



**SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – UEG
COORDENADORIA DE ENSINO
COORDENAÇÃO DE ENSINO PRESENCIAL E DE PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM ALTOS ESTUDOS EM SEGURANÇA PÚBLICA**

IBRAIM MARÇAL ASSUNÇÃO JÚNIOR

A capacitação policial militar como política pública de segurança: (im) possibilidade de implementação de licença capacitação para militares do Estado de Goiás.

GOIÂNIA-GO

2024



IBRAIM MARÇAL ASSUNÇÃO JÚNIOR

A capacitação policial militar como política pública de segurança: (im) possibilidade de implementação de licença capacitação para militares do Estado de Goiás.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para conclusão do Curso de Gerenciamento em Segurança Pública- CEGESP, pela Secretária de Segurança Pública de Goiás e a Universidade do Estado de Goiás, sob a orientação do Prof. Me. Rafael Barreira da Silva e coorientação Ma. Cristiane Bianco Panatieri

GOIÂNIA-GO

2024

A CAPACITAÇÃO POLICIAL MILITAR COMO POLÍTICA PÚBLICA DE SEGURANÇA: análise da (im)possibilidade de implementação de licença capacitação para militares do Estado de Goiás.

MILITARY POLICE TRAINING AS A PUBLIC SECURITY POLICY: possibility of implementing a training license for military personnel in the State of Goiás.

Ibraim Marçal Assunção Júnior*

Me. Rafael Barreira da Silva **

Ma. Cristiane Bianco Panatieri ***

Resumo: Esta pesquisa tem como escopo a análise de pertinência de implementação de licença capacitação para militares estaduais de Goiás. A investigação tem como referencial teórico a concepção da formação profissional como uma política pública de segurança e a própria Segurança Pública no Brasil, considerando seu histórico e o estado de coisa em que se encontra. O objetivo é discutir a (im) possibilidade e os reflexos da implementação da licença capacitação para militares goianos e, para tanto, é necessário mapear a abordagem dada à formação policial no âmbito das políticas de segurança, identificar o sentido essencial conferido a capacitação/qualificação policial, identificar a existência de licença capacitação/qualificação em estatuto de outras instituições militares estaduais, identificar a existência de licença capacitação/qualificação em estatuto de servidores civis no Estado de Goiás. Metodologicamente, a pesquisa assumiu caráter, prevalentemente dedutivo, visto que parte da observação empírica para cotejo com a teoria, pois pretende cotejar previsões de outras unidades federativas às atualmente existentes no Estado de Goiás. Os resultados aferidos compreendem a identificação de um modelo de licença capacitação do Polícia Militar do Mato Grosso, passível de adequação para inclusão de obrigatoriedade de replicação no conhecimento aferido pelo beneficiário da licença. Concluiu-se que o incentivo para buscar qualificação/capacitação profissional tem o potencial de fomentar a integração de instituições de ensino superior autônomas com expertise na produção técnico-científica.

Palavras-chave: Capacitação profissional; Segurança Pública; Licença.

Abstract: This research delves into the analysis of the relevance of implementing training leave for state military personnel in Goiás. The investigation is grounded in the theoretical framework of professional development conceived as a public security policy and the field of Public Security in Brazil, considering its historical context and prevailing circumstances. The aim is to discourse on the possibilities and implications of implementing training leave for military personnel from Goiás, necessitating the mapping of the approach given to police training within security policies, identifying the essential meaning attributed to police training/qualification, exploring the existence of training leave/qualification in the statutes of

* Especialista em Direito Público pela Faculdade Processus. Bacharel em Direito pela Universidade Católica de Brasília. Bacharelando em Filosofia pela Universidade Federal de Goiás. É oficial da Polícia Militar do Estado de Goiás. Atualmente é Superintendente do Palácio Pedro Ludovico Teixeira. Especializando em Gerenciamento em Segurança Pública (SSP-GO/UEG). Email: ibraim.assuncao@hotmail.com.

** Mestre em Direito Constitucional Econômico pela UNIALFA. Pós-graduado MBA em Gestão de Polícia Ostensiva pela Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás (CAPM). Pós-graduado em Ciências de Segurança Pública (CIESP) pela Universidade Estadual de Goiás - UEG. Pós-graduado em Ciências Jurídicas com ênfase em Direito Penal e Processo Penal pela Universidade Candido Mendes (UCAM). Graduado em Direito pela Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO. Atualmente é Policial Penal da Diretoria-Geral de Polícia Penal (GO), Coordenador de Ensino Presencial e Pesquisa da COE-SSP-GO.

*** Mestra em Direito e Políticas Públicas – PPGDP/UFG. Especialista em Criminologia e Segurança Pública – FD/UFG. Bacharel em Direito – FD/UFG. Subcoordenadora Curso de Especialização em Enfrentamento às Violências contra Mulheres – MJSP/ IVUFG.

other state military institutions, as well as examining the presence of training leave/qualification in the statutes of civilian employees in the State of Goiás. Methodologically, the research assumes a predominantly deductive character, starting from empirical observation to be juxtaposed with theory, as it aims to compare forecasts from other federal units to those currently existing in the State of Goiás. The ascertained results encompass the identification of a training leave model from the Military Police of Mato Grosso, subject to adjustment to include the obligation to disseminate the knowledge acquired by the beneficiary of the leave. It was concluded that the incentive to pursue professional qualification/training has the potential to foster the integration of autonomous higher education institutions with expertise in technical-scientific production.

Keywords: Professional training; Public security; Training leave.

INTRODUÇÃO

A formação, capacitação continuada e qualificação de profissionais de segurança pública em consonância com a Matriz Curricular Nacional figuram entre as diretrizes da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social - PNSPDS, instituída pela Lei nº 13.675, de 11 de julho de 2018. Assim como o estímulo a formação, capacitação e qualificação com respeito às especificidades e diversidades regionais, em consonância com a PNSPDS, nos âmbitos federal, estadual, distrital e municipal, figura entre os objetivos a serem implementados por meio do Sistema Integrado de Educação e Valorização Profissional – Sievap, que pretende difundir e reforçar a construção de cultura de segurança pública e defesa social fundada nos paradigmas da contemporaneidade, da inteligência, da informação e do exercício de atribuições estratégicas, técnicas e científicas e incentivar produção técnicocientífica que contribua para as atividades desenvolvidas pelo Susp.

Nesse ensejo, a investigação da (im)possibilidade de implementação de licença capacitação/qualificação para militares estaduais em cotejo com a existência de previsão paralela para servidores públicos estaduais está concatenada à necessidade de revisão dos elementos constituintes da cultura policial e seus reflexos no serviço público de prestação de segurança. (PONCIONI, 2012)

A partir do reconhecimento da relevância da qualificação profissional no contexto das políticas públicas de segurança e constatação de impasses relacionados ao monopólio da formação/qualificação profissional pelas academias policiais, propõe-se averiguar a possibilidade de conferir autonomia aos profissionais de segurança pública, militares estaduais,

para promover parte de sua qualificação. Logo, indaga-se: é pertinente criar licença capacitação/qualificação para militares estaduais do Estado de Goiás?

O objetivo geral é discutir a (im)possibilidade de implementação de licença capacitação/qualificação para militares do Estado de Goiás e seus reflexos e, para tanto, faz-se necessário mapear a abordagem dada à formação policial no âmbito das políticas de segurança; identificar o sentido essencial conferido à capacitação/qualificação policial; identificar a existência de licença capacitação/qualificação em estatutos de outras instituições militares estaduais e identificar a existência de licença capacitação/qualificação no estatuto de servidores civis no Estado de Goiás.

A investigação assumiu caráter dedutivo exploratório ao adotar como premissas: i) a formação profissional policial como política pública de segurança precípua (PONCIONI, 2012); ii) o monopólio da formação profissional em segurança pública pelas academias de polícia (BRASIL, 2016) e; iii) a existência de uma cultura policial que resiste a mudanças essenciais. (PONCIONI, 2014).

A partir da pesquisa exploratória e documental das legislações que regem os servidores civis do Executivo e Judiciário goianos, assim como dos estatutos das polícias militares do Brasil, foi possível constatar a existência do instituto em duas entidades militares e analisar a configuração empregada.

Em relação à concessão de licenças para servidores civis, identificou-se que está regulamentada e foi empreendida busca no Diário Oficial do Estado de Goiás, visando identificar a configuração das concessões, o que foi inviabilizado pela pequena quantidade de concessões verificadas.

Por fim, concluiu-se que o incentivo para buscar qualificação/capacitação profissional tem o potencial de fomentar a integração de instituições de ensino superior autônomas com expertise na produção técnico-científica, diversificar as influências que incidem na consolidação da identidade profissional, além de incluir novas perspectivas de construção dos significados conceituais próprios desse campo de estudo e pesquisa.

1 FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM SEGURANÇA PÚBLICA

A profissionalização ocupa lugar central no debate acerca dos resultados obtidos no enfrentamento à violência e criminalidade, na cultura policial e nas políticas públicas de segurança. (PONCIONI, 2012).

A formação policial passou a figurar no contexto políticas públicas de segurança a partir do Plano Nacional de Segurança Pública de 1991 e se confirmou nos planos sucessores. (SPANIOL, MORAES JÚNIOR, RODRIGUES, 2020).

Entre as políticas públicas de segurança pós-redemocratização, o Programa Nacional de Segurança com Cidadania de 2007 representou a repactuação da segurança pública com proposta de mudança paradigmática que apostou na superação conceitual e ideológica de concepções repressivas de segurança pública. A Conferência Nacional de Segurança Pública com Cidadania foi estruturada em sete eixos, sobre os quais Andrade (2012) destaca a “ausência de importante um eixo versando especificamente em produção de conhecimento, formação continuada e avaliação na área de segurança pública”.

Segundo Muniz, Caruso e Freitas (2018), a inclusão da profissionalização policial na agenda estatal impulsionou os estudos sobre polícias, que ganharam em quantidade e qualidade, chegando a se consolidar como campo de estudo e pesquisa que tem como objeto as próprias instituições policiais.

Nesse contexto, a Matriz Curricular Nacional (MCN), apresentada em 2003, revisada em 2005 e 2009, que atingiu sua versão atual em 2014, constituiu o referencial teórico metodológico das ações formativas de profissionais de segurança pública apresentando eixos e áreas temáticas norteadores dos conteúdos que integram a formação profissional em segurança pública.

Embora se perceba a consolidação da tendência de padronização das ações formativas na área de segurança pública, isso não conota superação das questões decorrentes do monopólio das academias policiais e consequente exclusão da possibilidade de contribuição de instituições de ensino superior não vinculadas às instituições policiais, discutida por Costa (2010).

Nesse ensejo, a implementação da Rede Nacional de Especialização em Segurança Pública – RENAESP, com oferta de 83 cursos de especialização por meio de instituições de ensino superior em 2010, foi considerada um projeto inovador que visava impedir a criação de estruturas paralelas e sobrepostas, contando com as universidades para promoção de mudanças paradigmáticas da sociedade a partir de reflexões aprofundadas e críticas que expandem o conceito de segurança pública em várias direções. (COSTA, 2010).

Por outro lado, em 2016, o Relatório de Pesquisa – Mapeamento da Instituições de Ensino de Segurança Pública, desenvolvido visando subsidiar a formação de uma Rede Nacional de Instituições de Ensino de Segurança Pública, além de contribuir para aperfeiçoamento da Matriz Curricular Nacional (MCN), identificou 92 instituições de ensino de Segurança Pública no Brasil, com predomínio da capacitação/qualificação como tipo de

formação, formato livre, ou seja, sem qualquer tipo de titulação ou reconhecimento acadêmico, em cursos criados pelas próprias instituições de segurança pública.

É nesses ambientes que são difundidos os valores, padrões de conduta, linguagem, maneirismos que constituem os significados dominantes da identidade profissional policial, formada pelo diálogo entre o *self* e o mundo exterior. (PONCIONI, 2014).

A partir da constatação da existência de monopólio das academias de polícia na formação profissional de policiais e o reconhecimento desses ambientes de socialização profissional como propagadores de uma “cultural policial” que resiste às mudanças para conservar traços repressivos, limitada às dimensões de reaparelhamento policial e orientada por produtividade exclusivamente quantitativa, prosperam indagações sobre a contribuição a ser dada por instituições de ensino superior e acadêmicos especializados no tema.

A percepção de que formação e qualificação profissional em segurança pública como política pública de segurança precípua, que interfere nos resultados obtidos nesta área, conduz à ideia de que a segurança pública tem sido trada tratada mais como um campo empírico e organizacional que organiza instituições e relações sociais a partir da métrica estatal de administração de ordem e conflitos sociais, do que um conceito teórico. (COSTA E LIMA 2014).

Sob esse ensejo que se elegeu como eixo referencial teórico, a confluência entre políticas públicas e formação policial trabalhada por Paula Poncioni, que advertiu para fato de que não houve um debate amplo e sistemático sobre os modelos policiais profissionais e as estratégias de transmissão e consolidação de conhecimento, valores e comportamentos norteadores da necessária reforma da atuação do grupo profissional. Ao contrário disso, o caráter descontínuo e fragmentário evidencia que as experiências realizadas não chegaram a configurar uma ampla política pública naquele momento. (PONCIONI, 2012).

Analizando as proposições e realizações das políticas nacionais para segurança, em especial os referentes à formação policial, Poncioni identificou a expressão da essência do caráter ambíguo da segurança pública brasileira.

Embora existam inovações nos discursos dos dirigentes das Academias da Polícia no que tange ao papel da polícia e sua relação com a sociedade, os cursos de formação profissional para futuros policiais não retratam a concepção do fazer policial proveniente das políticas públicas propostas para a área. E, mesmo que haja algumas modificações, como matérias acrescidas nos currículos, não há alterações importantes entre os conteúdos programáticos, a carga horária e a metodologia dos referidos cursos. (PONCIONI, 2012, p. 316).

A criação da Matriz Curricular Nacional representou uma esperança de que a formação profissional alcançaria *status* de política pública, entendida como uma posição de privilégio na escolha de alternativas e proposta para solução de problemas relacionados à efetivação da segurança pública constitucionalmente adequada. (PONCIONI, 2012).

A não consolidação de um padrão ético policial, decorrente da incongruência entre discursos oficiais e efetivação das ações formativas em segurança pública está lastreada na própria identidade profissional policial, que Poncioni (2014) relaciona à ideia do policial que luta contra o crime, influencia o imaginário social e a identidade profissional desse grupo ocupacional específico. A descrição da autora afigura-se compatível à presença de uma percepção de defesa social relacionada a uma concepção bélica de segurança pública descrita por Andrade (2012).

A ausência de um eixo acerca da produção de conhecimento e formação continuada foi ressaltada por Andrade (2012) ao discutir o paradigma de defesa social na segurança pública e os eixos apresentados pela Conferência Nacional de Segurança Pública com cidadania (CONSEG):

[...] para mudar paradigma e cultura em segurança pública não basta substituir internamente políticas de segurança; há que se ultrapassar conceitual e ideologicamente as concepções repressiva e policialesca de segurança vigentes. [...] Acredito que, entre tantos outros que poderiam ter sido definidos, uma ausência importante é a de um eixo versando especificamente em produção de conhecimento, formação continuada e avaliação na área de segurança pública, para embasar tanto a mudança de paradigma, quanto a ação, até porque o projeto da Conferência tem uma percepção clara da importância da relação teoria-prática. Sugeriria a criação de um eixo 8 (Conhecimento- formação - ação- avaliação). (ANDRADE, 2012, p. 367 - 369).

Indicando o potencial e a complexidade que permeia a formação policial:

Nesse sentido, acredita-se que os projetos e intervenções que buscam mudanças na estrutura e no funcionamento da polícia no Brasil necessitam levar em consideração a “cultura policial” e suas implicações na formação profissional do policial, não apenas pelo seu potencial para gerar resistências a mudança, mas também para estimular alterações no comportamento e nas atitudes do policial e, assim, criar uma nova identidade profissional do policial brasileiro afinada com a qualidade e eficiência da segurança pública. (PONCIONI, 2014, p. 508)

As etnografias, frequentemente, evidenciam que os agentes policiais e judiciais se regulam por “rotinas implícitas de comportamentos, transmitidas tradicionalmente e não explicitadas para o observador casual” em detrimento de leis e normas internas, frequentemente, resultantes de pressões externas. Criando-se, assim, um aparente abismo entre as regras escritas (sempre abstratas) e as práticas profissionais, que atravessam o próprio sistema de formação

escolarizada dos policiais, confrontadas com o saber prático reproduzido “na rua...” (LIMA, 2014, p. 479).

A formação de “policiais já ‘formados’ anteriormente” é destacada por Lima (2007) para expor o equívoco de propor novos currículos e metodologias sem discutir a “concepção autoritária de uso da polícia” e desconsiderando a existência dos profissionais “já formados”, que, para Rodrigues (2023), são construídos anteriormente “ao estado liminar enquanto neófito”, o que demonstra muito mais continuidades do que rupturas entre a vida civil e a vida policial militar.

Para além da perspectiva da formação policial enquanto uma política pública de segurança, é pertinente destacar a existência de abordagem pelo viés principiológico da Administração Pública, essencialmente normativo, empreendido por Costa (2019) na “análise do processo de Licença Capacitação na Universidade Federal de Juiz de Fora, bem como os procedimentos que podem ser adotados para regulamentar a concessão da Licença Capacitação”.

Em abordagem acerca do desenvolvimento de carreiras e competências, Silva, Bispo e Ayres (2019) indicam rompimento paradigmático da gestão de carreira, que consiste na transferência da titularidade das responsabilidades inerentes ao desenvolvimento das carreiras das organizações para os indivíduos.

Nessa perspectiva, o aprendizado pessoal e profissional, visando alcançar objetivos autopropostos, assim como a maximização de habilidades e comportamentos, fortes indicadores de atributos ligados ao saber fazer e saber agir individual, passam à esfera do processo evolutivo de desenvolvimento pessoal individual.

O conceito de qualificação funcional surge, então, como uma concepção associada ao serviço público, entendida como a aquisição de titulação, habilidades ou competências específicas que configuram requisitos essenciais de promoção nos níveis da carreira e fixadas no desenho do cargo. (SILVA, BISPO e AYRES 2019).

2 METODOLOGIA

A investigação tem caráter essencialmente dedutivo exploratório, visto que parte da observação empírica da formação policial, enquanto objeto de estudo já consolidado das ciências sociais (CAPPI, 2017) para analisar uma potencial solução ao fenômeno de monopólio

das academias policiais e seus reflexos na consolidação de aspectos da cultura policial que contrariam a persecução da segurança pública constitucional e, sistemicamente, adequada.

Para tanto, empreendeu-se, como primeira etapa investigativa, a revisão da literatura no campo da formação profissional policial com vista a identificar as abordagens acerca da formação e produção de conhecimento no campo da segurança pública.

No segundo momento, foi empreendido levantamento dos estatutos das polícias militares brasileiras para, na sequência, averiguar a existência de previsão de licença qualificação/capacitação em estatuto de servidores militares estaduais de outras unidades federativas, assim como de previsão de licença de mesma finalidade para servidores públicos estaduais civis no âmbito do próprio Estado de Goiás.

A partir de tais constatações, foi analisada a pertinência de implementação de instituto paralelo voltado a servidores militares estaduais e seus potenciais reflexos para a persecução de uma segurança pública concatenada às políticas públicas nacionais dessa área.

3 A LICENÇA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

3.1 SERVIDORES CIVIS NO ESTADO DE GOIÁS

Os servidores civis do Estado de Goiás têm direito a licença capacitação assegurada no art. 133, inciso VIII, da Lei estadual nº 20.756/2020, e disciplinada no artigo 162 do mesmo diploma legal, condicionada à prestação de cinco anos de serviço efetivo na condição de titular de cargo de provimento efetivo.

O prazo de afastamento remunerado pode chegar a 90 (noventa) dias, com possibilidade de fracionamento, sendo vedada a acumulação ou conversão em pecúnia. No entanto, há possibilidade de cômputo de tempo de serviço prestado em outro cargo estadual desde que não haja interrupção superior a 30 (trinta) dias entre os exercícios dos cargos para fins de apuração do quinquênio.

Ao analisar a criação do instituto, a Procuradoria Geral do Estado de Goiás asseverou, no Despacho nº 497/2024-GAB, que a licença capacitação do servidor civil foi criada pela Lei 20.756/2020 em substituição à licença prêmio.

No contexto de capacitação profissional, o Decreto estadual nº 9.738/2020 instituiu a Política Estadual de Capacitação e Desenvolvimento Profissional, na qual a Academia de Polícia Militar figura como “Escola de Governo”, por força do artigo 4º e § 1º referentes ao artigo 10º do diploma normativo.

A licença capacitação é abordada pormenorizadamente no decreto que amplia a finalidade da concessão de licença para capacitação objetivando abarcar intercâmbios e elaboração de trabalhos de conclusão de curso, dissertação ou tese.

Acerca da participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*, há previsão de afastamento remunerado do cargo efetivo pelo período de duração do curso, desde que a participação não seja conciliável com o exercício do cargo, conforme art. 38 do Decreto estadual nº 9.738/2020.

Caso a participação de curso de pós-graduação *lato sensu* ocorra na mesma localidade de lotação do servidor ou em localidade de fácil acesso, haverá apenas concessão de simples dispensa do expediente em dias e horários necessários à frequência regular do curso, desde que se dê no interesse da administração pública.

Em consulta ao Diário Oficial do Estado de Goiás, no dia 09 de maio de 2024, empregando a chave de pesquisa “licença capacitação”, foram identificadas 33 ocorrências entre os anos de 2020 e 2024, com confirmação de apenas 4 concessões de licença capacitação para servidores civis e um indeferimento conforme a seguinte tabela:

Tabela 1: Concessão de Licença Capacitação para Servidores Civis entre 2020 e 2024

LOTAÇÃO	DIÁRIO OFICIAL	DATA DE PUBLICAÇÃO	DATA DE INÍCIO	DATA DE FIM	MOTIVO	CARGA HORÁRIA
SSP	24274	26/04/2024	01/06/2024	30/06/2024	“Políticas de Drogas e Sociedade: Perspectivas e discussões atuais.”	50h
SEG	24255	01/04/2024	19/03/2024	17/05/2024	Curso de Alemão Geral: Curso Preparatório para Exames e Provas	135h
SSP	24071	30/06/2023	25/05/2023	30/06/2023	TCC III – Curso de Especialização em Documentos Cópia da Academia Nacional de Polícia - ANP	450h
SES	24099	10/09/2023	02/08/2023	30/10/2023	Curso Presencial Intensivo de Inglês	240h
UEG	23906	21/10/2022	21/10/2022	01/11/2022	"Ação educacional como pesquisador visitante da Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, na Alemanha, com bolsa de estadia de pesquisa concedida pelo Deutsche Akademische	480h

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nota-se que, mesmo entre os servidores civis do Poder Executivo, que contam com a possibilidade de afastamento remunerado das atividades laborativas para fins de capacitação, a ocorrência é ínfima, sem registros nos primeiros anos de criação da licença.

A primeira publicação se deu no Diário Oficial /GO – 23.906 – Suplemento, datado de 21 de outubro de 2022, para participação em ação educacional com pesquisador visitante na *Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt*, na Alemanha, com bolsa de estadia de pesquisa concedida pelo *Deutsche Akademische Austauschdienst* – DAAD.

Das quatro concessões de licença capacitação, duas tiveram como destino países europeus, enquanto um dos destinos é nacional e outra solicitação referente a confecção de trabalho de conclusão de curso de especialização. O indeferimento foi referente a solicitação de licença para frequentar curso presencial intensivo de inglês em Barcelona, na Espanha.

No âmbito do Poder Judiciário do Estado de Goiás, a Lei 17.663, de 14 de julho de 2012, prevê, a título de “Política de Pessoal”, a existência de subsistema de “Capacitação e desenvolvimento de pessoal” destinado à formação e aperfeiçoamento do servidor, bem como ao desenvolvimento gerencial, visando à melhoria contínua dos servidores.

A Resolução nº 14, de 28 de novembro de 2012, do Tribunal de Justiça de Goiás, estabeleceu o Programa Permanente de Capacitação de Servidores do Estado de Goiás visando: (i) desenvolvimento de competência funcionais e profissionais de seus servidores, especialmente as imprescindíveis a progressão funcional nos cargos de carreira jurídica; (ii) a dotação de conhecimentos e habilidades necessárias a servidores no desempenho das atribuições inerentes a cargos gerenciais específicos; e (iii) promoção de gestão do conhecimento e fomento aos estudos, pesquisa e troca de experiência.

O Programa de Capacitação Permanente do Tribunal de Justiça de Goiás é composto de cursos de desenvolvimento gerencial, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional, presencial ou à distância, e cursos de pós-graduação, também presenciais ou não.

Tais cursos podem ser ministrados com recursos próprios do Tribunal, via convênio, parceria ou outra forma de obtenção de capacitação fornecida por instituições de ensino, ou ainda por cursos externos, congressos, fóruns, seminários, workshops e outros formatos de eventos de capacitação e atualização profissional promovidos por instituições reconhecidas. Caso trate-se de pós-graduação *lato e strito sensu*, por programa reconhecido pelo Ministério da Educação e Cultura.

A participação em cursos de pós-graduação, presenciais ou à distância, depende de que o curso seja relacionado à área de interesse do Poder Judiciário, que o servidor interessado ocupe cargo efetivo e não esteja em estágio probatório. Além disso, o custeio total ou parcial

obriga a manutenção do vínculo com o Poder Judiciário pelo mesmo período do curso e disseminação do conhecimento por meio de aulas, palestras e instrutoria interna, sob pena de restituição do valor.

O Tribunal Justiça concede, ainda, Gratificação de Incentivo Funcional (GIF) a seus servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo e em comissão nas categorias de ações para treinamento voltadas ao aperfeiçoamento profissionalizante e cursos de pós-graduação, *lato sensu* ou *stricto sensu*, em área de interesse do Poder Judiciário. (GOIÁS, 2012)

Tais áreas são entendidas como aquelas que convergem para o cumprimento da missão institucional, atinentes aos serviços de processamentos de feitos, execução de mandados, análise e pesquisa de legislação, doutrina e jurisprudência, entre outras. (GOIÁS, 2012).

Para ensejarem gratificação, as ações de treinamento devem totalizar ao menos 120 (cento e vinte) horas, com equivalência na proporção de 2% (dois por cento) até o limite de 10% (dez por cento) do vencimento, ao passo que as pós-graduações *lato sensu* e *stricto sensu* incidem na proporção de 30% (trinta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), respectivamente, para os títulos de doutor, mestre e especialista, sendo possível a acumulação decorrente de títulos da categoria de pós-graduação, assim como das duas categorias distintas. (GOIÁS, 2012).

3.2 A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS MILITARES ESTADUAIS PELO BRASIL

No estado de Goiás os policiais militares estaduais são regidos pela Lei 8.033/75, Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás. Embora o aprimoramento técnico profissional conste entre manifestações essenciais do valor Policial-Militar previstas no artigo 26 do estatuto, assim como o zelo pelo preparo intelectual figure entre os preceitos éticos elencados no artigo 27, especificamente no inciso VI, não há previsão de licença para capacitação dos policiais militares no rol do artigo 64 da Lei estadual nº 8.033/75.

No mesmo sentido, a Lei estadual 15.704/06, que instituiu o plano de carreira dos Praças Policiais da Polícia Militar e Bombeiro Militar, prevê pontuação para curso e estágio de atualização profissional, sem, no entanto, haver possibilidade de afastamento para capacitação ou aperfeiçoamento profissional.

Entre as 27 (vinte e sete) polícias militares brasileiras, apenas Minas Gerais e Mato Grosso preveem algum benefício para qualificação profissional em seus estatutos.

Em Minas Gerais, embora não conste licença capacitação, ou outra com mesma finalidade, no rol de afastamentos do artigo 113 da Lei nº 5.301, de 16 de outubro de 1969, nota-se o seguinte dispositivo:

Art. 48 – O militar, nas situações seguintes, terá soldo e vantagens assim regulados:
[...]

III – aperfeiçoando conhecimentos técnicos, ou realizando estudos no País ou no Exterior:

- a) perceberá o soldo e vantagens, quando for de interesse da Corporação;
- b) nos demais casos, nada perceberá. (MINAS GERAIS, 1969)

Percebe-se que a ausência menção expressa no rol de afastamentos ou licenças foi parcialmente suprida no capítulo destinado ao tratamento dos vencimentos e vantagens, embora cumpra advertir que não consta expressamente possibilidade de suspensão do exercício das funções a cargo do militar.

Por outro lado, o estado do Mato Grosso incluiu a qualificação profissional no rol de doze motivos ensejadores de afastamento total do serviço em caráter temporário, estabelecido no artigo 95, § 1º da Lei Complementar estadual nº 555, de 29 de dezembro de 2014.

Corroborando a manifestação essencial de valor militar por meio do aprimoramento profissional, assim como o dever fundamental de “participar dos movimentos e estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas atribuições, tendo por escopo a realização do bem comum”, ambos insculpidos respectivamente nos artigos 45 e 46, § 1º da Lei Complementar nº 555/2014, a PMMT inovou ao abordar a qualificação profissional em subseção própria.

Subseção X

Da Licença Para Qualificação

Art. 108. A licença para qualificação consiste no afastamento do militar estadual, sem prejuízo de seu subsídio e assegurada a sua efetividade para todos os efeitos da carreira, para frequência em cursos, no país ou exterior, não disponibilizado pela instituição, desde que haja interesse da administração pública.

A licença para fins de qualificação é condicionada à implementação da estabilidade, que se dá aos três anos de efetivo serviço a partir da inclusão, conforme artigo 33 da Lei Complementar estadual nº 555/2014 que, se tratando de licença fora da circunscrição do estado dependerá de autorização do Governador do Estado. Se, por outro lado, a realização do curso se der na mesma localidade de lotação do militar ou em localidade de fácil acesso enseja a adequação da jornada de trabalho pelo tempo necessário à frequência regular no curso, que somente será concedida mediante comprovação desta.

O militar beneficiado com o afastamento remunerado das atividades fica obrigado a permanecer na instituição por, no mínimo, o mesmo período de duração do afastamento, sob pena de ressarcimento ao erário público dos valores referentes à remuneração percebida durante o período de licença, subtraída a proporção referente ao período trabalhado após o encerramento. O fracasso injustificado também enseja ressarcimento da remuneração percebida durante o licenciamento.

3.3 GESTÃO DE COMPETÊNCIAS

O conceito de competência expressa o entendimento prático sustentado em conhecimento incorporado e, por isso, passível de ser empregado em diversas situações. Trata-se de um conceito que relaciona habilidades, comportamentos e experiências, portanto, essencialmente relacionado à prática. (SILVA, BISPO e AYRES 2019).

No âmbito da Administração Pública, o desenvolvimento de competências está precipuamente ligado ao desenvolvimento de competências dos servidores, por sua vez integrado à ideia de capacitação, que consiste na aquisição de habilidades ou competências específicas definidas como primordiais para o desempenho de um cargo/função. (SILVA, BISPO e AYRES 2019).

Como decorrência da fusão dos conceitos de competência e capacidade organizacional, é que se fala em Gestão de Competências, que não se confunde com um simples plano de cargos, mas se materializa como uma ferramenta para alocar competências necessárias às instituições (BRITO, 2022).

Para Brito (2022), os profissionais dotados de suas competências assumem importância tática e estratégica para as instituições, convertidas em vantagem competitiva para organizações e eficiência para o serviço público.

Nesse ensejo, abordar a capacitação e qualificação profissional em segurança pública, neste caso específico dos militares goianos, significa prestigiar a eficiência do serviço público, assim como o próprio interesse público, em suas diversas acepções, como interesse da coletividade, da Administração Pública ou do próprio servidor público. (MELLO, 2022)

3.4 FERRAMENTA DE GESTÃO

De acordo com Idalberto Chiavenato (2003), a matriz SWOT (também conhecida como análise SWOT) é uma ferramenta essencial, no planejamento estratégico, utilizada para

avaliar os fatores internos e externos que afetam uma organização. A matriz SWOT é composta por quatro elementos.

As Forças (Strengths) são os pontos fortes internos da organização, que representam as vantagens e competências que ela possui. Esses elementos são controláveis e ajudam a empresa a se destacar em seu setor.

As Fraquezas (Weaknesses) são os pontos fracos internos da organização, que representam as limitações ou deficiências que podem prejudicar seu desempenho. Assim como as forças, as fraquezas são fatores internos que a organização pode controlar e melhorar.

As Oportunidades (Opportunities) são as condições externas favoráveis que a organização pode explorar para seu benefício. Elas representam as possibilidades de crescimento e desenvolvimento no ambiente externo.

As Ameaças (Threats) são as condições externas desfavoráveis que podem apresentar desafios ou obstáculos para a organização. As ameaças são fatores que a empresa não controla diretamente, mas deve monitorar e tentar mitigar.

Para Daychouw (2007), a análise SWOT é uma ferramenta utilizada para realizar análises de cenário (ou análises de ambiente). O ambiente em estudo, especificamente, é a pertinência de implementação de uma licença capacitação para militares estaduais de Goiás como uma política pública de segurança.

A metodologia utilizada para realizar uma análise SWOT foi a pesquisa bibliográfica e documental, que envolveu um estudo teórico apresentado neste trabalho com várias etapas sistemáticas: visita técnica à PM de Minas Gerais e ao Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, pesquisa no Estatuto dos servidores civis e Estatuto dos servidores militares para identificar e analisar os fatores internos e externos que afetam a organização militar. (Oliveira, 2022).

Apresentamos uma descrição detalhada do processo:

AMBIENTES INTERNOS	AMBIENTES EXTERNOS
PONTOS FORTES	OPORTUNIDADES
✓ Motivação dos servidores; ✓ Existência de modelo; ✓ Conexão com a Realidade Prática; ✓ Incentivos institucionais;	✓ Proposta de políticas públicas relacionadas a qualificação e capacitação; ✓ Fortalecimento da Colaboração Acadêmico-Profissional ✓ Melhoria da Eficiência e Eficácia dos Serviços de Segurança Pública ✓ Estímulo à Pesquisa e Desenvolvimento no Campo da Segurança Pública.

FRAQUEZAS	AMEAÇAS
✓ Escassez de Dados Empíricos ✓ Falta de Discussão sobre Obstáculos e Desafios Práticos ✓ Diminuição temporária de efetivo ✓ Ausência de Avaliação de Impacto	✓ Resistência Institucional ✓ Limitações Orçamentárias ✓ Falta de Vontade Política ✓ Desafios de Gestão e Coordenação ✓ Pressões Externas e Eventos Inesperados

Segundo Chiavenato (2003), a análise cruzada dos fatores revela a possibilidade de: 1) aproveitamento de oportunidades ao relacionar forças e oportunidades; 2) áreas que precisam de melhoria ao relacionar fraquezas e ameaças; 3) possibilidade de mitigação de ameaças ao relacionar forças com ameaças, e, por fim, 4) possibilidade de superação de fraquezas e aproveitamento de oportunidade ao relacionar fraqueza com oportunidades.

As ações para implementação da licença capacitação compreendem ações para potencializar os pontos fortes, ações para aproveitar oportunidades, ações para mitigar fraquezas e ações para enfrentar as ameaças.

Com vista ao fortalecimento dos pontos fortes, mira-se na motivação dos servidores, pois militares são uma categoria marcadamente motivada (CASTRO, 2004) e a implementação de incentivos favoreceria o êxito da proposta.

Embora a Lei estadual 15.704/07 valore a qualificação de Praças Policiais Militares no momento da promoção por merecimento ao pontuar os cursos de curta duração, cursos superiores e pós-graduações, percebe-se que esta configuração está defasada. Desde 2010, o ingresso na base da instituição exige curso superior. Logo, os incentivos para serem efetivos devem considerar o perfil atual dos profissionais.

As ações para aproveitamento de oportunidades envolvem o desenvolvimento de expertise na formulação de políticas públicas, buscando colaboração acadêmica-profissional, visando implementar eficiência e eficácia na prestação do serviço de segurança.

As fraquezas a serem mitigadas compreendem escassez de dados empíricos e discussão sobre as dificuldades, a diminuição temporária do efetivo e a necessidade de avaliação de impacto financeiro.

Por fim, as ameaças a serem superadas compreendem a resistência institucional, a limitação orçamentária, falta de vontade política, os desafios próprios da gestão, além de eventos não esperados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da centralidade da formação policial no debate das políticas públicas de segurança, do diagnóstico de monopólio das academias policiais e predomínio da capacitação/qualificação como tipo de formação, em formato livre, sem reconhecimento acadêmico ou equivalência de titulação, esta pesquisa teve como mote a seguinte questão: é pertinente criar licença capacitação/qualificação para militares estaduais em Goiás?

A articulação da resposta a este problema de pesquisa teve como instrumental a gestão de competência na perspectiva de um interesse/responsabilidade compartilhada entre instituição e indivíduo, uma vez que se lastreia os valores pessoais mobilizados aos interesses da instituição, que no caso das polícias militares, situadas na Administração Pública, referem-se à eficiência do serviço público e à própria persecução do interesse público.

O objetivo geral compreendeu (im) possibilidade de implementação de licença capacitação/qualificação para militares do Estado de Goiás e seus reflexos. Para tanto, fez-se necessário mapear a abordagem dada à formação policial no âmbito das políticas de segurança; identificar o sentido essencial conferido à capacitação/qualificação policial; identificar a existência de licença capacitação/qualificação em estatuto de outras instituições militares estaduais e identificar a existência de licença capacitação/qualificação em estatuto de servidores civis no Estado de Goiás.

Restou constatada a existência de direito à licença capacitação de servidores civis no âmbito dos poderes Executivo e Judiciário do Estado de Goiás. No âmbito do Poder Executivo, em consulta ao Diário Oficial do Estado, foram constatadas apenas quatro concessões de licenças capacitação, sendo duas no âmbito da Secretaria de Segurança Pública, uma na Secretaria de Estadual de Saúde e outra na Universidade Estadual de Goiás. As motivações compreenderam participação em curso em localidade diversa da lotação, curso de língua estrangeira, elaboração de trabalho de conclusão de curso e atuação como pesquisador visitante.

No âmbito do Poder Judiciário, os incentivos a capacitação são condicionados à relação com área de interesse do Poder Judiciário, lotação em cargo efetivo, fora de estágio probatório, além de manutenção do vínculo com o órgão pelo mesmo período do curso, no mínimo. Há, ainda, a Gratificação de Incentivo Funcional (GIF) que, para cursos de pós-graduação, podem acumular até 50% dos vencimentos na mencionada categoria e até 10% do valor do vencimento na categoria de ações de treinamento.

Nas polícias militares, embora perceba-se as atividades de aprimoramento profissional como manifestação essencial de valor, que lastreia o dever fundamental de zelo pelo exercício da atividade policial militar, apenas Minas Gerais e Mato Grosso previram afastamento para fins de qualificação/capacitação.

O modelo adotado por Mato Grosso guarda semelhanças com os sistemas empregados para servidores civis nos Executivo e Judiciário goianos, com a diferença de que, naquele estado, não houve substituição da licença prêmio e não há menção de que o servidor, beneficiado pelo instituto, seria obrigado a compartilhar seus conhecimentos com membros das instituições, seja lecionando em cursos, seja em orientações em pós-graduações cujo Trabalho de Conclusão de Curso fosse requisito parcial para obtenção de titulação.

A omissão pode frustrar a essência do instituto, pois a não vinculação da obrigatoriedade de se compartilhar o conhecimento fere o interesse público, consubstanciado no dever de eficiência da Administração Pública. Uma vez que o servidor público se utiliza da licença para se capacitar, sem perda de sua remuneração e tempo de efetivo serviço, resta evidente que houve dispêndio ao erário, seja direta ou indiretamente. Logo, deixar de obrigar o servidor, beneficiado com afastamento capacitação, representa desperdiçar recursos públicos por negligência do dever de multiplicação do conhecimento aferido.

Outra lacuna observada, em relação à licença capacitação instituída pela Polícia Militar de Mato Grosso, é ausência de critérios objetivos, o que acaba por prestigiar a arbitrariedade das decisões, que fatalmente afetará não apenas servidores, mas a própria Administração Pública.

Diante dos dois modelos identificados, entre as polícias militares e da aplicação da Matriz SWOT, percebe-se que as forças e oportunidades identificadas sugerem que o programa tem o potencial de trazer benefícios significativos, melhorando a qualidade dos serviços públicos e aumentando a satisfação e retenção dos servidores. No entanto, as fraquezas e ameaças destacam a necessidade de um planejamento cuidadoso e de estratégias de mitigação para garantir que o impacto negativo na continuidade dos serviços seja minimizado e que as restrições orçamentárias sejam gerenciadas adequadamente.

Logo, conclui-se, pela pertinência da criação de licença qualificação, ainda que em substituição à licença prêmio, por imperativo do interesse público expresso no dever de eficiência da administração pública, assim como nas suas acepções primárias e secundárias.

A capacitação/qualificação tem o condão de diversificar as fontes de conhecimento acerca do campo da segurança pública com reconhecido potencial de superação de concepções constitucionalmente inadequadas.

Por conseguinte, os esforços de implementação de licença capacitação devem integrar a composição estrutural da instituição considerando seu potencial de materialização da essência da segurança pública constitucionalmente adequada.

Os afastamentos contemplados pela licença capacitação devem compor os eixos estratégicos delineados pelo dirigente máximo da instituição e pela Secretaria de Segurança Pública do Estado, que poderão traçar, em curto, médio e longo prazo, os objetivos a serem concretizados e a cultura policial-militar a ser alcançada.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Vera Regina Pereira de. A criminologia e a mudança de paradigma em Segurança Pública: importância da criminologia para a democratização do controle penal. In: ANDRADE, Vera Regina Pereira de. **Pelas Mãos da Criminologia: o controle penal para além da (des)ilusão**. Florianópolis: Revan, 2012. p. 359-379. (Pensamento Criminológico).

BRASIL. Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018. Disciplina a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública, nos termos do § 7º do art. 144 da Constituição Federal; cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS); institui o Sistema Único de Segurança Pública (Susp); altera a Lei Complementar nº 79, de 7 de janeiro de 1994, a Lei nº 10.201, de 14 de fevereiro de 2001, e a Lei nº 11.530, de 24 de outubro de 2007; e revoga dispositivos da Lei nº 12.681, de 4 de julho de 2012. Brasília, DF, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13675.htm. Acesso em: 09 maio 2024.

BRASIL. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Mapeamento das Instituições de Ensino de Segurança Pública no Brasil**. Brasília: Editora do Ministério da Justiça e Cidadania, 2016. 80 p.

CAPPI, Riccardo. A "teorização fundamentada nos dados": um método possível na pesquisa empírica em Direito. In: MACHADO, Máira Rocha (org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017. p. 391-422.

CASTRO, Celso. **O espírito militar: um antropólogo na caserna**. 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento Estratégico: Fundamentos e Aplicações**. São Paulo: Editora Manole, 2003.

COSTA, Arthur Trindade; LIMA, Renato Sérgio de. Segurança Pública. In: LIMA, Renato Sérgio de; RATTON, José Luiz; AZEVEDO, Rodrigo Ghiringhelli de (Org.). **Crime, polícia e justiça no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2014. p. 482-490.

COSTA, Cristina dos Passos da. **LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA: uma análise do processo**. 2019. 159 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2019.

COSTA, Ivone Freire; BALESTRERI, Ricardo Brisolla. Segurança Pública no Brasil. **Segurança Pública no Brasil: Um Campo de Desafios**, Salvador, p. 143-143, 2010.

DAYCHOUW, M. 40 Ferramentas e Técnicas de Gerenciamento. 3. ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2007. Disponível em:
https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1012/o/Lays_Capingote_Serafim_da_Silva.pdf. Acesso em: 24 maio de 2024

GOIÁS (Estado). Lei nº 15.704, de 20 de junho de 2006. Lei: LEGISLAÇÃO ESTADUAL. GOIÂNIA, GO, Disponível em:
http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2006/lei_15704.htm. Acesso em: 10 maio. 2024.

GOIÁS (Estado). Lei nº 20756, de 28 de janeiro de 2020. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado de Goiás, das autarquias e fundações públicas estaduais, e dá outras providências. Goiânia, GO, Disponível em:
https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/100979/lei-20756. Acesso em: 10 maio 2024.

GOIÁS. Procuradoria Geral do Estado de Goiás. Despacho nº 497. Goiânia, GO, 11 de abril de 2024. Goiânia.

GOIÁS. Decreto nº 9.738, de 27 de outubro de 2020. Institui a Política Estadual de Capacitação e Desenvolvimento Profissional a ser aplicada aos servidores e dá outras providências. Goiânia, GO, 28 out. 2020. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/103548/decreto-9738. Acesso em: 12 maio 2024.

GOIÁS (Estado). Lei nº 8.033, de 02 de dezembro de 1975. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás e dá outras providências. GOIÂNIA, GO, 02 dez. 1975. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/88165/lei-8033. Acesso em: 10 maio 2024.

GOIÁS. Lei nº 17.663, de 14 de julho de 2012. Dispõe sobre a reestruturação da Carreira dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Goiás e dá outras providências. Goiânia, GO, Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/89655/lei-17663. Acesso em: 13 maio 2024.

GOIÁS. Resolução nº 14, de 28 de outubro de 2012. Dispõe sobre a regulamentação dos artigos 8º, 16 a 19, 24 e 25 da Lei n. 17.663, de 14 de junho de 2012 e dá outras providências. Goiânia, GO, 28 out. 2012.

LIMA, Roberto Kant de. Direitos civis, estado de direito e "cultura policial": a formação policial em questão. **Revista Preleção**: Publicação institucional da Polícia Militar do Estado do Espírito Santo, Vitória, v. 1, n. 1, p.67-88, abr. 2007. Semestral.

MINAS GERAIS. Lei nº 5.301, de 16 de outubro de 1969. Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG, Disponível em:
<https://www.almg.gov.br/legislacaomineira/texto/LEI/5301/1969/?cons=1>. Acesso em: 15 maio 2024.

MATO GROSSO (Estado). Constituição (2014). Lei Complementar nº 555, de 29 de dezembro de 2014. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares do Estado de Mato Grosso. Consolidada até a LC 580/16. Publicada no DOE de 29.12.14, p. 1. Revoga a LC 231/05, e suas alterações posteriores, bem como disposições da LC 26/93. Altera a Lei 10.076/14. Cuiabá, MT: Secretaria de Serviços Legislativos, 29 dez. 2014.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. **Matriz Curricular Nacional Para Ações Formativas dos Profissionais Da Área Da Segurança Pública**: Matriz curricular nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2014. 362 p. Disponível em: https://www.justica.gov.br/central-de-conteudo/segurancapublica/livros/matriz-curricular-nacional-versao-final_2014.pdf. Acesso em: 10 maio 2024.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2022.

MUNIZ, Jaqueline; CARUSO, Haydée; FREITAS, Felipe. Os estudos policiais nas ciências sociais: um balanço sobre a produção brasileira a partir dos anos 2000. **Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, São Paulo, n. 84, p. 148-187, abr. 2018. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/bib-pt/bib-84>. Acesso em: 09 maio 2024

OLIVEIRA, D. P. R. **Planejamento Estratégico**: conceitos, metodologia, práticas (34ª ed.). Editora Atlas 2022.

PONCIONI, Paula. Política públicas para educação policial no Brasil: propostas e realizações. **Revista Estudos de Sociologia**, Araraquara, v. 17, n. 33, p. 315-331, 2012. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/5418>. 08 maio 2024

POCIONI, Paula; LIMA, Renato Sérgio de. Identidade profissional policial. In: LIMA, Renato Sérgio de; RATTON, José Luiz; AZEVEDO, Rodrigo Ghiringhelli de (org.). **Crime, polícia e justiça no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2014. p. 503-510.

RODRIGUES, Eduardo Oliveira. Seriam os Futuros Policiais Militares Sujeitos Liminares?: uma crítica à abordagem processualista nos estudos sobre formação e identidade policial. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 124-145, fev. 2023. Disponível em: <https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/1484>. Acesso em: 09 maio 2024.

SILVA, Aneilson Barbosa da; BISPO, Ana Carolina Kruta de Araújo; AYRES, Simone Maia Pimenta Martins. **DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS POR COMPETÊNCIAS**. Brasília: Enap, 2019.

APÊNDICE A – TÍTULO

Coluna1	Coluna2	Coluna3
	Estado	Dispositivo legal
1	Acre	Lei Estadual nº 5.818/1996 - Estatuto dos Policiais Militares do Acre: Regula as atividades, direitos e deveres dos policiais militares que integram a corporação no estado do Acre.
2	Alagoas	Lei Estadual Nº 5.346, DE 26 DE MAIO DE 1992. Estatuto dos Policiais Militares de Alagoas: regula a situação, deveres, direitos e prerrogativas dos servidores públicos militares do Estado de Alagoas.
3	Amapá	Lei Estadual nº 3.053/2013 - Estatuto dos Policiais Militares do Amapá: Regula as atividades, direitos e deveres dos policiais militares que servem no estado do Amapá.
4	Amazonas	Lei Estadual nº 7.047/1997 - Estatuto dos Policiais Militares do Amazonas: Regula as atividades, direitos e deveres dos policiais militares que integram a corporação no estado do Amazonas.
5	Bahia	Lei Estadual nº 7.990/2001 - Estatuto dos Policiais Militares da Bahia: Estabelece as normas para a organização e funcionamento da Polícia Militar na Bahia, incluindo os direitos e deveres dos policiais militares.
6	Ceará	Lei Estadual nº 4.808/1985 - Estatuto dos Policiais Militares do Ceará: Estabelece as normas específicas para os policiais militares lotados no estado do Ceará.
7	Distrito Federal	Lei Distrital nº 7.289/1984 - Estatuto dos Policiais Militares do Distrito Federal: Regula as atividades, direitos e deveres dos policiais militares que atuam no Distrito Federal.
8	Espírito Santo	Lei Estadual nº 6.836/2007 - Estatuto dos Policiais Militares do Espírito Santo: Estabelece as normas específicas para os policiais militares lotados no estado do Espírito Santo.
9	Goiás	Lei Estadual nº 3.808/1981 - Estatuto dos Policiais Militares de Goiás: Define as atividades, direitos e deveres dos policiais militares do estado de Goiás.
10	Maranhão	Lei Estadual nº 7.990/2001 - Estatuto dos Policiais Militares do Maranhão: Regula as atividades, direitos e deveres dos policiais militares que servem no estado do Maranhão.

11	Mato Grosso	Lei Estadual nº 5.346/1991 - Estatuto dos Policiais Militares do Mato Grosso: Define as atribuições, prerrogativas e responsabilidades dos policiais militares mato-grossenses.
12	Mato Grosso do Sul	Lei Estadual nº 5.302/1991 - Estatuto dos Policiais Militares do Mato Grosso do Sul: Estabelece as normas específicas para os policiais militares lotados no estado do Mato Grosso do Sul.
13	Minas Gerais	Lei Estadual nº 5.301/1966 - Estatuto dos Policiais Militares de Minas Gerais: Define as atribuições, prerrogativas e responsabilidades dos policiais militares lotados no estado de Minas Gerais.
14	Pará	Lei Estadual nº 3.808/1978 - Estatuto dos Policiais Militares do Pará: Define as atribuições, prerrogativas e responsabilidades dos policiais militares paraenses.
15	Paraíba	LEI No. 3.909, DE 14 DE JULHO DE 1977
		Dispõe sobre o ESTATUTO DOS POLICIAIS MILITARES DO ESTADO DA PARAÍBA, e dá outras providências.
16	Paraná	Lei Estadual nº 10.233/2016 - Estatuto dos Policiais Militares do Paraná: Regula as atividades, direitos e deveres dos policiais militares que integram a corporação paranaense.
17	Pernambuco	Lei Estadual nº 4.954/1979 - Estatuto dos Policiais Militares de Pernambuco: Regula as atividades, direitos e deveres dos policiais militares que servem no estado de Pernambuco.
18	Piauí	Lei Estadual nº 7.620/2012 - Estatuto dos Policiais Militares do Piauí: Estabelece as normas específicas para os policiais militares lotados no estado do Piauí.
19	Rio de Janeiro	Lei Estadual nº 6.279/1975 - Estatuto dos Policiais Militares do Rio de Janeiro: Estabelece as normas específicas para os policiais militares que servem no estado do Rio de Janeiro.
20	Rio Grande do Norte	Lei Estadual nº 4.400/2006 - Estatuto dos Policiais Militares do Rio Grande do Norte: Define as atividades, direitos e deveres dos policiais militares do estado do Rio Grande do Norte

21	Rio Grande do Sul	Lei Estadual nº 4.333/1981 - Estatuto dos Policiais Militares do Rio Grande do Sul: Define as atribuições, prerrogativas e responsabilidades dos policiais militares gaúchos.
22	Rondônia	Lei Estadual nº 1.246/2004 - Estatuto dos Policiais Militares de Rondônia: Define as atividades, direitos e deveres dos policiais militares do estado de Rondônia.
23	Roraima	Lei Estadual nº 3.196/2016 - Estatuto dos Policiais Militares do Roraima: Regula as atividades, direitos e deveres dos policiais militares que integram a corporação no estado de Roraima.
24	Santa Catarina	Lei Estadual nº 9.303/1996 - Estatuto dos Policiais Militares de Santa Catarina: Define as atividades, direitos e deveres dos policiais militares do estado de Santa Catarina.
25	São Paulo	Lei Estadual nº 6.826/2006 - Estatuto dos Policiais Militares de São Paulo: Regula as atividades, direitos e deveres dos policiais militares do estado de São Paulo
26	Sergipe	Lei Estadual nº 4.972/1989 - Estatuto dos Policiais Militares de Sergipe: Regula as atividades, direitos e deveres dos policiais militares que servem no estado de Sergipe.
27	Tocantins	Lei Estadual nº 2.463/2003 - Estatuto dos Policiais Militares do Tocantins: Define as atribuições, prerrogativas e responsabilidades dos policiais militares tocaninenses.