



**POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS
COMANDO DA ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
DIRETORIA DE ENSINO E PESQUISA
ESPECIALIZAÇÃO – MBA EM GESTÃO DE POLÍCIA OSTENSIVA**



YASMIM CRISTINA HOLANDA DE SOUZA

**A GESTÃO DE CAPACITAÇÃO DOS PROFISSIONAIS ATUANTES NA POLÍCIA
JUDICIÁRIA MILITAR NA PMGO**

GOIÂNIA-GO

2025

YASMIM CRISTINA HOLANDA DE SOUZA

**A GESTÃO DE CAPACITAÇÃO DOS PROFISSIONAIS ATUANTES NA POLÍCIA
JUDICIÁRIA MILITAR NA PMGO**

Artigo Científico apresentado como exigência para conclusão da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso da Pós-Graduação em Polícia e Segurança Pública pelo Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás, sob a orientação do Prof. Esp. Bruno Pereira Megda.

GOIÂNIA-GO

2025

A GESTÃO DE CAPACITAÇÃO DOS PROFISSIONAIS ATUANTES NA POLÍCIA JUDICIÁRIA MILITAR NA PMGO

TRAINING MANAGEMENT FOR PROFESSIONALS WORKING IN THE MILITARY JUDICIAL POLICE AT PMGO

Yasmim Cristina Holanda de Souza¹
Bruno Pereira Megda²

Resumo

Diante da crescente complexidade das infrações penais militares, a qualificação contínua dos profissionais da Polícia Judiciária Militar é fundamental. Este estudo analisou a capacitação dos policiais militares da Região Metropolitana de Goiânia que atuam na Polícia Judiciária Militar da PMGO, utilizando abordagem qualitativa e quantitativa por meio de questionário aplicado a 45 agentes. Os resultados revelaram baixa oferta de cursos, alta proporção de policiais sem capacitação específica, pouca aplicabilidade dos conteúdos e insatisfação com formatos e horários dos treinamentos. Apesar disso, a maioria valoriza os instrutores e prefere formações presenciais ou híbridas. A análise SWOT apontou oportunidades para valorização institucional, como a criação de curso próprio com conteúdos aplicáveis e critérios claros de progressão. Conclui-se pela urgência da reestruturação da política de capacitação da Polícia Judiciária Militar da PMGO, visando fortalecer sua atuação investigativa, padronizar procedimentos e valorizar seu corpo técnico.

Palavras-chave: Capacitação Profissional; Segurança Pública; Aperfeiçoamento; Formação Continuada.

Abstract

Given the increasing complexity of military criminal offenses, the continuous qualification of professionals in the Military Judicial Police is essential. This study analyzed the training of military police officers from the Metropolitan Region of Goiânia who work in the Military Judicial Police of PMGO, using a qualitative and quantitative approach through a questionnaire applied to 45 agents. The results revealed a low availability of courses, a high proportion of officers without specific training, limited applicability of the content, and dissatisfaction with the formats and schedules of the trainings. Nevertheless, most respondents value the instructors and prefer in-person or hybrid training formats. The SWOT analysis identified opportunities for institutional enhancement, such as creating an in-house course with applicable content and clear progression criteria. It is concluded that there is an urgent need to restructure the training policy of the Military Judicial Police of PMGO to strengthen its investigative role, standardize procedures, and value its technical staff.

Keywords: Professional Training; Public Security; Improvement; Continuing Education.

¹Aluno do Curso de Formação de Oficiais – 48ª Turma de 2025, Especialização – MBA em Gestão de Polícia Ostensiva do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás. Email: yasmim_cristina_souza@hotmail.com. Telefone: (62)98259-4091.

² Professor do Curso de Formação de Oficiais – 48ª Turma de 2025, Especialização – MBA em Gestão de Polícia Ostensiva do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás. Graduado em Direito e Especialista em Segurança Pública (CEGESp) e Ciências Penais. Email: brunopmegda@hotmail.com. Telefone: (62)99350-4224.

1 INTRODUÇÃO

Um dos órgãos mais relevantes na segurança pública é a Polícia Judiciária Militar, incumbida de apurar infrações militares e conduzir inquéritos com base no Código de Processo Penal Militar. Essa função exige não só o domínio do arcabouço legal, mas também o rigoroso cumprimento de normas administrativas que garantam a confiabilidade dos procedimentos. Nesse sentido, a gestão eficiente dessas atividades revela-se essencial para manter a credibilidade institucional e a eficácia operacional da corporação.

A gestão de capacitação, aplicada ao contexto da Polícia Judiciária Militar, envolve a articulação de cursos, especializações e treinamentos voltados a aprimorar competências específicas. A variedade de ofertas formativas nas unidades da Região Metropolitana de Goiânia, embora positiva, pode gerar assimetrias de acesso e prática entre servidores. O reconhecimento dessas diferenças é o primeiro passo para a padronização de métodos e conteúdo.

O planejamento estratégico da formação profissional demanda a definição clara de objetivos, cronogramas e indicadores de resultado. Além disso, pressupõe o alinhamento entre normas internas, exigências legais e necessidades do trabalho de campo. Uma gestão de capacitação bem estruturada contribui para otimizar a alocação de recursos, assegurar a qualidade do ensino e promover o desenvolvimento contínuo dos policiais.

Outra dimensão relevante refere-se ao feedback dos participantes, que auxilia gestores a compreender quais módulos e metodologias geram maior impacto na rotina operacional. Ao incorporar as percepções dos agentes, a administração pode ajustar conteúdos e formatos, promovendo maior engajamento e efetividade nos resultados. Essa retroalimentação fortalece a cultura de melhoria contínua.

A padronização de práticas investigativas beneficia não apenas a Polícia Judiciária Militar, mas toda a cadeia de ações judiciais militares, pois reduz retrabalhos e aumenta a previsibilidade dos procedimentos. Investir em uma gestão de capacitação robusta é, portanto, investir na especialização dos profissionais atuantes na PJM.

Em um cenário de crescente complexidade dos crimes militares, que podem envolver aspectos tecnológicos e multiplicidade de atores, a qualificação permanente dos profissionais torna-se fator determinante para a sustentabilidade das operações. Fortalecer a estrutura formativa da Polícia Judiciária Militar significa garantir que a corporação esteja preparada para responder aos desafios atuais e futuros.

Nesse sentido, este estudo justifica-se uma vez que a capacitação profissional contínua configura-se como elemento essencial para o desempenho habilidoso e seguro das atividades

policiais. Em um contexto de complexidade crescente, treinamentos regulares oferecem aos agentes ferramentas técnicas e procedimentais atualizadas, capazes de assegurar a qualidade das investigações militares. Investir na qualificação dos profissionais não apenas aprimora competências individuais, mas também fortalece a coesão institucional e a padronização de protocolos, garantindo maior efetividade nas operações da PJM.

A relevância dessa capacitação assume ainda maior dimensão quando se trata de uma instituição de segurança pública tão estratégica quanto a Polícia Judiciária Militar. A confiança da sociedade e a integridade do sistema de justiça militar dependem da precisão e da consistência das ações policiais. Portanto, promover programas de formação contínua e contextualizada não é apenas uma diretriz administrativa, mas um investimento direto na legitimidade institucional e na proteção dos direitos fundamentais.

Sendo assim, este estudo levantou o seguinte problema a ser respondido: como os policiais da Polícia Judiciária Militar da Polícia Militar do Estado de Goiás na Região Metropolitana de Goiânia avaliam a eficácia dos cursos de capacitação e quais demandas de aprimoramento identificam?

O objetivo geral deste estudo foi analisar a capacitação dos profissionais que atuam na Polícia Judiciária Militar da Polícia Militar do Estado de Goiás a partir da percepção sobre cursos, especializações e demandas de aprimoramento. Foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: Mapear os cursos e as especializações ofertados à Polícia Judiciária Militar da Polícia Militar do Estado de Goiás na Região Metropolitana de Goiânia; Avaliar a percepção dos policiais judiciais militares quanto à eficácia desses cursos e especializações; e propor, com base nas demandas identificadas, recomendações para o aprimoramento dos programas de capacitação.

2 REVISÃO TEÓRICA

Antes de adentrar às especificidades da gestão e das práticas de treinamento na Polícia Judiciária Militar, é importante destacar que a formação contínua dos profissionais constitui elemento estratégico para o alcance dos objetivos institucionais. A complexidade dos crimes militares, que frequentemente envolvem procedimentos periciais e questões tecnológicas, impõe à corporação desafios que vão além do conhecimento jurídico. Nesse contexto, a revisão teórica sobre modelos de gestão da capacitação e metodologias de especialização oferece subsídios para

compreender como as diretrizes administrativas e pedagógicas podem ser alinhadas às demandas operacionais.

Ao relacionar os fundamentos de gestão de treinamento com as práticas efetivamente adotadas na Polícia Judiciária Militar, cria-se um referencial capaz de orientar propostas de aprimoramento. A análise das normas, dos recursos disponíveis e dos feedbacks dos agentes permite identificar lacunas e oportunidades de inovação. Dessa forma, este capítulo estabelece a base conceitual para examinar, na sequência, as vertentes de gestão da capacitação (Seção 2.1) e as práticas de treinamento e especialização (Seção 2.2) aplicadas ao contexto da PMGO.

2.1 GESTÃO DA CAPACITAÇÃO EM ORGANIZAÇÕES DE SEGURANÇA PÚBLICA

A capacitação em organizações de segurança pública fundamenta-se na premissa de que o desenvolvimento contínuo de competências profissionais contribui diretamente para a eficácia operacional e a segurança dos agentes. Em contextos de alta complexidade, processos formais de treinamento minimizam erros, padronizam procedimentos e garantem a aderência a normas institucionais. Essa sistematização reflete-se na credibilidade das ações policiais e na confiança da sociedade nas instituições de segurança pública (Santos, 2024; Sentone, 2023).

A análise SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) é uma ferramenta estratégica amplamente utilizada para avaliar contextos institucionais e subsidiar propostas de melhoria. No âmbito da capacitação da Polícia Judiciária Militar, sua aplicação permite identificar pontos fortes, como a experiência operacional dos instrutores; fraquezas, como a baixa frequência de cursos e aplicabilidade limitada dos conteúdos; oportunidades, como a criação de um curso específico com formatos diversificados; e ameaças, como a desmotivação e o déficit técnico nas investigações. Essa abordagem fornece uma visão abrangente e orientada à tomada de decisão, fundamentando propostas realistas e ajustadas à realidade organizacional (Ferreira; Lima, 2021; Rocha *et al.*, 2023).

A construção de indicadores de impacto de treinamento requer instrumentos validados para mensurar tanto a satisfação dos participantes quanto a transferência de aprendizado para o ambiente de trabalho. Indicadores de curto prazo analisam reação e satisfação; de médio prazo, avaliação de competências; e de longo prazo, resultados organizacionais. Ferramentas como questionários padronizados e métricas de desempenho operacional auxiliam gestores a monitorar o retorno sobre o investimento em capacitação (Santos, 2024; Duarte *et al.*, 2022).

Relatos de experiência em cursos de especialização em segurança pública enfatizam o uso de metodologias ativas, como simulações de operações, estudos de caso e dinâmicas em

grupo. Tais abordagens promovem a retenção de conteúdos e desenvolvem habilidades críticas de tomada de decisão. Além disso, o envolvimento prático estimula a reflexão sobre cenários reais, fortalecendo a capacidade investigativa e a adaptabilidade dos profissionais frente a situações imprevistas (Duarte *et al.*, 2022; Sentone, 2023).

A inovação na capacitação policial envolve a incorporação de tecnologias educacionais, como plataformas de ensino a distância, realidade virtual e gamificação. Esses recursos ampliam o alcance dos treinamentos, permitem simulações imersivas e oferecem flexibilidade de horários, especialmente importante em contextos com restrições logísticas. A gestão de capacitação deve contemplar infraestrutura tecnológica e suporte adequado para garantir a qualidade e acessibilidade dos programas formativos (Costa; Santos, 2025; Oliveira, 2022).

Revisões sistemáticas apontam lacunas na uniformização de práticas de formação entre estados e corporações, o que dificulta o intercâmbio de boas práticas e a criação de políticas nacionais consistentes. A ausência de diretrizes padronizadas para conteúdo, carga horária e avaliação compromete a comparabilidade de resultados formativos e limita a disseminação de métodos eficazes de ensino em segurança pública (Sentone, 2023).

A alocação eficiente de recursos para capacitação requer análise criteriosa de custo-benefício. Isso envolve a priorização de treinamentos com maior impacto operacional, considerando tanto custos diretos (instrutores, materiais) quanto indiretos (tempo de serviço dos agentes). A gestão orçamentária deve incluir planejamento plurianual e indicadores de eficiência para apoiar decisões estratégicas sobre investimentos em formação (Oliveira, 2022; Costa; Santos, 2025).

A estratégia de multiplicadores internos, policiais capacitadores que replicam treinamentos em suas unidades, descentraliza o processo formativo, reduz custos e fortalece a cultura de aprendizagem contínua. Esses multiplicadores atuam como pontos focais de conhecimento, facilitando a adaptação dos conteúdos ao contexto local e promovendo a sustentabilidade dos programas de treinamento (Duarte *et al.*, 2022).

A qualidade do corpo docente é elemento determinante para o sucesso dos programas de formação. Avaliar o domínio técnico, a didática e a capacidade de adaptação dos instrutores a diferentes perfis de público é importante. Instrumentos de feedback estruturado, aplicados após cada módulo, permitem ajustes imediatos e contribuem para a melhoria contínua da performance pedagógica (Santos, 2024).

Modelos híbridos de capacitação, que combinam atividades presenciais e a distância, atendem a necessidades diversificadas dos profissionais. A gestão desses formatos requer políticas claras de liberação de tempo, suporte tecnológico e diretrizes para integração de

plataformas virtuais com atividades práticas presenciais, garantindo a coesão do processo formativo (Sentone, 2023).

A governança da capacitação em segurança pública deve envolver comitês internos compostos por gestores, instrutores e representantes dos participantes. Esses comitês definem diretrizes estratégicas, monitoram indicadores de desempenho e promovem a transparência na alocação de recursos. A governança colaborativa assegura maior aderência às metas institucionais e promove a responsabilização de todos os atores envolvidos (Oliveira, 2022; Duarte *et al.*, 2022).

A consolidação de uma política institucional de capacitação prevê a integração entre análise de necessidades, planejamento, execução e avaliação de resultados. Esse ciclo integrado viabiliza a adaptação dinâmica dos programas de formação às mudanças nas demandas de segurança e às inovações tecnológicas, fortalecendo a resiliência e a eficiência da Polícia Judiciária Militar (Sentone, 2023).

2.2 PRÁTICAS DE TREINAMENTO E ESPECIALIZAÇÃO NA POLÍCIA JUDICIÁRIA MILITAR

A especialização na Polícia Judiciária Militar tem se intensificado para enfrentar a complexidade crescente das investigações militares, que exigem conhecimentos técnicos em análise de cena do crime e perícia forense. Programas de pós-graduação *latu sensu* combinam módulos teóricos sobre legislação militar com aulas práticas de procedimentos operacionais. Essa formação avançada busca dotar oficiais e praças de habilidades multidisciplinares, capazes de conduzir inquéritos com rigor científico e eficiência processual, fortalecendo a credibilidade institucional perante a sociedade (Duarte *et al.*, 2022).

Metodologias ativas, como simulações de operações reais e estudos de caso, têm se mostrado eficazes na retenção do conhecimento e na construção de decisões rápidas em campo. Laboratórios de treinamento e ambientes virtuais permitem a reprodução segura de cenários táticos, proporcionando ao participante a vivência de situações de risco controlado. Essas práticas favorecem a internalização de procedimentos padronizados e estimulam o desenvolvimento de competências críticas, fundamentais para a atuação em operações complexas de investigação militar (Duarte *et al.*, 2022).

A motivação para participação em treinamentos contínuos está diretamente relacionada à relevância percebida dos conteúdos. Programas que apresentam casos reais de investigações bem-sucedidas geram maior engajamento, pois demonstram aplicação prática do conhecimento.

Além disso, o reconhecimento institucional por meio de progressão na carreira ou certificados valorizados fortalece a cultura de aprimoramento permanente entre os membros da corporação, estimulando a busca por aperfeiçoamento profissional constante (Oliveira, 2022).

Estudos de avaliação revelam disparidades significativas na qualidade dos cursos oferecidos em diferentes unidades. Enquanto algumas seções dispõem de grade curricular estruturada e instrutores qualificados, outras limitam-se a módulos básicos sem acompanhamento pedagógico. Essas assimetrias podem resultar em lacunas de competência que afetam a uniformidade das práticas investigativas e a confiança na qualidade das produções técnicas dos inquéritos policiais militares (Barboza, 2022).

A estratégia de multiplicadores internos, oficiais e praças escolhidos para replicar treinamentos em suas unidades, tem sido adotada para ampliar o alcance dos cursos e reduzir custos logísticos. Esses multiplicadores recebem instrução avançada e, em seguida, conduzem oficinas locais, adaptando conteúdos às realidades de cada unidade. Apesar dos benefícios, essa abordagem requer seleção criteriosa, acompanhamento contínuo e avaliações regulares para assegurar a fidelidade aos conteúdos originais e a eficácia na transmissão do conhecimento (Duarte *et al.*, 2022).

Plataformas de ensino a distância expandem o acesso à especialização, em especial para unidades com restrições de deslocamento. A combinação de aulas online e encontros presenciais pontuais oferece flexibilidade de horário e acesso a materiais didáticos atualizados. Contudo, a efetividade desse modelo depende de infraestrutura tecnológica adequada, suporte ao usuário e acompanhamento pedagógico que mantenha o participante engajado e garanta a aplicação prática dos conteúdos aprendidos (Costa; Santos, 2025).

Revisões sistemáticas destacam a carência de mecanismos de avaliação de impacto formativo além de questionários de satisfação imediata. Poucas organizações implementam indicadores de desempenho operacional pós-treinamento, o que limita a análise de retorno sobre investimento. A mensuração de resultados de médio e longo prazo, como redução de erros processuais e aumento da eficiência investigativa, é fundamental para ajustar currículos e comprovar a eficácia dos programas de especialização (Sentone, 2023).

Parcerias entre a Academia de Polícia Militar e universidades públicas têm elevado a qualidade das especializações, combinando pesquisa acadêmica e prática policial. Essas cooperações resultam em programas reconhecidos nacionalmente, estágios supervisionados e produção de estudos que embasam metodologias didáticas. A articulação fortalece a legitimidade dos cursos e promove a troca de conhecimento entre ambientes acadêmicos e operacionais, enriquecendo o processo formativo dos profissionais (Silva, 2025).

A padronização da certificação de cursos pela corporação, com normas internas que definem carga horária mínima, conteúdos obrigatórios e critérios de avaliação, assegura validade institucional e uniformidade formativa. Tal padronização facilita homologação de competências em processos administrativos e consolida diretrizes claras para a formação continuada, garantindo que todos os participantes atinjam um mesmo nível de proficiência técnica e procedimental (Barboza, 2022).

Oficiais do Distrito Federal apontam que técnicas modernas de inteligência policial, como análise de redes e investigação digital, ainda carecem de módulos práticos nos cursos. A inclusão de simulações e ferramentas de análise de dados é vista como essencial para fortalecer inquéritos militares e enfrentar crimes cibernéticos (Soares; Moreira; Gules, 2025). A gestão da capacitação exige comitês internos formados por gestores, instrutores e participantes, responsáveis por definir metas, monitorar indicadores e revisar conteúdos. A transparência nessas ações reforça o compromisso institucional com a formação contínua e a eficácia dos programas (Oliveira, 2022).

3 METODOLOGIA

Este estudo adota uma abordagem quantitativa descritiva, conforme Gil (2008), que orienta a mensuração de fenômenos sociais por meio de instrumentos padronizados. A população-alvo é composta por oficiais e praças da Polícia Judiciária Militar da Polícia Militar do Estado de Goiás lotados na Região Metropolitana de Goiânia. A opção pela quantificação das percepções sobre capacitação justifica-se pela possibilidade de identificar padrões estatísticos e generalizar resultados para o universo pesquisado.

Para a elaboração do questionário, seguiu-se a metodologia de Hernández Sampieri, Collado e Lucio (2013), que recomenda construir itens claros, objetivos e isentos de ambiguidade. As 10 questões de múltipla escolha foram divididas em blocos temáticos, perfil profissional, oferta formativa, aplicabilidade, logística e demandas de aprimoramento, seguindo ordem lógica para reduzir viés de apresentação.

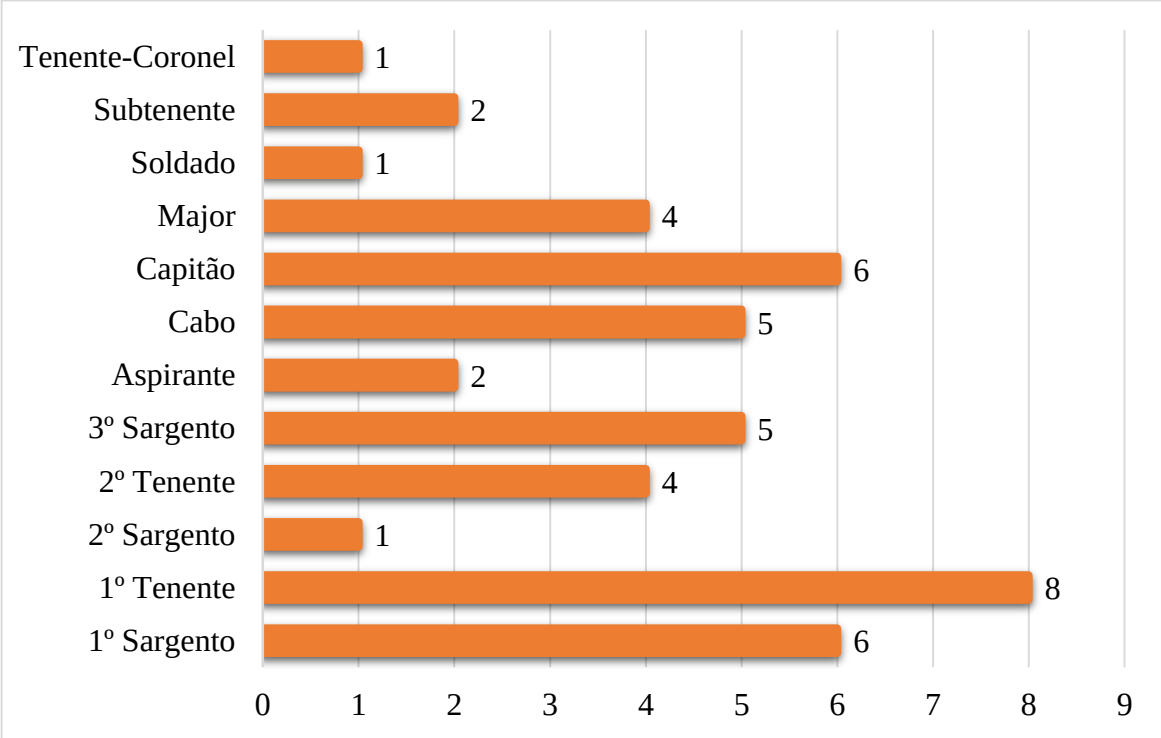
A aplicação do instrumento ocorreu de forma on-line, via e-mail institucional e grupos de WhatsApp corporativos, estratégia que amplia a taxa de resposta e facilita o controle de envio e recebimento, conforme Marconi e Lakatos (2003). Estabelecer-se-á prazo de duas semanas para preenchimento, com lembretes periódicos, a fim de maximizar o engajamento dos participantes e reduzir a não-resposta (Marconi; Lakatos, 2003).

Os dados foram importados para planilha eletrônica e submetidos à análise descritiva conforme Cruz (2016), com cálculo de frequências absolutas e relativas, médias e distribuições percentuais para cada item. Realizou-se também análise cruzada entre variáveis de perfil (cargo e tempo de serviço) e percepções sobre eficácia formativa, identificando diferenças relevantes entre subgrupos. Os resultados foram interpretados à luz dos referenciais sobre gestão de capacitação e práticas de treinamento, sendo contrastados com estudos sobre análise de conteúdo em pesquisa social (Prates, 2016) e avaliação de impacto formativo em segurança pública (Costa; Silva, 2020), possibilitando recomendações fundamentadas para aprimorar os programas de capacitação.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, apresentam-se os dados coletados, discutidos à luz da prática profissional e da literatura utilizada, servindo de base para a análise crítica dos achados. A primeira questão do questionário busca caracterizar o perfil da amostra quanto ao posto ou graduação dos respondentes, como mostra o Gráfico 1.

Gráfico 1 – Distribuição dos participantes por Posto ou Graduação na PMGO (n=45).



Fonte: A autora (2025).

A amostra deste estudo foi composta por 55 policiais militares da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), com ampla diversidade de postos e graduações. Observa-se que a maior representatividade está entre os 1º Tenentes (8 respondentes), seguidos por 1º Sargentos e Capitães (6 cada), bem como 3º Sargentos e Cabos (5 cada). Também participaram Majores (4), 2º Tenentes (4), Aspirantes (2), Subtenentes (2), 2º Sargento (1), Soldado (1) e um Tenente-Coronel. Essa variedade hierárquica reforça a pluralidade de percepções sobre o objeto de estudo, permitindo uma análise mais abrangente da experiência docente na instituição.

Indo mais diretamente ao ponto, buscou-se compreender, na questão 2 do questionário, qual parte da amostra atua em unidades que possuem Seção Judiciária, elemento fundamental para o exercício da docência no contexto da Polícia Militar, especialmente em áreas relacionadas ao registro, apuração e instrução de procedimentos. O Gráfico 2 apresenta os dados referentes à presença ou ausência dessa seção nas unidades dos respondentes.

Gráfico 2 – Presença de Seção Judiciária nas unidades dos participantes da pesquisa (n=45).

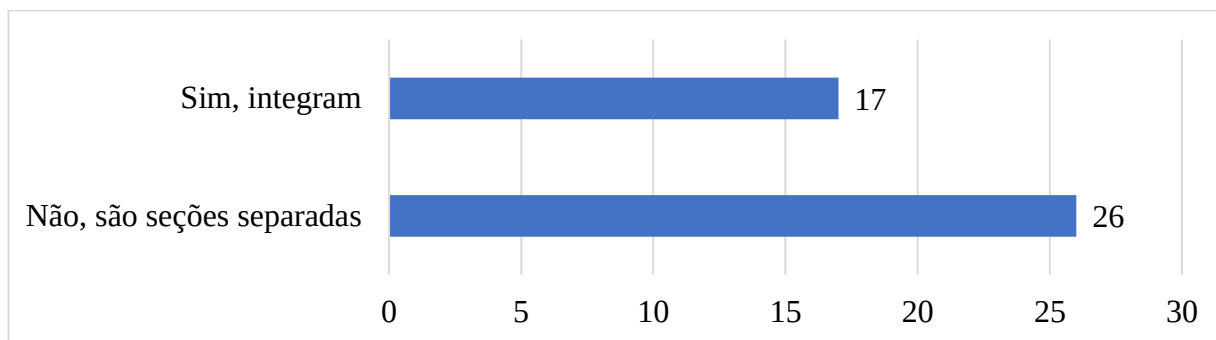


Fonte: A autora (2025).

Nota-se, no Gráfico 2, que a grande maioria dos participantes (40) atua em unidades que possuem Seção Judiciária, enquanto apenas 5 afirmaram a ausência desse setor. Isso indica que os respondentes estão majoritariamente inseridos em contextos organizacionais com estrutura administrativa voltada para o processamento jurídico e disciplinar, o que pode influenciar positivamente sua familiaridade com rotinas técnico-burocráticas relacionadas à docência e à formação policial.

A terceira questão investigou a estrutura organizacional das unidades da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), especificamente se a Seção Judiciária está integrada à Seção de Inteligência ou se operam separadamente. Os dados revelam que a maioria dos respondentes (26) afirmou que as seções funcionam de forma separada, enquanto 17 indicaram que há integração entre elas.

Gráfico 3 – Integração entre a Seção Judiciária e a Seção de Inteligência nas unidades da PMGO (n=45).

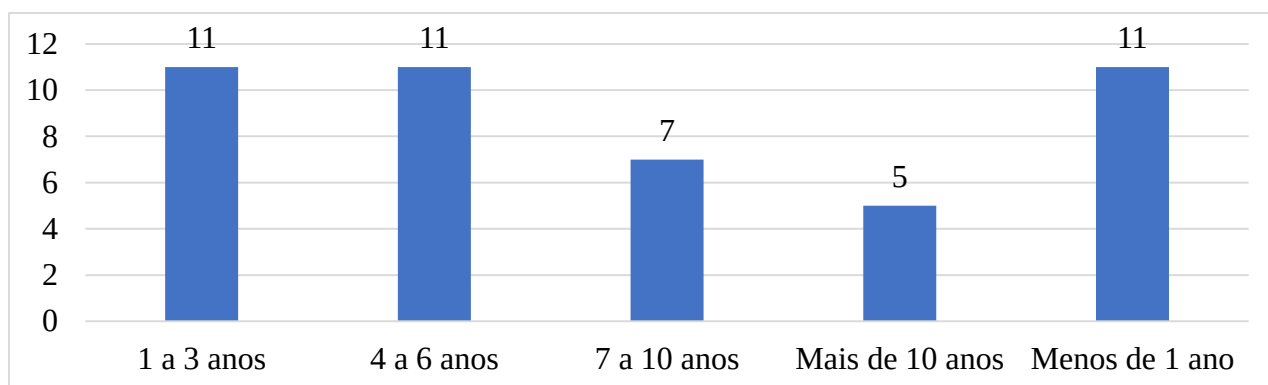


Fonte: A autora (2025).

Esse cenário sugere certa heterogeneidade na organização das unidades, o que pode influenciar diretamente na eficiência dos processos investigativos e administrativos. Conforme destacam Silva e Carvalho (2019), a coerência estrutural e a clareza nos papéis institucionais são fatores que impactam a motivação e o desempenho dos servidores públicos, especialmente quando há sobreposição ou indefinição de funções. Assim, a falta de uniformidade pode representar um desafio para a padronização de procedimentos e para a valorização da atividade especializada no âmbito da polícia judiciária.

Na quarta questão, exposta no Gráfico 4, investigou-se o tempo de atuação dos respondentes em atividades relacionadas à Polícia Judiciária Militar na Região Metropolitana de Goiânia

Gráfico 4 – Tempo de atuação em atividades de Polícia Judiciária Militar na Região Metropolitana de Goiânia.



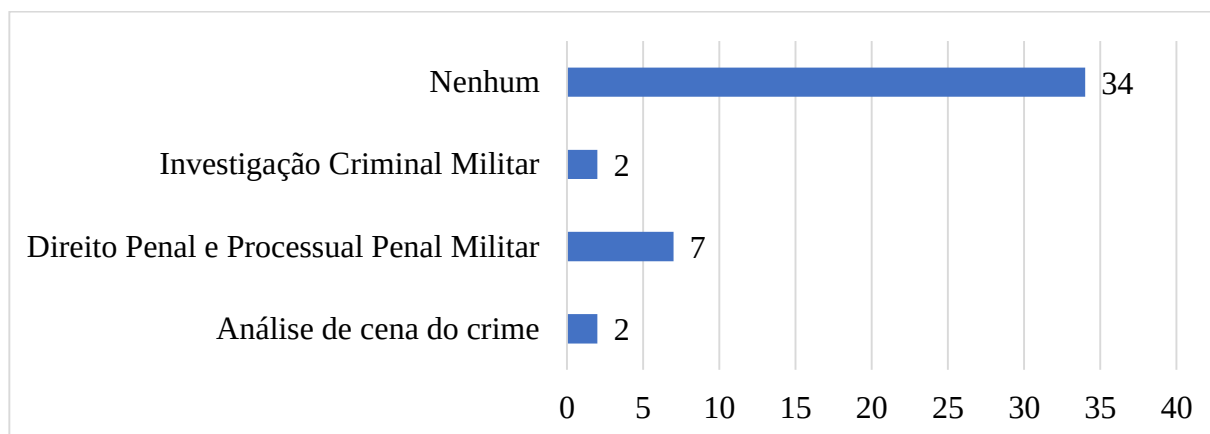
Fonte: A autora (2025).

Observa-se que há um equilíbrio na distribuição das respostas: 11 policiais atuam há menos de 1 ano, 11 entre 1 e 3 anos e 11 entre 4 e 6 anos, indicando que a maior parte da amostra possui experiência recente ou intermediária na área. Outros 7 possuem entre 7 e 10 anos de atuação, e 5 têm mais de uma década de experiência.

Essa diversidade temporal sugere uma composição mista entre profissionais iniciantes e mais experientes, o que pode favorecer trocas de saberes e práticas no ambiente organizacional. Para Montezano *et al.* (2019), a valorização da trajetória funcional e o estímulo à continuidade em funções estratégicas, como a docência e a atividade investigativa, são fundamentais para consolidar competências institucionais e garantir a qualificação contínua do efetivo.

Também buscou-se compreender, na quinta questão, qual foi o último curso ou especialização concluídos pelos participantes especificamente na área de Polícia Judiciária Militar. Esta informação permite avaliar o grau de atualização técnica e aprofundamento teórico da amostra em relação ao exercício dessa atividade especializada, sendo um dado relevante para reflexões sobre formação continuada e valorização profissional no contexto da PMGO.

Gráfico 5 – Último curso ou especialização concluído na área de Polícia Judiciária Militar (n=45).



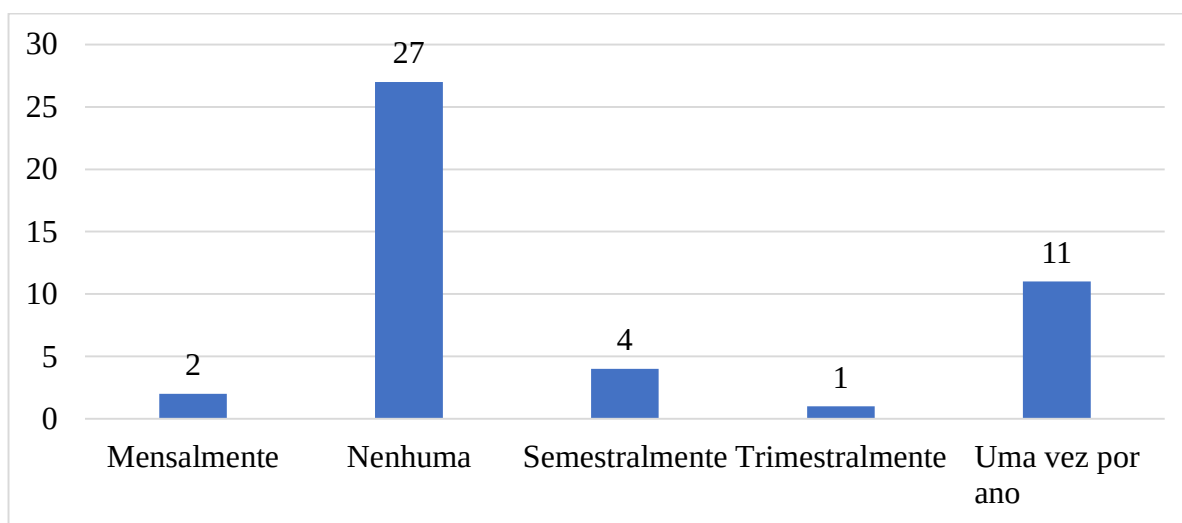
Fonte: A autora (2025).

A análise dos dados apresentados no Gráfico 5 demonstra um cenário preocupante quanto à qualificação continuada dos policiais militares que atuam na Polícia Judiciária Militar na Região Metropolitana de Goiânia. A maioria expressiva dos respondentes (34) afirmou não ter concluído nenhum curso ou especialização na área, enquanto apenas sete realizaram formação em Direito Penal e Processual Penal Militar, e dois em Análise de Cena do Crime e Investigação Criminal Militar, respectivamente.

Essa lacuna formativa evidencia a necessidade de investimentos em capacitação específica, uma vez que a complexidade das atribuições nessa seara exige preparo técnico e jurídico adequado, conforme enfatizado por Oliveira e Cardoso (2021), ao destacarem a importância da formação especializada para a atuação eficaz na investigação e persecução penal militar.

Outro ponto relevante da pesquisa diz respeito à frequência com que os cursos de capacitação são ofertados nas unidades policiais. Como mostrado no Gráfico 6, essa variável permite compreender o grau de acesso à formação continuada por parte dos agentes atuantes na Polícia Judiciária Militar. A escassez ou irregularidade de oferta de cursos pode comprometer a qualidade do trabalho desenvolvido e a atualização técnica dos profissionais. Nesse sentido, como já alertam Silva e Paula (2020), a capacitação recorrente é essencial para que o policial se mantenha atualizado diante das transformações legais e operacionais que envolvem o processo investigativo e as normas do direito penal militar. Assim, a análise dessa questão oferece subsídios para o aprimoramento da política de formação institucional.

Gráfico 6 – Frequência de oferecimento de cursos de capacitação na unidade (n=45).



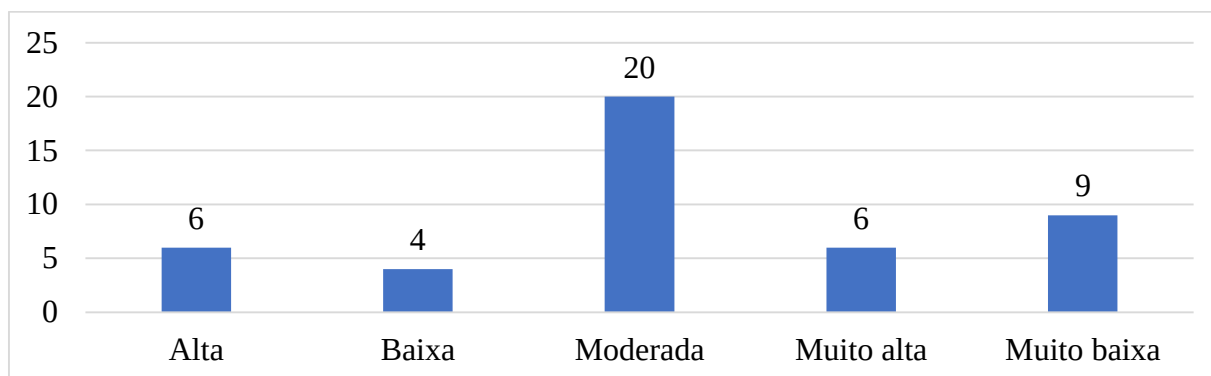
Fonte: A autora (2025).

Os dados apresentados no Gráfico 6 revelam um cenário preocupante quanto à oferta de capacitação nas unidades da Polícia Militar do Estado de Goiás. A maioria dos respondentes (27) declarou que nenhum curso de capacitação é ofertado, enquanto apenas 11 informaram que a capacitação ocorre uma vez por ano. Frequências mais elevadas, como mensalmente (2), semestralmente (4) e trimestralmente (1), foram pouco mencionadas. Esses resultados sugerem que a formação continuada, essencial para o aperfeiçoamento técnico dos policiais, ainda não é

uma prioridade institucional, o que pode comprometer a efetividade das atividades de polícia judiciária, conforme advertem Silva e Paula (2020).

Em seguida, buscou-se discutir o grau de aplicabilidade dos conteúdos abordados nos cursos de capacitação na rotina operacional dos policiais militares, conforme ilustrado no Gráfico 7. Essa percepção é fundamental para compreender se o investimento em formação está, de fato, impactando positivamente o desempenho das atividades de Polícia Judiciária Militar.

Gráfico 7 – Avaliação da aplicabilidade dos conteúdos dos cursos na rotina operacional (n=45).

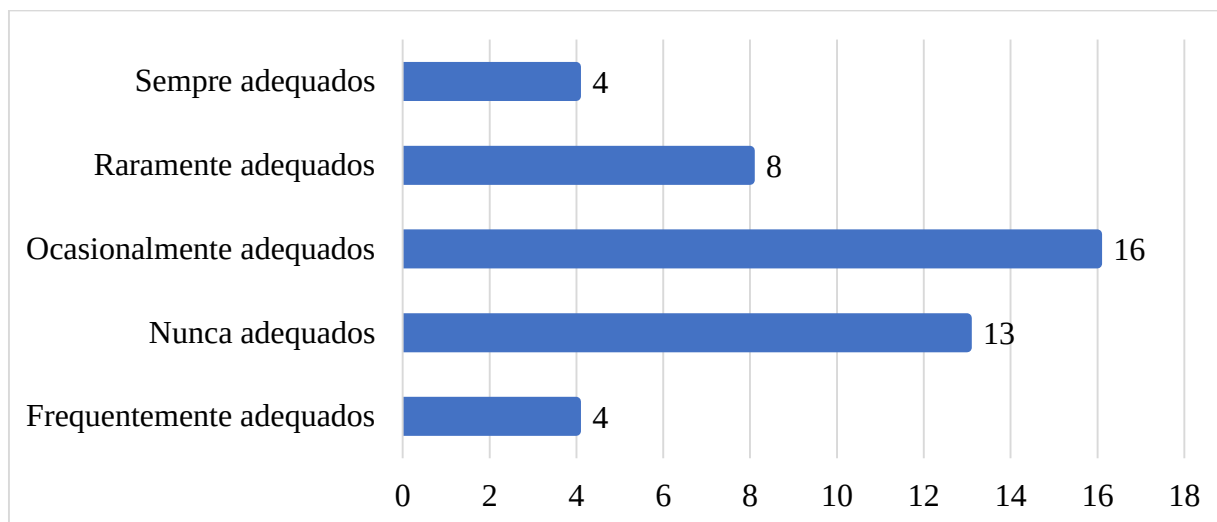


Fonte: A autora (2025).

Os dados do Gráfico 7 revelam que a maioria dos respondentes avalia a aplicabilidade dos cursos como *moderada* (20), enquanto percepções mais positivas (*alta* e *muito alta*) somam apenas 12 respostas. Já 13 participantes consideram a aplicabilidade *baixa* ou *muito baixa*, o que evidencia certa insatisfação com a adequação dos conteúdos à prática cotidiana da Polícia Judiciária Militar. Essa disparidade sugere a necessidade de maior alinhamento entre os programas formativos e as demandas reais de atuação. Segundo Peci e Sobral (2011), o treinamento eficaz deve refletir as exigências concretas da função pública, promovendo aprendizagem significativa e aplicável. Portanto, a percepção mediana e os índices de baixa aplicabilidade indicam que os cursos atuais carecem de atualização e contextualização para gerar impacto real na rotina dos profissionais.

A questão número 8 buscou avaliar aspectos logísticos dos treinamentos oferecidos, especialmente no que se refere à compatibilidade com a rotina dos policiais. A pertinência dessa pergunta está na sua relação direta com a adesão e a efetividade das capacitações, como mostra o Gráfico 8.

Gráfico 8 – Adequação de horários e locais dos treinamentos às necessidades dos policiais (n=45).



Fonte: A autora (2025).

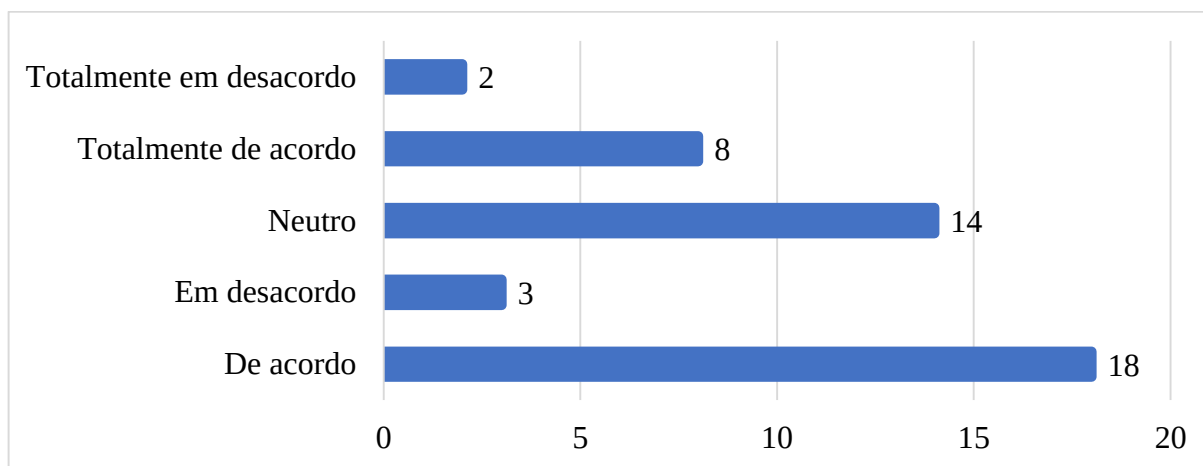
Os dados do Gráfico 8 evidenciam uma expressiva insatisfação quanto à adequação dos horários e locais dos treinamentos ofertados aos policiais militares que atuam na Polícia Judiciária Militar. Apenas uma minoria dos respondentes considera tais aspectos satisfatórios, sendo que 4 apontaram que os treinamentos são “sempre” adequados e outros 4 os classificaram como “frequentemente” adequados. Em contrapartida, a maioria relatou experiências negativas, classificando a adequação como “ocasional” (16 respondentes), “rara” (8) ou “nunca” adequada (13). Esse panorama revela uma falha significativa no planejamento logístico e institucional, que pode comprometer tanto a adesão aos cursos quanto a qualidade do aprendizado, visto que fatores como deslocamento, conflitos de horário e incompatibilidade com a rotina operacional atuam como barreiras à participação efetiva.

Conforme destacam Montezano *et al.* (2019), fatores operacionais como acessibilidade, tempo disponível e viabilidade logística são elementos decisivos para o sucesso de qualquer programa de formação continuada no serviço público. Quando negligenciados, esses aspectos tendem a desestimular os participantes, afetando negativamente o engajamento e a percepção de utilidade do processo formativo. No contexto da Polícia Judiciária Militar, onde a demanda técnica é elevada e o tempo para capacitação é escasso, a inadequação recorrente das condições dos treinamentos pode não apenas minar o interesse dos profissionais, mas também prejudicar a consolidação das competências exigidas pela função investigativa. Portanto, rever a dinâmica de agendamento e a escolha dos locais de capacitação deve ser uma prioridade institucional,

especialmente se a corporação almeja uma formação qualificada, contínua e alinhada às exigências reais da atividade policial.

O Gráfico 9 apresenta as percepções dos respondentes sobre o domínio técnico dos instrutores nos cursos de capacitação. A pergunta é relevante, pois a qualificação do docente impacta diretamente na qualidade da formação e na aplicabilidade prática do conteúdo ministrado.

Gráfico 9 – Percepção sobre o domínio técnico dos instrutores nos cursos de capacitação (n=45).



Fonte: A autora (2025).

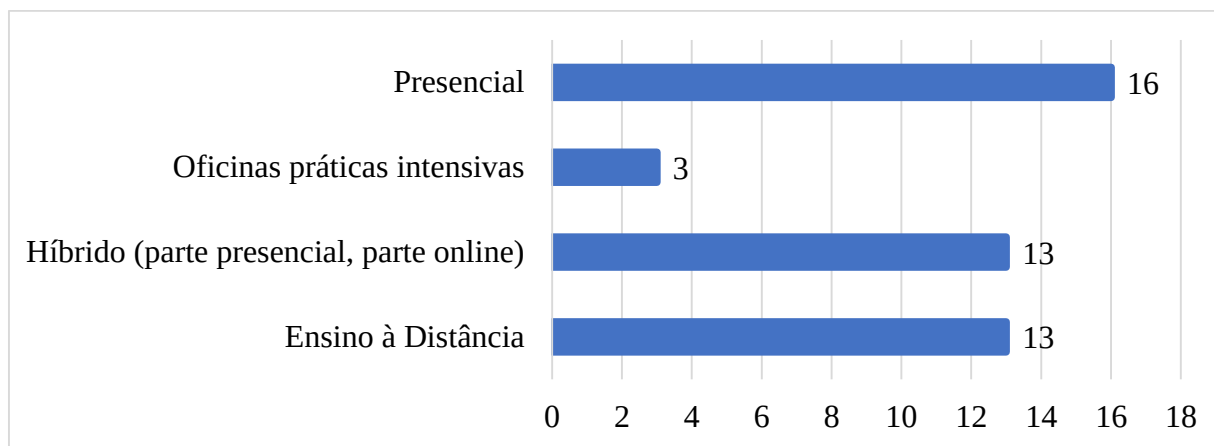
Os dados mostram que a maioria dos respondentes tem uma percepção positiva: 18 declararam estar “De acordo” e 8 “Totalmente de acordo” com a afirmação de que os instrutores possuem domínio técnico suficiente. No entanto, 14 participantes mantiveram uma posição neutra, o que pode refletir uma falta de experiências mais marcantes ou variações na qualidade dos instrutores.

Já os que expressaram desacordo somam 5 respondentes (3 “Em desacordo” e 2 “Totalmente em desacordo”), sinalizando uma minoria crítica que, ainda assim, merece atenção. Esses achados demonstram que, embora haja um reconhecimento predominante da competência técnica dos instrutores, é necessário investir na padronização da formação docente e na valorização contínua, como recomendam Montezano *et al.* (2019), ao destacarem que a capacitação e atualização dos profissionais são elementos-chave para a efetividade dos processos de ensino-aprendizagem em contextos institucionais.

Com base na décima questão do levantamento, buscou-se compreender as preferências dos respondentes quanto ao formato ideal de capacitação. Essa informação é estratégica para o

planejamento de ações formativas mais eficazes, alinhadas às necessidades e realidades operacionais dos policiais militares.

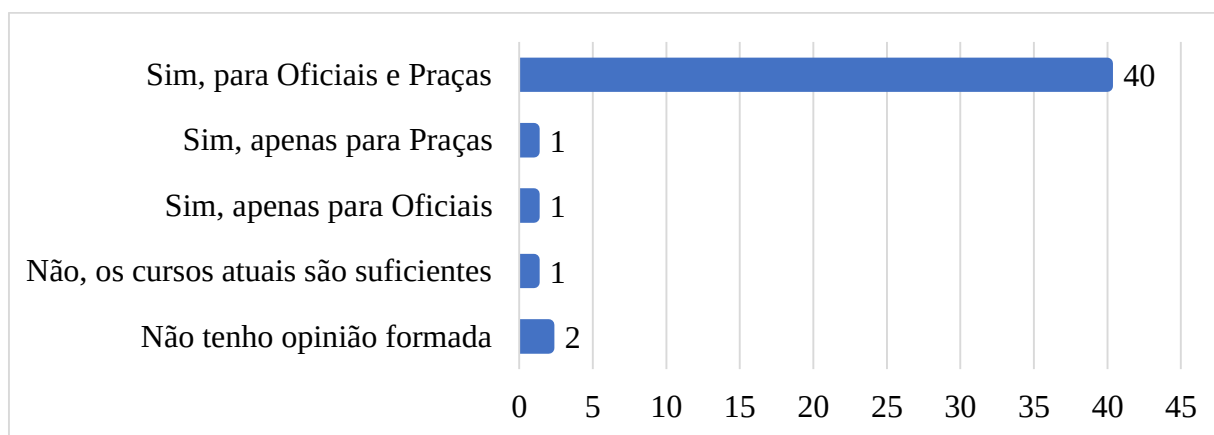
Gráfico 10 – Formato de capacitação preferido pelos respondentes (n=45).



Fonte: A autora (2025).

O modelo presencial foi o mais citado, com 16 menções, seguido pelos formatos ensino a distância e híbrido, ambos com 13 respostas cada. As oficinas práticas intensivas foram preferidas por apenas 3 participantes. Esses dados sugerem que, embora os avanços tecnológicos tenham ampliado o acesso ao ensino remoto, ainda há forte valorização da experiência presencial, possivelmente pela sua eficácia na aprendizagem de práticas operacionais, como apontam Cruz e Vieira (2022), ao defenderem metodologias ativas como diferencial em formações voltadas à segurança pública.

Gráfico 11 – Percepção sobre a necessidade de criação de curso específico para a Polícia Judiciária Militar (n=45).



Fonte: A autora (2025).

Os resultados indicam que há um posicionamento amplamente favorável à criação de um curso de aperfeiçoamento voltado tanto para oficiais quanto para praças. Dos respondentes, 40 consideram necessária essa iniciativa, contra apenas 3 que manifestaram posição contrária ou neutra. Esses dados evidenciam uma demanda clara por qualificação mais direcionada à atividade de Polícia Judiciária Militar, sinalizando que os cursos atuais não suprem plenamente as exigências práticas da função. Conforme apontam Montezano *et al.* (2019), a eficácia na atuação policial depende da sintonia entre a formação oferecida e os desafios específicos enfrentados na rotina operacional.

Com base nos achados da pesquisa, torna-se evidente a necessidade de reestruturação da política de formação continuada voltada à Polícia Judiciária Militar no âmbito da PMGO. A ausência de cursos específicos para grande parte dos agentes, a oferta limitada de capacitações e a percepção de baixa aplicabilidade dos conteúdos evidenciam falhas no atual modelo de qualificação. Tais lacunas comprometem diretamente a efetividade da atuação técnico-jurídica dos policiais, como já alertado por autores como Oliveira e Cardoso (2021) e Peci e Sobral (2011), ao destacarem a importância do alinhamento entre a formação profissional e as exigências da prática institucional.

Dessa forma, a proposta de criação de um curso de aperfeiçoamento específico para a Polícia Judiciária Militar da PMGO consiste em uma resposta estratégica às fragilidades e demandas reveladas pela pesquisa. Para fundamentar essa iniciativa de forma estruturada, utilizou-se a ferramenta de análise SWOT, que permite visualizar de maneira sintética os principais aspectos internos (forças e fraquezas) e externos (oportunidades e ameaças) relacionados à capacitação nessa área. Essa abordagem proporciona uma base sólida para o planejamento institucional, apoiando-se nos dados empíricos levantados e contribuindo para o desenvolvimento de soluções efetivas.

A adoção da análise SWOT não apenas orienta a identificação de prioridades, como também favorece a definição de estratégias voltadas à valorização do ensino policial e à qualificação técnica dos envolvidos na PJM. Ela permite, por exemplo, explorar pontos fortes já existentes, como a experiência prática de parte do corpo técnico, ao mesmo tempo em que sinaliza ameaças institucionais, como a desmotivação ou o risco de desatualização frente a novas demandas investigativas. Dessa forma, a ferramenta consolida-se como um instrumento gerencial aplicável à formulação de políticas de capacitação mais responsivas, eficientes e sustentáveis. A seguir, o Quadro 1 apresenta essa análise:

Quadro 1 - Análise SWOT – Proposta de curso de aperfeiçoamento em Polícia Judiciária Militar.

Forças (<i>Strengths</i>)	Fraquezas (<i>Weaknesses</i>)
- Interesse explícito dos respondentes por capacitação específica (40 afirmaram necessidade de curso) - Reconhecimento do domínio técnico dos instrutores por parte da maioria - Experiência prática relevante dos profissionais da amostra (mais da metade com mais de 1 ano de atuação na área)	- Ausência de cursos específicos na maioria das unidades (34 não realizaram nenhuma especialização) - Frequência baixa ou inexistente de capacitações (27 unidades não oferecem cursos) - Aplicabilidade apenas moderada ou baixa dos cursos atuais à rotina (33 respondentes)
Oportunidades (<i>Opportunities</i>)	Ameaças (<i>Threats</i>)
- Possibilidade de estruturar um curso valorizado para progressão funcional (modelo semelhante à PMBA) - Inclusão de metodologias ativas e híbridas, em consonância com as preferências identificadas (EAD, híbrido e presencial) - Alinhamento do curso com as diretrizes de valorização da docência e formação na PMGO	- Desmotivação dos policiais pela falta de capacitação prática e contextualizada - Manutenção de lacunas operacionais e jurídicas nas ações de polícia judiciária - Perda de credibilidade institucional se a formação continuar desalinhada da realidade da função

Fonte: A autora (2025).

A análise SWOT³ revela que, apesar de haver um corpo técnico com vivência operacional e reconhecimento do papel dos instrutores, há deficiências estruturais graves no modelo atual de formação. A demanda reprimida por cursos específicos, a frequência insatisfatória das capacitações e a baixa aplicabilidade dos conteúdos indicam fraquezas que podem ser revertidas com a institucionalização de um curso de aperfeiçoamento próprio.

Além disso, há oportunidades estratégicas claras, como o uso de formatos pedagógicos diversificados (presencial, híbrido e oficinas práticas), a possibilidade de pontuação para promoções, e o alinhamento com o projeto de valorização docente e especialização técnica.

³ A análise SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) é uma ferramenta estratégica amplamente utilizada para avaliar contextos institucionais e subsidiar propostas de melhoria. (Elaborado pela autora)

Ignorar essa demanda pode acirrar as ameaças institucionais, como a desmotivação, a baixa eficácia na apuração de infrações e a fragilidade da docência policial.

Nesse cenário, a implementação de um curso específico configura-se como uma ação proativa, que visa consolidar competências técnico-jurídicas e fomentar a cultura da excelência investigativa na PMGO. Como destacam Montezano *et al.* (2019), ações formativas bem estruturadas não apenas qualificam, mas também reforçam o vínculo institucional, gerando senso de pertencimento e compromisso com os resultados. Assim, o curso não seria apenas uma resposta pontual, mas uma política estruturante para o fortalecimento da Polícia Judiciária Militar.

A proposta também se insere no movimento mais amplo de profissionalização da carreira policial, em que a docência especializada deixa de ser uma função marginal e passa a ser reconhecida como estratégica para o desenvolvimento institucional. Como indicam Peci e Sobral (2011), a construção de capacidades no setor público exige planejamento contínuo, diagnóstico preciso e formação alinhada às demandas práticas, elementos contemplados no planejamento aqui delineado.

5 CONCLUSÃO

A partir das informações levantadas, ficou evidente a existência de lacunas relevantes na formação e capacitação dos policiais militares que atuam na Polícia Judiciária Militar na Região Metropolitana de Goiânia. A partir da análise dos dados obtidos por meio de questionário aplicado aos integrantes da PMGO, verificou-se que a maioria dos respondentes reconhece a importância da docência policial e da atividade investigativa, mas enfrenta limitações relacionadas à ausência de cursos específicos, à baixa frequência de capacitações e à inadequação logística dos treinamentos ofertados.

Os achados apontam para uma percepção geral de que os conteúdos ministrados nos cursos atuais são pouco aplicáveis à rotina operacional, o que compromete sua efetividade. Além disso, a ausência de uma política institucional estruturada voltada para a valorização da docência e para o desenvolvimento técnico dos profissionais da Polícia Judiciária Militar reflete um cenário de descontinuidade e improviso na formação continuada. Tais elementos reforçam a urgência de se implementar um curso de aperfeiçoamento com conteúdos atualizados, formato flexível e critérios objetivos de valorização.

Com base na análise SWOT apresentada, ficou evidente que a PMGO possui forças e oportunidades que podem ser estrategicamente mobilizadas para superar suas fragilidades. A criação de um curso próprio, com possibilidade de pontuação para promoções, formatos pedagógicos adaptados à realidade da corporação e foco na qualificação específica da atuação investigativa, pode representar um avanço significativo no fortalecimento institucional da Polícia Judiciária Militar, bem como na valorização dos instrutores e profissionais que nela atuam.

Diante disso, recomenda-se que a PMGO adote medidas concretas para estruturar essa proposta, alinhando-se a boas práticas de outras corporações, promovendo uma cultura de ensino e aprendizagem que reconheça a importância estratégica da docência e da capacitação contínua no contexto da segurança pública. Estudos futuros podem aprofundar a avaliação de impacto de programas formativos específicos já existentes em outras instituições militares, contribuindo para o aperfeiçoamento do modelo a ser adotado em Goiás.

REFERÊNCIAS

BARBOZA, Anderson Duarte. Avaliação de cursos de formação de policiais militares: um velho desafio para as novas academias integradas de segurança pública. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, São Paulo, v. 16, ed. especial, p. 216–231, 2022. Disponível em: <https://revista.forumseguranca.org.br/rbsp/article/download/1449/528>. Acesso em: 05 maio 2025.

COSTA, Arthur Trindade M.; SANTOS, Heloiza Faustino dos. Gestão e inovação na segurança civil: estratégias para redução de riscos e otimização de recursos. **Revista FT**, Goiânia, v. 8, n. 2, p. 45–62, mar. 2025. Disponível em: <https://revistaft.com.br/gestao-e-inovacao-na-seguranca-civil-estrategias-para-reducao-de-riscos/>. Acesso em: 12 maio 2025.

COSTA, Danielle Silva da; SILVA, Lorena Granja Hernández. **Aplicação metodológica da análise de conteúdo em pesquisas de análise de política externa**. Revista Brasileira de Ciência Política, Brasília, n. 33, e218584, p. 1–48, 2020. DOI: 10.1590/0103-3352.2020.33.218584. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/QFmq77JnT468fcBKCdh99ms/?format=pdf>. Acesso em: 09 maio 2025.

CRUZ, José Maria. **Análise de dados em pesquisas sociais**. São Paulo: Atlas, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/jspui/handle/123456789/58793>. Acesso em: 16 maio 2025.

DUARTE, Anderson; LEDNIK, Ana Cláudia; ALMEIDA, Kelly; SANTOS, Livia; NAVARRO, Marina. Curso de especialização em metodologia e didática do ensino em Segurança Pública: um relato de experiência. **Cadernos de Segurança Pública**, Rio de Janeiro, n. 14, dez. 2022. Disponível em: <https://www.supesp.ce.gov.br/wp->

content/uploads/sites/89/2022/12/Anderson-Duarte_Curso-de-especializacao-em-metodologia-e-didatica-do-ensino-em-Seguranca-Publica-um-relato-de-experiencia.pdf. Acesso em: 10 maio 2025.

DUARTE, Anderson; LEDNIK, Ana Cláudia; ALMEIDA, Kelly; SANTOS, Livia; NAVARRO, Marina. Curso de especialização em metodologia e didática do ensino em Segurança Pública: um relato de experiência. **Cadernos de Segurança Pública**, Rio de Janeiro, n. 14, dez. 2022. Disponível em: https://www.supesp.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/89/2022/12/Anderson-Duarte_Curso-de-especializacao-em-metodologia-e-didatica-do-ensino-em-Seguranca-Publica-um-relato-de-experiencia.pdf. Acesso em: 10 maio 2025.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.com/wp-content/uploads/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 01 maio 2025.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/Metodologia_de_Pesquisa.html?hl=pt-PT&id=0VZ8mgEACAAJ. Acesso em: 03 maio 2025.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. Disponível em: <https://ria.ufm.br/handle/123456789/1239>. Acesso em: 05 maio 2025.

OLIVEIRA, Mirela Roux de. O desafio de ser policial na atualidade e a importância da capacitação do profissional de segurança pública. **Cadernos de Segurança Pública**, Rio de Janeiro, n. 14, dez. 2022. Disponível em: https://www.isprevista.rj.gov.br/revista14/Revista14_Cadernos/13-%20O%20desafio%20de%20ser%20policial_Oliveira.pdf. Acesso em: 08 maio 2025.

OLIVEIRA, Mirela Roux de. O desafio de ser policial na atualidade e a importância da capacitação do profissional de segurança pública. **Cadernos de Segurança Pública**, Rio de Janeiro, n. 14, dez. 2022. Disponível em: https://www.isprevista.rj.gov.br/revista14/Revista14_Cadernos/13-%20O%20desafio%20de%20ser%20policial_Oliveira.pdf. Acesso em: 08 maio 2025.

PRATES, Jane Cruz. **A pesquisa social a partir do paradigma dialético-crítico: do projeto à análise do dado**. Campinas: Papel Social, 2016. Disponível em: <https://ria.ufm.br/jspui/handle/123456789/2326>. Acesso em: 07 maio 2025.

SANTOS, Andersson Pereira dos. Construção e validação de instrumento para avaliação de impacto de treinamento em profundidade do Curso de Formação Profissional da Polícia Federal. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, Brasília, v. 16, 2024. Disponível em: <https://revista.forumseguranca.org.br/rbsp/article/download/1448/520>. Acesso em: 05 maio 2025.

SENTONE, Rafael Gomes. Segurança pública e Polícia Militar: uma revisão sistemática. **Brazilian Applied Science Review**, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 169–264, jan./fev. 2023. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BASR/article/view/57124/41834>. Acesso em: 15 maio 2025.

SENTONE, Rafael Gomes. Segurança pública e Polícia Militar: uma revisão sistemática. **Brazilian Applied Science Review**, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 169–264, jan./fev. 2023. DOI: 10.34115/basrv7n1-012. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BASR/article/view/57124/41834>. Acesso em: 15 maio 2025.

SILVA, Milord José Guimarães. Sistema de Polícia Judiciária Militar: especialização e desenvolvimento dos profissionais. **Revista CSP**, Brasília, n. 659, p. 1–12, mar. 2025. Disponível em: <https://ojs.cnmp.mp.br/index.php/revistacsp/article/view/659>. Acesso em: 20 maio 2025.

SOARES, Bruno César Prado; MOREIRA, Waldicharbel Gomes; GULES, Ioan Carvalho. Inteligência Policial Judiciária Militar: algumas percepções do oficialato da Polícia Militar do Distrito Federal sobre a utilização de ações de busca nos inquéritos policiais militares. **Revista SUSP**, Brasília, n. 99, p. 45–58, jan. 2025. Disponível em: <https://revistasusp.mj.gov.br/susp/index.php/revistasusp/article/view/99>. Acesso em: 12 maio 2025.

APÊNDICE A - TÍTULO

A GESTÃO DE CAPACITAÇÃO DOS PROFISSIONAIS ATUANTES NA POLÍCIA JUDICIÁRIA MILITAR DA POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS: CURSOS, ESPECIALIZAÇÕES E TREINAMENTOS

Responsável pela pesquisa: Cadete QPEPM Yasmim Cristina Holanda de Souza – 48ª Turma do Curso de Formação de Oficiais da PMGO

Orientador: Major QOPM Bruno Pereira Megda

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa para o MBA em Gestão de Polícia Ostensiva do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás. O objetivo é analisar a capacitação dos profissionais que atuam na Polícia Judiciária Militar da Polícia Militar do Estado de Goiás na Região Metropolitana de Goiânia, investigando percepções sobre cursos, especializações e demandas de aprimoramento.

Sua participação é voluntária e poderá ser interrompida a qualquer momento, sem prejuízo. Não há riscos previsíveis além do desconforto mínimo de responder perguntas. As informações serão tratadas com confidencialidade e utilizadas apenas para fins acadêmicos. Não haverá identificação pessoal nos resultados.

Ao prosseguir e responder ao questionário, você declara que leu e compreendeu as condições acima e concorda em participar deste estudo.

• Questionário

1. Qual o seu posto ou graduação na Polícia Militar do Estado de Goiás?

Marcar apenas uma opção:

- Coronel
- Tenente-Coronel
- Major
- Capitão
- 1º Tenente
- 2º Tenente
- Aspirante
- Subtenente
- 1º Sargento
- 2º Sargento
- 3º Sargento
- Cabo
- Soldado

2. Em sua unidade possui Seção Judiciária?

Marcar apenas uma opção:

- Sim
- Não

3. A Seção integra a Seção de Inteligência ou são seções separadas?

Marcar apenas uma opção:

- Sim, integram
- Não, são seções separadas

4. Há quanto tempo você atua em atividades de Polícia Judiciária Militar na Região Metropolitana de Goiânia?

Marcar apenas uma opção:

- Menos de 1 ano
- 1 a 3 anos
- 4 a 6 anos
- 7 a 10 anos
- Mais de 10 anos

5. Qual foi o último curso ou especialização concluído na área de Polícia Judiciária Militar?

Marcar apenas uma opção:

- Nenhum
- Direito Penal e Processual Penal Militar
- Investigação Criminal Militar
- Atendimento a vítimas e testemunhas
- Análise de cena do crime

6. Com que frequência são oferecidos cursos de capacitação à sua unidade?

Marcar apenas uma opção:

- Nenhuma
- Uma vez por ano
- Semestralmente
- Trimestralmente
- Mensalmente

7. Como você avalia a aplicabilidade dos conteúdos dos cursos em sua rotina operacional?

Marcar apenas uma opção:

- Muito baixa
- Baixa
- Moderada
- Alta
- Muito alta

8. Os horários e locais dos treinamentos são adequados às suas necessidades?

Marcar apenas uma opção:

- Nunca adequados
- Raramente adequados
- Ocasionalmente adequados

- Frequentemente adequados
- Sempre adequados

9. Você considera que os instrutores possuem domínio técnico suficiente?

Marcar apenas uma opção:

- Totalmente em desacordo
- Em desacordo
- Neutro
- De acordo
- Totalmente de acordo

10. Qual formato de capacitação você prefere?

Marcar apenas uma opção:

- Presencial
- Ensino à Distância
- Híbrido (parte presencial, parte online)
- Oficinas práticas intensivas
- Simpósios e palestras

11. Você considera necessária a criação de um curso de aperfeiçoamento específico para a Polícia Judiciária Militar?

Marcar apenas uma opção:

- Não tenho opinião formada
- Não, os cursos atuais são suficientes
- Sim, apenas para Oficiais
- Sim, apenas para Praças
- Sim, para Oficiais e Praças

APÊNDICE B – PROPOSTA
PROPOSTA DE PLANO DE CURSO



**CURSO DE APRIMORAMENTO EM POLÍCIA JUDICIÁRIA MILITAR E
INTELIGÊNCIA**

NÍVEL MISTO: OFICIAIS E PRAÇAS

1. REFERÊNCIA

- Regimento de Ensino da PMGO; Manual de Procedimentos Operacionais Padrão da PMGO (REPMGO/2020)

2. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO:

a) Duração: 04 (quatro) semanas, 30 (trinta) dias.

b) Público Alvo: Policiais Militares lotados nas Seções de Polícia Judiciária Militar e Inteligência, Grandes comandos e demais CRPM's, além de policiais militares de instituições coirmãs.

3. FINALIDADE:

Atender à necessidade da Polícia Militar do Estado de Goiás no aprimoramento e capacitação dos policiais militares que atuam na Polícia Judiciária Militar e Seções de Inteligência, com conteúdos que sejam atuantes à rotina operacional e

administrativa, contribuindo para a efetividade do curso e aperfeiçoamento dos conhecimentos dos policiais.

Além disso, via a integração da Polícia Judiciária Militar com as Ações realizadas pela Seção de Inteligência a fim de alcançar uma qualificação específica da atuação investigativa e de ações de Polícia Judiciária.

4. OBJETIVOS GERAIS:

- Promover capacitação dos profissionais que atuam na Polícia Judiciária Militar e nas Seções de Inteligência, da Polícia Militar do Estado de Goiás.
- Promover a integração de conhecimentos para atuação na área investigativa e de procedimentos;
- Promover melhoria contínua na qualidade dos serviços prestados à sociedade pela PMGO;

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Padronizar a atuação dos policiais nas Seções de Polícia Judiciária Militar e de Inteligência, promovendo uma integração entre as seções.
- Tornar a PMGO referências na atuação dos Profissionais das áreas de Polícia Judiciária e Ações de Inteligência;

Transmitir aos discentes:

- Os princípios que regem a atividade policial militar nas ações de Inteligência e Polícia Judiciária;
- O aprimoramento das ações de inteligência e realização de procedimentos judiciais, em seus aspectos táticos, técnicos e legais, visando à prática efetiva dessa atividade com eficiência, eficácia e homogeneidade;
- Os conhecimentos técnicos que regem a Seção Judiciária;
- Os conhecimentos basilares para o Agente de Inteligência;

Capacitar os Discentes para:

- Desenvolver as funções previstas para as ações de Polícia Judiciária em conjunto com Ações de Inteligência;
- Atuarem os dentro da legalidade, da razoabilidade e da proporcionalidade, aplicando os conhecimentos integrados nas áreas de investigação da PMGO;
- Desenvolver processos e procedimentos administrativos no âmbito de polícia judiciária e ações de inteligência;
- Atuarem de forma integrada como uma Seção Conjunta.

6. CONDIÇÕES DE EXECUÇÃO:

a. Local de funcionamento:

Comando da Academia de Polícia Militar – CAPM e outros ambientes que se fizerem necessários.

Duração:

04 (quatro) semanas letivas.

Carga Horária: 360 (trezentas) horas/aula.

Data de início do curso

Sugestão.

Encerramento do curso:

Sugestão.

Quantidade de Vagas:

Oficiais, praças e coirmãs;

Distribuição das Vagas:

A distribuição das vagas será deliberada pelo Comandante da Unidade de acordo com a necessidade do serviço e planejamento prévio, de forma que não traga prejuízo operacional para as Unidades, preferencialmente para os profissionais atuantes nas Seções de Polícia Judiciária Militar e Inteligência.

7. PROCESSO SELETIVO

Etapas do Processo Seletivo

A seleção para o Curso de Aprimoramento em Polícia Judiciária Militar e Inteligência poderá ocorrer em 03 (quatro) etapas, todas elas com caráter eliminatório e com datas diferentes, sugerindo-se que sejam elas:

1. **1ª Etapa:** Inscrição de candidatos;
2. **2ª Etapa:** Avaliação Médica pela Junta Central de Saúde da PMGO;
3. **3ª Etapa:** Entrevista.

Consideram-se automaticamente aprovados na 2º Etapa (Junta Médica), os candidatos que estiverem com a avaliação anual de saúde realizada pelo Centro de Saúde Integral da Polícia Militar - CSIPM atualizada e válida até a data de encerramento do presente curso.

Período de Inscrição do Curso de Aprimoramento em Polícia Judiciária Militar e Inteligência – CAPJMI:

Sugestão.

Local de Inscrição:

Presencialmente no CAPM.

Divulgação das inscrições:

Meios de divulgação oficial da PMGO-SRH-3.

Requisitos para Inscrição no curso:

Policia! Militar, Oficial e/ou Praças, preferencialmente atuantes das Seções de Polícia Judiciária Militar e Inteligência.

Avaliação Médica:

Conforme as normas vigentes na Corporação.

Metodologia e exigências:

Conforme as normas vigentes na Corporação.

Data e local de realização:

A serem definidos pelo Comando de Saúde e SRH/3 e divulgados no site PMGO.

Teste de Aptidão Física:

Conforme as normas vigentes na Corporação.

Metodologia e exigências:

Conforme as normas vigentes na Corporação.

Data e local de realização:

A serem definidos pelo Comando de Saúde e SRH/3 e divulgados no site PMGO.

Critérios de desempate:

O critério de desempate será definido conforme avaliação da coordenação, após a fase de entrevista.

Observar o Policial que atua nas áreas e não possui nenhum curso de capacitação em Polícia Judiciária e/ou Ações de Inteligência.

Matrícula no curso:

Os candidatos aprovados em todas as fases de seleção serão matriculados no **Curso de Aprimoramento em Polícia Judiciária Militar e Inteligência – CAPJMI** pelo Comando da Academia de Polícia Militar através de publicação em Diário Eletrônico Oficial da PM da “Ata de Matrícula”.

8. DESENVOLVIMENTO DO CURSO**Grade Curricular – Carga Horária**

Qtde	Disciplina	Carga horária (horas/aula)
	Histórico, Organização e Estrutura da Polícia Judiciária Militar	20
	Procedimentos preliminares de investigação e sua apuração	25
	Procedimentos e processos administrativos disciplinares	30
	Persecução penal militar, Auto de Prisão em Flagrante e Medidas Cautelares	20

	Coleta, produção de provas e cadeia de custódia	15
	Instruções Provisórias de Deserção e de Insubmissão	15
	Local de crime e autoridades competentes	15
	Peritos militares e perícia técnica	15
	Cumprimento de medidas cautelares	15
	Quebra de sigilo telemático e interceptação telefônica	15
	Colaboração premiada e programa de proteção à testemunha	15
	Reconhecimento visuográfico e reprodução simulada dos fatos	15
	Fundamentos doutrinários – inteligência	10
	Inteligência Cibernética	10
	Operações de inteligência: noções básicas	15
	Técnicas de entrevista aplicadas à Atividade de Inteligência	15
	Plataforma RAI como ferramenta de Produção de Conhecimento	10
	Crimes militares e atuação da PJM	15
	Noções de Direito Penal Militar e Direito Processual Penal Militar e suas principais atualizações.	15
	Alteração na Lei dos Crime Hediondos e consequências nos Crimes Militares etiquetados de hediondo. Questões penais e processuais.	20
	Noções sobre procedimentos de investigação criminal (atos de Polícia Judiciária Militar)	05
	Conselho de Justificação e Conselho de Disciplina	15
	A disposição da Coordenação	15
CARGA HORÁRIA TOTAL DO CURSO		360

Regime Escolar

- As atividades do Curso serão desenvolvidas preferencialmente nos dias úteis, em regime integral, com intervalo para almoço, conforme programação estabelecida pela Coordenação do Curso, no período compreendido entre 07h00mim e 18h00mim.
- A carga horária do curso será ministrada de acordo com Quadros de Trabalho Semanal (QTS) e anexa, devidamente planejada e aplicada pela Coordenação do Curso.

- Excepcionalmente, a Coordenação do Curso poderá programar atividades extras em dias e horários diversos do estabelecido ordinariamente, mediante previa aprovação de Nota de Instrução junto ao CAPM.

- O curso se dividirá em duas fases:

a) 1ª Fase: ATIVIDADES LETIVAS – Aplicação da carga horária das diversas disciplinas e atividades conforme previsto na Matriz Curricular;

b) 2ª Fase: ESTÁGIO SUPERVISIONADO – Treinamento e aplicação dos conhecimentos adquiridos nas atividades letivas através do desenvolvimento de atividades administrativas e operacionais no CAPM.

- A reprovação em qualquer das fases do curso acarretará no desligamento do aluno do CAPJMI;

Quadro de Distribuição de Tempos:

SESSÕES	INÍCIO	TÉRMINO	PERÍODO
1ª aula	07h30min	08h15min	M A N H Ã
2ª aula	08h15min	09h00min	
INTERVALO – 15 min			
3ª aula	09h15min	10h00min	
4ª aula	10h00min	10h45min	
INTERVALO – 15 min			
5ª aula	11h00min	11h45min	
ALMOÇO			
6ª aula	13h00min	13h45min	T A R D E
7ª aula	13h45min	14h30min	
INTERVALO – 15 min			
8ª aula	14h45min	15h30min	
9ª aula	15h30min	16h15min	
INTERVALO – 15 min			
10ª aula	16h30min	17h45min	

Regime Disciplinar

Disciplinarmente os alunos do Curso estarão subordinados ao Comandante do CAPM, sendo a conduta disciplinar do aluno avaliada de acordo com o Código de Ética em

conformidade com o REPMGO e NPCI vigente e demais normas de ensino previstas para o Curso.

Atividades Complementares

1. À Disposição da coordenação de Ensino:

São as horas/aulas destinadas ao reajustamento do ensino, bem como o desenvolvimento de atividades extraclasse e outras situações tais como palestras e seminários, de acordo com o planejamento próprio elaborado pelo estabelecimento de ensino.

2. Estágio Supervisionado:

- Os alunos deverão ser empregados em policiamentos ostensivos, práticas administrativas, conforme orientação da Coordenação de Curso, a fim de porem em prática todos os ensinamentos teóricos adquiridos no transcorrer do CPR.
- Os horários de emprego no Estágio Supervisionado serão estipulados pela Coordenação do Curso e registrados através de escalas de serviço.
- Somente poderão frequentar o Estágio Supervisionado os alunos que obtiverem aprovação na 1ª Fase do Curso.

Frequência

- A frequência às aulas e às atividades complementares é obrigatória, sendo considerado ato de serviço.
- O aluno é obrigado a participar de todos os trabalhos do curso, sendo sua ausência não justificada considerada transgressão disciplinar passível de desligamento.
- Será considerado faltoso o aluno que, sem justificativa, apresentar-se com atraso superior a 10 (dez) minutos do início da aula ou da atividade desenvolvida.
- O número máximo de faltas não pode exceder a 25% (vinte e cinco por cento) do total da carga horária de cada Disciplina.
- O controle da frequência é de responsabilidade do Coordenador do CAPJMI.

Métodos e Técnicas de Ensino

- O processo ensino/aprendizagem será regido de acordo com o prescrito nas normas de ensino da Corporação.
- A responsabilidade pela condução das instruções é atribuição do instrutor de cada disciplina, com supervisão das atividades pela Coordenação do CAPJMI.
- Os processos e técnicas utilizados durante as instruções para alcance dos objetivos gerais e específicos são de responsabilidade dos respectivos professores das disciplinas, em consonância com o prescrito pelas normas de ensino da Corporação.

Avaliação do Rendimento Ensino e Aprendizagem

1. As avaliações serão realizadas através de provas teóricas e práticas, escritas e verbais da seguinte forma:
2. **Verificação Corrente (VC):** avalia o progresso do aluno em determinada faixa do programa. A sua duração deverá ser compatível com a tarefa proposta, considerando inclusive o objetivo do curso.
3. **Verificação Única (VU):** visa avaliar a consecução dos objetivos da totalidade dos assuntos ministrados na disciplina. A sua duração deverá ser compatível com a tarefa proposta, considerando inclusive o objetivo do curso. Caberá às disciplinas com carga horária de até 39 horas/aula.
4. **Verificação Final (VF):** visa avaliar a consecução dos objetivos da totalidade dos assuntos ministrados na disciplina. A sua duração deverá ser compatível com a tarefa proposta, considerando inclusive o objetivo do curso. Caberá às disciplinas com carga horária igual ou superior de 40 horas/aula.
5. **Verificação de Recuperação Corrente (VRC):** visa avaliar a consecução dos objetivos da totalidade dos assuntos avaliados na verificação corrente, uma vez que o discente não obteve nota mínima na 1ª VC ou 2ª VC, conforme o caso. A sua duração deverá ser compatível com a tarefa proposta, considerando inclusive o objetivo do curso.
6. **Verificação de Recuperação Final (VRF):** visa avaliar a consecução dos objetivos da totalidade dos assuntos ministrados na disciplina, uma vez que o discente não obteve nota suficiente para a aprovação na VF ou VU. A sua duração deverá ser compatível com a tarefa proposta, considerando inclusive o objetivo do curso.
 - A elaboração, aplicação, correção e valoração das avaliações serão realizadas pela coordenação do CAPJMI, seguindo o previsto nas normas de ensino da PMGO e demais orientações emanadas pelo Comando da Academia de Polícia Militar.
 - O aluno que, por qualquer motivo, deixar de realizar uma avaliação na data agendada, deverá requerer a realização de uma 2ª chamada à Coordenação do CAPJMI, devendo constar no requerimento contendo os motivos da não realização da atividade.
 - Em caso de falta não justificada serão adotadas as medidas administrativas e disciplinares pertinentes.
 - As verificações não poderão ultrapassar 02 (duas) horas/aulas, exceção feita às avaliações práticas que terão a carga horária definida conforme os exercícios propostos e a quantidade de alunos avaliados simultaneamente.

Desligamento do curso

É o afastamento definitivo das atividades do Curso, que poderá ser realizado a **pedido do discente** ou por **requisição da Coordenação**.

O desligamento por requisição da Coordenação de Curso se dará quando o aluno incorrer nos seguintes casos:

1. Faltar a mais de 25% do total de aulas da carga horária de qualquer matéria;

2. Reprovar em uma ou mais disciplinas do curso;
3. For comprovada a utilização de meios fraudulentos durante as avaliações;
4. Pela prática de ato do aluno que atente contra as Leis e Regulamentos em vigor, ou contra o pundonor policial militar;
5. Ingressar no Comportamento Insuficiente ou Mau durante o curso;
6. For considerado incapaz definitivamente ou temporariamente para o serviço policial militar, pela JCS, de modo que o impossibilite ao prosseguimento das instruções;
7. Deliberadamente deixar de cumprir tarefa escolar ou exercício previsto na atividade proposta pelo instrutor, e/ou deixar de realizar demais atividades curriculares ministradas pela equipe de Instrução do Curso, sem justificativa plausível;
8. Praticar qualquer ação ou omissão que atente contra a segurança própria ou de terceiros durante a instrução;
9. Deixar de cumprir instruções, orientações e ordens legais da Coordenação de Curso ou dos professores.

OBS: O pedido de desligamento do aluno deve ser oficiado pela Coordenação do Curso ao CAPM (via SEI 16345) que irá promover a apreciação do pleito e a solicitação de publicação em DOPM.

9. ADMINISTRAÇÃO DO ENSINO

Diretor do Curso

Comandante do CAPM

Supervisão do Curso

Subcomandante do CAPM.

Compete ao supervisor de curso:

1. Deliberar em conjunto com o coordenador dos cursos e com o comandante da Unidade Especializada acerca do planejamento e execução do curso;
2. Participar do processo decisório acerca dos assuntos do curso e no caso de divergências, solicitar ao escalão superior a orientação para resolução do problema;
3. Acompanhar as atividades dos coordenadores, professores e outros profissionais envolvidos no processo de aprendizagem do curso especializado em andamento;
4. Evitar que atividades que não estejam previstas no Plano de Curso ou em Nota de Instrução aconteçam;
5. Impedir que atividades com risco desnecessário para os alunos aconteçam, respeitando as particularidades de cada curso;

6. Fiscalizar para que a ética, o respeito ao aluno e a legalidade sejam garantidos durante o curso e no caso de se constatar irregularidades, deverá tomar as medidas administrativas cabíveis, informando aos escalões superiores as irregularidades constatadas de imediato;

O supervisor de curso da unidade especializada terá acesso às atividades e instruções do curso e poderá se comunicar diretamente com o Comandante da Academia de Polícia Militar.

Coordenador do Curso

O Comando do CAPM irá indicar um Oficial Intermediário ou Subalterno de qualquer Unidade da PMGO, para, em consonância com o Coordenador do CAPJMI, acompanhar em tempo integral todas as atividades desenvolvidas no Curso e ser o responsável pelo fiel cumprimento do Plano de Curso e assessorando o Comandante do CAPM na tomada de decisões.

O Coordenador de Curso é o responsável pelo apoio, orientação, acompanhamento e fiscalização dos trabalhos realizados pelos Instrutores e Monitores e pela manutenção da segurança e disciplina durante as instruções.

É o responsável pelo controle e aplicação dos recursos humanos e materiais disponibilizados, bem como por viabilizar a aquisição de todo material necessário à execução do Curso.

Sub Coordenadores do Curso

Auxilia o Coordenador do curso nas orientações, acompanhamento e fiscalização dos trabalhos realizados pelos Instrutores e Monitores e pela manutenção da segurança e disciplina durante as instruções. Bem como pelo controle e aplicação dos recursos humanos e materiais disponibilizados.

Secretário do Curso

Responsável por confeccionar toda a documentação relativa ao CAPJMI, especialmente pelo controle das Fichas de Acompanhamento dos Alunos, instrumento para registro de todas as alterações observadas no decorrer do Curso, que deverá comparecer no CAPM uma semana antes das atividades letivas para recebimento de instruções relativas ao início do curso e documentação necessária.

Monitor Geral

Responsável por auxiliar o Coordenador do Curso no desenvolvimento de suas atribuições e por zelar pelo cumprimento do QTS (Quadro de Trabalho Semanal) e pela disponibilização dos meios auxiliares de ensino aos professores.

Monitor de Dia

Responsável por auxiliar o Monitor Geral nas tarefas diárias do Curso, devendo estar à frente do grupo nas tarefas e aulas diárias.

Corpo Docente:

Formado por Oficiais e Praças da PMGO, bem como por Militares de outras Corporações e civis convidados pela Coordenação do Curso.

Chefe de Turma:

O aluno mais antigo do CAPJMI será designado Chefe de Turma e será responsável pelo controle imediato dos discentes e pela tratativa dos assuntos de interesse do Turno junto à Coordenação, respeitadas as prescrições regulamentares. A Coordenação poderá determinar um revezamento periódico na função de Chefe de Turma, visando possibilitar o exercício de tais atribuições pelos demais alunos do Curso.

Compete ao Chefe de Turma:

1. Realizar o controle de chamada e apresentação dos alunos para as atividades programadas;
2. Promover a fiscalização de assiduidade e pontualidade da Turma;
3. Apresentar o Curso nos horários, locais e nas condições de fardamento e equipamento programadas;
4. Providenciar todos os equipamentos e meios auxiliares de ensino necessários para o desenvolvimento das atividades programadas;
5. Comunicar todas as alterações existentes ao início e término de cada atividade.
6. Delegar tarefas e atribuir responsabilidades aos demais discentes, com autorização do aluno de maior posto ou graduação.

Corpo Discente:

É o conjunto de alunos matriculados no Curso.

1. Compete ao Corpo Discente:
2. Frequentar as atividades do curso;
3. Executar tarefas propostas com pontualidade, qualidade e zelo.
4. Portar-se de maneira discreta, proba, leal, solícita e disciplinada segundo as normas vigentes na corporação.

10. DA INSÍGNIA DO CURSO

Aos concluintes do Curso de Aprimoramento em Polícia Judiciária Militar e Inteligência – CPJMI, farão jus ao brevê de conclusão do curso, sugerido da seguinte maneira:

Para Oficiais:



Para Praças:



10. PRESCRIÇÕES DIVERSAS

- Para garantia de segurança no desenvolvimento das atividades que ensejem riscos consideráveis aos alunos, a Coordenação de Curso deverá providenciar o apoio de equipes de socorro avançado do Corpo de Bombeiros, SAMU ou equivalente, para acompanhamento integral das respectivas instruções.
- Durante as aulas e demais atividades do Curso é vedado ao aluno o uso de aparelhos eletrônicos, smartphones, tablets, computadores, laptops, gravadores, câmeras fotográficas, filmadoras ou quaisquer aparelhos para comunicação externa, bem como o registro de sons e imagens sem autorização da Coordenação de Curso.
- Os uniformes, armamentos e equipamentos necessários são os previstos no RUPMGO e no Procedimento Operacional Padrão da PMGO;
- O fardamento e equipamento a ser utilizado no curso serão o 4º uniforme A (cáqui) com camisa do Curso.
- As armas de fogo ou quaisquer tipos de armamento, munição ou equipamento, somente serão utilizados durante as instruções com a devida autorização, orientação e acompanhamento dos instrutores e da Coordenação de Curso.
- As despesas de alimentação, vestuário, transporte e hospedagem ficarão a cargo dos alunos.

- Os alunos selecionados deverão se apresentar, mediante ofício, no local indicado para a realização do curso, portando os equipamentos e materiais (enxoval básico) a ser divulgado pela coordenação do curso;
- O Secretário da Coordenação do curso deve informar via SEI a relação dos alunos para matrícula no curso, em tempo hábil para que estejam devidamente matriculados no respectivo curso, ato que é feito pela Seção Técnica de Ensino do CAPM, devendo informar toda vez que algum aluno do curso for desligado;
- O boletim escolar e ata de conclusão de curso será confeccionada pelo CAPM, devendo a Secretaria e Coordenação do Curso encaminhar as notas de todos os alunos matriculados assim que terminar as atividades letivas das disciplinas técnico - profissionais (antes do término da primeira semana de estágio operacional)
- Os casos omissos serão solucionados pelo Comando de Missões do Cerrado e, em última instância pelo Comando do CAPM.

Goiânia, 04 de agosto 2024.

Bruno Pereira Megda – Major QOPM
Orientador

Yasmim Cristina Holanda de Souza – Cadete QPEPM
Discente da 48ª CFO