
<b>DENÚNCIA</b>			
Assegurar que 100% das denúncias registradas sejam tratadas dentro do prazo padrão estabelecido (30 dias).	Percentual de denúncias recebidas tratadas dentro do prazo.	Trimestral	Relatório de Denúncias.
Aumentar em 20% o uso dos canais de denúncia (inclusive Fala.BR) no primeiro ano do Plano, promovendo maior confiança no sistema.	Número de denúncias registradas em comparação com o período anterior.	Anual	Relatório de Denúncias.
Promover a acessibilidade da informação sobre os canais de denúncia para todos os servidores, alcançando pelo menos 80% dos servidores anualmente.	Percentual de servidores que receberam informações atualizadas sobre os canais de denúncia.	Anual	Relatório de Denúncias.
<b>ACOLHIMENTO</b>			
Realizar atendimentos de acolhimento em até 48 horas após o primeiro contato, em 90% dos casos.	Tempo médio entre o contato e o primeiro atendimento de acolhimento.	Trimestral	Relatório de Acolhimento.
Capacitar 100% dos profissionais da Rede de Acolhimento em técnicas de escuta ativa e acolhimento humanizado.	Percentual de profissionais capacitados na Rede de Acolhimento.	Anual	Relatório de Prevenção.
Promover o acompanhamento do servidor atendido nos programas após o primeiro contato, com meta mínima de 70% de adesão contínua.	Percentual de servidores que aderiram ao encaminhamento proposto pela Rede de Acolhimento.	Semestral	Relatório de Acolhimento.
<b>CORREIÇÃO</b>			
Concluir 80% dos processos de investigação dentro do prazo estabelecido como indicador estratégico.	Percentual de processos de investigação concluídos dentro do prazo estabelecido como indicador estratégico.	Semestral	Relatório de Correição.
Aumentar em 50% o número de mulheres e representantes de grupos vulnerabilizados no banco de membros para procedimentos acusatórios.	Percentual de mulheres e representantes de grupos vulnerabilizados no banco de membros para procedimentos acusatórios.	Semestral	Relatório de Correição.
Aumentar em 50% o percentual de mulheres aptas	Percentual de mulheres que receberam a capacitação em	Semestral	Relatório de Correição

a presidir processos administrativos disciplinares	processo administrativo disciplinar, oferecido pela Corregedoria-Geral da PRF ou pela Controladoria-Geral da União.		
Aumentar em 25% o número de mulheres e representantes de grupos vulnerabilizados do banco de membros a integrarem as comissões processantes.	Percentual de participação de mulheres representantes de grupos vulnerabilizados integrantes do banco de membros nas comissões processantes.	Semestral	Relatório de Correição.
<b>GOVERNANÇA</b>			
Realizar revisão e ajuste do Plano Setorial anualmente com base nos dados e <i>feedbacks</i> coletados.	Realização da revisão anual e implementação de ajustes no Plano Setorial.	Anual	Relatórios Regionais.
Garantir que pelo menos 95% dos relatórios periódicos das áreas de acolhimento, denúncia, saúde e gestão de pessoas sejam entregues no prazo e analisados pela CGDH.	Percentual de relatórios entregues no prazo e analisados.	Semestral	Relatório Regionais.

## 6 HISTÓRICO E EVOLUÇÃO



## 6.1. FASE DE PLANEJAMENTO (JULHO DE 2024)

### a. Lançamento do Projeto

Início do desenvolvimento do Projeto em 15 de julho de 2024, por meio de reunião de kick-off entre a consultoria e a equipe da CGDH. O objetivo da reunião foi apresentar a visão geral, a metodologia de trabalho, os prazos e as metas do Projeto.

### b. Reuniões com Setores-Chave

Com o objetivo de alinhar as estratégias da Portaria Normativa e do Plano às especificidades de cada setor, coletar informações sobre desafios, oportunidades e contribuições específicas de cada área e garantir a intersetorialidade, foram realizadas reuniões com os setores-chave entre os dias 17 e 29 de julho de 2024.

Como resultado, foram realizadas dezoito reuniões, com duração média de 1h30, direcionadas com base no preenchimento de um formulário semiestruturado, composto por cinco perguntas principais voltadas à identificação da capacidade institucional de cada setor.

### c. Contribuições do Efetivo

Foi desenvolvido e compartilhado com o corpo efetivo da PRF, entre os dias 19 e 29 de julho de 2024, um formulário para a coleta das impressões sobre “o que não poderia faltar na Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da PRF”. Foram recebidas 354 respostas, que foram analisadas individualmente e categorizadas entre os componentes da medida (prevenção, acolhimento, denúncia, correição e governança).

Os estados com o maior número de servidores respondentes foram, respectivamente, Paraná, Distrito Federal, São Paulo, Mato Grosso e Bahia. Sendo que, a prevenção ao assédio e à discriminação recebeu o maior volume de sugestões, seguida por propostas relacionadas à correição e governança.

## 6.2. FASE DE DESENVOLVIMENTO (AGOSTO A NOVEMBRO DE 2024)

### a. Diagnóstico Institucional

O diagnóstico de capacidade institucional para a implementação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, no âmbito da Polícia Rodoviária Federal, foi concluído em 6 de agosto de 2024. O diagnóstico foi alinhado: (i) às boas práticas internacionais, como os cases Austrália e Estados Unidos; (ii) às boas práticas nacionais, como as políticas implementadas pelo Conselho Nacional de Justiça e Tribunal de Contas da União; (iii) aos referenciais normativos, contendo convenções internacionais, leis federais e atos da Controladoria-Geral da União e da Advocacia-Geral da União.

Buscou-se, com o documento, organizar as contribuições apresentadas pelo corpo técnico da Polícia Rodoviária Federal, juntamente com as percepções compartilhadas pelos setores-chave e aquelas oriundas da análise da estrutura organizacional. O objetivo foi realizar a subsunção do modelo de plano ideal à capacidade institucional da PRF, para fundamentar as próximas etapas do Projeto e garantir que o plano seja adequado às necessidades institucionais.

#### **b. Campanha Agosto Lilás**

Com o objetivo de promover a conscientização sobre assédio e discriminação, estimulando a cultura de respeito e igualdade no ambiente de trabalho, fora desenvolvida a Campanha de Agosto Lilás sobre o tema.

A campanha foi desenvolvida de forma colaborativa entre diferentes setores da PRF, destacando a transversalidade e a integração institucional entre a CGDH, a Diretoria de Gestão de Pessoas, com destaque à área da Saúde, Ouvidoria, Corregedoria e Coordenação-Geral de Comunicação Institucional.

Cada setor foi responsável por desenvolver um vídeo informativo, curto, direto e com linguagem simples, contemplando temas como conceitos de assédio, como denunciar, como provar e os impactos na saúde dos servidores.

#### **c. Elaboração do Protocolo de Acolhimento**

Com o objetivo de estabelecer diretrizes para um atendimento padronizado, empático e eficaz às pessoas afetadas por assédio ou discriminação, foi desenvolvido o **Protocolo de Acolhimento**, tendo como uma das ferramentas-chave o **Formulário de Avaliação de Riscos**, projetado para mapear a gravidade de cada caso e orientar os encaminhamentos necessários de maneira estruturada.

Além disso, promoveu-se o **treinamento dos servidores da Rede de Acolhimento** para atuar conforme as diretrizes do Protocolo de Acolhimento, em 15 de setembro de 2024, com duração de 4 horas e realizado no formato online. O encontro contou com a participação de 280 (duzentos e oitenta) servidores e contemplou a disponibilização de materiais de referência para consulta, assegurando que os servidores tivessem acesso a ferramentas práticas para apoiar suas atividades.

#### **d. Treinamento de Gestores e Gestoras**

Com o objetivo de capacitar as lideranças para identificar e intervir em casos de assédio e discriminação, promovendo um ambiente de trabalho saudável, ofertou-se um treinamento específico destinado aos gestores e gestoras, em 18 de outubro de 2024, no formato online, com duração de 4 horas.

O treinamento abordou conceitos fundamentais sobre os tipos de assédio e discriminação, os impactos psicossociais e as responsabilidades dos gestores.

Ademais, incluiu estudos de casos reais e simulações práticas para desenvolver habilidades em intervenções assertivas, utilizando as estratégias de intervenção do espectador.

Ao final, 342 (trezentos e quarenta e dois) gestores participaram do treinamento, fortalecendo sua capacidade de atuar como agentes de transformação para criar ambientes de trabalho inclusivos, seguros e respeitosos, alinhados às diretrizes do plano institucional.

#### e. Encontros Nacionais

A temática de prevenção ao assédio e à discriminação foi amplamente integrada às agendas estratégicas da PRF, recebendo enfoque no **Encontro Nacional de Direitos Humanos** e no **Encontro Nacional de Gestão de Pessoas**, ambos realizados em 2024.

Durante os encontros nacionais, foram promovidas palestras para discutir a importância da prevenção e do enfrentamento ao assédio e à discriminação, fortalecendo o compromisso institucional com o tema e engajando lideranças e servidores de diferentes áreas na promoção de uma cultura organizacional pautada pela equidade, transparência e segurança.

#### f. Protocolo de Processamento Correcional

Desenvolveu-se o **Protocolo de Processamento Correcional**, destinado às unidades de correição da PRF, contendo diretrizes e instrumentos para padronizar o tratamento de denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito da PRF, assegurando técnica, imparcialidade, efetividade e proteção às partes envolvidas durante todo o processo correcional.

O Protocolo elaborado fundamentou-se em práticas consolidadas no sistema de justiça brasileiro e no Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, garantindo segurança jurídica às atividades correcionais. Além disso, incorporou-se uma abordagem humanizada e sensível à perspectiva de gênero e raça, essencial para a identificação de fatores estruturais nos casos investigados.

O Protocolo detalha todas as etapas do processamento de denúncias, desde o recebimento inicial até a conclusão do caso, incluindo diretrizes para a triagem das denúncias, definição de critérios de admissibilidade, coleta e análise de evidências, condução de entrevistas com proteção às partes envolvidas, aplicação de medidas acutelatórias e encaminhamentos para decisão.

#### g. Divulgação das Ações da Portaria Normativa

A CGDH desenvolveu uma aba específica em seu site institucional dedicada à Portaria Normativa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da PRF, contendo materiais relevantes como o Protocolo de

Acolhimento, garantindo amplo acesso às informações e transparência na implementação da Portaria Normativa.

Elaborou-se, ainda, um folder informativo sobre a Portaria Normativa, com QR Code que direciona diretamente à Ouvidoria da PRF, permitindo que os servidores e servidoras apresentem denúncias de forma rápida, prática e segura. Como resultado, a ação fortaleceu os canais de comunicação e incentivou o registro de casos.

#### **h. Treinamento das Comissões de Equidade de Gênero**

Com o objetivo de qualificar as integrantes das Comissões Estaduais de Equidade de Gênero e da Comissão Nacional de Equidade de Gênero da PRF, para que possam atuar no acolhimento de pessoas e na prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, promoveu-se treinamento presencial, com duração de 8 horas, realizado no **Encontro Nacional de Equidade de Gênero**, nos dias 22 e 23 de outubro de 2024.

No primeiro dia do treinamento, foram apresentados dados estatísticos sobre assédio e discriminação no serviço público, discutindo suas conexões com gênero, raça e suas interseccionalidades. Além disso, casos reais foram analisados para identificar padrões e raízes estruturais do problema.

No segundo dia do treinamento, foram discutidos os papéis das instâncias de governança e execução das medidas de prevenção, incluindo diretrizes de prevenção, acolhimento, denúncia, correição e acompanhamento. O encontro também incluiu simulações práticas para treinar habilidades como escuta ativa, orientação e resolutividade de demandas.

O treinamento contou com a presença de 42 (quarenta e duas) servidoras integrantes das Comissões de Equidade de Gênero, que foram preparadas para atuar na conscientização do efetivo, implementação de estratégias preventivas e no suporte às pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação.

### **6.3. FASE DE CONSOLIDAÇÃO (DEZEMBRO DE 2024 E JANEIRO DE 2025)**

#### **a. Elaboração da Portaria Normativa**

Com o objetivo de formalizar as medidas como um instrumento normativo, assegurando sua aplicação em todas as unidades da PRF, foi entregue a minuta de Portaria Normativa que institui as medidas de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no âmbito da PRF.

#### **b. Elaboração do Plano Setorial**

Com o objetivo de fornecer um guia prático para a aplicação da Portaria Normativa em nível nacional, contemplando ações específicas para prevenção, acolhimento, denúncia e correição, desenvolveu-se o presente Plano Setorial, que inclui todas as

diretrizes, ações estratégicas e metas para a implementação da Portaria Normativa nos próximos anos.

#### **c. Treinamento da Ouvidoria e Corregedorias**

Promoveu-se um treinamento específico para as equipes da Ouvidoria, Corregedoria-Geral e Corregedorias Regionais, contemplando as temáticas presentes no Protocolo de Processamento Correcional, técnicas investigativas e proteção contra revitimização.

O treinamento ocorreu nos dias 03, 04 e 05 de dezembro de 2024, em formato presencial, com duração de 23 horas, contando com a presença de 71 (setenta e um) servidores e servidoras lotados(as) nas unidades de Ouvidoria, Corregedoria-Geral e Corregedorias Regionais.

#### **d. Treinamento do Corpo Efetivo**

Realizou-se um treinamento abrangente voltado para servidores administrativos, policiais, terceirizados e estagiários da Polícia Rodoviária Federal, em formato online, com duração de 4h30, com o objetivo de reforçar o conhecimento sobre a Portaria Normativa, focando em práticas preventivas e orientações para identificar e agir em situações de assédio ou discriminação;

O treinamento ocorreu no dia 16 de dezembro de 2024, e contou com a presença de 502 (quinhentos e dois) servidores e servidoras, estagiários e estagiárias e trabalhadores e trabalhadoras terceirizados(as).

#### **e. Treinamento dos Escritórios de Direitos Humanos**

Promoveu-se um treinamento específico para os Escritórios de Direitos Humanos, com foco em acolhimento humanizado, escuta ativa e encaminhamento adequado de denúncias, com o objetivo de fortalecer a atuação dessas unidades na rede de apoio às pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação.

O treinamento ocorreu no dia 17 de dezembro de 2024, em formato online, com duração de 4h30, contando com a presença de 44 (quarenta e quatro) servidores e servidoras atuantes nos Escritórios de Direitos Humanos da PRF.

#### **f. Elaboração de Fluxo de Trâmite de Denúncias**

Desenvolveu-se um fluxo detalhado para o trâmite de denúncias de assédio ou discriminação, integrando acolhimento, registro, investigação e acompanhamento, com objetivo de criar um processo claro e acessível para o tratamento de denúncias, alinhado aos protocolos institucionais.

#### **g. Elaboração de Portaria Normativa e Plano Setorial**

Publicou-se a Portaria Normativa nº 28, de 31 de janeiro de 2025, instituindo medidas de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da Polícia Rodoviária Federal, em conjunto com o Plano Setorial, elaborado conforme

diretrizes do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

## 7 PRÓXIMOS DESAFIOS

A implementação da Portaria Normativa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da PRF representa um passo importante na construção de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso. No entanto, para alcançar os objetivos definidos e consolidar uma cultura institucional de ética, integridade e respeito aos direitos humanos, novos desafios se apresentarão. Sendo assim, a superação dos desafios demandará um comprometimento contínuo de toda a organização e uma adaptação constante às mudanças e necessidades dos servidores e colaboradores.

### 7.1. FORTALECIMENTO DA CULTURA DE PREVENÇÃO

A consolidação de uma cultura organizacional que priorize a prevenção de práticas de assédio e discriminação é um objetivo estratégico para a PRF. Esse processo envolve fomentar, de maneira gradual e constante, uma postura coletiva que valorize o respeito à diversidade e o compromisso com a construção de um ambiente de trabalho saudável. Para isso, a PRF precisará investir em programas de educação e sensibilização contínuos, que reforcem esses valores em todas as etapas da carreira de seu quadro técnico.

### 7.2. AMPLIAÇÃO DA CAPILARIDADE DAS AÇÕES DE ACOLHIMENTO

A descentralização das ações de acolhimento e apoio é essencial para garantir que todos os servidores tenham acesso rápido e equitativo a esses serviços, independentemente de sua localização. Ampliar a atuação dos Escritórios de Direitos Humanos e fortalecer a Rede de Acolhimento, especialmente em regiões mais remotas, representa um desafio que exige planejamento logístico e capacitação de pessoal.

### 7.3. ADAPTAÇÃO ÀS MUDANÇAS LEGISLATIVAS E REGULATÓRIAS

O contexto normativo e legislativo relacionado ao assédio e à discriminação está em constante evolução. A PRF precisa estar preparada para adaptar a Portaria Normativa de acordo com novas legislações e regulamentos, garantindo que as práticas institucionais estejam sempre alinhadas às melhores práticas e diretrizes nacionais e internacionais.

Os desafios apresentados exigem uma abordagem estratégica e integrada para que a Portaria Normativa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação alcance seus objetivos. A PRF está comprometida em enfrentar as barreiras com dedicação e transparência, sempre em busca de um ambiente institucional que reflete

os mais altos padrões de respeito, ética e segurança para todos os seus servidores e colaboradores.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração e implementação deste Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação **representa um compromisso institucional da Polícia Rodoviária Federal (PRF) com a construção de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso para todos os seus servidores**. A partir de um conjunto de ações estratégicas organizadas em cinco eixos — Prevenção, Acolhimento, Denúncia, Correição e Governança —, este Plano busca não apenas combater práticas de assédio e discriminação, mas também fomentar uma cultura organizacional baseada na ética, na dignidade e no respeito à diversidade.

Ao longo de seu desenvolvimento, **o Plano contou com a participação ativa dos servidores e das instâncias de governança, fortalecendo o compromisso coletivo e a corresponsabilidade no enfrentamento ao assédio e à discriminação**. As capacitações e os protocolos criados têm como objetivo garantir que todos os servidores conheçam seus direitos e as responsabilidades institucionais na promoção de um ambiente de trabalho saudável. Com a criação de uma Rede de Acolhimento, o fortalecimento dos canais de denúncia confidenciais, o fomento a procedimentos correcionais padronizados e a implementação de práticas de monitoramento contínuo, a PRF assegura a proteção e o apoio necessário para aqueles que possam vir a ser afetados pelo assédio ou discriminação.

Além de atender a exigências legais e normativas, **este Plano reafirma a missão institucional da PRF de servir à sociedade com integridade e eficiência**. A prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação são fundamentais para assegurar que todos os servidores possam desempenhar suas funções de forma plena, contribuindo para a qualidade dos serviços oferecidos à população e para a valorização dos profissionais que compõem a instituição.

Por fim, **este Plano é concebido como um documento dinâmico, sujeito a revisões e ajustes periódicos, de forma a se adaptar às necessidades emergentes e aprimorar continuamente suas práticas**. A PRF reforça seu compromisso em revisar anualmente as ações implementadas e incorporar *feedbacks* dos servidores, promovendo a melhoria contínua das políticas de integridade e bem-estar institucional.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto nº 12.122**, de 30 de julho de 2024. **Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 jul. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-12.122-de-30-de-julho-de-2024-575297946>.

BRASIL. **Lei [Federal] nº 14.540**, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 abr. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm).

BRASIL. **Lei nº 13.608**, de 10 de janeiro de 2018. **Proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao denunciante**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2018. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2018/lei/l13608.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/l13608.htm).

BRASIL. **Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79**, de 10 de setembro de 2024. Institui o **Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e a Semana de Mobilização** para a Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-mgi/cgu-n-79-de-10-de-setembro-de-2024-587501230>.

BRASIL. **Portaria MGI nº 6.719**, de 13 DE setembro de 2024. Institui o **Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública** Federal Direta, suas Autarquias e Fundações. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 351**, de 28 de outubro de 2020, sobre a **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do Poder Judiciário**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). Ouvidorias.gov. Orientações do **Guia Lilás para combate ao assédio**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/orientacoes-do-guia-lilas-para-combate-ao-assedio/orientacoes-do-guia-lilas-para-combate-ao-assedio>.

DELOITTE ACCESS ECONOMICS. **The Economic Costs of Sexual Harassment in the Workplace**. (Final Report, February 2019).

HEJASE, HUSSIN J. **The economics of sexual harassment**. Journal of Economics and Economic Education Research. Volume 22, Issue 1, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação** (C111). Geneva: 1958. Disponível em: [https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT 111.html#Convencao\\_111](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT 111.html#Convencao_111).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190** (C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): **Sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Geneva, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Experiences of violence and harassment at work: A global first survey**. Geneva, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/experiences-violence-and-harassment-work-global-first-survey>

THURSTON; REBECCA, ET AL. **Association of Sexual Harassment and Sexual Assault with Midlife Women's Mental and Physical Health**. JAMA Intern Med. 2019 Jan 1;179(1):48-53. Disponível em: doi: [10.1001/jamainternmed.2018.4886](https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2018.4886).

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). **Portaria-TCU nº 67**, de 8 de março de 2023. Institui medidas para a promoção da equidade de gênero na ocupação das funções de liderança de nível estratégico-tático na Secretaria do Tribunal de Contas da União. Disponível em: <https://btcu.apps.tcu.gov.br/api/obterDocumentoPdf/73063950>.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). **Prevenção e Combate ao Assédio: Práticas e Modelo para Implantação**. Relatório de Fiscalização. Brasília, 02 fev. 2022. Disponível em: [Prevenção e Combate ao Assédio: Práticas e Modelo para Implantação | Portal TCU](https://www.tcu.gov.br/pt-br/controle-externo/relatorios-de-fiscalizacao/relatorio-de-fiscalizacao-prevencao-e-combate-ao-assedio-praticas-e-modelo-para-implantacao).



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA  
POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL  
DIRETORIA-EXECUTIVA

**ATA**

Aos 05 dias do mês de maio de 2025, às 14 horas, foi realizada uma reunião de alinhamento com os Escritórios Regionais de Direitos Humanos (EDHs), por meio do link [meet.google.com/kpu-jwyo-cvd](https://meet.google.com/kpu-jwyo-cvd). A convocação foi feita pela Coordenadora-Geral de Direitos Humanos Substituta, Bruna Gama Bacelar Cuchereave, conforme Ofício-Circular nº 15/2025/CGDH/DIREX (SEI nº 65074551). A reunião contou com a participação de 30 servidores, sendo 29 Policiais Rodoviários Federais representantes dos respectivos EDHs e um estagiário vinculado à Coordenação-Geral de Direitos Humanos (CGDH).

1. A reunião teve início com a contextualização de sua importância, destacando a relevância dos encontros regulares para alinhamento das ações da Coordenação-Geral de Direitos Humanos (CGDH) e escuta ativa dos participantes. Em seguida, tratou-se do processo SEI nº 08650.119536/2025-11, referente ao envio dos relatórios quadrimestrais à CGDH, cujo prazo foi fixado para 2 de junho. Esclareceu-se o correto preenchimento da planilha de acolhimentos, recomendando-se que cada regional gere uma cópia e utilize a aba "Observações" para incluir informações relevantes antes de encaminhar o despacho. Foi reforçada a distinção entre dados de acolhimento, sob responsabilidade da CGDH, e denúncias, de competência da Corregedoria-Geral. A CGDH destacou a importância do envio pontual dos relatórios, entre 2 e 3 de junho, e informou sobre a articulação com a DIGEDE e a CNSEI para criação de um tipo de processo sigiloso no SEI e de um formulário de avaliação de risco, recomendando temporariamente o uso do processo sigiloso do Prosserv. Também foi abordado o Fluxo do Trâmite de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação (SEI nº 62954472), reforçando-se que não há obrigatoriedade de denúncia sem consentimento da pessoa acolhida, conforme o Plano Setorial nº sei 62951079. Após esclarecimentos, a CGDH parabenizou os escritórios regionais pelo trabalho e propôs a realização de reuniões mensais para troca de boas práticas, com apresentação rotativa de três regionais por encontro, ficando assim responsável por elaborar o formulário de inscrição. Em seguida, foram discutidas as metas de pessoas alcançadas em 2024, identificando-se inconsistências decorrentes de estimativas informadas em mídias, como rádio e televisão; decidiu-se que, a partir de 2025, essas estimativas não serão mais consideradas e será definida uma nova meta com critérios objetivos. Reforçou-se que a Parte Diária de Informações (PDI) passa a ser o canal oficial de registro das ações dos Escritórios de Direitos Humanos (EDHs), em substituição ao Google Forms, devendo-se registrar também as ações sem alcance mensurável, desde que descritas com clareza. Destacou-se a necessidade de que solicitações de remoção oriundas das comissões, sobretudo da Comissão de Inclusão, sejam encaminhadas previamente à CGDH, evitando conflitos com a competência exclusiva da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP). Foram relatados os impactos do projeto "PRF Amiga dos Autistas", que, apesar da recepção positiva pelo público externo, tem gerado desafios internos para servidores pais de crianças autistas, devido à dificuldade de conciliar as demandas laborais com as familiares, sobretudo diante de escalas de plantão intensas e custos elevados com terapias. A CGDH esclareceu que há entraves legais, como os relacionados à concessão de IFR, dificultam avanços na pauta de inclusão, sendo essencial aprofundar os estudos e articular soluções com a DGP. Sugeriu-se a realização de um encontro específico para debater melhorias na qualidade de vida dos servidores, incluindo propostas de alterações legislativas e normativas, com ampla participação dos próprios servidores. Sobre o levantamento da DGP acerca de policiais autistas, foi informado que os dados obtidos não foram conclusivos, devido ao receio de retaliação, mas que há possibilidade de compartilhamento com ressalvas. Apesar das limitações impostas por normativas externas à PRF, destacou-se o esforço conjunto da CGDH com a DGP e demais instâncias de gestão de pessoas, reconhecendo-se avanços como a criação das Comissões Nacional e Estaduais de Inclusão. Por fim, foi anunciada nova reunião para o dia 5 de junho, às 14h, com o objetivo de apresentar

ações e boas práticas das regionais, reforçando-se a importância da continuidade dos encontros mensais e da troca de experiências.

Redigido por,

DANIEL DE OLIVEIRA NUNES  
Estagiário da Coordenação-Geral de Direitos Humanos

De acordo,

BRUNA GAMA BACELAR CUCHEREAVE  
Coordenadora-Geral de Direitos Humanos Substituta

PRF

Documento assinado eletronicamente por **BRUNA GAMA BACELAR CUCHEREAVE, Coordenador(a)-Geral de Direitos Humanos substituto(a)**, em 07/05/2025, às 13:58, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.

PRF

Documento assinado eletronicamente por **DANIEL DE OLIVEIRA NUNES, Estagiário(a)**, em 07/05/2025, às 14:00, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.prf.gov.br/verificar>, informando o código verificador **65223223** e o código CRC **FBF14FF0**.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA  
POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL  
DIRETORIA-EXECUTIVA

**ATA**

Aos 05 dias do mês de junho de 2025, às 14 horas, foi realizada uma reunião de alinhamento com os Escritórios Regionais de Direitos Humanos (EDHs), por meio do link [meet.google.com/kpu-jwyo-cvd](https://meet.google.com/kpu-jwyo-cvd). A convocação foi feita pela Coordenadora-Geral de Direitos Humanos, Bruna Gama Bacelar Cuchereave, conforme Ofício-Circular Nº 17/2025/CGDH/DIREX (SEI nº 65221439). A reunião contou com a participação de Policiais Rodoviários Federais que representavam os respectivos EDHs de sua regional, e dois estagiários vinculado à Coordenação-Geral de Direitos Humanos (CGDH).

1. A reunião teve início com a apresentação das mudanças na equipe, incluindo a nomeação da nova Coordenadora-Geral de Direitos Humanos e a despedida da estagiária Júlia, cuja contribuição foi reconhecida. Em seguida, reforçou-se a periodicidade mensal dos encontros, com a próxima reunião agendada para o dia 1º de julho e um encontro presencial previsto para o mês de agosto. Bruna Gama Bacelar destacou a urgência no envio dos relatórios quadrimestrais por parte de algumas regionais e comunicou o prazo para o próximo relatório, referente ao período de junho a setembro, que deverá ser enviado até o primeiro dia útil de outubro. Na sequência, Daniel de Oliveira Nunes apresentou os slides explicativos sobre o correto preenchimento dos relatórios, ressaltando a importância do eixo de governança do PSPEAD.PRF e a necessidade de respostas objetivas, recomendando ainda a utilização do campo de observações para inclusão de informações adicionais. Ele também orientou quanto ao preenchimento adequado da planilha, enfatizando que cada linha deve registrar um único atendimento. A Coordenadora-Geral de Direitos Humanos esclareceu que os relatórios devem ser enviados por meio de processo sigiloso no SEI, utilizando a categoria "Direitos Humanos: Assédio e Discriminação" e selecionando o nível de acesso "sigiloso". Foi pontuado que atendimentos repetidos, com o mesmo servidor e situação, devem ser contabilizados como um único registro, recomendando-se o detalhamento desses casos na coluna de observações. O estado do Paraná foi elogiado pelo envio correto, completo e bem estruturado do relatório. Outras recomendações abordaram a importância de registrar informações não usuais nas observações, bem como esclareceram-se dúvidas sobre o uso de formulários, o tratamento do sigilo e os protocolos aplicáveis. Foi anunciada a criação de dois novos formulários no SEI, voltados à avaliação de risco do noticiante e à avaliação de risco do profissional envolvido. Ricardo Fernandes relatou um caso relacionado à Corregedoria, sendo reforçado que os registros de acolhimento devem ser realizados mesmo quando a denúncia inicial não tenha sido formalizada junto ao ERDH. Monalisa Santana compartilhou sua experiência de adaptação do processo de registro, demonstrando boa prática. Também foi esclarecido que a CGDH terá acesso apenas aos relatórios finais enviados, não ao trâmite completo dos processos sigilosos de cada regional. Daniel de Oliveira Nunes demonstrou o procedimento para iniciar um processo sigiloso no SEI e orientou que, na ausência de acolhimentos, seja enviado despacho simples informando essa condição. A reunião contou ainda com a apresentação de boas práticas das regionais do Amazonas e de São Paulo. Manuella de Oliveira Ferraz (Amazonas) apresentou fluxogramas operacionais e um site interno com materiais, manuais, calendários e orientações úteis, destacando o uso do PDI para registro das ações. Jose Marcelo Alves Gondim (São Paulo) relatou diversas iniciativas estruturais e institucionais, como parcerias com o MPT, TJ-SP, SENAT, FETCESP e a criação de uma sala sensorial para atendimento a pessoas autistas, além de ações voltadas ao enfrentamento ao tráfico de pessoas, trabalho escravo e apoio a migrantes. Também foram mencionadas conquistas relevantes, como a obtenção de viaturas, certificações e suporte em ações correcionais. A Coordenadora-Geral agradeceu pelas apresentações. Por fim, a CGDH incentivou todas as regionais a apresentarem boas práticas nas reuniões futuras.

Redigido por,

DANIEL DE OLIVEIRA NUNES  
Estagiário da Coordenação-Geral de Direitos Humanos

De acordo,

BRUNA GAMA BACELAR CUCHEREAVE  
Coordenadora-Geral de Direitos Humanos

**PRF**

Documento assinado eletronicamente por **BRUNA GAMA BACELAR CUCHEREAVE, Coordenador(a)-Geral de Direitos Humanos**, em 06/06/2025, às 17:57, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.

**PRF**

Documento assinado eletronicamente por **DANIEL DE OLIVEIRA NUNES, Estagiário(a)**, em 06/06/2025, às 18:07, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.prf.gov.br/verificar>, informando o código verificador **65983589** e o código CRC **AF56DA22**.

Referência: Processo nº 08650.125870/2025-12

SEI nº 65983589





MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA  
POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL  
DIRETORIA-EXECUTIVA

**ATA**

Ao primeiro dia do mês de julho de 2025, às 14 horas, foi realizada uma reunião de alinhamento com os Escritórios Regionais de Direitos Humanos (EDHs), por meio do link [meet.google.com/znh-cdre-gnp](https://meet.google.com/znh-cdre-gnp). A convocação foi feita pela Coordenadora-Geral de Direitos Humanos, Bruna Gama Bacelar Cuchereave, conforme Ofício-Circular Nº 24/2025/CGDH/DIREX (SEI nº 65963108). A reunião contou com a participação de Policiais Rodoviários Federais que representavam os respectivos EDHs de sua regional, e dois estagiários vinculados à Coordenação-Geral de Direitos Humanos (CGDH).

1. A reunião foi conduzida pela Coordenadora-Geral da Coordenação-Geral de Direitos Humanos (CGDH), iniciando-se com as boas-vindas à nova integrante do corpo de estagiários, Rafaela Ferreira Viana, vinculada à equipe da CGDH. Na sequência, foi apresentada a Ouvidora Nacional da PRF, Myrna Nabuco, que destacou a importância da atuação articulada entre a Ouvidoria e a CGDH no recebimento e encaminhamento de denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação, reforçando o uso do sistema Fala.BR como canal oficial de registro e a Ouvidora também mencionou que a Controladoria-Geral da União (CGU), criou formulários específicos e obrigatórios para denúncias de assédio moral, sexual e discriminação, visando dar maior robustez à apuração, essenciais para a qualificação do tratamento das denúncias, e que o formulário da CGDH é compatível com o FalaBR. Em seguida, enfatizou-se o papel das unidades regionais no acolhimento e apoio às vítimas e testemunhas, com atenção à preservação da saúde mental e ao fortalecimento das ações de enfrentamento. Destacou-se ainda a disponibilidade da Ouvidoria para prestar suporte técnico às regionais. A Coordenadora-Geral da CGDH reforçou a relevância da participação de outras áreas da PRF nas reuniões mensais com os Escritórios de Direitos Humanos, incentivando que sejam sugeridas áreas estratégicas para participação, a fim de ampliar a integração institucional e o diálogo sobre temas relacionados aos direitos humanos. Em seguida, o representante do Escritório de Direitos Humanos do Rio de Janeiro, Policial Rodoviário Federal Edesio Portes, parabenizou a iniciativa e sugeriu a inclusão de representantes da área de orçamento nas próximas reuniões, com vistas a ampliar a compreensão e o debate acerca dos Planos de Trabalho, rubricas e demais aspectos correlatos. Posteriormente, foram tratados temas operacionais, com destaque para o contingenciamento do contrato gráfico da Sede da PRF, que passou a priorizar exclusivamente ações internas. Foi orientado que os materiais produzidos pela CGDH sejam diagramados pela Coordenação-Geral de Comunicação Institucional (CGCOM) e, sempre que possível, adaptados para impressão regional ou doméstica, reduzindo a dependência da produção centralizada. Abordou-se, também, a necessidade de padronização no uso da imagem institucional da PRF em campanhas e parcerias, sendo reforçada a obrigatoriedade de submissão prévia das demandas relacionadas a direitos humanos à análise técnica da CGDH, com posterior encaminhamento à CGCOM, respeitando-se o prazo mínimo de 30 dias de antecedência. A Coordenadora-Geral da CGDH informou a finalização do cronograma do evento nacional e comunicou a suspensão temporária da participação da Diretoria de Gestão de Pessoas, em razão da recente mudança na sua liderança, estando previsto contato institucional para alinhamento quanto à presença de representante técnico da referida área. Em continuidade, o gerente do Projeto MAPEAR, Marcos Joel de Melo Santos, destacou a veiculação de [reportagem da emissora Record sobre a exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias federais \(Link: https://youtu.be/h8p5cfUSURs?si=gUY5nJtGY-pp3t1N\)](https://youtu.be/h8p5cfUSURs?si=gUY5nJtGY-pp3t1N), que evidenciou o trabalho preventivo da PRF. Tanto Marcos Joel quanto a Policial Rodoviária Federal Verônica Cisz enfatizaram a relevância da divulgação do trabalho institucional por meio da imprensa e o empenho necessário para o êxito do projeto, especialmente no combate ao tráfico de pessoas. Verônica Cisz foi elogiada por sua atuação estratégica na orientação da reportagem, contribuindo para uma abordagem adequada da temática. Na sequência, discutiu-se a reestruturação metodológica do projeto, atualmente em processo de adaptação.

ao ambiente digital e às novas dinâmicas criminosas, com ênfase nas ações de enfrentamento à exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias federais. Mencionou-se, ainda, a previsão de publicação de edital voltado à pesquisa aplicada e a expansão da equipe, com apoio da CGDH e da Universidade Corporativa da PRF (UNIPRF). Destacou-se a importância da participação ativa das áreas de direitos humanos nessa nova fase, em razão da sensibilidade temática e da necessidade de articulação estratégica. Ao final, foi informado que a reunião do mês de agosto ocorrerá de forma presencial, no **Seminário de Enfrentamento aos Crimes Relacionados à Primeira Infância e Encontro Nacional dos Escritórios de Direitos Humanos e Comissões de Inclusão** (SEI nº 08650.141922/2025-90), no município de **Recife/PE**, com previsão de retorno das reuniões virtuais a partir de setembro. O encontro contará com a presença de palestrantes internos e externos e tratará de temáticas como crimes cibernéticos, inclusão de pessoas com deficiência e crimes relacionados à primeira infância. A reunião foi encerrada com agradecimentos pela participação dos representantes regionais e com o reforço do compromisso institucional com a pauta dos direitos humanos e a valorização do trabalho das equipes envolvidas.

Redigido por,

DANIEL DE OLIVEIRA NUNES  
Estagiário da Coordenação-Geral de Direitos Humanos

De acordo,

BRUNA GAMA BACELAR CUCHEREAVE  
Coordenadora-Geral de Direitos Humanos

---

Documento assinado eletronicamente por **BRUNA GAMA BACELAR CUCHEREAVE, Coordenador(a)-Geral de Direitos Humanos**, em 02/07/2025, às 12:38, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.

---

Documento assinado eletronicamente por **DANIEL DE OLIVEIRA NUNES, Estagiário(a)**, em 02/07/2025, às 12:43, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.prf.gov.br/verificar>, informando o código verificador **66493198** e o código CRC **8C233F35**.



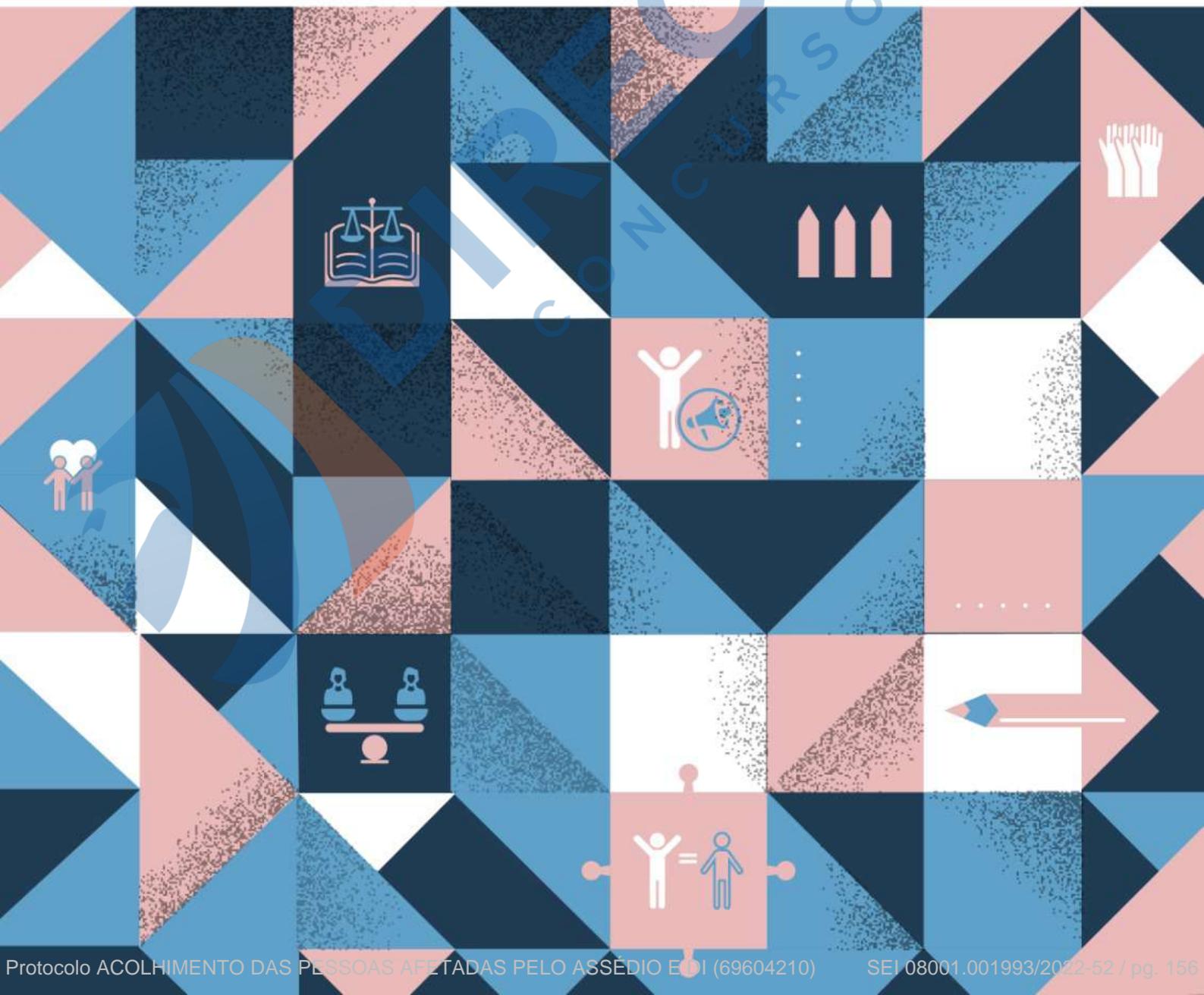
# PRF

## PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO DAS PESSOAS AFETADAS PELO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E  
SEGURANÇA PÚBLICA

POLÍCIA RODOVIÁRIA  
FEDERAL  
DIREÇÃO-GERAL

Anexo IV - da PORTARIA DG/PRF  
Nº 98, DE 31 DE JANEIRO DE 2025  
(SEI Nº 62911633)



## PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO

### De pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação

O presente documento trata-se do **Protocolo de Acolhimento** de pessoas afetadas por assédio moral, assédio sexual e discriminação, e integra o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da Polícia Rodoviária Federal. Os princípios, premissas e procedimentos dispostos no Protocolo devem ser observados por todos os servidores que atuam na Rede de Acolhimento.

A **Rede de Acolhimento** será formada pelas áreas de Gestão de Pessoas, Saúde, Direitos Humanos e Comissões para Equidade de Gênero, sob uma perspectiva interdisciplinar e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

O Protocolo de Acolhimento é **centrado na pessoa** afetada pelo assédio ou discriminação, alinhando-se aos preceitos da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho. Para tanto, a manifestação de vontade da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação precisa ser sempre respeitada, sendo necessário promover o consentimento informado antes de realizar qualquer encaminhamento. Além disso, seus dados pessoais devem ser protegidos.

Conforme instituído pelo **Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação**, criado pelo [Decreto nº 12.122/2024](#), deverão ser desenvolvidos “mecanismos para promover o acolhimento, a escuta ativa, a orientação e o acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação” (art. 2º, IV). Ademais, o acolhimento deverá constituir um eixo dos planos setoriais, conforme estabelecido pelo art. 7º, II.

Nesse sentido, as ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela **lógica do cuidado** para com as pessoas expostas a riscos psicossociais decorrentes da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação aos procedimentos formais de natureza disciplinar.

Para o **monitoramento** do Protocolo de Acolhimento, os setores integrantes da Rede de Acolhimento manterão relatórios, que serão compartilhados em periodicidade quadrienal com a Coordenação-Geral de Direitos Humanos, contendo apenas informações estatísticas que não permitam a identificação das pessoas noticiantes ou denunciantes. Ainda assim, todo o compartilhamento de informações, mesmo que não identificado, deverá tramitar de forma sigilosa pelo SEI.

O Protocolo de Acolhimento pauta-se pela universalidade, de modo a atender todos os servidores e trabalhadores que atuam no âmbito da Polícia Rodoviária Federal, incluindo estagiários, aprendizes e terceirizados. O dever de promover ações de acolhimento aos trabalhadores terceirizados está previsto no art. 3, § 1º, do [Decreto nº 12.122/2024](#).

O Protocolo foi organizado da seguinte forma: (i) estabelece os princípios; (ii) apresenta os conceitos de assédio moral, assédio sexual e discriminação; (iii) organiza as etapas do acolhimento, como escuta ativa, orientações, preenchimento do Formulário de Avaliação de Risco, possível apresentação de denúncia formal, encaminhamentos e registro do atendimento; (iv) define a forma de acompanhamento da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação; e (v) desenha o modelo de monitoramento do Protocolo.

Na Polícia Rodoviária Federal, não há portas erradas para denunciar atos de assédio ou discriminação.



## **SUMÁRIO**

1 PRINCÍPIOS .....	3
2 CONCEITOS.....	4
3 ACOLHIMENTO.....	4
4. ACOMPANHAMENTO.....	15
5. MONITORAMENTO .....	16
ANEXO I.....	18
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO.....	18
REFERÊNCIAS .....	26



## 1 PRINCÍPIOS

O Protocolo de Acolhimento é centrado na pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, alinhando-se aos preceitos da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho e pautado nos seguintes princípios<sup>1</sup>:

### A. RESPEITO

1. Respeitar a cultura, os valores e as necessidades individuais da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação.
2. Tratar a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação com cortesia, empatia e profissionalismo.
3. Ouvir a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação sem juízo de valor.
4. Não realizar quaisquer ações que possam pôr em risco a segurança e o bem-estar da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação.

### B. CONFIDENCIALIDADE

1. Garantir a confidencialidade do relato de assédio ou discriminação e seu respectivo tratamento.
2. Administrar as informações sobre a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação com o máximo de discrição.
3. Conversar com a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação em local seguro, confidencial e no formato de sua escolha.
4. Descrever as informações que podem ser transmitidas, para quem e com que finalidade, ao sugerir os encaminhamentos.

### C. CONSENTIMENTO

1. Fornecer à pessoa afetada pelo assédio ou discriminação as informações necessárias para que possa fazer escolhas informadas e gerenciar suas expectativas.

<sup>1</sup> Adaptado de Advancing a Common Understanding of a Victim-centred Approach to Sexual Harassment. Within the Organizations of the United Nations System. Maio de 2021. Disponível em: <<https://unsceb.org/sites/default/files/2021-09/A%20Victim-centred%20Approach%20to%20Sexual%20Harassment%20%20.pdf>>

2. Transmitir as informações em linguagem acessível, clara, simples e objetiva.
3. Buscar ativamente o consentimento informado da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, inclusive em relação à sua participação em abordar e resolver o assunto.
4. Tratar o consentimento informado e as escolhas da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação como uma prioridade central no atendimento e sugestão de encaminhamentos.

## 2 CONCEITOS

**A. ASSÉDIO MORAL:** violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico. (CNJ, 2020)

**B. ASSÉDIO SEXUAL:** conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (CNJ, 2020)

**C. DISCRIMINAÇÃO:** compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável. (CNJ, 2020)

## 3 ACOLHIMENTO

1. O acolhimento está relacionado ao atendimento inicial que se presta a alguém, com foco na escuta de suas demandas e na demonstração de uma postura que proporcione

à pessoa que está sendo acolhida maior segurança, compreensão e cuidado por parte de quem se propõe a prestar esse atendimento.

2. Os atendimentos deverão ter como base no acolhimento ao denunciante a **garantia de privacidade**, o **sigilo sobre as informações prestadas**, a disponibilização do tempo necessário para a escuta ativa e eventual registro da manifestação, além do estabelecimento de uma relação de confiança que preze pela empatia, bem como um **ambiente de escuta acolhedor e com privacidade**.

3. Os atendimentos poderão ser realizados de maneira presencial ou remota, devendo-se, em ambas as situações, proporcionar um **espaço reservado**, seguro e sem fluxo de pessoas, que resguarde a privacidade da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação.

4. Os atendimentos das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão uma **atenção humanizada e centrada nas necessidades da pessoa**, respeitando seu tempo de reflexão e decisão, fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

5. O **atendimento humanizado** para acolhimento deve ser regido pelas seguintes orientações:

(i) **Tratamento individualizado:** compreensão das necessidades e particularidades da pessoa noticiante e do caso concreto:

A presença de mulheres lactantes, pessoas com filhos pequenos, pessoas ameaçadas ou em qualquer outra situação de vulnerabilidade (econômica, social, intelectual, etc.) indica a necessidade de adaptação do procedimento, em relação à duração dos atos, ao vocabulário utilizado, à privacidade, entre outras medidas.

A critério da pessoa noticiante, deve ser assegurada a presença de acompanhantes, como familiares e representantes de entidade sindical.

Questionar à pessoa noticiante como ela prefere ser tratada, como gostaria de ser chamada e, caso deseje, usar o nome social informado.

(ii) **Redução do tempo de espera:** observar o atendimento prioritário definido por lei, como para pessoas idosas e para pessoas com deficiência.

(iii) **Prática de escuta ativa:** atender de maneira atenta e empática.

(iv) **Uso de linguagem não burocrática ou jurídica:** transmitir mensagens claras, em linguagem apropriada à pessoa noticiante e aos seus eventuais acompanhantes, para que possam ser compreendidas.

(v) **Atendimento em dupla:** o atendimento deve ser realizado, preferencialmente, em dupla, para que o registro das informações possa ser feito sem prejuízos ao acolhimento da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação<sup>2</sup>.

## A. ESCUTA DA PESSOA AFETADA PELO ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

1. Na **escuta ativa**, todos os sentidos são utilizados para buscar compreender o que está sendo comunicado, com atenção total a quem está se manifestando. É importante, assim, não realizar outras atividades, como consultar o computador ou o celular, durante a conversa.

### LEMBRETE:

**Não há uma “forma certa” para a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação agir diante do ato de violência.**

2. Em suma, não é o evento que determina quando algo é traumático, mas a experiência individual da pessoa em relação ao evento<sup>3</sup>.

3. Como explica a psicóloga forense Arielle Sagrillo<sup>4</sup>, cada pessoa tem uma reação única diante de um ato de violência, que vai depender de diversos fatores como: (i) perfil do autor(a) do assédio; (ii) características pessoais e estilo de vida; (iii) presença de traumas anteriores; e (iv) suporte social.

4. Na escuta ativa, é importante demonstrar **empatia**: colocar-se no lugar da outra pessoa, compreendendo seus sentimentos e suas experiências, sem fazer julgamentos ou críticas. É essencial fazer perguntas, buscar compreender inteiramente o que está

<sup>2</sup> Guia Lilás da Controladoria-Geral da União. Disponível em: <[https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/orientacoes-do-guia-lilas-para-combate-ao-assedio](https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/orientacoes-do-guia-lilas-para-combate-ao-assedio/orientacoes-do-guia-lilas-para-combate-ao-assedio)>

<sup>3</sup> Tradução livre de: “It is not the event that determines whether something is traumatic, but the individual’s experience of the event” em Trauma-informed. The Trauma Toolkit. Second Edition, 2013. Disponível em: [https://trauma-informed.ca/wp-content/uploads/2023/04/trauma-informed\\_toolkit\\_v07-1.pdf](https://trauma-informed.ca/wp-content/uploads/2023/04/trauma-informed_toolkit_v07-1.pdf)

<sup>4</sup> Exposição da Dra. Arielle Sagrillo em encontro do Movimento Nacional em Defesa das Vítimas no CNMP. Notícia disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/15381-especialista-orienta-membros-dos-ministerios-publicos-sobre-como-prestar-acolhimento-a-vitimas>>

sendo comunicado, bem como repetir o que foi entendido, para demonstrar à outra pessoa a compreensão integral da mensagem.

5. A **memória** da pessoa noticiante sobre o ocorrido pode estar comprometida como uma medida de autodefesa para superar o trauma sofrido. Nesse cenário, o início da colheita das declarações deve ser capaz de tranquilizá-la, esclarecendo que o objetivo do ato é reconstituir os fatos na medida do possível, identificando lembranças e lapsos existentes na memória.

**LEMBRETE:**

**A memória da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação pode ter sido afetada pelos efeitos do ato de violência.**

6. A pessoa noticiante deve se sentir livre para contar sua história da maneira que melhor lhe convier. Isso pode significar um testemunho em um formato narrativo ou pode envolver uma série de perguntas e respostas. Deve-se tomar cuidado para não interromper o fluxo da narrativa, aguardando um momento apropriado para intervir.

7. A dificuldade em recontar o trauma sofrido não deve ser interpretada em desfavor da pessoa noticiante, de modo a rotular seu relato como não convincente. A falta de precisão no relato e eventual hesitação em fornecer detalhes não podem servir para desacreditar o depoimento da pessoa noticiante, considerando, principalmente, as consequências negativas de longo prazo decorrentes dos abusos noticiados.

**LEMBRETE:**

**Os vieses cognitivos podem influenciar suas percepções individuais no momento do atendimento.**

8. O relato deve basear-se em respostas a perguntas não tendenciosas, ou seja, questões isentas de suposições ou conclusões que permitam à pessoa noticiante oferecer o relato mais completo e objetivo possível. Deve-se evitar formular perguntas de resposta múltipla, pois podem obrigar a pessoa noticiante a dar respostas imprecisas se o ocorrido não corresponder exatamente a nenhuma das opções. Permita que a pessoa noticiante conte sua própria história, mas auxilie-a colocando questões que ajudem a tornar o relato mais preciso.

9. Ao realizar as perguntas, questione-se: (i) Minhas experiências pessoais podem estar influenciando minha apreciação dos fatos? (ii) Posso estar dando peso a um evento que só parece importar por ideias preconcebidas que permeiam minha visão de mundo? (iii) Da mesma forma, posso estar minimizando algum fato relevante?

## B. ORIENTAÇÃO DA PESSOA AFETADA PELO ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

**1º passo.** Após a escuta, devem ser transmitidas orientações sobre como funciona a atuação da Rede de Acolhimento, as possíveis ações imediatas, o registro da denúncia e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pela pessoa noticiante, inclusive o desejo de apenas relatar sem nada registrar.

**2º passo.** Esclarecer as dúvidas da pessoa noticiante. As possíveis respostas aos questionamentos da pessoa noticiante devem estar disponíveis de imediato.

**3º passo.** Apresentar sugestões sobre como agir e sobre os possíveis encaminhamentos. Sugestões que podem ser transmitidas à pessoa noticiante<sup>5</sup>:

- (i) que evite permanecer sozinha no mesmo local que a pessoa noticiada;
- (ii) que anote, em detalhes, os atos abusivos sofridos: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome da pessoa noticiada e de colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais considerar necessário;
- (iii) que dê visibilidade ao episódio procurando ajuda de colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- (iv) que reúna provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes e filmagens de câmeras de segurança.

**4º passo.** Após prestar orientações, esclarecer dúvidas e apresentar sugestões, deve ser apresentado o [Formulário de Avaliação de Risco do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação](#). Nesse momento, será explicado como funciona, quais serão as repercussões e quais setores terão acesso ao seu conteúdo:

- (i) O Formulário de Avaliação de Risco é um instrumento que subsidiará a atuação da área de Gestão de Pessoas, seja para mapear a degradação do ambiente de trabalho ou para deferir medidas de proteção.
- (ii) O Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução 518/2023, adotou a utilização do Formulário para os casos de assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário. A estrutura do Formulário é similar à estrutura do Formulário

<sup>5</sup> Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça

Nacional de Avaliação de Risco adotado pelo Conselho Nacional de Justiça e Conselho Nacional do Ministério Público<sup>6</sup>.

(iii) O Formulário é composto por duas partes: Parte I – Questões objetivas, e a Parte II – Questões subjetivas, que deve ser aplicada por profissional capacitado. Na ausência de um profissional capacitado da área da saúde, a pessoa noticiante pode preencher, sozinha, apenas as questões objetivas (Parte I).

(iv) O preenchimento do Formulário é voluntário, e a pessoa noticiante deve ser informada de que ele será encaminhado para os setores sugeridos no ato do acolhimento, desde que com sua anuênciia. Exemplos de encaminhamento incluem a área da Saúde, Gestão de Pessoas e Direitos Humanos.

(v) O preenchimento do Formulário não está vinculado à apresentação de denúncia formal. Deve ser esclarecido à pessoa noticiante que atos resultantes da análise do Formulário configuram-se como atos de gestão, que não têm relação com a atividade correcional. Todavia, na ausência de denúncia formal, não há possibilidade de atos que influenciem na vida funcional da pessoa noticiada.

## C. APRESENTAÇÃO DO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO

### C.1 OPÇÃO 01 – QUANDO A PESSOA ACEITA PREENCHER O FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO

1. Uma vez que a pessoa noticiante aceite preencher o Formulário, certifique-se de que ela compreendeu a importância da avaliação. Antes de iniciar, realize a leitura do texto constante no quadro abaixo. Caso ela ainda tenha dúvidas, esclareça-as antes de adentrar nas perguntas do Formulário.

Senhor(a), este Formulário contém 19 (dezenove) perguntas sobre a situação de violência que o(a) senhor(a) está relatando.

Algumas das informações já foram registradas anteriormente, mas devem ser repetidas para que possamos responder corretamente a cada uma das perguntas.

<sup>6</sup> Adotado em 2020, por meio da Resolução Conjunta CNJ/CNMP nº 05, posteriormente consubstanciado na Lei Federal nº 14.149/2021.

Essas informações serão utilizadas para orientar os encaminhamentos a serem dados após a conclusão do seu atendimento.

Caso tenha alguma dúvida ou não compreenda a pergunta, por favor, avise-me. Após o preenchimento, conversaremos sobre o que podemos fazer<sup>7</sup>.

## C.2 OPÇÃO 02 – QUANDO A PESSOA OPTA POR NÃO PREENCHER O FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO

1. Uma vez que o preenchimento do Formulário de Avaliação de Risco é voluntário, a pessoa noticiante pode optar por não respondê-lo. Neste caso, informe que eventual pedido de ação imediata poderá ser prejudicado.

## D. REGISTRO DE DENÚNCIA FORMAL

1. Antes de finalizar o atendimento, a pessoa noticiante deve ser informada da possibilidade de apresentar uma denúncia formal acerca dos fatos relatados, que será devidamente registrada pelo profissional responsável pelo atendimento, por meio de um Formulário disponibilizado pela Ouvidoria da Polícia Rodoviária Federal.

2. Para subsidiar o processo decisório da pessoa noticiante, deve ser informado o fluxo de trâmite das denúncias. A Ouvidoria é responsável pelo tratamento inicial e pelo encaminhamento à Corregedoria-Geral para providências cabíveis, cabendo, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de investigação preliminar, sindicância ou processo administrativo disciplinar.

3. A pessoa noticiante deve ser informada de que a denúncia será cadastrada pela Ouvidoria na Plataforma Fala.BR, momento em que será gerado um número de protocolo

**Acesse o  
Formulário de  
Ouvidoria aqui:**



<sup>7</sup> Adaptado de Conselho Nacional do Ministério Público. Orientações para o uso do formulário de avaliação de risco: FRIDA / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília: CNMP, 2019.

Disponível em:

<[https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/LIVRO\\_FRIDA\\_WEB.pdf](https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/LIVRO_FRIDA_WEB.pdf)>

para acompanhamento da manifestação, que será enviado automaticamente para o e-mail informado no momento do registro da denúncia.

4. Deve ser resguardado o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da denúncia de assédio ou discriminação para a Ouvidoria.

5. O exercício do direito de não representar da pessoa noticiante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas.

6. Caso a pessoa noticiante opte por não apresentar a denúncia no momento do acolhimento, deve ser informada de que poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para as providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de investigação preliminar, sindicância ou processo administrativo disciplinar.

## D.1 QUEM PODE DENUNCIAR

1. Qualquer pessoa pode denunciar, incluindo trabalhadores(as) terceirizados(as), estagiários(as) e aprendizes. A denúncia pode ser apresentada por quem se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou por quem tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

2. Não é necessário advogado ou procurador para apresentar uma denúncia. A denúncia pode ser realizada de forma escrita ou verbal.

3. O registro da denúncia pode ser feito de forma identificada ou anônima, a escolha fica a critério da pessoa denunciante.

4. Nas denúncias anônimas, não deve ser registrado nenhum dado identificável, como nome, e-mail, telefone ou outro dado cadastral da pessoa denunciante. No entanto, nesses casos, a pessoa denunciante não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo.

## D.2 QUEM PODE SER DENUNCIADO

1. Os agentes públicos a serviço da Polícia Rodoviária Federal, ou seja, servidores públicos federais, servidores requisitados pelos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal e ocupantes de cargos e funções de confiança.

2. Caso a pessoa denunciada seja um trabalhador(a) terceirizado(a) ou estagiário(a), a denúncia não será cadastrada no Formulário de Ouvidoria. Neste caso, a denúncia deve ser reduzida a termo e encaminhada para a Coordenação-Geral de Direitos Humanos, que providenciará o encaminhamento para o setor responsável pela gestão dos contratos de terceirização da Polícia Rodoviária Federal.

3. Deve ser informado que, no caso dos(as) terceirizados(as), por força do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Executivo Federal ([Decreto nº 12.122/2024](#)), a Polícia Rodoviária Federal encaminhará a denúncia à empresa contratante e acompanhará o trâmite até a adoção da medida adequada.

### D.3 O QUE DEVE SER INFORMADO NA DENÚNCIA

1. É importante relatar com o máximo de detalhes a situação de assédio ou discriminação. Constituem provas elementos como mensagens, vídeos, gravações e bilhetes.

2. **Caso a pessoa denunciante tenha acesso a provas no momento do acolhimento**, deve ser instruída acerca da importância de apresentá-las já no momento da denúncia, pois as provas contribuirão e facilitarão para a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia.

3. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

4. Todavia, **caso a pessoa denunciante no momento do acolhimento, não tenha reunido as provas do assédio ou discriminação**, deve ser informada, durante o preenchimento do Formulário de Ouvidoria, que poderá ser solicitada a complementação no momento de tratamento da denúncia.

5. Nesse caso, a pessoa denunciante também deve ser informada de que a Ouvidoria entrará em contato, por meio do e-mail registrado no momento da denúncia, para solicitar a complementação da denúncia antes de realizar o encaminhamento à Corregedoria-Geral.

#### D.4 COMO REGISTRAR A DENÚNCIA

1. A denúncia deve ser registrada pelo [Formulário de Ouvidoria](#), que constitui um ponto de contato entre a Rede de Acolhimento e a Ouvidoria da PRF. O objetivo é (i) possibilitar que os servidores atuantes no acolhimento auxiliem as pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação na apresentação da denúncia formal, quando for da sua vontade; e (ii) prevenir a revitimização ao evitar-se a repetição do relato.
2. Somente a Ouvidoria terá acesso às denúncias registradas pelo Formulário. Ao receber a denúncia, a Ouvidoria fará o registro na Plataforma Fala.BR, onde todas as denúncias de assédio ou discriminação da PRF serão concentradas.
3. Em decorrência do registo na Plataforma Fala.BR, caso a denúncia não seja anônima, a pessoa denunciante receberá um número de protocolo pelo e-mail informado e poderá acompanhar o trâmite da manifestação da Ouvidoria, o envio para a Corregedoria e o andamento do procedimento administrativo pela integração do Fala.BR com o ePAD.

#### D.5 QUAIS SÃO OS PASSOS E PRAZOS ESPERADOS APÓS O REGISTRO DA DENÚNCIA?

1. Após registrada a denúncia na Plataforma Fala.BR, a unidade de Ouvidoria possui até 30 (trinta) dias, prorrogáveis por mais 30 (trinta), para oferecer uma resposta conclusiva, informando se a denúncia foi encaminhada para a unidade de apuração ou se foi arquivada.
2. Durante esse período, a Unidade de Ouvidoria realizará a análise preliminar da denúncia, verificando se há indícios de autoria, materialidade e relevância que permitam o encaminhamento da denúncia para a unidade de apuração, no caso a Corregedoria.
3. Após realizada a análise no âmbito da Ouvidoria, o processo será encaminhado para a Corregedoria, que iniciará o procedimento apuratório, podendo fazer diligências, convocar testemunhas, realizar oitivas e acareações, entre outras ações, conforme o Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria-Geral da União.
4. Todo o processo de apuração conduzido pela Corregedoria seguirá o devido processo legal, sendo observado o princípio da ampla defesa e do contraditório.
5. A Corregedoria poderá levar o conteúdo da denúncia ao conhecimento de outras autoridades, quando entender que há outras possibilidades de apuração, como penal.

6. Uma vez concluído o processo de apuração no âmbito da Corregedoria, o resultado será informado à unidade de Ouvidoria, que reabrirá a denúncia registrada na Plataforma Fala.BR para comunicar o resultado à pessoa denunciante, quando couber.

7. Durante todo o processo, desde o recebimento da denúncia, os elementos de identificação do(a) denunciante e o conteúdo da denúncia são de acesso restrito, nos termos do Decreto nº 10.153/2019, sendo acessíveis apenas por pessoas com necessidade de conhecimento.

8. Todavia, destaca-se que, pelo princípio do contraditório e da ampla defesa, o(a) denunciado(a) possui acesso à íntegra do processo administrativo instaurado. Assim, todos os elementos constantes no processo, inclusive os dados do(a) denunciante solicitados pela unidade apuratória à Ouvidoria, são passíveis de acesso pelo denunciado(a).

## E. ENCAMINHAMENTOS

1. No caso de o Formulário de Avaliação de Risco ter sido preenchido e sejam identificados **riscos psicosociais relevantes**, os profissionais da Rede de Acolhimento poderão recomendar **ações imediatas** para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação. Se for o caso, os profissionais da Rede de Acolhimento também poderão sugerir à Diretoria de Gestão de Pessoas ou à autoridade competente para realocação dos(as) servidores(as) envolvidos(as) em outra unidade dentro do mesmo Estado ou conceder o teletrabalho, condicionadas à anuência da pessoa noticiante.

2. O encaminhamento de relato de assédio ou discriminação com a prescrição de ações imediatas deve ser acompanhado do Formulário de Avaliação de Risco devidamente preenchido e com assinatura da pessoa noticiada, tanto na parte das respostas objetivas quanto na parte dos encaminhamentos sugeridos.

3. A prescrição de ações imediatas não está vinculada à apresentação de denúncia formal ou aos atos correcionais decorrentes dela.

4. Além da recomendação de ações imediatas para a área de Gestão de Pessoas, poderão ser sugeridos outros encaminhamentos, como para as áreas de Saúde, Direitos Humanos ou para as Comissões de Equidade de Gênero responsável pelo acompanhamento da pessoa noticiante.

5. A confidencialidade é um requisito ético e uma condição necessária para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação, a fim de proteger o direito à intimidade e

a integridade psíquica da pessoa noticiante. Sendo exigido o **consentimento expresso** da pessoa noticiante para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato.

6. O acolhimento da notícia não se confunde e não se comunica com os procedimentos formais de natureza disciplinar. A pessoa a que se refere a notícia de assédio ou discriminação não deve ser cientificada da existência ou do conteúdo da notícia, nem chamada a ser ouvida sem o consentimento do(a) noticiante.

7. As sugestões de encaminhamento devem ser incluídas no Formulário de Avaliação de Risco. Caso a pessoa tenha optado por não preenchê-lo, deve-se verificar quais informações estão autorizadas a ser compartilhadas com o setor específico.

## F. REGISTRO DO ACOLHIMENTO

1. Ao realizar o acolhimento da notícia, o(a) profissional da Rede de Acolhimento somente fará o registro do relato mediante autorização da pessoa atendida, resguardado o sigilo conforme a autorização conferida e no limite necessário para eventual encaminhamento.

2. Caso não haja autorização para o registro, a pessoa será cientificada verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da(s) instância(s) de acolhimento.

3. Para fins estatísticos internos e de construção de políticas públicas, será feito exclusivamente o registro do número de acolhimentos, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso. Nesse caso, recomenda-se a utilização da [Planilha de Registro de Acolhimentos](#).

## 4. ACOMPANHAMENTO

1. Os Escritórios de Direitos Humanos serão responsáveis pelo acompanhamento da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, seja noticiante ou denunciante, desde que o encaminhamento para o setor seja expressamente autorizado pela pessoa interessada.

2. Quando julgar conveniente, a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, seja noticiante ou denunciante, poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem prejuízo do encaminhamento da notícia, da denúncia, ou do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

3. A pessoa denunciante deve ser informada de que lhe será assegurada proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar, conforme disposto no Art. 4º-C da [Lei nº 13.608/2018](#), tais como:

- (i) demissão arbitrária;
- (ii) alteração injustificada de funções ou atribuições;
- (iii) imposição de sanções, prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie;
- (iv) retirada de benefícios, diretos ou indiretos; ou
- (v) negativa de fornecimento de referências profissionais positivas.

4. A pessoa denunciante deve ser informada de que, caso sofra retaliação pelo fato de ter apresentado denúncia de assédio ou discriminação, deve entrar em contato com os Escritórios de Direitos Humanos ou com a Coordenação-Geral de Direitos Humanos para receber orientações sobre o registro de denúncia de retaliação.

5. Os efeitos das garantias contra atos de retaliação ocorrerão a partir da habilitação da denúncia pela Ouvidoria, nos termos do art. 6º-C do [Decreto nº 10.153/ 2019](#).

6. As denúncias de retaliação devem ser registradas na Plataforma Fala.BR e serão encaminhadas à Ouvidoria-Geral da União, sendo competência da Controladoria-Geral da União receber e apurar as denúncias relativas às práticas de retaliação contra denunciantes praticadas por agentes públicos dos órgãos e das entidades do Executivo Federal, bem como julgar os processos para responsabilização administrativa resultantes de tais apurações, nos termos do art. 10, III do [Decreto nº 10.153/ 2019](#).

7. Em casos de retaliação contra trabalhadores(as) terceirizados(as) que tenham relatado atos de assédio ou discriminação, mesmo após a rescisão do contrato administrativo ou do contrato de trabalho com a empresa, a Coordenação-Geral de Direitos Humanos encaminhará a questão para a Diretoria de Administração e Logística avaliar a viabilidade de encaminhamento aos órgãos competentes da Instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública, ou a outras entidades de assistência jurídica gratuita, para a devida responsabilização.

## 5. MONITORAMENTO

1. Os setores integrantes da Rede de Acolhimento devem compartilhar relatórios quadrimestrais com os dados estatísticos dos atendimentos de pessoas afetadas pelo

assédio ou discriminação com a Coordenação-Geral de Direitos Humanos, responsável pelo monitoramento da implementação do Protocolo de Acolhimento.

2. Os relatórios não devem conter nenhum tipo de identificação das partes, para resguardar o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos nos atendimentos de pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação.

3. A Coordenação-Geral de Direitos Humanos irá monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção do Protocolo de Acolhimento, bem como contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional sobre a incidência de práticas de assédio moral, sexual e da discriminação.



**ANEXO I**

**FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO DO ASSÉDIO MORAL, DO  
ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO**

**PARTE I**

**IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES**

Órgão de Registro:

Nome da pessoa noticiante:

Idade:

Escolaridade:

Nacionalidade:

Nome da pessoa noticiada:

Idade:

Escolaridade:

Nacionalidade:

Vínculo entre a pessoa noticiante e a pessoa noticiada:

Data:

**BLOCO I – SOBRE VOCÊ**

1. Qual função você exerce?

- Policial Rodoviário Federal.
- Servidor(a) Administrativo.
- Estagiário(a).
- Aprendiz.

- Terceirizado(a).  
 Não desejo informar.

2. Em qual unidade você trabalha?

R:

- Não desejo informar.

3. Há quanto tempo você trabalha na unidade?

R:

- Não desejo informar.

4. Há vínculo de subordinação entre você e a pessoa noticiada?

- Sim, explique brevemente.  
 Não.  
 Não sei.  
 Não desejo informar.

5. Você possui alguma deficiência ou doença degenerativa que acarrete condição limitante ou de vulnerabilidade física ou mental?

- Sim. Qual(is)?  
 Não.

6. Com qual cor/raça você se identifica:

- Branca.  
 Preta.  
 Parda.  
 Amarela/oriental.  
 Indígena.

7. Qual o seu gênero:

- Feminino.
- Masculino.
- Outro.
- Não desejo informar.

**BLOCO II - SOBRE A PESSOA NOTICIADA**

1. Qual a função exercida pela pessoa noticiada?

R:

- Não deseja informar.

2. A pessoa noticiada tem alguma doença mental diagnosticada?

- Sim e faz uso de medicação.
- Sim e não faz uso de medicação.
- Não.
- Não sei.

3. A pessoa noticiada faz uso ou tem fácil acesso a uma arma?

- Sim, usa.
- Tem fácil acesso.
- Não.
- Não sei.

4. A pessoa noticiada já ameaçou, agrediu, assediou ou discriminou outras pessoas no ambiente de trabalho?

- Sim. Especificar.
- Não.

( ) Não sei.

5. A pessoa noticiada já recebeu algum tipo de sanção disciplinar?

( ) Sim. Especifique.

( ) Não.

( ) Não sei.

6. A pessoa noticiada já descumpriu alguma medida cautelar aplicada?

( ) Sim. Especifique.

( ) Não.

( ) Não sei.

### **BLOCO III - SOBRE O HISTÓRICO DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO**

1. A pessoa noticiada já o(a) ameaçou com a finalidade de prejudicá-lo(a) no seu ambiente de trabalho?

( ) Sim, por escrito.

( ) Sim, por e-mail.

( ) Sim, por gestos.

( ) Sim, verbalmente.

( ) Sim, fisicamente.

( ) Não.

2. A pessoa noticiada já praticou alguma agressão (física, verbal, psicológica, moral, sexual) contra você?

( ) Sim. Especificar.

( ) Não.

3. A pessoa noticiada já praticou algum ato contra a sua dignidade sexual?

- Sim. Especificar.
- Não.
- Não sei.

4. A pessoa noticiante já se sentiu diminuída, ridicularizada ou humilhada por ato da pessoa noticiada no ambiente de trabalho?

- Sim. Especificar.
- Não.
- Não sei.

5. A pessoa noticiada o(a) persegue no ambiente de trabalho, impedindo o desenvolvimento de suas funções e/ou tentando controlar o seu dia a dia, as coisas que você faz e o contato com os(as) seus(suas) colegas de trabalho?

- Sim. Especifique.
- Não.
- Não sei.

6. A pessoa noticiada já teve algum destes comportamentos?

- Impediu o seu contato com os colegas de trabalho.
- Perturbou, perseguiu ou vigiou você nos locais que frequenta.
- Exigiu o cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes.
- Fez telefonemas, enviou mensagens pelo celular ou e-mails de forma insistente.
- Teve outros comportamentos de controle sobre você. Especifique.
- Nenhum dos comportamentos acima listados.

7. Você necessitou de atendimento médico/psicológico e/ou internação após as condutas descritas pelos itens anteriores?

- Sim, atendimento médico.

- ( ) Sim, atendimento psicológico.  
( ) Sim, internação.  
( ) Não.

**8. Você já pensou em suicídio?**

- ( ) Sim.  
( ) Não.  
( ) Não sei.

**9. Você já comunicou os fatos ao superior hierárquico ou ao setor competente da Polícia Rodoviária Federal?**

- ( ) Sim. Especificar.  
( ) Não.

**10. As agressões, ameaças ou atos de discriminação antes mencionados praticados contra você se tornaram mais frequentes ou mais graves nos últimos meses?**

- ( ) Sim. Especificar.  
( ) Não.  
( ) Não sei.

Declaro, para os fins de direito, que as informações supra são verídicas e foram prestadas por mim, \_\_\_\_\_

Assinatura da pessoa noticiante/terceiro comunicante:\_\_\_\_\_

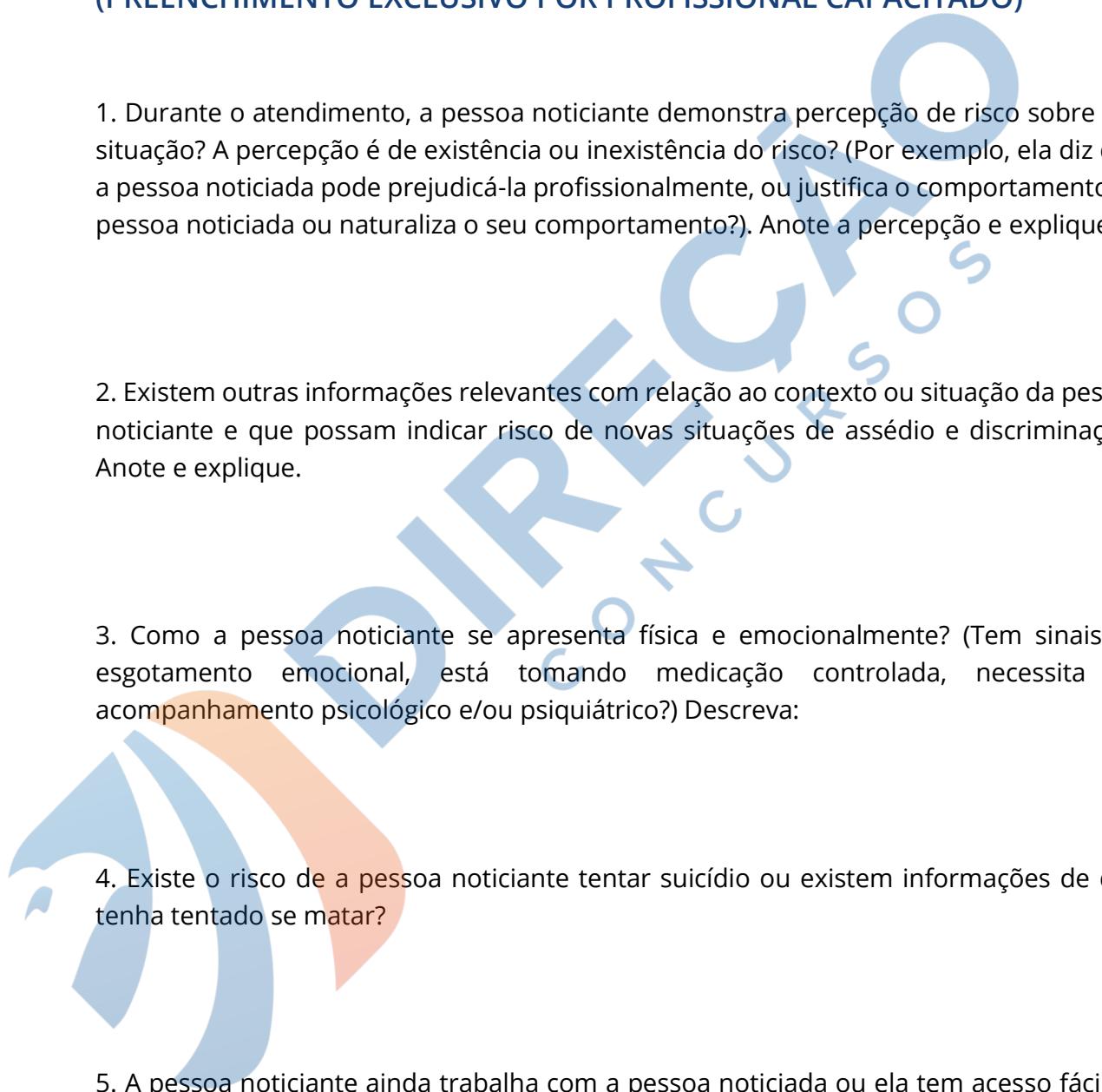
**PARA PREENCHIMENTO PELO PROFISSIONAL:**

- ( ) Pessoa noticiante respondeu a este Formulário sem ajuda profissional.  
( ) Pessoa noticiante respondeu a este Formulário com auxílio profissional.

- 
- Pessoa noticiante não teve condições de responder a este Formulário.
  - Pessoa noticiante não quis preencher o Formulário.
  - Terceiro comunicante respondeu a este Formulário.

## PARTE II

### (PREENCHIMENTO EXCLUSIVO POR PROFISSIONAL CAPACITADO)

- 
1. Durante o atendimento, a pessoa noticiante demonstra percepção de risco sobre sua situação? A percepção é de existência ou inexistência do risco? (Por exemplo, ela diz que a pessoa noticiada pode prejudicá-la profissionalmente, ou justifica o comportamento da pessoa noticiada ou naturaliza o seu comportamento?). Anote a percepção e explique.
  2. Existem outras informações relevantes com relação ao contexto ou situação da pessoa noticiante e que possam indicar risco de novas situações de assédio e discriminação? Anote e explique.
  3. Como a pessoa noticiante se apresenta física e emocionalmente? (Tem sinais de esgotamento emocional, está tomando medicação controlada, necessita de acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico?) Descreva:
  4. Existe o risco de a pessoa noticiante tentar suicídio ou existem informações de que tenha tentado se matar?
  5. A pessoa noticiante ainda trabalha com a pessoa noticiada ou ela tem acesso fácil ao seu local de trabalho? Explique a situação.

6. Descreva, de forma sucinta, outras circunstâncias que chamaram sua atenção e que poderão representar risco de novos episódios de assédio e/ou discriminação, a serem observadas no fluxo de atendimento.

## **ENCAMINHAMENTOS**

7. Quais são os encaminhamentos sugeridos para a pessoa noticiante?

8. A pessoa noticiante/terceiro comunicante concordou com os encaminhamentos?

Sim. ( )

Não. ( ) Por quê?

Assinatura da noticiante/terceiro comunicante: \_\_\_\_\_



## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019. **Proteção à identidade dos denunciantes de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública federal direta e indireta.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 04 dez. de 2019. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2019/decreto/d10153.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/decreto/d10153.htm)> Acesso em 21 de agosto de 2024.

BRASIL. **Decreto nº 12.122**, de 30 de julho de 2024. **Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 jul. de 2024. Disponível em:<<https://www.in.gov.br/en/web/dou-/decreto-n-12.122-de-30-de-julho-de-2024-575297946>> Acesso em 21 de agosto de 2024.

BRASIL. Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018. Proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao denunciante. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. de 2018. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2018/lei/l13608.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/l13608.htm)> Acesso em 21 de agosto de 2024.

BRASIL. Lei nº 14.149, de 5 de maio de 2021. **Formulário Nacional de Avaliação de Risco, a ser aplicado à mulher vítima de violência doméstica e familiar.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 06 mai. de 2021. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2021/lei/l14149.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2021/lei/l14149.htm)> Acesso em 21 de agosto de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Banco de Sentenças de Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.** Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>> Acesso em 21 de agosto de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022, sobre a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro.** Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377>> Acesso em 21 de agosto de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 351**, de 28 de outubro de 2020, sobre a **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do Poder Judiciário.** Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>>. Acesso em 21 de agosto de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 518**, de 31 de agosto de 2023, sobre alteração da Resolução CNJ nº 351/2020, que **institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.** DJe/CNJ n. 206/2023, de 1º de setembro de 2023, p. 6-22.

Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5242>> Acesso em 21 de agosto de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 492**, de 17 de março de 2023, sobre a **adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário**. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>> Acesso em 30 de julho de 2024. Acesso em 21 de agosto de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNJ – CNMP). Resolução Conjunta no 05, de 03 de março de 2020, sobre a **instituição do Formulário Nacional de Avaliação de Risco no âmbito do Poder Judiciário e do Ministério Público**. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3218>>. Acesso em 21 de agosto de 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Orientações para o uso do formulário de avaliação de risco: FRIDA** / Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2019. Disponível em: <[https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/LIVRO\\_FRIDA\\_WEB.pdf](https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/LIVRO_FRIDA_WEB.pdf)> Acesso em 21 de agosto de 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Notícia: **Especialista orienta membros dos Ministérios Públicos sobre como prestar acolhimento a vítimas. Psicóloga forense Arielle Sagrillo**. Publicado em 27/6/22, às 20h35. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/15381-especialista-orienta-membros-dos-ministerios-publicos-sobre-como-prestar-acolhimento-a-vitimas>> Acesso em 21 de agosto de 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). Ouvidorias.gov. **Orientações do Guia Lilás para combate ao assédio**. 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/orientacoes-do-guia-lilas-para-combate-ao-assedio/orientacoes-do-guia-lilas-para-combate-ao-assedio>>. Acesso em 21 de agosto de 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Corregedoria-Geral da União. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar**. Brasília, maio de 2022. Disponível em: <[https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68219/10/Manual\\_PAD%20\\_2022%20%281%29.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68219/10/Manual_PAD%20_2022%20%281%29.pdf)> Acesso em 21 de agosto de 2024.

KLINIC COMMUNITY HEALTH CENTRE. **Trauma-Informed Toolkit**, Second Edition, 2013. Disponível em: <[https://trauma-informed.ca/wp-content/uploads/2023/04/trauma-informed\\_toolkit\\_v07-1.pdf](https://trauma-informed.ca/wp-content/uploads/2023/04/trauma-informed_toolkit_v07-1.pdf)> Acesso em 21 de agosto de 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Conferência Geral. Convenção no 190, sobre a primeira norma internacional do trabalho a tratar especificamente sobre o assédio e violência no local de trabalho. Disponível em:

<[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)>. Acesso em 21 de agosto de 2024.

THE TRAUMA TOOLKIT. **Trauma-informed**. A resource for service organizations and providers to deliver services that are trauma-informed. Second Edition, 2013. Disponível em: <[https://trauma-informed.ca/wp-content/uploads/2023/04/trauma-informed\\_toolkit\\_v07-1.pdf](https://trauma-informed.ca/wp-content/uploads/2023/04/trauma-informed_toolkit_v07-1.pdf)> Acesso em 21 de agosto de 2024.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). Portaria-TCU no 41, de 08 de março de 2024. **Dispõe sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas da União.** Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/data/files/7F/44/97/12/B9E1E810943E72C8E18818A8/Portaria%2041-TCU%20-.pdf>> Acesso em 21 de agosto de 2024.

UN SYSTEM. CHIEF EXECUTIVES BOARD FOR COORDINATION. **Advancing a Common Understanding of a Victim-centred Approach to Sexual Harassment.** Maio de 2021. Disponível em: <<https://unsceb.org/sites/default/files/2021-09/A%20Victim-centred%20Approach%20to%20Sexual%20Harassment%20%20.pdf>> Acesso em 21 de agosto de 2024.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA  
POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL  
DIRETORIA-EXECUTIVA

OFÍCIO N° 714/2025/DIREX

Brasília, 07 de novembro de 2025.

À senhora  
LARA MARTINS FERREIRA  
Advogada da União  
Procuradoria-Regional da União da 1ª Região  
Advocacia-Geral da União  
pru1.oficios@agu.gov.br.

C/c

Ao Senhor  
PETER GABRIEL SANGLARD DAS CHAGAS PIRES  
Coordenador de Contencioso Judicial  
Advogado da União  
Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Justiça e Segurança Pública  
Advocacia-Geral da União  
cj.cj@mj.gov.br

**Assunto: Cumprimento de decisão judicial. NUP: 00410.094818/2022-77 (REF. 1028673-25.2022.4.01.3500).**

Prezados,

1. Cumprimentando-os cordialmente, reporto-me à NOTA JURÍDICA N° 02619/2025/CONJUR-MJSP/CGU/AGU (SEI nº 69322045), por meio da qual, em referência ao OFÍCIO N° 31503/2025/PRU1R/PGU/AGU (SEI nº 69327011), encaminha a esta Polícia Rodoviária Federal (PRF), para ciência e cumprimento, o PARECER DE FORÇA EXECUTÓRIA N° 07619/2025/PRU1R/PGU/AGU (SEI n º 69324550), que atesta a exequibilidade da decisão judicial proferida nos autos do processo nº 1028673-25.2022.4.01.3500 (SEI n º 69324574), que versa sobre manifestação do Ministério Público Federal (MPF) acerca da produção de provas no presente feito.

2. Nesse sentido, instadas a se manifestarem a respeito da temática em comento, a Universidade Corporativa da Polícia Rodoviária Federal (UniPRF) e a Coordenação-Geral de Direitos Humanos (CGDH), áreas técnicas desta Polícia Rodoviária Federal (PRF), encaminharam os esclarecimentos solicitados à presente demanda, conforme se verifica no Despacho nº 667/2025/COEN-UNIPRF (SEI nº 69487597) e no DESPACHO N° 316/2025/CGDH (SEI nº 69453048), respectivamente.

3. Em suma, e sem prejuízo do conteúdo integral dos expedientes mencionados acima, que

seguem em anexo, expomos as informações apresentadas:

**4. Execução material da disciplina “Ética, Cidadania e Direitos Humanos” nas turmas do curso de formação realizadas após a decisão liminar, informando número de turmas, datas, locais e número de agentes formados:**

4.1. Inicialmente, informamos que o Curso de Formação Policial (CFP) de 2025 configurou-se como uma etapa obrigatória, eliminatória e classificatória, para ingresso na carreira de Policial Rodoviário Federal, fundamentado na Matriz de Fundamentos de Formação da PRF (MFF), nos Projetos Pedagógico (SEI nº 69589201) e Executivo (SEI nº 69589203) do Curso de Formação.

4.2. A formação foi estruturada a partir de diversos domínios de desenvolvimento profissional, a saber: Jurídico, Técnico-Operacional, Tático, Humanístico e Comportamental e Gestão, bem como pautou-se na aplicação do ensino por competências através da Metodologia CHAVE: mobilização de Conhecimentos, Habilidades e Atitude, mediados pelos Valores e Experiências.

4.3. Para assegurar a excelência e a eficiência do processo formativo, o curso foi estruturado com uma carga horária total de 504 horas, distribuídas em 27 disciplinas. Dentre essas, destacam-se as seguintes, por sua relevância ao objeto da presente Decisão Judicial:

**I - CDD - CORREGEDORIA E DIREITO DISCIPLINAR (10h):**

Competências PDP: Atuar com profissionalismo e integridade no serviço público, obedecendo o regramento legal e disciplinar, de forma ética e comprometida.

Conteúdo Programático: Estrutura, conceito e objetivo do Sistema de Corregedoria da Polícia Rodoviária Federal; Instâncias de responsabilização do servidor; Denúncia e representação; Dever de apuração da irregularidade disciplinar; Reflexos dos atos da vida privada na seara disciplinar; Acompanhamento gerencial do serviço; Infrações disciplinares e principais penalidades aplicáveis; Deveres funcionais; Principais infrações leves e médias contidas no art. 117 da Lei 8.112/90; Principais infrações graves contidas nos art. 117 e 132 da Lei 8.112/90; Assédio moral e assédio sexual; Principais crimes contra a administração pública; Conceito e objetivos das operações em assuntos internos; Noções gerais dos tipos de procedimentos disciplinares (Inquisitorial e Acusatório); Termo de Ajustamento de Conduta.

Para a contextualização serão utilizados os seguintes casos: apresentação pessoal; descumprimento injustificado de ordem superior; acidente com veículo oficial; extravio de bens e materiais controlados e institucionais; reparação e restituição ao erário; utilização indevida de bens e serviços da instituição; omissões no atendimento de ocorrências; irregularidades em CNH; acesso e divulgação indevida de informação sensível; mídias sociais; exercício de atividades incompatíveis; uso e porte de álcool ou drogas; ofensa física e agressão verbal; injúria racial; uso e disparo de arma de fogo; corrupção; organização criminosa; contrabando; tráfico de drogas.

**II - RLH - RELAÇÕES HUMANAS (8h):**

Competências: Atuar com inteligência emocional nos relacionamentos interpessoais para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro psicologicamente, empregando uma comunicação assertiva, agindo com integridade, cordialidade e profissionalismo, em busca da excelência no atendimento ao cidadão e no cumprimento da missão da PRF.

Conteúdo Programático: Apresentação; Competência geral da disciplina; Introdução à disciplina; Inteligência: conceito, inteligências múltiplas, inteligência emocional, inteligência social, sequestro emocional; Comunicação: tipos de comunicação, problemas de comunicação, comunicação assertiva, comunicação não violenta, a comunicação no ambiente de trabalho da PRF; Equipe: pontos relevantes do trabalho em equipe na PRF, equipe PRF e os preceitos da Matriz de Fundamentos de Formação da PRF; Estresse: o estresse na atividade policial, principais sintomas do estresse, recursos para prevenção e tratamento; Mudança: fatores que contribuem para a resistência à mudança, formas de atenuar a resistência à mudança, teorias de mudança aplicadas à PRF; Atendimento ao cidadão: modelo CHAVE, bases do atendimento.

**III - ALP - ASPECTOS LEGAIS DOS PROCEDIMENTOS POLICIAIS (20h)**

Competências: Atuar como policial rodoviário federal para o alcance da missão institucional, cumprindo os aspectos legais atinentes à atividade policial, garantindo segurança e eficácia na execução das atribuições da PRF, promovendo a cidadania e garantindo o direito à segurança

pública.

Conteúdo Programático: Competências Legais da PRF: Reflexão sobre a disciplina de Aspectos Legais dos Procedimentos Policiais; Correlação entre a lisura dos procedimentos policiais e o alcance dos resultados institucionais da PRF previstos no Mapa Estratégico. PRF como servidor público; Mandato PRF: Competências legais da PRF; Atos administrativos de polícia administrativa x Polícia de Segurança Pública; PRF como agente garantidor; Registro dos atos administrativos durante o serviço; Uso da força: Principais aspectos do Uso da força na Legislação ( Portaria MJ nº 855/25, Decreto n. 12.341/24); Hipóteses sobre uso da força (IAPO, IMPO); Excludentes de ilicitude (exercício de direito e legítima defesa); Aspectos Legais da abordagem policial I: Abordagem policial como ato administrativo; Busca (pessoal, veicular, domiciliar, casos especiais); Fundada suspeita; Aspectos Legais da abordagem policial II: Fuga e acompanhamento tático; Abordagem por indicativo de inteligência; Persecução penal na prática PRF I; Fluxo da Persecução Penal; Roteiro para identificação de crime. Elementos do crime (autor, dolo/culpa, vítima, tipicidade, excludentes); Persecução penal na prática PRF II: Provas e preservação de local; Provas ilícitas; Cadeia de custódia; Declaração dos envolvidos; Prisão I: Prisão em flagrante; Prisão preventiva e prisão provisória; Prisão II: Direitos e garantias do preso/conduzido na Constituição e demais normas; Prerrogativas e imunidades do preso: Manuais da PRF e legislação correlata; Transporte de presos; Narrativa de Ocorrência Policial: A importância da narrativa nos documentos lavrados; Fundamentos de uma boa narrativa; Orientações do Manual M-101; Abuso de autoridade e Lei de Tortura; Abuso de autoridade: Definição legal e requisitos do crime de abuso de autoridade; Crimes em espécie de relevância para a PRF; Responsabilidade e sanções; Tortura: Definição legal e requisitos do crime de tortura; Responsabilidade e sanções; Crimes em espécie I: Crimes contra o patrimônio (roubo, furto, receptação, apropriação indébita); Crimes contra a fé pública: falsificação de documento, uso de doc. falso e adulteração veicular; Crimes em espécie II: Crimes contra a dignidade e liberdade sexual; Violência doméstica e familiar contra a mulher; Crimes em espécie III: Dos crimes praticados por particular contra a Administração em geral: resistência, desobediência, desacato, corrupção passiva; Contrabando, descaminho e crimes contra a ordem tributária; Lei de drogas; Dos crimes da lei de drogas; Diferenciação entre porte e tráfico; Decisão do STF sobre porte de maconha; Rebite; Estatuto do desarmamento; Generalidades sobre o tema: Registro, porte, tipos de armas, CAC; Crimes em espécie; Crimes de trânsito; Disposições gerais do tema no CTB; Crimes em espécie: homicídio culposo, lesão corporal, omissão de socorro, fuga do local; Crimes de trânsito II: Crimes em espécie; conduzir sob influência de álcool; violar a proibição/suspensão; participar de corrida; dirigir veículo sem CNH gerando perigo; entregar veículo; velocidade incompatível e inovação em caso de sinistro; TCO I: Definição de TCO e dos conceitos relacionados à sua lavratura: normas, ações penais, principais tipos penais; Apresentação do sistema BOP. Peculiaridades do BOC; TCO II: Confecção de TCO no sistema BO.

IV -

#### DHU - DIREITOS HUMANOS (30h)

Competências PDP: Atuar no enfrentamento às violações dos direitos humanos, com profissionalismo, empregando ferramentas pessoais e tecnológicas, de forma integrada com as diversas áreas da PRF e com outras instituições.

Conteúdo Programático: Histórico dos Direitos Humanos ; Fundamentos Filosóficos; Conhecimento Humano e Método Científico; Vieses Cognitivos e Erros de Percepção; Direitos Humanos dos Policiais; Estruturas de Direitos Humanos na PRF; ESCA e Mapear; Violência e Criminalidade; Racismo; Gênero; Abordagem Não Discriminatória e Seletividade Policial; Assédio Sexual e Moral; Assédio Sexual e Moral e suas Implicações nas Esferas Cível, Criminal e Correicional; Tráfico de Pessoas; Trabalho Escravo; Tráfico de Pessoas e Figuras Afins; Racismo e Figuras Afins; Homofobia; Gênero, Sexualidade e Busca Pessoal; Pessoas Empobrecidas, Pessoas em Situação de Rua, Andarilhos e Trecheiros; Justiça Restaurativa, Cultura da Paz, Mediação de Conflitos e Policiamento Comunitário.

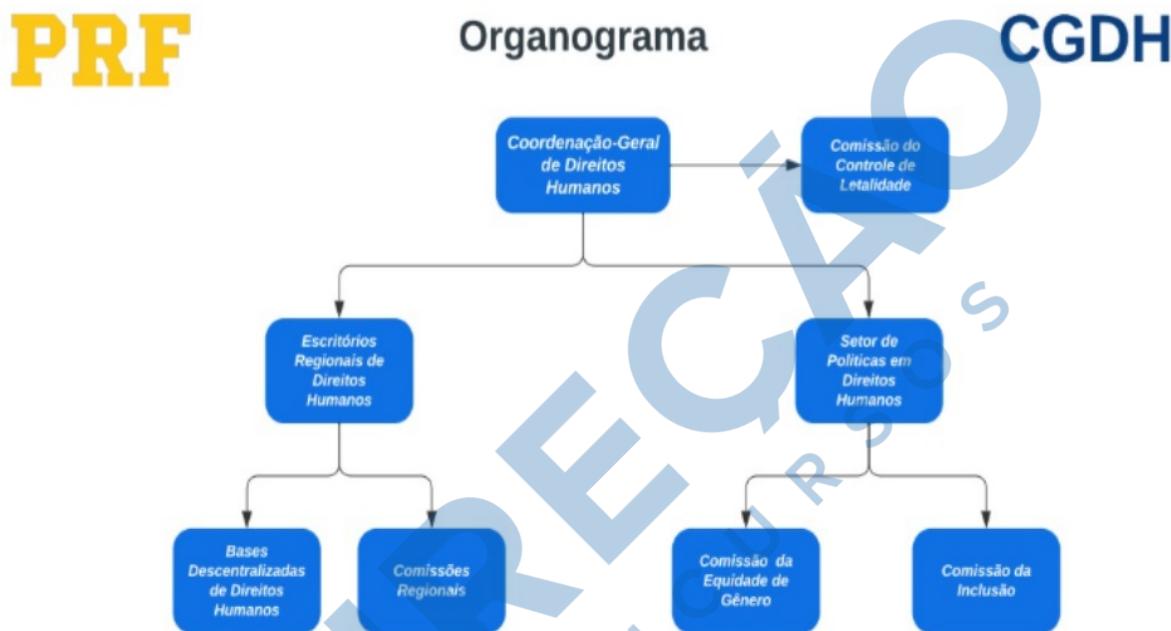
4.4. Acrescente-se que no Curso de Formação Profissional (CFP) de 2025, os(as) alunos(as) participaram de **módulos** voltados às temáticas relacionadas à dignidade da pessoa humana, diversidade, equidade de gênero, combate ao racismo, enfrentamento à exploração sexual, ao trabalho análogo à escravidão, à discriminação e à violência de gênero.

4.5. Sendo assim, o **CFP/2025 foi iniciado com um contingente de 632 (seiscentos e trinta e dois) discentes, com 604 (seiscentos e quatro) formandos, distribuídos em 20 (vinte) turmas**. Ao longo de sua execução, buscou-se consolidar uma abordagem pedagógica moderna e humanística, em total

alinhamento com as melhores práticas de formação policial. Tal estratégia visa aprimorar o desempenho profissional e o desenvolvimento integral dos futuros policiais.

**5. Funcionamento das Comissões Nacional e Regionais de Direitos Humanos, com apresentação de estrutura funcional, membros designados, registros de reuniões, atividades realizadas e canais de recebimento e apuração de denúncias:**

5.1. A Comissão Nacional e as Comissões Regionais da Polícia Rodoviária Federal integram a estrutura institucional prevista na Portaria DG/PRF nº 287, de 16 de julho de 2024 (SEI nº 69599437), estando vinculadas tecnicamente à Coordenação-Geral de Direitos Humanos (CGDH). As Comissões Nacionais de Equidade de Gênero, de Acompanhamento e Controle da Letalidade e de Inclusão, atuam sob coordenação direta da CGDH, enquanto suas correspondentes regionais funcionam no âmbito das Superintendências, sob a coordenação dos Escritórios Regionais de Direitos Humanos (ERDHs).



5.2. A composição dessas instâncias é formalizada por meio de portarias específicas, que designam chefes titular e substituto, bem como representantes das comissões temáticas correspondentes. Ressalta-se que a própria Portaria DG/PRF nº 287, de 16 de julho de 2024, ao instituir os Escritórios de Direitos Humanos, apresenta no Anexo I (SEI nº 69599437) o modelo padrão a ser seguido para a expedição dessas portarias, assegurando uniformidade procedural e coerência na estrutura organizacional em todo o território nacional.

5.3. **As reuniões de alinhamento e trabalho** são realizadas mensalmente, reunindo a CGDH e representantes de todos os Escritórios Regionais de Direitos Humanos. Os encontros têm como objetivo fortalecer o diálogo institucional, promover a troca de experiências e assegurar a uniformidade das ações em todo o país, favorecendo uma atuação integrada e coerente com as diretrizes nacionais de promoção e defesa dos direitos humanos.

5.4. As Atas dessas reuniões, que registram as deliberações, encaminhamentos e boas práticas compartilhadas entre as unidades, encontram-se nos (SEI nºs 69603431, 69603469, 69603481), garantindo transparência e rastreabilidade das ações desenvolvidas.

5.6. As atividades desenvolvidas abrangem o planejamento, a execução, o monitoramento e a avaliação de políticas voltadas à promoção e à proteção dos Direitos Humanos, tanto no âmbito institucional quanto social, em consonância com o que dispõe o art. 3º, parágrafo único, da Portaria DG/PRF nº 287, de 16 de julho de 2024, que estabelece as competências e diretrizes para a atuação integrada dessas instâncias.

5.7. Ainda nas atividades desenvolvidas pelos Escritórios de Direitos Humanos e as Comissões de Direitos Humanos, cabe ressaltar que a CGDH encaminha periodicamente às unidades regionais um conjunto de iniciativas previstas no Calendário de Direitos Humanos.

<b>DATA</b>	<b>AÇÃO</b>
<b>JANEIRO</b>	
<b>21/01</b>	Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa
<b>28/01</b>	Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo
<b>29/01</b>	Dia da Visibilidade Trans
<b>FEVEREIRO</b>	
<b>24/02</b>	Dia da Conquista do Voto Feminino no Brasil
<b>MARÇO</b>	
<b>08/03</b>	Dia Internacional da Mulher
<b>21/03</b>	Dia Internacional Contra a Discriminação Racial
<b>21/03</b>	Dia Internacional da Síndrome de Down
<b>25/03</b>	Dia Internacional em Memória às Vítimas da Escravidão (resolução 62/122 da ONU)
<b>ABRIL</b>	
<b>02/04</b>	Dia Mundial de Conscientização do Autismo
<b>19/04</b>	Dia dos Povos Indígenas
<b>24/04</b>	Dia Nacional da Língua Brasileira de Sinais (Libras)
<b>MAIO</b>	
<b>17/05</b>	Dia Internacional contra a Homofobia
<b>18/05</b>	Dia Nacional de Combate ao Abuso e à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes
<b>25/05</b>	Dia Internacional da Criança Desaparecida
<b>JUNHO</b>	
<b>12/06</b>	Dia Mundial Contra o Trabalho Infantil
<b>15/06</b>	Dia Mundial de Conscientização da Violência contra à Pessoa Idosa
<b>18/06</b>	Dia Mundial do Orgulho Autista
<b>18/06</b>	Dia Internacional de Combate ao Discurso de Ódio
<b>20/06</b>	Dia Mundial dos Refugiados
<b>26/06</b>	Dia Internacional de Apoio as Vítimas de Tortura
<b>28/06</b>	Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+
<b>JULHO</b>	
<b>13/07</b>	Dia do Estatuto da Criança e do Adolescente
<b>23/07</b>	Dia do Policial Rodoviário Federal
<b>25/07</b>	Dia Internacional da Mulher Negra Afro-latino-americana e Caribenha
<b>30/07</b>	Dia Mundial contra o Tráfico de Pessoas
<b>AGOSTO</b>	
Agosto lilás pelo fim da violência contra a mulher	
<b>07/08</b>	Data da sanção da Lei nº 11.340/06, Lei Maria da Penha
<b>09/08</b>	Dia do Servidor Administrativo da PRF
<b>09/08</b>	Dia dos Povos Indígenas
<b>26/08</b>	Dia Internacional da Igualdade Feminina
<b>30/08</b>	Dia Internacional das Pessoas Desaparecidas
<b>SETEMBRO</b>	
Setembro Amarelo - campanha de prevenção ao suicídio	
<b>05/09</b>	Dia Internacional da Mulher Indígena
<b>21/09</b>	Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência
<b>23/09</b>	Dia Internacional contra a Exploração Sexual e o Tráfico de Mulheres e Crianças

<b>OUTUBRO</b>	
Outubro rosa - campanha de prevenção ao câncer de mama	
<b>01/10</b>	Dia dos Idosos
<b>10/10</b>	Dia Nacional de Luta Contra a Violência à Mulher
<b>NOVEMBRO</b>	
<b>3º Domingo</b>	Dia Mundial em Memória das Vítimas de Acidentes de Trânsito - “WDR, World Day of Remembrance”
Novembro Azul - campanha de prevenção ao câncer de próstata	
<b>20/11</b>	Dia da Consciência Negra
<b>23/11</b>	Dia Nacional de Combate ao Câncer Infantil
<b>DEZEMBRO</b>	
<b>03/12</b>	Dia Internacional da Pessoa com Deficiência
<b>10/12</b>	Dia Internacional dos Direitos Humanos

5.8. Tais ações, de caráter sugestivo, são executadas de forma articulada em todo o território nacional, buscando promover a valorização da diversidade, o respeito à dignidade humana e o fortalecimento da cultura institucional de direitos, previstas no Mapa Estratégico da PRF.

5.9. Ademais, as Superintendências registram essas atividades na Parte Diária Institucional (PDI), documento que consolida informações essenciais, como público alcançado, data, horário, local e tipo de ação. Esses registros constituem importante instrumento de monitoramento e avaliação utilizado por essa Coordenação-Geral, permitindo acompanhar o alcance e o impacto das ações desenvolvidas em cada unidade da PRF.

5.10. No que se refere ao recebimento e à apuração de denúncias de possíveis violações de direitos, a PRF conta com o importante apoio de sua Ouvidoria, que atua como um canal direto e acessível de diálogo entre a Instituição, seus servidores e a sociedade. Mais do que um espaço para registrar manifestações, a Ouvidoria representa um instrumento de escuta ativa e acolhimento, voltado à transparência e à melhoria contínua das práticas institucionais, contribuindo para o fortalecimento da confiança mútua e para a consolidação de uma cultura organizacional baseada no respeito e na responsabilidade social.

## 6. **Medidas de monitoramento interno ou avaliação dos resultados das providências implementadas, com foco na conformidade com os direitos humanos e com os parâmetros fixados judicialmente:**

6.1. A CGDH dispõe de dados consolidados referentes ao período de janeiro a setembro de 2025, abrangendo as metas e os resultados alcançados por todas as unidades da PRF, organizados por Região e por Superintendência. Esse levantamento oferece uma visão ampla e precisa do desempenho institucional, permitindo identificar avanços, desafios e oportunidades de aprimoramento nas ações desenvolvidas.

6.2. Mais do que um registro quantitativo, esses dados refletem o compromisso contínuo da PRF com a promoção dos Direitos Humanos, evidenciando o alcance real das iniciativas junto à sociedade e o esforço permanente de avaliação e monitoramento das práticas que fortalecem uma atuação policial mais humanizada, eficiente e socialmente responsável. Vejamos os resultados:

### **Metas e Resultados das Superintendências Regionais da Polícia Rodoviária Federal de Janeiro a Setembro de 2025.**

Região	Superintendência	Meta	Resultado
<b>CENTRO-OESTE</b>	SPRF-GO	5827	4161
	SPRF-MT	5823	4945
	SPRF-DF	4485	2316
	SPRF-MS	4411	25185
	SPRF-ES	36724	24360
	SPRF-MG	15434	8796

SUDESTE	SPRF-RJ	9027	10532
	SPRF-SP	6876	7582
SUL	SPRF-RS	9638	5292
	SPRF-SC	4288	4731
NORDESTE	SPRF-PR	4203	5845
	SPRF-PE	65403	46476
	SPRF-BA	10349	7971
	SPRF-PB	4734	5000
	SPRF-PI	3551	6117
	SPRF-MA	3171	4066
	SPRF-SE	2732	2825
	SPRF-RN	2657	5258
	SPRF-CE	1409	2599
NORTE	SPRF-AL	388	1170
	SPRF-PA	16354	10060
	SPRF-AP	2394	689
	SPRF-RO	2110	2862
	SPRF-RR	1767	3031
	SPRF-AM	1396	3067
	SPRF-AC	1307	853
	SPRF-TO	1040	1646

6.3. Mantém-se também dados atualizados sobre os acolhimentos e atendimentos realizados pela Rede de Acolhimento, no âmbito do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PSPEAD.PRF) - (SEI Nº 69599764). Esses registros, referentes ao período de fevereiro a setembro de 2025, são encaminhados quadrimensalmente, conforme previsto no Protocolo de Acolhimento das Pessoas Afetadas pelo Assédio e Discriminação – Anexo IV (SEI nº 69604210).

6.4. O monitoramento sistemático dessas informações é fundamental para garantir a efetividade do Plano Setorial, pois possibilita uma avaliação contínua das ações implementadas, identificando padrões de ocorrência, demandas recorrentes e oportunidades de aprimoramento nas estratégias de prevenção e resposta institucional.

6.5. É importante frisar que os registros encaminhados não configuram, necessariamente, situações consumadas de assédio. O Plano Setorial tem por finalidade assegurar o acolhimento adequado e mediar as ações subsequentes, as quais compreendem o devido trâmite processual, desde o registro da denúncia em canais oficiais até a apuração completa dos fatos e eventual caracterização da ocorrência de assédio.

6.6. Além disso, as **Comissões Regionais de Acompanhamento e Controle da Letalidade** realizam um trabalho contínuo de monitoramento das ocorrências operacionais, elaborando **relatórios mensais** que são encaminhados à **Comissão Nacional** para consolidação e análise dos dados. Esses relatórios reúnem informações sobre **abordagens que resultaram em ferimentos e/ou mortes em decorrência do uso da força**, permitindo uma avaliação criteriosa das circunstâncias e dos procedimentos adotados.

7. Por todo o exposto, a Polícia Rodoviária Federal reitera seu compromisso com a defesa dos Direitos Humanos, com a valorização da diversidade e com a construção de um ambiente de trabalho e de convivência social baseado no respeito, na empatia e na equidade, promovendo uma cultura organizacional cada vez mais justa, inclusiva e livre de discriminação.

8. Sem mais para o momento, coloco-me à disposição para prestar eventuais informações adicionais que porventura sejam necessárias.

Respeitosamente,

RONALDO BEZERRA PASSOS

Diretor-Executivo substituto

**Anexos:**

- I - Nota Jurídica nº 02619/2025/CONJUR-MJSP/CGU/AGU (SEI nº 69322045);
- II - Ofício nº 31503/2025/PRU1R/PGU/AGU (SEI nº 69327011);
- III - Parecer de Força Executória nº 07619/2025/PRU1R/PGU/AGU (SEI nº 69324550);
- IV - Decisão Judicial (SEI nº 69324574);
- V - Despacho nº 667/2025/COEN-UNIPRF (SEI nº 69487597);
- VI - Despacho nº 316/2025/CGDH (SEI nº 69453048);
- VII - Projeto Pedagógico (SEI nº 69589201);
- VIII - Projeto Executivo (SEI nº 69589203);
- IX - Portaria DG/PRF nº 287, de 16 de julho de 2024 (SEI nº 69599437);
- X - Atas de Reuniões (SEI nºs 69603431, 69603469, 69603481);
- XI - Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PSPEAD.PRF) - (SEI nº 69599764); e
- XII - Protocolo de Acolhimento das Pessoas Afetadas pelo Assédio e Discriminação – Anexo IV (SEI nº 69604210).

**PRF**

Documento assinado eletronicamente por **RONALDO BEZERRA PASSOS, Diretor(a)-Executivo(a) substituto(a)**, em 07/11/2025, às 11:36, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.prf.gov.br/verificar>, informando o código verificador **69643156** e o código CRC **186FF6A4**.

Processo nº 08001.001993/2022-52

SEI nº 69643156

SPO, Quadra 3, Lote 5 - Complexo Sede da PRF - Bairro Setor Policial Sul, Brasília / DF , CEP 70610-909  
Telefone: (61) 2025-6742 - E-mail: direx@prf.gov.br

