



MESP – POLÍCIA FEDERAL  
DGP - ACADEMIA NACIONAL DE POLÍCIA  
COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO - CPA

**ACADEMIA NACIONAL DE POLÍCIA**  
**RELATÓRIO PARCIAL DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL**  
**EIXOS 1, 2 E 3**  
**CPA – Comissão Própria de Avaliação**  
**Biênio: 2020-2021**  
**Ano Base 2019-2020**

Brasília

2020

**Ministério da Justiça e Segurança Pública**

*André Luiz de Almeida Mendonça*

MINISTRO

**Polícia Federal**

*Rolando Alexandre de Souza*

DIRETOR-GERAL

**Diretoria de Gestão de Pessoal**

*Cecília Silva Franco*

DIRETOR(A)

**Academia Nacional de Polícia**

*Vanessa Gonçalves Leite de Souza*

DIRETOR(A)

*Carlos Henrique Maia Barbosa*

COORDENADOR DA CESP

*Cleber Abreu borges*

COORDENADOR DA COEN

**Elaboração**

Comissão Própria de Avaliação - CPA

POLÍCIA FEDERAL

ACADEMIA NACIONAL DE POLÍCIA

Rodovia DF 001 Km 2 - Setor Habitacional Taquari - Lago Norte - Brasília - DF - CEP: 71559-900

Tel.: (61) 2024-8800 Fax: (61) 2024-1302

[www.pf.gov.br/anp](http://www.pf.gov.br/anp)



MJSP – POLÍCIA FEDERAL  
DGP - ACADEMIA NACIONAL DE POLÍCIA  
COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO - CPA

# **RELATÓRIO PARCIAL DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL**

## **EIXOS 1, 2 E 3**

**CPA - Comissão Própria de Avaliação**

**Biênio: 2020-2021**

**Ano Base 2019-2020**

**Representantes DOCENTES:**

GILSON MATILDE DIANA (Presidente) - (Titular)

JADSON ALVES DE FREITAS (Substituto)

VALDINAR DE ARAÚJO ROCHA JÚNIOR (Vice-presidente) - (Titular)

EDUARDO SCHNEIDER MACHADO (Substituto)

**Representantes do segmento técnico-administrativo:**

PETRA FUNKE (Titular)

MANUELA VIEIRA DE FREITAS (Substituto)

VIVIANE TEIXEIRA MATOS (Titular)

CARLOS ALBERTO VENÂNCIO DOS SANTOS (Substituto)

**Representante do corpo discente:**

A ser definido junto ao corpo discente (Titular)

A ser definido junto ao corpo discente (Substituto)

**Representante da sociedade civil organizada:**

EMERI PACHECO MOTA JÚNIOR (Liga de Judô do DF e Entorno – LJDFE)

**Assessoria administrativa:**

MICHELLE STAPHANE MARQUES DA SILVA RODRIGUES (Titular)

ANDRÉ DE ALMEIDA OLIVEIRA (Substituto)

Brasília

2020



# Sumário

1.	Introdução .....	1
1.1.	Dados da Instituição.....	1
1.1.1.	Caracterização .....	1
1.1.2.	Competências Institucionais da Academia Nacional de Polícia.....	4
1.1.3.	Histórico de criação e desenvolvimento da instituição .....	4
1.1.4.	Missão.....	8
1.1.5.	Visão de futuro .....	8
1.1.6.	Valores Institucionais.....	8
1.1.7.	Objetivos Gerais da ANP .....	9
1.1.8.	Áreas de atuação acadêmica desenvolvidas pela ANP .....	11
1.1.9.	Ações Educacionais de Ensino .....	11
1.1.10.	Ações educacionais de pesquisa aplicada .....	13
1.1.11.	Ações de divulgação da produção científica .....	13
1.1.12.	Ações educacionais de extensão.....	13
1.2.	Composição da Comissão Própria de Avaliação (CPA).....	15
2.	Metodologia .....	16
3.	Perfil dos Participantes da Amostra .....	17
4	Construção dos Indicadores .....	21
5	Eixos do Instrumentos de Avaliação.....	22
5.1	Eixos.....	22
	Eixo 1 – Planejamento e Desenvolvimento Institucional .....	23
	Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional.....	24
	Eixo 3 – Políticas Acadêmicas .....	27
	Peso dos Eixos .....	31
6	Análise dos dados e das informações.....	32
7	Ações com base na análise .....	35
8	Referências .....	37

# **1. Introdução<sup>1</sup>**

O presente documento representa o relatório de autoavaliação da Academia Nacional de Polícia (ANP), referente ao exercício de 2020 e 2021 – Ano Base 2019-2020, e tem como objetivo informar o processo de avaliação institucional conduzido pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) da Academia Nacional de Polícia – ANP, instituída pela Portaria nº 10.655/2019-GAB/ANP/DGP – BS nº 146, de 31.07.2019.

## **1.1. Dados da Instituição**

- a) Nome: Academia Nacional de Polícia
- b) Código da IES: 758692

### **1.1.1. Caracterização**

A Academia Nacional de Polícia – ANP, com sede no Km 2 da Rodovia DF 001 – Setor Habitacional Taquari – Lago Norte – Brasília/DF – CEP: 71559-900, integra a Diretoria de Gestão de Pessoal – DGP, unidade central da Polícia Federal – PF.



---

<sup>1</sup> NOTA TÉCNICA INEP/DAES/CONAES Nº 065 Assunto: Roteiro para Relatório de Autoavaliação Institucional.  
Disponível em: <http://www.ufrgs.br/sai/legislacao/arquivos/notatecnica65de2014.pdf>.

**Figura 1 – Imagem da entrada da Academia Nacional de Polícia**

A Polícia Federal, órgão a que se refere a Portaria nº 155, de 27 de setembro de 2018, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira, com autonomia administrativa e financeira, diretamente subordinado ao Ministro de Estado da Justiça, tem por finalidade executar, especificamente, em todo o território nacional, as competências previstas no § 1º do Art. 144 da Constituição Federal e em legislação complementar.

A base legal da organização é composta por diversos normativos que regulam as competências organizacionais, regime escolar, seleção e contratação docente, regras e políticas de capacitação, organização didático-pedagógica entre outras. Entre os principais documentos normativos que disciplinam as atividades da Academia Nacional de Polícia estão os seguintes:

- a) **Portaria nº 155, de 27 de setembro de 2018**, que aprova o Regimento Interno da Polícia Federal, publicada no DOU 1, Seção 1, número 1, de 17/10/2018, páginas 51-56;
- b) **Instrução Normativa nº 013/2005-DG/DPF**, de 15 de junho de 2005, que define as competências específicas das unidades centrais e descentralizadas do Departamento de Polícia Federal e as atribuições de seus dirigentes (partes relativas à ANP);
- c) **Instrução Normativa nº 15/2005 DG/DPF**, de 30 de junho de 2005, que estabelece as normas disciplinadoras de organização e funcionamento do Conselho de Ensino da Academia Nacional de Polícia do Departamento de Polícia Federal;
- d) **Instrução Normativa nº 35/2010-DG/DPF**, de 04 de agosto de 2010, que estabelece, entre outras coisas, as atividades de magistério e apoio educacional, o regime de trabalho e as formas de recrutamento do corpo docente, planos de disciplina e ensino;
- e) **Instrução Normativa nº 113/2017-DG/DPF**, de 5 de maio de 2017, que regula as ações educacionais realizadas no âmbito da Academia Nacional de Polícia; os direitos, deveres e proibições relativos aos alunos; as obrigações dos residentes; a bolsa de estudos; as atividades escolares; o desligamento; a classificação; os diplomas, certificados e certidões; o encerramento das atividades de ensino; a hierarquia policial e a disciplina, entre outras;
- f) **Decreto nº 9.991/2019**, de 28/08/2019 - Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e

fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

g) **Instrução Normativa nº 201/2019 - ME/PR**, de 11/09/2019 - Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

h) **Manifestação Técnica/ME - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)**, de fevereiro de 2020 - Apresenta os resultados das análises dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas 2019-2020. (Doc. SEI 14092446)

i) **Instrução Normativa nº 100/2016-DG/DPF**, de 22/03/2016, publicada no BS nº 161, de 24/08/2016 - Regulamenta os procedimentos para a execução da Política de Desenvolvimento de Pessoal e do Programa de Capacitação da Polícia Federal, define os critérios para a participação dos servidores nos eventos de capacitação, e dá outras providências.

j) **Portaria nº 9.911-DG/DPF**, de 17/07/2019, publicada no BS nº 137, de 18/07/2019 - Institui o CGC/ANP e Equipes T&D.

k) **Portaria nº 6.194/2016 - DG/DPF**, de 16/03/2016, publicada no BS nº 052, de 17/03/2016 - Institui a Política de Desenvolvimento de Pessoal no âmbito da Polícia Federal.

l) **Portaria nº 12.655/2020-DGP/PF**, de 06/05/2020, publicada no BS nº 088, de 11/05/2020 - Institui no âmbito da Polícia Federal o Programa de Desenvolvimento de Pessoas - PRODEP para o quadriênio 2020/2023.

m) **Portaria nº 6.220-DG/DPF**, de 21 de março de 2016, que institui o Comitê Gestor de Capacitação no âmbito da Academia Nacional de Polícia, as Equipes de Treinamento e Desenvolvimento, no âmbito das unidades centrais e Superintendências Regionais, e dá outras providências;

n) **Instrução Normativa nº 100/2016-DG/DPF**, de 23 de março de 2016, que regulamenta os procedimentos para execução da Política de Desenvolvimento de Pessoal e do Programa de Capacitação da Polícia Federal, define os critérios para a participação dos servidores nos eventos de capacitação, e dá outras providencias.

### **1.1.2. Competências Institucionais da Academia Nacional de Polícia**

Nos termos do Art. 119 da Instrução Normativa nº 13/2005 do DPF, à Academia Nacional de Polícia compete:

I - formar o pessoal selecionado por meio de cursos específicos;

II - promover ações de ensino, formação e especialização focadas no desenvolvimento de profissionais de segurança pública, por meio de cursos e eventos similares;

III - desenvolver atividades relativas às programações orçamentária e financeira, na sua área de atuação;

IV - elaborar planos, estudos e pesquisas, visando ao estabelecimento de doutrina orientadora em alto nível das atividades policiais do País;

V - promover a difusão de matéria doutrinária, legislação, jurisprudência e estudos sobre a evolução dos serviços e técnicas policiais;

VI - propor, articular e implementar intercâmbio de informações com as escolas de polícia do país e organizações congêneres estrangeiras, objetivando ao aperfeiçoamento e à especialização dos servidores policiais;

VII - elaborar estudos de viabilidade e propor contratos, convênios e instrumentos afins com órgãos e entidades congêneres, públicos ou privados, nacionais ou internacionais, tendo em vista o assessoramento, o planejamento e a execução de atividades de ensino, treinamento e desenvolvimento profissional ou as que ofereçam produtos e serviços de interesse do DPF;

VIII - proceder ao recrutamento e à seleção de servidores para cursos de treinamento, especialização, aperfeiçoamento, estágios e outras atividades de ensino no País e no exterior;

IX - promover, por meio dos setores competentes, a investigação social dos candidatos de concursos públicos e o levantamento das habilidades e informações do estado disciplinar dos servidores inscritos em processo seletivo;

X - conferir diplomas ou certificados relativos às ações de ensino e atividades instituídas;

XI - conceder bolsas de estudo e prêmios no interesse de atividades desenvolvidas na área de segurança pública;

XII - prestar assessoramento técnico às unidades centrais e descentralizadas, no âmbito de suas competências, quando solicitado.

### **1.1.3. Histórico de criação e desenvolvimento da instituição**

Em 1960, o general de Exército, Osmar Soares Dutra, então chefe de polícia, concretizou, por meio de documento publicado no Boletim Interno nº 216, do Departamento Federal de Segurança Pública (DFSP), publicado em 31 de dezembro deste ano, a ideia de criação de uma escola de polícia.

Esta Escola de Polícia foi criada com a finalidade principal de formar policiais para os quadros da Polícia Federal, bem como oferecer a estes profissionais oportunidades de aperfeiçoamento, atualização e especialização nos diversos campos das ciências policiais. Além disso, esta Escola deveria manter intercâmbio com associações congêneres nacionais e internacionais e promover congressos e seminários policiais ou se fazer representar neles.

No ano seguinte ao da criação, mais especificamente no dia 23 de janeiro de 1961, iniciam-se as atividades da Escola de Polícia com os seus primeiros cursos de formação policial, tendo em vista os cargos de detetive, escrivão e comissário.

A transição da Escola de Polícia para Academia Nacional de Polícia – ANP iniciou-se com edição da Lei nº 4.483, publicada no Diário Oficial da União nº 224, de 20 de novembro de 1964, que reestruturou o DFSP, e se deu de forma definitiva com a promulgação do Decreto nº 56.510, de 28 de junho de 1965, que regulamentou a referida lei e definiu as atribuições da ANP.

Mas, foi no ano de 1969 que a ANP se consolidou como centro de formação e aperfeiçoamento, impulsionada significativamente pela realização dos primeiros concursos públicos para escrivão auxiliar, inspetor e motorista policial e a consequente necessidade de qualificar profissionalmente esses servidores.

É também neste ano (1969) que são aprovados alguns atos normativos deliberando acerca de ações importantes para o futuro da ANP. Assim, no Boletim de Serviço (BS) nº 25, de 3 de março de 1969, são instituídas as Diretrizes de Ensino para todos os cursos realizados na ANP, bem como do Curso Superior de Polícia e do Curso para Oficiais Superiores da Polícia Militar, aberto a autoridades civis e a bacharéis em Direito. Em setembro, pela Portaria nº 1.042, publicada no BS nº 109, de 17 de setembro de 1969, é criada a Divisão de Treinamento Físico e em novembro foi aprovado o Plano Geral de Ensino (PGE) para 1970.

Em 1972, a ANP se vê diante de uma nova demanda decorrente do concurso público realizado para seleção de agente auxiliar e agente de Polícia Federal. Os cursos para atender a essa necessidade deveriam ser adequados a um requisito essencial apresentado aos selecionados: a conclusão do primeiro e segundo graus, respectivamente, na denominação atual, o ensino fundamental e médio.

Pautando sua trajetória de atuação em prol da formação de qualidade, a partir de 1978 a ANP inicia um processo de avaliação e reformulação dos currículos dos cursos que oferta, visando contemplar conhecimentos múltiplos e relevantes para a formação profissional dos policiais. Há também a ampliação das ofertas com novas opções de cursos de formação e treinamentos para a área de segurança pública de diversos órgãos e entidades do País.

Funcionando em instalações provisórias e cada vez mais incompatíveis ao atendimento das demandas sempre crescentes, em 20 de fevereiro de 1979, o general Ernesto Geisel, então Presidente da República, inaugurou oficialmente uma estrutura própria para a ANP, mais ampla e em local apropriado às exigências de formação, treinamento, especialização e aperfeiçoamento dos policiais federais.

Esta nova estrutura, composta nesse momento por três blocos formando um “H”, sendo dois pavilhões para salas de aula e um para alojamento, foi construída em um terreno de 53.000 m<sup>2</sup>, localizado na Rodovia DF-001 - Estrada Parque do Contorno - Km 2, Setor Habitacional Taquari, Lago Norte, Brasília, Distrito Federal; onde funciona a ANP até hoje.



**Figura 2 – Vista Aérea do CAMPUS da ANP**

Naquele ano, a ANP atingiu o maior número de formandos até então, foram qualificados 1.397 policiais. Já no ano de 1996 é iniciada a ampliação desta estrutura física inaugurada em 1979, com a construção de outras dependências para atender aos inúmeros cursos previstos.

Em março de 1998, foi inaugurado um campus avançado da Academia Nacional de Polícia, o Centro de Especialização e Aperfeiçoamento Policial na Amazônia (Ceapa), com uma área de 36.500 hectares, localizada em plena selva amazônica, na margem esquerda do Rio Cuieiras, afluente do Rio Negro. A esse centro é atribuída a meta de desenvolver competências de excelência no combate ao tráfico de drogas e de animais silvestres, ao contrabando de madeira e a outros delitos ambientais.

Em 16 de novembro de 2004, o Ceapa sofre reformas físicas e curriculares significativas, passando a ser denominado Centro de Integração e Aperfeiçoamento em Polícia Ambiental (Ciapa) e a oferecer cursos de aperfeiçoamento, entre eles, o Curso de Especialização em Polícia Ambiental.

Com a publicação da Portaria Ministerial nº 1.300, de 4 de setembro de 2003 (Anexo – Capítulo II: ORGANIZAÇÃO – Art. 2º: ESTRUTURA - I: UNIDADES CENTRAIS - ITEM: 9), do Ministério da Justiça, a ANP passa a subordinar-se à Diretoria de Gestão de Pessoal (DGP), do Departamento de Polícia Federal (DPF).

Buscando consonância com as inovações provocadas pela utilização das tecnologias da comunicação e informação nas práticas educacionais, em 2003, a ANP apostou no desenvolvimento da Educação a Distância, como importante ferramenta de apoio ao ensino, com a intenção de ampliar o número de servidores capacitados, bem como de diminuir os custos com o deslocamento desses servidores. Assim, foi criado na estrutura organizacional da ANP o Serviço de Capacitação e Educação a Distância (Secaed).

A primeira tarefa do Secaed foi a de coordenar o Projeto “Segurança e Educação ao Alcance de Todos – (Seat)”, parceria firmada entre a ANP e a Secretaria Nacional de Segurança Pública do Ministério da Justiça (Senasp/MJ) para o desenvolvimento do ensino a distância em temas de interesse das instituições policiais e seus servidores. Em decorrência das necessidades deste projeto foram instalados nas superintendências regionais da Polícia Federal 29 telecentros, equipados com servidor de rede, 15 microcomputadores, impressora, TV, DVD, videocassete, receptor e decodificador de sinal de TV por satélite e mobiliário para, em média, 20 pessoas.

Mais recentemente, visando cumprir a missão e visão de futuro às quais se propôs, a ANP intensifica as ações educacionais que vão além do ensino voltado à qualificação inicial

e ao aperfeiçoamento profissional dos servidores do Departamento de Polícia Federal, oferecendo apoio e treinamento a servidores de diferentes órgãos públicos dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, a militares das Forças Armadas e a vigilantes; e desenvolvendo eventos como encontros, seminários, oficinas, reuniões, fóruns e projetos de pesquisa na área de Segurança Pública.

#### **1.1.4. Missão**

“Formar e especializar profissionais de segurança pública para exercerem, com excelência, suas atribuições, bem como formular e difundir a doutrina policial em defesa da sociedade.” (PDI ANP 2016-2020).

Essa missão se desdobra em: criar, consolidar e difundir as ciências policiais orientada pela defesa das instituições democráticas e pelo respeito e proteção aos direitos humanos fundamentais, proporcionando meios de produção, reflexão e disseminação de conhecimentos relacionados à atividade policial, de segurança pública e de justiça criminal.

#### **1.1.5. Visão de futuro**

“A Academia Nacional de Polícia como centro de excelência no desenvolvimento humano dos profissionais de segurança pública, e referencial da doutrina policial em defesa da sociedade.” (PDI ANP 2016-2020)

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)<sup>2</sup> contempla a visão de futuro institucional da Academia Nacional de Polícia (ANP) para o período de 2016 a 2020, e consistente na projeção da instituição como referência nacional e internacional na produção, difusão e intercâmbio do conhecimento atinente às ciências policiais, de segurança pública e justiça criminal, por meio da formação, especialização, pesquisa e divulgação científica.

#### **1.1.6. Valores Institucionais<sup>3</sup>**

**Ética:** Atuação pautada nos princípios da legalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade e eficiência com o bem público.

**Hierarquia:** Respeito aos níveis de ordenação relacionados aos cargos e funções.

---

<sup>2</sup> No momento da elaboração desta Relatório de Autoavaliação, o Plano de Desenvolvimento Institucional 2016-2020 estava em processo de revisão, com a construção do PDI 2021-2025. Alguns dados aqui desta autoavaliação fazem menção ao PDI 2016-2020 e também à elaboração no novo PDI 2021-2025.

<sup>3</sup> Conferir PDI ANP 2016-2020.

**Disciplina:** Obediência às normas instituídas e institucionalizadas, com o intuito de manter a ordem e o respeito.

**Compromisso:** Assunção da responsabilidade de produzir e difundir o conhecimento em prol da melhoria das atividades profissionais desenvolvidas.

**Fidelidade:** Observância rigorosa à verdade, à constância, à firmeza, à manutenção de padrões e referências impostos e à lealdade aos compromissos assumidos.

**Confidencialidade:** Compromisso com o sigilo das informações repassadas por meio da aquisição de determinados conhecimentos para garantir o sucesso do trabalho policial.

**Responsabilidade social:** Contribuição com a constituição de uma sociedade justa, levando em consideração a disseminação da educação para a garantia da segurança pública e da justiça criminal.

**Aprendizado:** Manutenção do esforço de aprender levando em consideração o respeito pela diversidade de ideias, de posições e de pensamentos, convertendo o aprendizado em ferramenta de crescimento.

**Transparência:** Clareza nas atitudes, ações, metas e resultados praticados no exercício da função policial.

**Cooperação:** Atuação em equipe contribuindo com trabalho, esforço, auxílio e colaboração para um mesmo fim.

**Profissionalismo:** Exercício das atividades profissionais com seriedade, competência e responsabilidade.

#### **1.1.7. Objetivos Gerais da ANP**

A ANP se propõe aos seguintes objetivos<sup>4</sup>:

I - promover a formação profissional dos policiais federais para ocuparem os cargos de Delegado de Polícia Federal, Perito Criminal Federal, Agente de Polícia Federal, Escrivão de Polícia Federal e Papiloscopista Policial Federal;

---

<sup>4</sup> Conferir PDI ANP 2016-2020.

II - promover ações educacionais de capacitação continuada com o objetivo de capacitar e atualizar os policiais federais e demais servidores da PF para o exercício das atividades inerentes à instituição;

III - especializar em nível de pós-graduação lato sensu e stricto sensu os servidores da polícia federal e convidados na área do conhecimento da Segurança Pública, com fim de assegurar a produção do conhecimento e difusão científica na área das ciências policiais;

IV - promover cursos de extensão e outros eventos abordando temáticas relativas à segurança pública, aberta à participação da comunidade interna e externa ao DPF, visando à difusão dos conhecimentos gerados na instituição, bem como o estabelecimento de uma relação de reciprocidade entre a ANP e a comunidade;

V - participar de maneira significativa em eventos sobre temas ligados à segurança pública, as ciências policiais e justiça criminal, promovidos por instituições congêneres ou não, nacionais e internacionais;

VI - incentivar a pesquisa e a produção científica;

VII - prestar serviços especializados, assistência ou consultoria técnica, em sua área de atuação, a entidades públicas e privadas, mediante convênios, contratos ou outros instrumentos de natureza obrigatoria;

VIII - manter intercâmbio de informações, de pessoal docente e discente, de experiências etc., com instituições congêneres, nacionais e estrangeiras;

IX - organizar centro de informações técnicas para suporte das atividades de ensino, pesquisa e extensão, bem como para prestação de serviços à comunidade;

X - promover a gestão do conhecimento acerca de temas de segurança pública e ciências policiais considerados relevantes e aplicáveis na operacionalização das atividades da Polícia Federal e de instituições congêneres;

XI - suscitar, por meio de suas práticas, o desejo permanente de aperfeiçoamento profissional e possibilitar a correspondente concretização deste;

XII - proporcionar, por meio das ações educacionais realizadas, o desenvolvimento do servidor e o seu preparo para o exercício da profissão, tendo como princípios a defesa das instituições democráticas, a segurança cidadã e os direitos humanos.

No tocante às metas, por se tratar de uma Escola de Governo que tem por finalidade atender as demandas de formação e aperfeiçoamento definidas pelas estratégias organizacionais atinentes à gestão de pessoas, a ANP publica, anualmente, o Plano Anual de Capacitação. Nesse plano, são previstas as ações de capacitação que serão executadas pela ANP no ano subsequente, podendo, todavia, em virtude da necessidade do órgão, ser inseridas novas atividades de capacitação.

Esclarece-se que no que diz respeito à formação profissional, vocação principal da ANP, o quantitativo de alunos depende do número de vagas disponibilizadas nos concursos públicos para ingresso na Polícia Federal.

### **1.1.8. Áreas de atuação acadêmica desenvolvidas pela ANP**

A Academia Nacional de Polícia, como Escola de Governo, desenvolve diversas ações, de forma articulada e diretamente vinculada a sua missão institucional, que integram os eixos ensino, pesquisa e extensão. Todas estas ações são voltadas ao desenvolvimento profissional dos servidores que atuam na área de segurança pública, bem como no desenvolvimento tecnológico de novos processos, produtos e serviços, em articulação com os diversos setores que abrangem a atuação da Polícia Federal, tais como investigação criminal – e os combates aos diversos crimes de sua atribuição constitucional –, perícias científicas, identificação humana, inteligência policial, etc., com ênfase na produção, desenvolvimento e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos, objetivando o desenvolvimento socioeconômico local e regional.

### **1.1.9. Ações Educacionais de Ensino**

- Ações educacionais de formação profissional policial**

Dois pilares sustentam a existência das Escolas de Governo: a formação e o aperfeiçoamento de seus servidores. Nesse sentido, uma das principais atribuições da ANP é a realização de cursos de formação profissional destinados aos candidatos selecionados na primeira fase dos concursos para ingresso nos quadros funcionais da Polícia Federal.

Os cursos de formação profissional são construídos com vista ao desenvolvimento das competências, habilidades e atitudes necessárias ao exercício dos cargos da carreira policial federal.

- Ações educacionais de capacitação continuada**

São destinadas a atender a política de gestão de pessoas do órgão quanto à capacitação permanente de seus quadros, objetivando o desenvolvimento da instituição, a partir da melhoria de suas estratégias organizacionais na prestação do serviço público de segurança de excelência.

Consistem em cursos, treinamentos, oficinas, encontros, simpósios, seminários, painéis, palestras, comunidades de aprendizagem, entre outros, visando ao treinamento,

atualização, qualificação, aperfeiçoamento dos servidores policiais e administrativos; planejados, anualmente, conforme as demandas e necessidades identificadas pelo órgão.

O instrumento que condensa os eventos de capacitação oferecidos, anualmente, pela ANP, é o Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP.

- Ações educacionais de pós-graduação lato sensu

Destinadas a servidores da Polícia Federal e agentes públicos de órgãos ou entidades conveniadas, nacionais e estrangeiras, o Programa de Pós-graduação da ANP iniciou seu funcionamento em 2008, após a publicação do credenciamento especial concedido pelo Ministério da Educação, por meio da Portaria MEC nº 523, de 29 de abril de 2008.

A área do conhecimento objeto do credenciamento é a Segurança Pública, por se tratar de temática que está diretamente relacionada ao negócio ou à missão da Polícia Federal.

Os cursos de pós-graduação oferecidos pela ANP objetivam, assim, o aperfeiçoamento e o desenvolvimento da pesquisa em alto nível em temas que envolvem as ciências policiais e os reflexos do trabalho das polícias sobre a segurança pública e o sistema de justiça criminal.

Desde o seu credenciamento, a ANP ofertou uma série de cursos na modalidade a distância que possibilitaram não apenas a qualificação profissional de seus servidores e docentes, mas também a produção de conhecimentos relevantes que permitem a reflexão e aplicação na atividade policial.

No âmbito ainda da pós-graduação, a ANP capacita anualmente uma média de 1000 policiais em cursos de aperfeiçoamento profissional, requisito para promoção na carreira policial federal. Os cursos de aperfeiçoamento, com carga horária entre 180 e 240 horas/aula são oferecidos na modalidade a distância, por meio da plataforma EAD da Escola de Governo — ANP.net.

A responsabilidade pelo planejamento e execução dos cursos de aperfeiçoamento e especialização da ANP é da Coordenação Escola Superior de Polícia – Cesp.

### **1.1.10. Ações educacionais de pesquisa aplicada**

São ações destinadas à produção do conhecimento que objetivam a melhoria dos processos internos da instituição, o aprimoramento da prestação do serviço público de segurança e da melhor compreensão do funcionamento do sistema de justiça criminal. A ANP tem incentivado servidores e colaboradores, no bojo de seu programa de pós-graduação e em projetos/grupos de pesquisa instados a desenvolverem pesquisas em diversas subáreas do conhecimento das ciências policiais, com ênfase na metodologia de investigação criminal, inovação em técnicas operacionais, perícia criminal, polícia, segurança pública e sistema de justiça criminal, dentre outras – consideradas relevantes para melhor compreensão e operacionalização das atividades da PF e de instituições congêneres.

A coordenação das ações de pesquisa está, atualmente, a cargo da Coordenação Escola Superior de Polícia - Cesp.

### **1.1.11. Ações de divulgação da produção científica**

Para divulgar a pesquisa interna e externa em temas da área da segurança pública e das ciências policiais, a ANP mantém três publicações: Revista Brasileira de Ciências Policiais, Revista Brasileira de Segurança Pública e Cidadania e a coleção Cadernos da ANP. As duas primeiras voltadas à publicação de artigos científicos, resenhas de livros etc., e a terceira destinada a publicar os melhores trabalhos monográficos produzidos pelo corpo discente do programa de pós-graduação.

### **1.1.12. Ações educacionais de extensão**

No âmbito da ANP, a extensão acadêmica funciona como um conjunto de atividades ou práticas que interligam a organização e a comunidade por meio de atividades de ensino e de pesquisa, proporcionando o compartilhamento e/ou a disseminação do conhecimento e de práticas que facilitam a relação entre o cidadão, outros órgãos públicos e a instituição policial. Nesse sentido, a ANP desenvolve diversas ações voltadas para o público externo aos quadros da Polícia Federal, tanto para cidadãos usuários dos serviços da instituição como para órgãos governamentais e não-governamentais, nacionais e internacionais que cooperaram com a PF, como cursos, projetos e seminários.

Uma das principais iniciativas de extensão acadêmica que interliga a ANP à comunidade é o portal ANP.CIDADÃ, espaço virtual em que são oferecidos, gratuitamente, cursos na modalidade a distância, diversos cursos. São também atividades de extensão projetos como criação do Centro de Treinamento das Forças de Segurança de Guiné-Bissau.

A ANP ainda oferece por meio de cooperação cursos para outras instituições públicas nacionais (Tribunais Superiores, órgãos do Ministério Público, Polícias Estaduais) e internacionais (Forças de Segurança de Guiné-Bissau, Haiti, Cabo Verde, Moçambique, São Tomé e Príncipe, Angola e outras) como forma de capacitar seus servidores.

A ANP ainda cede seu espaço e presta apoio para realização de treinamentos e capacitações de outras instituições públicas em suas instalações, como a Força Nacional de Segurança Pública, Polícia Rodoviária Federal e o Departamento Penitenciário Nacional.

Outra forma de extensão acadêmica é realização de seminários e congressos científicos, que possibilitam uma integração entre a comunidade acadêmica policial e a comunidade acadêmica universitária. A Academia Nacional de Polícia (ANP), com sede na cidade de Brasília - DF, na DF 001 – Estrada Parque Contorno, Km 2, Setor Habitacional Taquari – Lago Norte, é uma Escola de Governo, mantida pela Polícia Federal (PF). Em seu regimento aponta os seguintes objetivos, como instituição voltada à educação:

I. a educação integral do cidadão, de modo a torná-lo capaz de agir de modo transformador na comunidade na qual está inserido; qualificá-lo adequadamente para o mercado de trabalho; proporcionar-lhe estímulo cultural e condições básicas para o aperfeiçoamento posterior e conscientizá-lo da necessidade e importância da preservação e difusão dos valores culturais e das conquistas científicas em harmonia com as exigências espirituais do homem;

II. a formação dos profissionais e especialistas de ensino superior, incluindo a formação ética, do desenvolvimento da autonomia intelectual e do pensamento crítico, comprometido com sua inserção no processo de desenvolvimento político-cultural e sócio econômico do país e, em particular, do Distrito Federal e de toda região centro-oeste;

III. a realização de pesquisa e estímulo às atividades criadoras;

IV. a extensão do Ensino e da Pesquisa à comunidade, mediante cursos e serviços, prestados, à sociedade civil organizada e aos cidadãos, para promover a preservação e o desenvolvimento da cultura, das artes, das ciências e da tecnologia;

V. o intercâmbio com instituições congêneres, nacionais e estrangeiras.

Diante de tais objetivos, a ANP comprehende a necessidade de uma avaliação constante de suas ações na busca de alcançar suas metas.

## 1.2. Composição da Comissão Própria de Avaliação (CPA)

Durante o biênio 2020-2022 a Comissão Própria de Avaliação da ANP (CPA) será composta por (Portaria nº 11.314/2020-GAB/ANP/DGP/PF, publicada no BS nº 043, de 04/03/2020):

REPRESENTANTE	TITULAR	SUBSTITUTO
CORPO DOCENTE	Prof. Gilson Matilde Diana (Presidente)	Prof. Jadson Alves de Freitas
	Prof. Valdinar de Araújo Rocha Júnior (Vice-Presidente)	Prof. Eduardo Schneider Machado
CORPO DISCENTE	A ser definido junto ao corpo discente	A ser definido junto ao corpo discente
TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	Petra Funke	Manuela Vieira de Freitas
	Viviane Teixeira Matos	Carlos Alberto Venâncio de Sousa
SOCIEDADE CIVIL ORGANIZADA	Emeri Pacheco Mota Júnior (Liga de Judô do DF e Entorno - JJDE)	
SECRETARIA ADMINISTRATIVA	Michelle Staphane Marques da Silva Rodrigues	André de Almeida Oliveira

A forma de acesso e escolha dos membros da CPA tem se dado, esquematicamente, conforme segue:

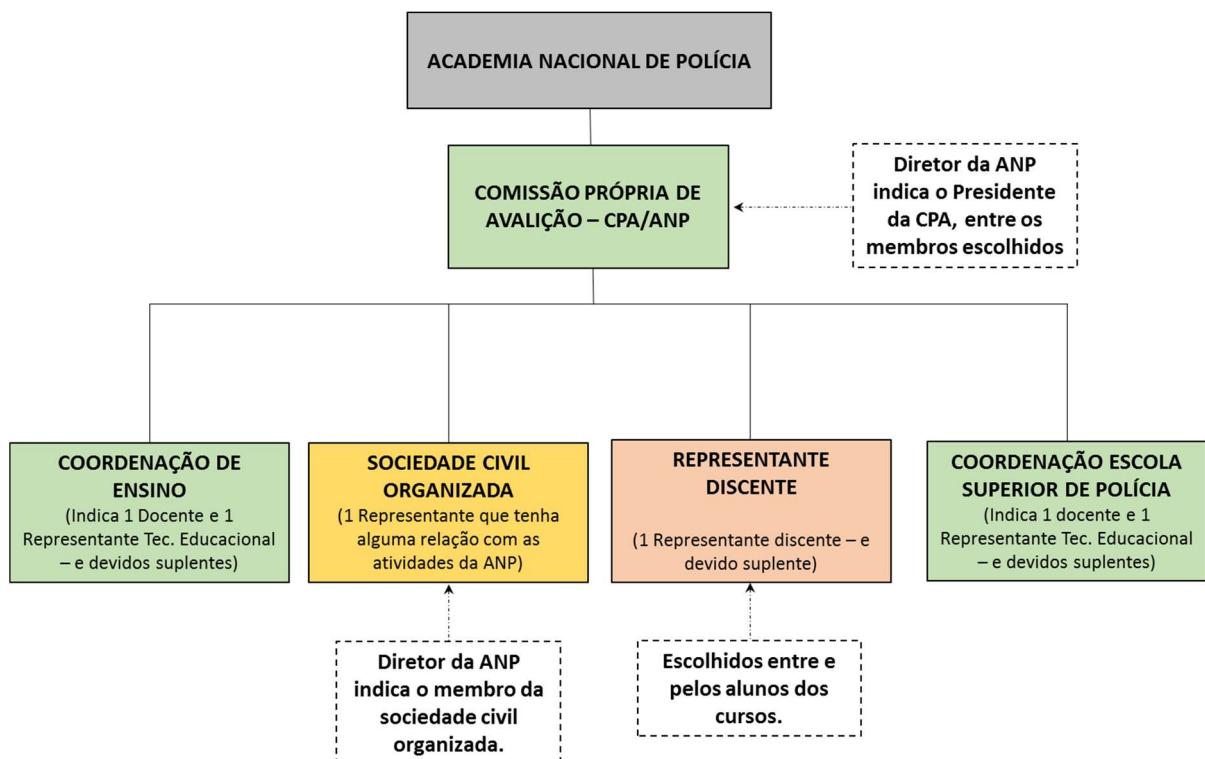


Figura 3 - Organograma de Composição da CPA

## **2. Metodologia**

O processo de autoavaliação conduzido pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) é realizado em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), envolvendo todos os atores que atuam na instituição, aproveitando os resultados das avaliações externas e as informações coletadas e organizadas a partir dos documentos oficiais da instituição. Esse processo é consolidado no Relatório de Autoavaliação Institucional, que tem como finalidade fomentar a cultura de avaliação institucional e subsidiar os processos de avaliação externa.

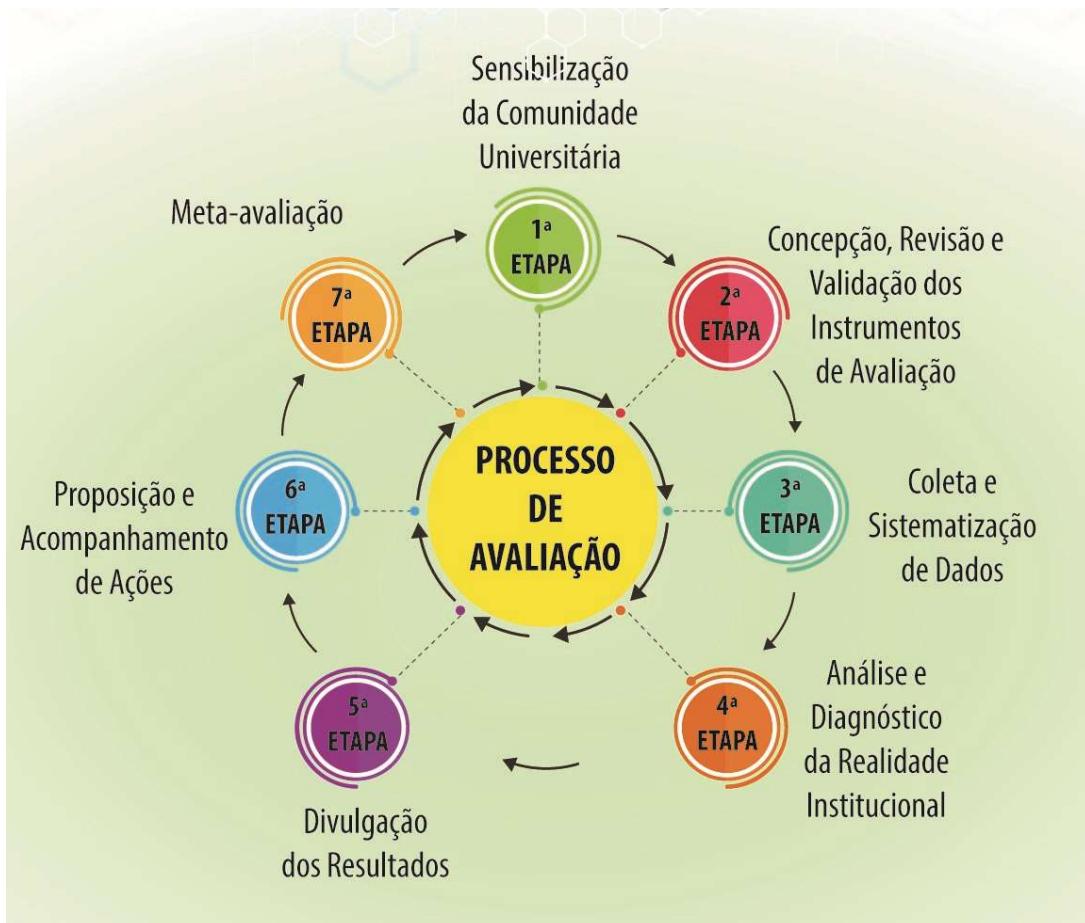
Adotaremos a metodologia qualitativa como forma de levantar os problemas em busca de soluções e melhoria na qualidade dos serviços educacionais prestados. Nossa intuito não é o de medir e pontuar para apresentar os resultados imediatos e sim o de visualizar as possibilidades de melhoria da educação. Neste sentido, os indicadores nos oferecerão instrumentos de análise para buscar ações de mediação. A avaliação deverá ser aplicada anualmente para que as deficiências possam ser levantadas e projetadas como metas a serem alcançadas de um ano para outro.

Dessa forma, a autoavaliação institucional seguirá o cronograma anual, com ações voltadas a avaliar os eixos e dimensões conforme instrumento de avaliação institucional externa utilizado pelo INEP.

A CPA da ANP é uma unidade autônoma e permanente da ANP/DGP/PF e tem por missão desenvolver programas e ações voltadas à avaliação institucional desta Escola de Governo. A CPA é regida por Regimento Interno, instituído pela Portaria nº 10.655/2019-GAB/ANP/DGP – BS nº 146, de 31.07.2019, observando o que preceitua a Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, que institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), no que couber, bem como pelo Regimento Interno da Polícia Federal.

A CPA teve como proposta de seus trabalhos iniciais a meta principal de primeiro sensibilizar a comunidade acadêmica da existência e importância da Comissão, produzindo folder informativo sobre a CPA, revisitando o instrumento de avaliação institucional e participando de forma ativa durante reunião da Direção da ANP com os servidores, objetivando sensibilizá-los para as futuras atividades desta comissão.

Esquematicamente, o ciclo do processo de avaliação da CPA funciona conforme segue na figura abaixo:



**Figura 4 – Ciclo de Processo de Avaliação da CPA da ANP**

Foi criada a comunidade temática da CPA no ambiente virtual de aprendizagem da ANP, local em que seus membros podem ter acesso à maioria das ações da CPA, bem como participar ativamente das discussões. Lá estão descritas as principais ações da CPA, no seu retorno aos trabalhos mais efetivos, bem como a apresentação de todos os seus documentos.

### **3. Perfil dos Participantes da Amostra**

A CPA participou de encontro de sensibilização com os alunos dos cursos de formação profissional e de especialização do ano de 2019 que ocorreram na ANP, explicando suas atividades e a importância da coleta de dados para melhoraria da Instituição. Junto aos servidores da instituição foi feita uma divulgação com a distribuição de *folders* e visita em local de trabalho sensibilizando sobre o papel da CPA. O instrumento de autoavaliação institucional foi aplicado aos segmentos da comunidade acadêmica – alunos, docentes e servidores da instituição. Os dados foram coletados por meio dos aplicativos *Microsoft Forms* e *Lime Survey* e compilados pelos membros da CPA no programa *Microsoft Excel*. Conforme dito anteriormente, este relatório de avaliação comprehende o ano 2019 e consegue dar uma maior

realidade aos itens avaliados, uma vez que os alunos dos cursos de formação são os que têm uma experiência mais profunda com a realidade da instituição, pois passam um período de vivencia muito próprio de tais cursos.

Foram aplicados instrumentos de avaliação institucional sobre a atuação da ANP referente aos eixos e indicadores constantes no projeto de autoavaliação, por meio dos membros da CPA e supervisores/orientadores dos cursos, para subsidiar a construção deste relatório. Esta coleta está constantemente aberta, devido à dinâmica dos cursos da ANP, bem como para prover a participação da maioria dos egressos de nossos cursos e capacitações. A coleta e sistematização dos dados feita junto à comunidade acadêmica no ciclo de avaliação da CPA compreendeu uma amostragem rápida, que tentou alcançar todo o seu segmento.

Na figura 5 abaixo temos uma amostra do vínculo dos participantes da pesquisa com a Academia Nacional de Polícia. Embora uma amostra pequena, num universo inicialmente estimado em 1.200 possíveis respondentes, alcançou-se representantes de todos os segmentos, conforme segue: (89) docentes; (480) alunos do curso de formação profissional e de pós-graduação; (53) servidores; e (4) colaboradores eventuais. Este montante totalizou (626) respondentes – uma amostra de cerca de 50% do universo estimado da pesquisa.

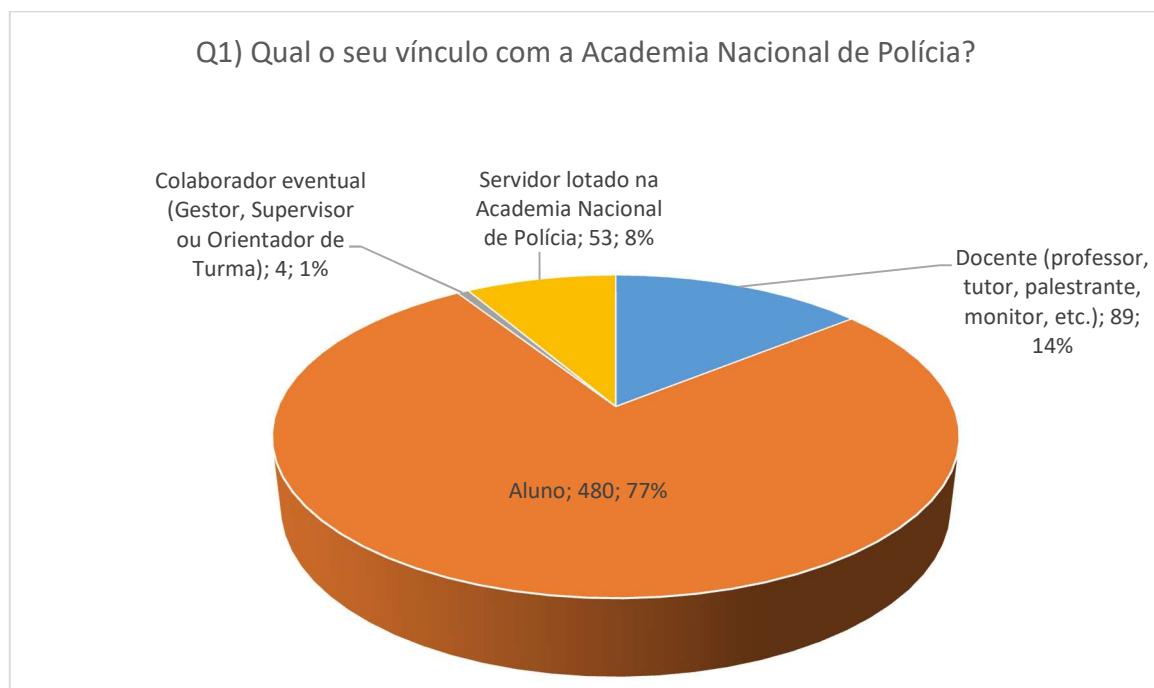
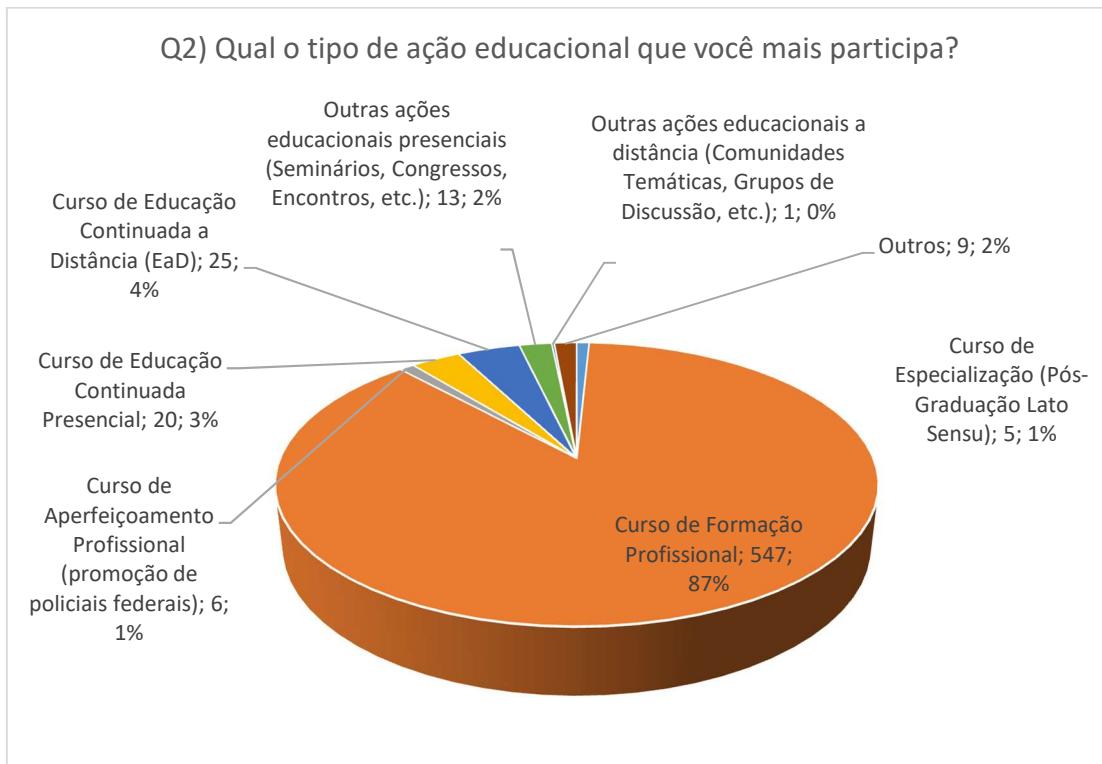


Figura 5 – Vínculo institucional dos respondentes com a ANP

Os respondentes do questionário de autoavaliação institucional em sua maioria são atuantes nas atividades do curso de formação profissional, que teve lugar no segundo semestre de 2019. Na figura 6 abaixo, pode-se perceber que 87% (547 da amostra) são

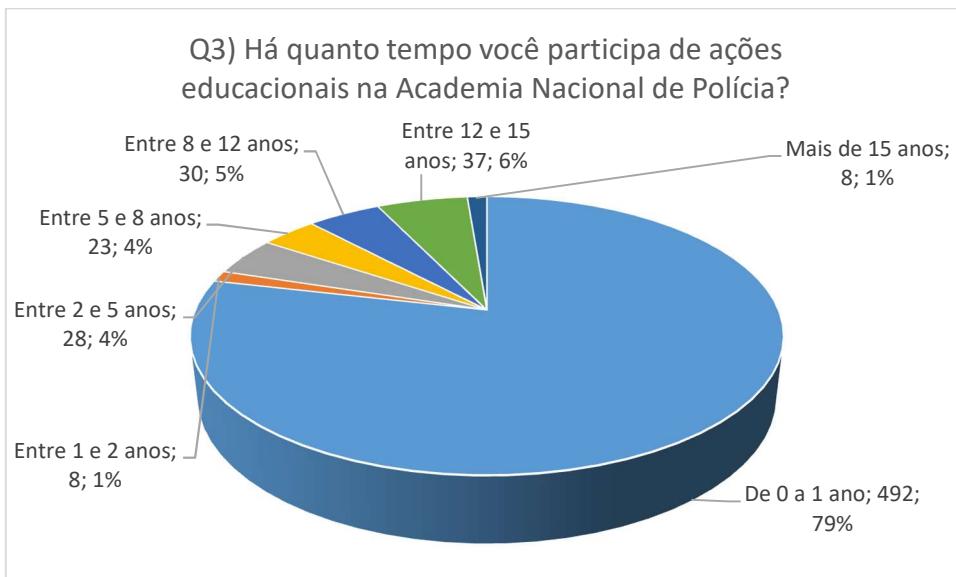
provenientes de atividades relativas ao curso de formação profissional. O contexto dos atuantes no curso de formação é interessante, tendo em vista que estes passam cerca de 5 meses na ANP, em tempo integral, além de utilizar os alojamentos, restaurante (com 3 refeições diárias) e todas as instalações da escola de governo. Isso torna a avaliação mais representativa e nos dá um resultado mais fidedigno.



**Figura 6 – Tipo de Ação Educacional**

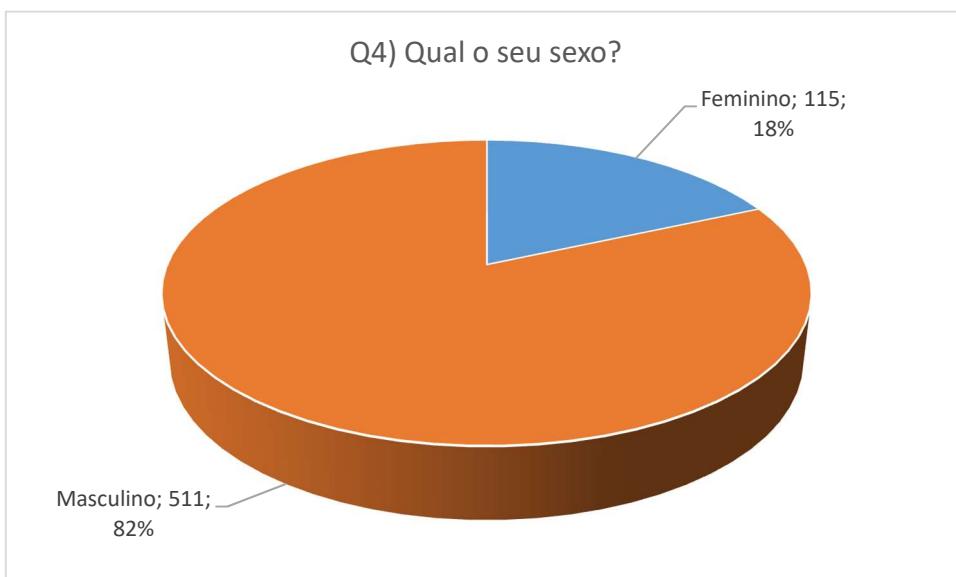
O tempo de participação nas atividades educacionais da Academia Nacional de Polícia também é importante para a autoavaliação desta escola de governo. Como a maioria dos respondentes é do curso de formação, e sendo esta a primeira vez que vêm à ANP, para a maioria (79%) o tempo de participação em cursos na ANP é de 0 a 01 ano. A média de tempo de todos os respondentes ficou em 2,81 anos que participam de ações educacionais na ANP; com um desvio padrão de 0,35 anos.

Este dado é importante no sentido de que a coleta é feita com a impressão dos alunos que participam pela primeira vez em ações educacionais na ANP. Isso nos dá uma visão de como um aluno externo, que não conhece a nossa instituição, a avalia de forma comparativa com o mundo educacional que ele conhecia. Da mesma forma, quando estes alunos retornarem à ANP para a realização de novos cursos de formação continuada, poderão reavaliá-la e ver o que mudou desde sua primeira passagem por aqui. A figura 7 abaixo mostra estes dados.



**Figura 7 – Tempo de Participação de Ações Educacionais na ANP**

Dos respondentes da pesquisa de autoavaliação institucional, 18% são do sexo feminino e 82% são do sexo masculino. Isso representa a pequena porcentagem de profissionais do sexo feminino que ingressam nos quadros da Polícia Federal e passam pela formação na ANP (Figura 8).



**Figura 8 – Qual o sexo?**

Na análise que se segue a estes dados demográficos da amostra, a forma de apreciação foi simplista, tendo em vista uma análise descritiva dos dados coletados nos instrumentos. Também se utilizou na referida análise a expertise dos membros da CPA, principalmente pela vasta experiência desses na área de atuação da escola de governo, tendo em vista a maioria dos membros exercerem suas atividades há mais de 15 anos nesta

instituição de ensino. Isso dá mais possibilidade de realizarmos descrições densas e críticas das peculiaridades dos eixos e indicadores constantes no presente relatório.

## 4 Construção dos Indicadores

De acordo com o roteiro de autoavaliação institucional elaborado pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), estabelecido pela Lei nº 10.861/2004, avaliaremos os tópicos que dizem respeito à nossa instituição – no contexto das escolas de governo. Assim, os itens a serem avaliados seguem a ordem sugerida no roteiro, atribuindo para cada item um conceito que nos permitirá, ao finalizar cada fase do processo, um redimensionamento das ações da instituição com vistas a alcançar melhorias dos serviços prestados.

A avaliação está distribuída em 5 eixos e em cada um deles listaremos os indicadores que serão avaliados individualmente. Os conceitos a seres atribuídos levarão em consideração uma escala de 5 níveis:

- a) **Muito Bom (5)** - quando o item avaliado estiver respondendo a todas as expectativas de forma **muito boa** (excelente), sendo coerente com o que havia sido proposto no projeto original e em suas versões atualizadas, assim como, com as expectativas de alunos, funcionários, corpo docente e comunidade
- b) **Bom (4)** – quando o item avaliado estiver respondendo a todas as expectativas de forma **boa**, sendo coerente com o que havia sido proposto no projeto original e em suas versões atualizadas, assim como, com as expectativas de alunos, funcionários, corpo docente e comunidade;
- c) **Regular (3)** - quando o item avaliado estiver respondendo satisfatoriamente às expectativas e for coerente (**suficiente** – cumprir uma regularidade) com o que havia sido proposto no projeto original e em suas versões atualizadas, assim como, com as expectativas de alunos, funcionários, corpo docente e comunidade;
- d) **Fraco (2)** – quando o item avaliado não estiver correspondendo satisfatoriamente (**insuficiente**) às expectativas e necessidades da instituição e necessita de uma atenção especial para sua melhoria;

- e) **Muito fraco (1)** – quando o item avaliado não estiver sendo contemplado (**não existe/não há**) nas ações da instituição e necessita de um redimensionamento das ações para que possa ser alcançado.

A estes conceitos serão atribuídos valores que serão condensados em cada Eixo e dimensão (MB=5, B= 4, R= 3, F= 2, MF= 1). O objetivo da atribuição de valores numéricos não é o de apresentar dados quantitativos, mas estabelecer parâmetros que nos ajudem a redirecionar as ações buscando melhor qualidade nos serviços prestados de uma fase para outra do processo de avaliação.

<b>CONCEITO</b>	<b>Descrição</b>
5	Quando o indicador avaliado configura um conceito <b>MUITO BOM/MUITO BEM</b> .
4	Quando o indicador avaliado configura um conceito <b>BOM/ BEM</b> .
3	Quando o indicador avaliado configura um conceito <b>REGULAR OU SUFICIENTE</b> .
2	Quando o indicador avaliado configura um conceito <b>FRACO OU INSUFICIENTE</b>
1	Quando o indicador avaliado configura um conceito <b>MUITO FRACO OU NÃO HÁ/NÃO ESTÃO RELACIONADAS</b> .

Em alguns casos bem específicos, utilizou-se também escala de cinco níveis, para se perguntar sobre o conhecimento dos respondentes à pesquisa sobre alguns normativos da instituição. Nestes casos em específico, a escala utilizada foi a de seis níveis, com as variáveis: Conheço bem; Conheço; Já ouvi falar; Nunca ouvi falar; Nunca me interessei por esta questão; Não se aplica. Este pode se adequar à análise da escala anteriormente mencionada.

## 5 Eixos do Instrumentos de Avaliação

Optamos pela elaboração de um instrumento simples que possa ser realizado com rapidez e eficiência, subdividido em cinco eixos que procuram detalhar, por meio de tópicos, os elementos essenciais a elas condizentes.

Caberão aos membros da CPA, representantes de todos os níveis da comunidade, reunirem-se para discussão e avaliação de cada um dos itens. Para cada eixo e indicador existe uma observação sobre os instrumentos que auxiliarão na análise da mesma. Em muitos casos nos reportaremos à documentos e relatórios e em outros, especificamente, a consultas de satisfação por meio de questionários.

Passamos a apresentar cada um dos eixos e os itens que devem ser avaliados:

### 5.1 Eixos

## Eixo 1 – Planejamento e Desenvolvimento Institucional<sup>5</sup>

INDICADORES	Conceito <sup>6</sup>					
	5	4	3	2	1	NSA
1.1. Evolução institucional a partir dos processos de planejamento e avaliação institucional.		4				
<b>Justificativa:</b> (conceito 4)						
Com os últimos processos avaliativos, pode-se perceber que os resultados das autoavaliações, especialmente os provenientes dos questionários aplicados aos docentes e discentes e aos servidores, foram encaminhados à Direção da ANP e estes difundidos nos diversos setores, sendo considerados por ocasião do planejamento e replanejamento da instituição. Vide nesse sentido o caso da elaboração do PDI 2021-2025 em que se tem contato com a equipe da Unidade de Gestão Estratégica e o envolvimento dos setores da ANP. Dessa forma é possível afirmar que os processos de planejamento e avaliação institucional têm promovido uma evolução institucional com conceito <b>BOM/BEM</b> no que concerne processos de planejamento e avaliação institucional.						
1.2. Projeto/processo de autoavaliação institucional.	5					
<b>Justificativa:</b> (conceito 5)						
O projeto/processo de autoavaliação institucional está implantado na ANP desde 2013 e atende <b>MUITO BEM</b> às necessidades da E-Gov em termos de <i>legalidade</i> (Portaria nº 8.477/2018-GAB/ANP/DGP/PF, publicada no BS nº 036, de 22/02/2018); <i>representatividade</i> (representantes docentes, representantes discentes, representantes do segmento técnico-administrativo e representante da sociedade civil organizada); e <i>competências</i> (Portaria nº 2.840/2013-GAB/ANP/DGP/PF, publicada no BS nº 041, de 26/02/2013, que aprova o Regimento Interno da CPA), com o objetivo de avaliar toda a realidade institucional, considerando-se as diferentes dimensões expressas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e no Projeto Pedagógico Institucional (PPI), através de autoanálise valorativa da coerência entre a missão e as políticas institucionais efetivamente realizadas.						
O projeto de auto avaliação institucional para o biênio 2018-2020 foi avaliado como <b>MUITO BEM</b> estruturado e apresentou de forma clara e detalhada a metodologia, o plano e o cronograma de trabalho, que vem sendo cumprido conforme previsto.						
Da mesma forma, mantém-se o conceito <b>MUITO BEM</b> para o projeto/processo de autoavaliação institucional para o biênio 2020-2022, em que pese algumas questões relacionadas ao fenômeno da pandemia de COVID-19 fizeram com que nossas reuniões passassem a ser realizadas por meio do aplicativo <i>Microsoft Teams</i> .						
1.3 Autoavaliação institucional: participação da comunidade acadêmica.		4				
<b>Justificativa:</b> (conceito 4)						
Por ocasião da implementação da autoavaliação institucional da ANP, em 2013, a CPA contava com a suficiente participação da comunidade acadêmica em suas reuniões periódicas, registrada no último relatório de avaliação externa do Inep. Com base nesse resultado, o processo de autoavaliação institucional para o biênio 2018-2020 implementou estratégias de melhoria dessa participação por meio de sensibilização e consultas à comunidade acadêmica. As atividades realizadas até o momento demonstram uma BOA participação da comunidade acadêmica, especialmente por meio do preenchimento criterioso dos questionários propostos pela CPA, cujas respostas têm subsidiado os relatórios do presente ano. A manutenção da nota 4 enseja uma melhora da participação da comunidade acadêmica de uma forma mais ampla, considerando todos os segmentos que devem participar da coleta.						
Na pesquisa de avaliação institucional 2019, foi perguntado aos respondentes se eles conheciam os órgãos colegiados da ANP/PF, e dentre estes constava a CPA, e como avaliavam a participação dos membros e a						

<sup>5</sup> Obs.: O foco desse eixo é a descrição dos principais elementos do processo avaliativo da instituição em relação ao seu PDI, os relatórios elaborados pela Comissão Interna de Avaliação e os demais documentos institucionais avaliativos do período os quais constituíram o objeto de avaliação. (Este eixo será avaliado pela própria CPA utilizando-se dos seguintes documentos: PDI, Regime Escolar, Projeto Pedagógico dos cursos que a ANP oferece, atas de reuniões e projetos de autoavaliação e relatórios de avaliação internos e externos).

<sup>6</sup> Atribuir conceitos de 1 a 5, em ordem crescente de excelência, a cada um dos indicadores de cada um dos cinco indicadores. Leve em consideração os critérios de análise definidos no item 4 - Construção dos Indicadores. Essas informações podem ser encontradas também na plataforma ANP.net, bem como no link que se segue: <[http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/escolas\\_de\\_governo/2015/avaliacao\\_institucional\\_externa/instrumento\\_para\\_avaliacao\\_institucional\\_externa.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/escolas_de_governo/2015/avaliacao_institucional_externa/instrumento_para_avaliacao_institucional_externa.pdf)>. Acesso em: 4 mai. 2018.

representatividade de docentes, servidores, alunos e sociedade civil organizada nesses colegiados. 28% dos respondentes afirmaram conhecer a CPA e deste total, 20% avaliou a participação dos membros e representatividade na CPA como muito bom e bom. 72% afirmou não conhecer a CPA e essa maioria é referente aos participantes do curso de formação profissional que teve sua primeira experiência de curso na ANP naquele semestre de 2019. Assim, em que pese a divulgação feita pela CPA e a sensibilização, ainda há um caminho a percorrer para que esta comissão possa se tornar mais presente nas mentes de nossa comunidade acadêmica.

1.4. Autoavaliação institucional e avaliações externas: análise e divulgação dos resultados.

**4**

#### **Justificativa:** (conceito 4)

No último relatório de avaliação externa do **Inep**, este quesito foi avaliado como insuficiente (**nota 1**). A partir desse resultado, o projeto de autoavaliação institucional para o biênio 2018-2020 contemplou a criação do espaço da CPA na página da ANP, como importante fonte de informação para a comunidade acadêmica. A alimentação desse espaço tem promovido **BOA** análise e divulgação de resultados.

Outra estratégia utilizada pela CPA que tem demonstrado **BOM** resultado é a divulgação de informações por meio de *folders*.

Ainda temos, nos últimos anos e meses, formas novas de comunicação com a alteração no sistema de intranet e internet da Polícia Federal, em que estamos avaliando o impacto e alcance das divulgações da CPA.

Na pesquisa de avaliação institucional 2019, foi perguntado aos respondentes se eles conheciam os instrumentos de avaliação institucional da ANP, e sobre a Avaliação Institucional Interna, 42% respondeu que conhece e conhece bem; 20% já ouviu falar e 26% afirmou que nunca ouviu falar. Isso pode deixar evidente o esforço da CPA nos últimos anos em divulgar e sensibilizar a sua comunidade acadêmica da importância desta comissão e de suas pesquisas e da divulgação de seus resultados.

Há um dado preocupante quando ao conhecimento em relação à avaliação externa da ANP realizada pelo INEP/MEC para a oferta de cursos de pós-graduação lato sensu. 80,67% não sabe como foi esta avaliação ou não a conhece. Esta mesma preocupação se dá com os relatórios internos e sua divulgação, tendo em vista ser um órgão policial estratégico e algumas informações advindas destes relatórios estarem disponíveis apenas para consulta interna na instituição.

1.5. Elaboração de relatórios de autoavaliação.

**4**

#### **Justificativa:** (conceito 4)

O projeto de autoavaliação institucional para o biênio 2020-2022 contempla cronograma de trabalho com previsão de elaboração e apresentação de relatórios parciais referentes aos eixos e dimensões do instrumento de avaliação institucional, bem como previsão e apresentação dos relatórios parciais da CPA no sistema e-Mec. Até o presente momento todos relatórios de autoavaliação foram **BEM** elaborados e apresentados conforme previsto.

Devido as questões relacionadas a pandemia de COVID-19, o cronograma de reuniões sofreu algum atraso, e mesmo assim, com a utilização de reuniões por meio do sistema *Microsoft Teams*, a CPA manteve o contato com seus membros para a continuidade de suas atividades, mesmo todos os membros tendo sido afastados por meio do teletrabalho. Assim, mantém-se a nota de conceito 4 da última avaliação, uma vez que os trabalhos cotidianos dos membros da CPA junto à ANP acabaram também por comprometer as reuniões e elaboração dos relatórios.

**Média de pontos do eixo 1**

**4,20**

## **Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional<sup>7</sup>**

<b>INDICADORES</b>	<b>Conceito</b>					
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>NSA</b>
2.1. Missão, objetivos, metas e valores institucionais.	<b>5</b>					

<sup>7</sup> **OBS.:** O objetivo é avaliar a coerência existente entre o PDI e as ações institucionais nas diferentes vertentes de sua atuação acadêmica – ensino, pesquisa, extensão e gestão. Verificar os diferentes caminhos percorridos (ou a percorrer) pela instituição no contexto de sua inserção social, bem como sua atuação administrativa e acadêmica. Dessa forma, essa Eixo assume o papel de induzir maior comprometimento da instituição com a qualidade.

**Justificativa:**

A missão, objetivos, metas e valores institucionais estão muito bem descritas no PDI (vide p. 19 a 22) e amplamente difundidas no âmbito da Instituição. O INEP avaliou, já em 2015, este indicador como muito bem implementado (nota 5).

A missão de formar e especializar profissionais de segurança pública está alinhada com os objetivos gerais da Academia Nacional de Polícia. O PDI elenca nas páginas 21 e 22 várias iniciativas que visam ao atendimento dessa missão. Além da promoção dos cursos de formação profissional para os cargos policiais, curso de formação para o Plano Especial de Cargos, destaca-se a realização de pós-graduação, *lato sensu* e *stricto sensu* – fomento e parceria –, para servidores da Polícia Federal e convidados na área do conhecimento da segurança pública.

As metas a serem alcançadas estão delineadas no planejamento das ações educacionais na ANP, com o estabelecimento de objetivos e definição de estratégias. Esse planejamento no âmbito da ANP encontra-se presente em alguns Marcos Regulatórios (p. 51 e 52 do PDI), com destaque para a Portaria nº 12.655-DGP/DPF de 06 de maio de 2020, que institui o Programa de Desenvolvimento de Pessoas – PRODEP para o quadriênio 2020/2023. Outro importante instrumento de administração das metas estabelecidas pelo planejamento foi a instituição do Comitê Gestor de Capacitação, criado por meio da Portaria nº 6.220-DG/DPF, de 21 de março de 2016.

Os valores institucionais, elencados na página 69 do PDI, são apresentados aos alunos durante o curso de formação. A assimilação ocorre naturalmente, uma vez que os valores estão associados à conduta da própria Polícia Federal enquanto instituição que visa à promoção da segurança pública e ao cumprimento de atribuições de polícia judiciária e administrativa da União. Aos servidores, que compõem esse universo, esses valores transformam-se em verdadeiros axiomas. Há que se ter um cuidado com alguns objetivos estabelecidos no PDI, sua efetividade e evolução, como os constantes dos itens VII, IX e XI.

No momento do preenchimento da avaliação deste indicador do EIXO 2, o PDI se encontra em reconstrução para os próximos 5 anos e podemos observar a manutenção de missão, visão e dos valores e objetivos da ANP.

2.2. PDI, planejamento didático-instrucional e política de ensino de graduação e de pós-graduação (Para faculdades, considerar a pós-graduação quando houver previsão no PDI).

**5**

**Justificativa:**

O atual PDI prevê no item 3.2 o plano e cronograma dos próximos cursos de especialização (p.85).

Percebe-se que neste indicador o planejamento de novos cursos ficou comprometido devido à restruturação necessária nos cursos já existentes. A atual situação é que até a presente data a ANP oferta os seguintes cursos:

- Curso de Especialização em Ciências Policiais, oferecido desde 2017;
- Curso de Especialização em Direito de Polícia Judiciária, oferecido desde 2017, que deixou de ser oferecido em 2020.
- Curso de Especialização em Identificação Humana foi planejado em 2017 e oferecida 1 turma;
- Curso de Especialização em Criminalidade Organizada foi repensado e reestruturado a partir do Curso de Especialização em Direito de Polícia Judiciária, oferecido a partir de 2020. Este curso aglutinou os conhecimentos inicialmente pensados para o curso de Combate a Crimes financeiros e Observatório de Criminalidade Organizada;
- Curso de Especialização em Genética Forense, oferecido a partir de 2020, oriundo de cooperação com a SENASP/MJSP para dar cabo do projeto de banco de dados de DNA forense que é gerido pelo MJSP e a Polícia Federal;
- Curso de Especialização em Perícia em Locais de Crime, oferecido a partir de 2020, oriundo de cooperação com a SENASP/MJSP.

A este indicador avalia-se como 5, tendo em vista a ANP ter conseguido implementar **MUITO BEM** parte substancial do planejado no cronograma existente do PDI. O INEP avaliou, já em 2015, este indicador como muito bem implementado (nota 5).

As ações educacionais de ensino, descritas na página 23 e 24 do PDI, convergem de forma coerente com as atividades de ensino realizadas pela ANP. Classificadas como ações educacionais de formação profissional policial, de capacitação continuada e de pós-graduação, abrangem a capacitação em diversos níveis, com alcance que extrapola os servidores do órgão, pois se estende a agentes públicos de órgãos congêneres ou entidades conveniadas, nacionais e estrangeiras.

2.3. PDI, política e práticas de pesquisa ou iniciação científica, de inovação tecnológica e de desenvolvimento artístico e cultural (NSA para faculdades, exceto quando houver previsão no PDI).

**4**

**Justificativa:**

Há a previsão no PDI (vide p. 24 e 67 ss) de políticas para a pesquisa, sempre ligadas aos cursos de pós-graduação.

A proposta de política e práticas de pesquisa está bem descrita no PDI e abarca áreas de conhecimento consideradas relevantes e prioritárias à atuação da Polícia Federal, são elas: metodologia de investigação criminal; inovação em técnicas operacionais; perícia criminal; polícia; segurança pública e justiça criminal. Os docentes e discentes de Pós-graduação são incentivados a participar de eventos acadêmicos a produzir artigos científicos. A ANP possui políticas de fomento e custeio à iniciação científica por meio do Comitê Gestor de Capacitação, apesar de não estar descrito no PDI. Houve o replanejamento das ações do museu e se encontra em andamento um projeto de revitalização do museu e sua atualização tecnológica. Na avaliação anterior do INEP este quesito alcançou nota 2, e no último relatório interno autoavaliou-se com a nota 3, por ter-se mostrado uma melhoria destas práticas de instituição da pesquisa na ANP. Como houve alguma melhora neste quesito com a institucionalização do fomento à pesquisa. A publicação de Portaria sobre criação e incentivo a grupos de pesquisa já logrou a criação de alguns novos grupos que já foram inseridos no diretório de pesquisa do CNPq. Neste sentido, atribui-se no relatório o conceito **BOM (4)** pois nota-se esforços para as práticas de pesquisas e iniciação científica no contexto da escola de governo e do ensino no mundo do trabalho. A ANP ainda mantém a Revista Brasileira de Ciências Policiais (RBCP) agora reestruturada com periodicidade quadrienal e, periódico que se dedicam à publicação de artigos científicos sobre temas relacionados à segurança pública e que tem se constituído em relevante referência para pesquisa e instrumento de difusão da Ciência Policial. Quanto às atividades de inovação tecnológica e de desenvolvimento artístico e cultural, apesar de possuírem natureza transversal, podem ser percebidas em todas as atividades promovidas pela ANP, ainda assim, figuram timidamente no PDI, o que impede mensurar a coerência entre o planejado e o executado.

2.4. PDI, políticas institucionais voltadas à valorização da diversidade, do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural, e ações afirmativas de defesa e promoção dos direitos humanos e da igualdade étnico-racial.

**3**

#### **Justificativa:**

O PDI descreve bem no item “2.10 Responsabilidade social” (vide p. 73 a 83), as políticas e ações que a ANP desenvolve voltadas a esse indicador, porém se confundem com os indicadores do item 2.5.

As ações descritas no PDI e seus projetos devem ser mais bem difundidos e incentivados pela Equipe Gestora da ANP, percebe-se que muitas vezes os projetos dependem da iniciativa institucional.

Na avaliação anterior do INEP este quesito alcançou nota 4, e avalia-se em 3 por ter se deixado para “pessoas” sua prática. Ressalta-se o trabalho levado a cabo pela plataforma ANP.Cidadã nos seus cursos ofertados à comunidade que abrangem os tópicos listados no presente quesito.

Houve o replanejamento das ações do museu e se encontra em andamento um projeto de revitalização e atualização tecnológica. Com esta valorização e revitalização do Museu Criminal da ANP, pode-se ter uma melhor curadoria da memória cultural da instituição bem como de seu patrimônio cultural. Isso se agraga a ações de defesa e promoção dos direitos humanos quando disponibiliza o acesso a este acervo a pessoas e instituições que visitam a ANP.

Outra ação que indica uma valorização da diversidade e a defesa e promoção de direitos humanos são cursos direcionados ao público feminino, com exclusividade, como o de autodefesa para mulheres e de armamento e tiro, destinado a servidoras da instituição e convidadas de outras instituições.

Mantem-se o conceito **REGULAR** por se tratar de uma área que deve abranger a todo o Brasil nas suas peculiaridades e observa-se que falta um fôlego institucional para dar cabo desse indicador, mas percebe-se uma preocupação institucional nesta revitalização do museu.

2.5. PDI e políticas institucionais voltadas ao desenvolvimento econômico e à responsabilidade social (Para a modalidade EAD, considerar as especificidades da sede e dos polos.).

**3**

#### **Justificativa:**

Mantem-se o conceito atribuído na avaliação anterior, como **REGULAR (3)**, uma vez que não se observou uma evolução neste quesito. O PDI descreve bem ações que a ANP desenvolve voltadas à responsabilidade social (vide p. 73 a 83). As políticas descritas neste indicador se confundem com os indicadores do item 2.4.

Cada polo EAD está localizado na edificação das Superintendências Regionais dos Estados e cada uma possui ações próprias não descritas no PDI.

Na avaliação anterior do INEP este quesito alcançou nota 3, e sugere-se continuar avaliando-se em 3 e agregar as ações de cada Superintendência ao PDI da ANP. Faz-se uma menção importante aqui ao Grupo de Prevenção e Repressão ao Uso Indevido de Drogas (GPRED) que tem feito séries de palestras desde o ano de 2012. O grupo foi realocado para outra unidade da Polícia Federal, área que lida com o enfrentamento às drogas e seu uso e tráfico. Ainda mantém uma relação direta com a ANP nas suas atividades de palestras e visitas a escolas em todo o Brasil.

Lembra-se aqui da importante ação da Escola de Artes Marciais da ANP que se encontra paralisada, o acordo de cooperação entre a liga de judô do DF e entorno e a ANP foi renovado, contudo as ações ainda não foram continuadas.

2.6. PDI e política institucional para a modalidade EaD (Exclusivo para modalidade a distância e para IES que visa a ofertar ou oferta cursos com disciplinas (integral ou parcialmente) na modalidade a distância, conforme Portaria nº 1.134 de 10/10/2016.

**5**

**Justificativa:**

O PDI descreve muito bem a Política e a prática de educação a distância. A instituição utiliza a plataforma Moodle para sediar o portal de ensino a distância chamado ANP.net, que hospeda os Cursos de Especialização ofertados pela ANP. O ambiente virtual é amigável e atende as necessidades educacionais, além de possibilitar o uso de diversas ferramentas, de maior ou menor interação, entre os sujeitos dos processos de ensino aprendizagem. Este indicador não existia quando da Avaliação do INEP, atribui-se nota 5 para este indicador, tendo em vista o alcance da ANP.net bem como da plataforma da ANP Cidadã.

Com a compra e adesão ao sistema de *Microsoft Office 365* e seu pacote de aplicativos, destaca-se a expectativa do uso do *Microsoft Teams* em aulas EaD de forma síncrona, o que já se tornou uma realidade na instituição, sendo incentivada a sua utilização em larga escala devido à pandemia de COVID-19 e suas decorrentes limitações de reuniões presenciais.

2.7. Estudo para implantação de polos EaD (Exclusivo para modalidade a distância com previsão de polos.)

**5**

**Justificativa:**

O PDI explicita muito bem que existe em todas as Superintendências Regionais um polo EaD (telecentro) e equipes de treinamento e desenvolvimento (T&Ds) para apoio e suporte às ações de ensino a distância e presencial da ANP. Não existe atualmente estudo de ampliação de polos pois o Portal ANP.net é facilmente acessado via internet, sendo assim, o discente não precisa se deslocar ao polo para desenvolver suas atividades acadêmicas e os encontros presenciais são realizados na ANP.

Este indicador não existia quando da Avaliação do INEP, atribui-se nota 5 para este indicador.

Com a compra e adesão ao sistema de *Microsoft Office 365* e seu pacote de aplicativos, destaca-se a expectativa com o uso do *Microsoft Teams* em aulas EaD de forma síncrona que já se tornou uma realidade na instituição sendo incentivada a sua utilização em larga escala devido à pandemia de COVID-19 e suas decorrentes limitações de reuniões presenciais.

**Média de pontos do eixo 2**

**4,28**

### Eixo 3 – Políticas Acadêmicas<sup>8</sup>

INDICADORES	Conceito					
	5	4	3	2	1	NSA
3.1. Políticas de ensino e ações acadêmico-administrativas para os cursos de graduação (Para a modalidade EaD, não considerar “a existência de programas de monitoria”).						NSA
<b>Justificativa:</b>						
NÃO SE APLICA (NSA) para Escolas de Governo, como é o caso da ANP, pois não temos a previsão no PDI para cursos de graduação e temos credenciamento do MEC apenas para cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> .						
3.2. Políticas de ensino e ações acadêmico-administrativas para os cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> (NSA para faculdades e centros universitários, exceto quando houver previsão no PDI.).		4				
<b>Justificativa:</b> (conceito 4)						
O grande mote do credenciamento de escola de governo da ANP é a pós-graduação <i>lato sensu</i> . Existe no PDI um capítulo inteiro que versa sobre este tema (vide cap. 3), listando a relação da pós-graduação <i>lato sensu</i> com os						

<sup>8</sup> **OBS.:** Nesse eixo analisam-se as políticas acadêmicas (proposta pedagógica – avaliação discente, seleção de conteúdos, cumprimento de legislação, processos seletivos); coerência do PDI com as ações de ensino; coerência do PDI com as ações de pesquisa (quando previsto no PDI); autonomia acadêmica/pedagógica; acessibilidade; políticas e ações de acompanhamento dos egressos.

objetivos de pesquisa. Percebe-se que foram criados novos cursos de pós-graduação *lato sensu* e, com isso, a ANP tem mostrado uma sincronia entre a condução destes cursos e a transformação deles em um futuro mestrado profissional. A previsão de criação de novos cursos estava listada no PDI e tem se delineado como definido, com pequenos ajustes. A condução dos cursos de aperfeiçoamento profissional para progressão na carreira mostra uma expertise na condução de cursos com demanda alta de participantes e de professores/tutores. Embora não se perceba a existência de colegiados de cursos, como apontado na avaliação do INEP, percebe-se uma preocupação em realizar encontro de docentes dos cursos, o que tem funcionado como um colegiado, nos quais as discussões sobre os cursos se dão de forma ampla a todos que dele participam. Nota-se um esforço bem implementado da condução acadêmico-administrativo das pós-graduações, desde os processos seletivos até a finalização destas, com acompanhamento constantes da equipe de coordenação e supervisão educacional da escola de governo, o que justifica o conceito atribuído.

Pode-se perceber que na coleta feita entre a comunidade acadêmica referente ao conhecimento dos documentos normativos institucionais que substanciam as políticas de ensino e ações acadêmico-administrativas para os cursos de pós-graduação, 66,61% dos respondentes afirmaram conhecer e conhecer bem os Planos de Ação Educacional e Projetos de Cursos dos quais participa. Sobre o conhecimento do Plano de Disciplina (de cada uma disciplina) dos cursos que participa, 88,50% afirmou conhecer e conhecer bem, o que é um nível muito satisfatório. Sobre o conhecimento a respeito dos seguintes documentos e normativos da ANP, a pesquisa mostrou que 13% conhece e conhece bem o PDI; 87% conhece e conhece bem o Regime Escolar da ANP (RE); 25% conhece e conhecem bem as Diretrizes Gerais de Ensino (DGE); e 22% conhece e conhecem bem o Plano Anual de Cursos (PAC), documento em que é publicada a previsão de execução de cursos pela ANP no próximo ano, que a partir da publicação do Decreto nº 9.991/2019 passou a se chamar Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

3.3. Políticas de ensino e ações acadêmico-administrativas para os cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> (NSA para faculdades e centros universitários, exceto quando houver previsão no PDI.)							<b>NSA</b>
---	--	--	--	--	--	--	------------

#### **Justificativa:**

**NÃO SE APLICA (NSA)** para Escolas de Governo, como é o caso da ANP, pois não temos a previsão no PDI para cursos de pós-graduação stricto sensu e temos credenciamento do MEC apenas para cursos de pós-graduação lato sensu.

3.4. Políticas institucionais e ações acadêmico-administrativas para a pesquisa ou iniciação científica, a inovação tecnológica e o desenvolvimento artístico e cultural (NSA para faculdades, exceto quando houver previsão no PDI.)		<b>4</b>					
---	--	----------	--	--	--	--	--

#### **Justificativa: (conceito 4)**

Há a previsão no PDI (vide p. 67 ss) de políticas para a pesquisa, sempre ligadas com os cursos de pós-graduação. Recentemente foi criado o Serviço de Pesquisa e Publicações (SPP), para o gerenciamento de grupos de pesquisa, mas que precisam ser mais bem implementados. Percebe-se a criação de grupos de pesquisa no diretório de Grupos de Pesquisa no CNPq, mas a manutenção dos trabalhos dos grupos não demonstra uma divulgação ampla das suas atividades. Na avaliação anterior do INEP este quesito alcançou nota 2, na última avaliação interna foi 3 e eleva-se agora a 4 por ter se mostrado uma movimentação para a melhoria destas práticas de instituição da pesquisa na ANP.

Houve a institucionalização com a publicação de Portaria sobre criação e incentivo a grupos de pesquisa e alguns novos grupos já foram criados e inseridos no diretório de pesquisa do CNPq, Portaria nº 10.653/2019-GAB/ANP/DGP – BS nº 193, de 04/10/2019.

Na pesquisa e coleta feita junto à comunidade acadêmica no ano de 2019, foi perguntado sobre as diversas formas de incentivar o ensino, a pesquisa e a extensão para além da instituição. Perguntou-se se conheciam as formas de fomento (custeio de cursos, afastamento etc.) oferecidas pelo Comitê Gestor de Capacitação – CGC. 18,21% dos respondentes afirmaram que Conhece Bem e Conhece estas formas de incentivo. 31,95% já ouviu falar.

3.5. Políticas institucionais e ações acadêmico-administrativas para a extensão.		<b>4</b>					
--	--	----------	--	--	--	--	--

#### **Justificativa: (conceito 4)**

Há a previsão no PDI em diversas passagens sobre as políticas de extensão. Há expressamente um tópico sobre ações educacionais de extensão (vide p. 25 ss) em que delineia estas ações, em consonância com os preceitos de ensino, pesquisa e extensão. Considerada como um todo, o grande mote da ANP é a extensão interna, em que são oferecidos anualmente mais de 200 cursos de extensão profissional. Além do atendimento desta demanda interna, a ANP tem se consolidado na oferta de cursos mais abrangentes, e que vão além da ANP, por meio da plataforma de ensino a distância ANP.Cidadã, na qual qualquer cidadão pode se inscrever nos cursos por ela

ofertados. De outra sorte, a ANP tem oferecido cursos, constantemente, por meio de seu Setor de Cooperação Institucional, aos países da Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP), a Comunidades de Países da América (Ameripol), bem como por meio do Centro de Cooperação Policial (CCP) do Mercosul. Há também a atuação do Grupo de Prevenção e Repressão ao Uso Indevido de Drogas (GPRED) que atua com palestras em todo território nacional, nas escolas e instituições que se disponham a receber, e que tem um alcance grande, ademais da participação de outras unidades da ANP, como o Museu Criminal.

Na avaliação anterior do INEP este quesito alcançou nota 3, com uma especial consideração sobre ampliação do papel social da ANP, por meio de programas abertos à comunidade de forma a interagir com a população em geral e segmentos sociais. Destaca-se neste ponto o projeto da Escola de Artes Marciais da ANP que recebia alunos do entorno de sua localização, bem como outras atividades que poderiam ser implementadas para o aumento do conceito.

Com a compra e adesão ao sistema de *Microsoft Office 365* e seu pacote de aplicativos, destaca-se a expectativa com o uso do *Microsoft Teams* em aulas EAD de forma síncrona, o que já se tornou uma realidade na instituição e será incentivada e tem a expectativa de ser utilizada em larga escala devido a pandemia de CONVID-19 e as limitações de reuniões presenciais, sendo incentivada a sua utilização em larga escala devido à pandemia de COVID-19 e suas decorrentes limitações de reuniões presenciais.

3.6. Políticas institucionais e ações de estímulo e difusão para a produção acadêmica docente.

4

#### **Justificativa:** (conceito 4)

Há a previsão no PDI em diversas passagens sobre as políticas de difusão e produção acadêmica docente. Esta tem sido incentivada e se dado da seguinte forma: (1) por meio do incentivo à publicação nos periódicos mantidos pela ANP; (2) por meio da participação em eventos de divulgação científica, com incentivo financeiro em inscrição e deslocamento com fomento do Comitê Gestor de Capacitação. (3) por meio da participação em programas de pós-graduação *lato e stricto sensu* fomentados/custeados pela ANP, em que os alunos levam a expertise do órgão bem como os saberes internos para conversarem com a vivência acadêmica. Está em andamento uma proposta de Portaria em que todos os docentes dos cursos de pós-graduação deverão estar ligados diretamente a grupos de pesquisa, na condição de líderes ou pesquisadores, e todos os seus alunos orientandos deverão estar na condição de estudantes. Estes docentes, para se manterem como professores dos cursos, deverão ter publicações anuais em diversos veículos, sejam internos ou externos à ANP. Existe também um olhar sobre a aderência dos docentes dos cursos em suas publicações e as disciplinas a que eles estão ligados. Atribui-se um conceito 4, pois percebe-se que este quesito avaliado tem respondido às expectativas de forma **BOA**, sendo coerente com o que havia sido proposto no PDI sobre fomento de produção acadêmica, assim como, com as expectativas do corpo docente.

A Revista Brasileira de Ciências Policiais (RBCP), agora reestruturada com periodicidade quadrimestral. É um periódico que se dedica à publicação de artigos científicos sobre temas relacionados à segurança pública e que tem se constituído em relevante referência para pesquisa e instrumento de difusão da Ciência Policial.

Da mesma forma, houve a institucionalização de Portaria com criação da EDITORA ANP que ajudará no estímulo e divulgação da produção acadêmica docente, mas como a sua implementação ainda está em fase de implantação normativa, mantém-se a nota atribuída ao conceito.

3.7. Política institucional de acompanhamento dos egressos.

4

#### **Justificativa:** (conceito 4)

Havia na Polícia Federal uma portaria de implementação de estágio de primeira investidura (INSTRUÇÃO NORMATIVA No. 004/2002-DG/DPF, DE 2 DE ABRIL DE 2002) que, salvo engano, não chegou a ser levada a cabo, o que é uma pena, pois parecia bem propícia para o acompanhamento dos alunos egressos de nossos cursos de formação. Neste diapasão, o PDI previu em sua meta 9, item III o desenvolvimento de uma política de ação de acompanhamento de egressos, o que começou a ser levada a cabo pela CPA em 2018. Foi feita uma pesquisa aos egressos dos cursos de formação de 2015, que foi encaminhada para a Direção da ANP em relatório de egressos e difundida aos setores interessados. O relatório trouxe dados muito relevantes para a instituição em relação ao curso de formação profissional em que os egressos fizeram parte.

Com esta nova prática de pesquisa de egressos a ANP poderá conhecer melhor os caminhos percorridos pelos seus alunos, desde o curso de formação ao decorrer de sua vida funcional. O mesmo será feito com os alunos da pós-graduação, aos quais será aplicada uma pesquisa para conhecer o impacto dos cursos em suas vidas funcionais e acadêmica e a continuidade nos estudos de pós-graduação *stricto sensu*.

Houve um incremento no conceito da última avaliação uma vez que ações mais amplas de avaliação de egressos e do impacto das capacitações continuadas estão sendo mais amplamente pesquisadas e seus resultados serem sempre elementos para replanejamento.

3.8. Política institucional para internacionalização. (NSA quando não houver previsão no PDI.).		<b>4</b>					
---	--	----------	--	--	--	--	--

**Justificativa:** (conceito 4)

Existe um setor específico na ANP que cuida das questões relacionadas à política de internacionalização das atividades da ANP. Como a ANP é muito procurada pelas instituições internas e externas para esta articulação, o setor passou a se denominar Setor de Cooperação Institucional. Atualmente a ANP mantém uma política de internacionalização com a comunidade do MERCOSUL, bem como com a comunidade CPLP, Ameripol, além de acordos com universidades e institutos em Portugal, Inglaterra, entre outros. No âmbito das revistas científicas, no corpo editorial da revista, estão contidos professores de diversas instituições estrangeiras, o que caracteriza essa simbiose na internacionalização. Vários servidores da PF, por meio da ANP, são enviados a instituições fora do Brasil para fazerem cursos, seja de extensão ou mesmo de pós-graduação. Estes cursos se dão por iniciativa própria do servidor e/ou por meio do Comitê de Gestão da Capacitação - CGC. Há no PDI a menção em diversas passagens sobre esta peculiaridade da internacionalização da ANP, tal como: "Cumpre ressaltar, ainda, que a Polícia Federal nos últimos anos tem alcançado importante projeção internacional, em virtude de exercer a atribuição de polícia internacional (Interpol) no Brasil e, bem assim, a representação diplomática do país, por meio de adidâncias policiais e oficiais de ligação, nos assuntos que dizem respeito à cooperação policial internacional. A instituição está hoje presente em quinze países por quase todos os continentes. A Polícia Federal possui, atualmente, 19 adidâncias policiais e oficialatos de ligação em todo o mundo, com representação em 19 países. A PF ainda integra diferentes comunidades internacionais, como Comunidade de Polícias da América – Ameripol, da Comunidade de Países de Língua Portuguesa – CPLP e da Escola Ibero-americana de Polícia - Iberpol, que tem como objetivos principais o intercâmbio educacional, de experiências práticas e de conhecimento tecnológico. Em razão disso, a ANP como extensão acadêmica da Polícia Federal, tem oferecido cursos específicos ou vagas em cursos regulares para policiais de países de língua portuguesa (Guiné-Bissau, Angola, Moçambique, Portugal, etc.) e dos países da América Latina (Argentina, Equador, Colômbia, Bolívia, etc.)." (p 28). Há a previsão da continuidade das ações de internacionalização com as ações de cooperação internacional e institucional, bem como do envio de alunos e professores da ANP para ações educacionais em outros países, e recepção de alunos e professores de outros países em cursos da ANP.

3.9. Comunicação da IES com a comunidade externa.		<b>4</b>					
---	--	----------	--	--	--	--	--

**Justificativa:** (conceito 4)

Há no PDI a descrição da comunicação externa que é feita por meio dos sítios na internet <http://www.pf.gov.br/>, bem como pela sua extensão na página da ANP <http://www.pf.gov.br/anp/>. Há ainda um setor de comunicação social que atua neste ínterim de mediar a comunicação externa e interna da instituição. Nesta última página existe toda uma comunicação da ANP com a comunidade externa a respeito de seus cursos oferecidos, bem como suas publicações, a Comissão Própria de Avaliação – CPA, entre outros. Conforme consta da avaliação anterior do INEP: "Os canais de comunicação externos estão muito bem implantados na ANP, pois toda a comunicação de caráter normativo é publicada no Boletim de Serviço da PF e, sendo o caso, em Diário Oficial da União." Há ainda a comunicação externa por meio do Ambiente Virtual de Aprendizagem da ANP (Plataforma ANP.Cidadã), no portal de Periódicos (<https://periodicos.dpf.gov.br/>), Informativo ANP e nas Revistas da ANP, o que caracteriza o conceito 4. Para alcançar uma nota mais consistente, é preciso uma atualização contínua e temporal destes espaços de comunicação.

Ainda temos nos últimos anos e meses formas novas de comunicação com a alteração no sistema de intranet e internet da Polícia Federal, em que estamos avaliando o impacto e alcance das divulgações da CPA.

Com a compra e adesão ao sistema de *Microsoft Office 365* e seu pacote de aplicativos, destaca-se a expectativa com o uso do *Microsoft Teams* em aulas EAD de forma síncrona, o que já se tornou uma realidade na instituição e será incentivada e tem a expectativa de ser utilizada em larga escala devido a pandemia de CONVID-19 e as limitações de reuniões presenciais, sendo incentivada a sua utilização em larga escala devido à pandemia de COVID-19 e suas decorrentes limitações de reuniões presenciais.

3.10. Comunicação da IES com a comunidade interna.		<b>4</b>					
--	--	----------	--	--	--	--	--

**Justificativa:** (conceito 4)

Há no PDI há a descrição da comunicação interna que é feita por meio dos sítios na intranet <http://intranet.dpf.gov.br/anp/>, bem como por meio dos Boletins de Serviços diários em que são publicados todos os atos administrativos/normativos da instituição. Há ainda um setor de comunicação social que atua neste ínterim de mediar a comunicação externa e interna da instituição. O e-mail institucional é a ferramenta de comunicação interna mais efetiva, seja entre os servidores ou entre os alunos e os docentes. Há ainda a comunicação interna por meio de comunidades temáticas no Ambiente Virtual de Aprendizagem da ANP (Plataforma ANP.Net), no portal de Periódicos (<https://periodicos.dpf.gov.br/>), Informativo ANP e nas Revistas

da ANP, o que caracteriza o conceito 4. Para alcançar uma nota mais consistente, é preciso uma atualização contínua e temporal destes espaços de comunicação.

Na pesquisa e coleta feitas junto à comunidade acadêmica no ano de 2019, foi perguntado sobre os canais e comunicação interna e externa e como eles avaliavam estes canais. Quanto à Intranet Institucional 58% a avaliou como Muito Bom e Bom. Sobre o e-mail institucional 44% o avaliou como Muito bom e Bom. 63% avaliou como Muito bom e Bom as páginas e Portais de internet. Quanto ao quesito de Acessibilidade, 57% a avaliou como Muito Bom e Bom. E a respeito do conteúdo disponibilizado nestes canais, 68% avaliou como Muito e Bom.

3.11. Política de atendimento aos discentes (Para a modalidade EAD, não considerar programas de monitoria.)		<b>4</b>					
---	--	----------	--	--	--	--	--

#### **Justificativa:** (conceito 4)

Há no PDI um capítulo inteiro destinado à política de atendimento aos discentes (Cap. 6, p. 110-114). Neste tópico estão descritas as políticas de bolsas de apoio financeiro aos alunos dos cursos de formação. Há uma preocupação com o acesso e a permanência dos estudantes nos cursos, bem como o acompanhamento após o curso. Os estudantes são sempre acompanhados por meio das coordenações dos cursos e pela supervisão educacional da ANP. Os cursos de pós-graduação são sempre antecedidos de edital, com os critérios de acesso, e os alunos têm acompanhamento durante toda sua estada na ANP. Nota-se também um atendimento psicossocial aos alunos do curso de formação profissional.

Na pesquisa e coleta feita junto à comunidade acadêmica no ano de 2019, foi perguntado se conhecem as bolsas oferecidas aos alunos dos cursos de formação profissional na carreira policial da ANP. 69,81% afirmou que Conhece Bem e Conhece as bolsas oferecidas.

Já perguntados se receberam alguma forma de incentivo por parte destes programas de fomento (bolsa de estudos, custeio de cursos, redução de jornada etc.), 56,55% responderam que SIM, e 33,39% NÃO. Houve um prejuízo e confusão nesta questão, uma vez que os alunos confundiram a bolsa de estudos com o auxílio ao curso de formação.

Sobre se já tinha recebido apoio pedagógico e/ou psicopedagógico da ANP, 32,91% afirmou que SIM, e 53,51% afirmou que NÃO. O atendimento pedagógico é feito por profissionais que auxiliam o professor nas atividades de docência, e 47% dos docentes afirmaram que receberam este atendimento. Já quanto aos atendimentos psicopedagógicos, que entendemos em sua maioria feitos pela equipe de psicólogos aos alunos, 27% destes afirmaram que receberam tal atendimento. Este número poderia ser maior se tivessem maior quantidade de servidores destas áreas atuando nestes atendimentos.

3.12. Políticas institucionais e ações de estímulo à produção discente e à participação em eventos (graduação e pós-graduação)		<b>4</b>					
--	--	----------	--	--	--	--	--

#### **Justificativa:** (conceito 4)

Há no PDI a preocupação com o estímulo à produção discente. Desta descrição tem se concretizado na vinculação dos estudantes a grupos de pesquisas de professores, bem como o incentivo na submissão de artigos e *papers* a eventos e a periódicos. Os estudantes conhecem o Comitê Gestor de Capacitação – CGC como veículo para a participação em eventos e cursos que vão além de seus estudos. Na avaliação anterior do INEP, percebeu-se a descrição que: “Quanto à produção discente, o cuidado com este item pode ser verificado mediante publicação dos trabalhos premiados no periódico Cadernos ANP. Essa constatação qualifica de maneira suficiente este item.” Os alunos têm sido incentivados constantemente nos cursos, por meio dos docentes, na participação em eventos internos e externos, bem como a submissão de produções acadêmicas a veículos de publicação.

Na pesquisa e coleta feita junto à comunidade acadêmica no ano de 2019, foi perguntado sobre as diversas formas de incentivar o ensino, a pesquisa e a extensão para além da instituição. Perguntou-se se conheciam as formas de fomento (custeio de cursos, redução de jornada etc.) oferecidas pelo Comitê Gestor de Capacitação – CGC. 18,21% dos respondentes afirmaram que Conhece Bem e Conhece estas formas de incentivo. 31,95% já ouviu falar.

<b>Média de pontos do eixo 3</b>	<b>4,00</b>
----------------------------------	-------------

## **Peso dos Eixos**

Considerados os pesos dos eixos e a avaliação realizada pela CPA, temos os seguintes cálculos para uma avaliação de recredenciamento.

EIXOS	Avaliação Aferida pela CPA	Peso Credenciamento / Recredenciamento E-Governo	Valor total após aplicado Peso
1. Planejamento e Avaliação Institucional	<b>4,20</b>	20	84,00
2. Desenvolvimento Institucional	<b>4,28</b>	20	85,60
3. Políticas Acadêmicas	<b>4,00</b>	20	80,00
4. Políticas de Gestão		20	
5. Infraestrutura		20	
<b>TOTAL</b>	<b>Σ 4,16</b>	<b>100</b>	<b>249,60</b>

Isso nos evidencia um conceito parcial em média **4,16** para fins de recredenciamento, o que mostra a evolução e manutenção da ANP considerados os eixos e indicadores avaliados.

## 6 Análise dos dados e das informações

As informações e dados coletados durante o ciclo de 2019, pelos membros da CPA, e de suas observações quotidianas nos trabalhos do dia a dia na escola de governo Academia Nacional de Polícia – ANP, nos apontam para as seguintes análises. Estas se concentram nos itens que chamaram a atenção por terem recebido conceito inferior à nota máxima 5. A análise dos dados será feita por bloco de eixos, para não ocorrer a repetição de considerações feitas no desenvolvimento:

### a) EIXO 1 – Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Este eixo tem uma relação direta com as atividades da CPA. Há que se ter uma especial atenção aos indicadores: **1.1.** (Evolução institucional a partir dos processos de planejamento e avaliação institucional), que demonstrou evolução e recebeu nesta avaliação o conceito 4 devido às avaliações realizadas pela CPA e difusão de seus relatórios pela Direção da ANP, os quais têm sido considerados por ocasião do planejamento e replanejamento da instituição. Um exemplo é a elaboração do PDI 2021-2025 em que se tem contato com a equipe da Unidade de Gestão Estratégica e o envolvimento dos setores da ANP. **1.3.** (Autoavaliação institucional: participação da comunidade acadêmica.), que manteve o conceito 4 da última avaliação devido a necessidade de propiciar uma melhora da participação da comunidade acadêmica de uma forma mais ampla, considerando todos os segmentos que devem participar da coleta. É importante registrar que, em que pese a divulgação feita pela CPA e a sensibilização, ainda há um caminho a percorrer para que esta comissão possa se

tornar mais presente nas mentes de nossa comunidade acadêmica. **1.4.** (Autoavaliação institucional e avaliações externas: análise e divulgação dos resultados), que teve o conceito 4 nesta avaliação, em razão da percepção positiva da comunidade acadêmica na pesquisa de avaliação institucional da ANP de 2019 (62% dos respondentes). Por outro lado, destaca-se na pesquisa o desconhecimento a respeito da divulgação da avaliação externa realizada pelo Inep/MEC, avaliação esta que resultou no (re)credenciamento da ANP para a oferta de cursos de pós-graduação *Lato Sensu* em nível de especialização (80,67%). **1.5.** (Elaboração de relatórios de autoavaliação), que manteve o conceito 4 em razão da elaboração ordinária de relatórios pela CPA ao mesmo tempo que observou pequenos atrasos em seu cronograma devido a questões relacionadas à pandemia de Covid-19.

### **b) EIXO 2 – Desenvolvimento Institucional**

Este eixo tem uma relação direta com o PDI da instituição, bem como seu regimento interno e regime escolar. Destacam-se os seguintes indicadores. **2.3.** (PDI, política e práticas de pesquisa ou iniciação científica, de inovação tecnológica e de desenvolvimento artístico e cultural (NSA para faculdades, exceto quando houver previsão no PDI), o indicador de política de pesquisa ou iniciação científica recebeu conceito 4 devido a adoção constante de fomento à pesquisa na ANP, bem como em toda a Polícia Federal por meio do Comitê de Gestão da Capacitação e os fomentos a pesquisas *stricto sensu* nas diversas áreas de conhecimento. Temos um vasto laboratório de pesquisa em segurança pública e ciências policiais, que é a própria Polícia Federal, e práticas como a Portaria sobre criação e incentivo a grupos de pesquisa no DGP/CNPq e a periodicidade (agora quadrimestral) da Revista Brasileira de Ciências Policiais estimulam a evolução neste indicador. **2.4.** (PDI, políticas institucionais voltadas à valorização da diversidade, do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural, e ações afirmativas de defesa e promoção dos direitos humanos e da igualdade étnico-racial), foi mantida a avaliação regular (conceito 3) em razão de observar-se a falta de um fôlego institucional, apesar de perceber-se uma preocupação com a temática, como pode ser observada na revitalização do museu. Importante frisar que a ANP, por ser uma instituição mantida pela Polícia Federal, tem em sua própria atividade fim o combate a crimes contra o meio ambiente, bem como ao patrimônio histórico e cultural e à defesa dos direitos humanos e igualdade étnico-racial. Estas ações são levadas a cabo pela mantenedora, mas precisam ser reforçadas também pela mantida em suas ações educacionais cotidianas. **2.5.** (PDI e políticas institucionais voltadas ao desenvolvimento

econômico e à responsabilidade social (Para a modalidade EAD, considerar as especificidades da sede e dos polos). Manteve-se o conceito 3 em razão de não se observar uma evolução neste quesito. Reforça-se que a ANP precisa consolidar suas ações de desenvolvimento econômico e de responsabilidade social, como as do Grupo de Prevenção e Repressão ao Uso Indevido de Drogas (GPRED) e da Escola de Artes Marciais da ANP, que atendiam a comunidades escolares das regiões no entorno da ANP. É preciso dar continuidade a estes programas e fomentar programas novos de responsabilidade social, tais como o apoio a outras unidades de ensino policial na consolidação de suas práticas, seja no Brasil ou no exterior.

### c) EIXO 3 – Políticas Acadêmicas

Nesse eixo analisam-se as políticas acadêmicas (proposta pedagógica – avaliação discente, seleção de conteúdo, cumprimento de legislação, processos seletivos); coerência do PDI com as ações de ensino; coerência do PDI com as ações de pesquisa (quando previsto no PDI); autonomia acadêmica/pedagógica; acessibilidade; políticas e ações de acompanhamento dos egressos. Destacam-se as análises aos seguintes indicadores: **3.2.** (Políticas de ensino e ações acadêmico-administrativas para os cursos de pós-graduação *lato sensu* (NSA para faculdades e centros universitários, exceto quando houver previsão no PDI). Foi mantido o conceito 4 em razão da continuidade de boas práticas no planejamento, execução e controle educacional-administrativo dos cursos de pós-graduação *lato sensu*, bem como da política para a abertura de novos cursos e a sincronia entre a condução destes e sua transformação em um futuro mestrado profissional, já expresso em minutas do novo PDI da instituição. Ressalte-se que os encontros de professores permanecem funcionando como um colegiado de curso, consultando os docentes sobre os rumos dos cursos, bem como a agregação de novas disciplinas e mudança nos currículos. **3.4.** (Políticas institucionais e ações acadêmico-administrativas para a pesquisa ou iniciação científica, a inovação tecnológica e o desenvolvimento artístico e cultural) - Houve um incremento na avaliação deste indicador, que alcançou o conceito 4 (bom) em razão de ações efetivas como a criação do Serviço de Pesquisa e Publicações (SPP), a institucionalização da criação de novos grupos de pesquisa no Diretório de Grupos de Pesquisa no CNPq (Portaria nº 10.653/2019-GAB/ANP/DGP) e o esforço no sentido de agregar todos os professores e alunos da pós-graduação *lato sensu*. **3.5.** (Políticas institucionais e ações acadêmico-administrativas para a extensão) - Foi mantido o conceito 4, em razão da gama enorme de cursos que a aproximam de sua comunidade, cursos estes que se encontram num contexto de extensão. A ANP ainda precisa entender toda a sua

educação continuada como ações acadêmico-administrativas para a extensão e neste contexto destaca-se o alcance das ações continuadas realizadas por meio da Plataforma ANP.Cidadã e ANP.Net. **3.6.** (Políticas institucionais e ações de estímulo e difusão para a produção acadêmica docente) – Foi mantido o conceito 4, em razão do incentivo à difusão da produção acadêmica docente nos periódicos mantidos pela ANP. Foi institucionalizada a criação da ANP Editora que, no entanto, ainda não efetivou o início da publicação de obras dos docentes e demais comunidade acadêmica. **3.7.** (Política institucional de acompanhamento dos egressos) – Houve um incremento na avaliação deste indicador, que passou para o conceito 4 (bom) em razão da avaliação de egressos de cursos de formação profissional (CFPs). Há ainda um esforço para mapear os egressos dos cursos de pós-graduação, que que já foi feita uma primeira coleta e deve ser objeto de análise em breve. No indicador **3.8**, que trata da política institucional para a internacionalização da ANP, manteve-se o conceito 4 em razão da manutenção de acordos e convênios com instituições estrangeiras, bem como as ações de apoio à comunidade CPLP e Ameripol. Outra questão importante é o envio de alunos para estudos no exterior, com fomento pelo CGC/ANP, bem como a participação de docentes estrangeiros em nossos cursos. Os indicadores **3.9** e **3.10** tratam da comunicação com a comunidade externa e interna, tendo ambos mantido o conceito 4, pois, resguardadas as suas peculiaridades, deve ser melhorada, tanto por meio da internet como por meio da intranet. No ano de 2019 houve a aquisição do pacto Office 365, que inclui a ferramenta *Microsoft Teams*, que tem, em princípio, revolucionado a comunicação interna entre os servidores e impactará na divulgação interna e externa. Nos indicadores **3.11** e **3.12**, nas políticas de apoio ao discente, estes se encontram bem estruturados, com ambos mantendo o conceito 4, necessitando uma vigilância e incentivo no que diz respeito a produção acadêmica discente e à participação destes em eventos, o que tem sido observado pelo CGC e pela ANP.

## 7 Ações com base na análise

Devido às análises de dados e informações, algumas ações são indicadas para a melhoria das atividades acadêmicas e de gestão da instituição. Assim sugerimos:

- a) Eixo 1 – Planejamento e Desenvolvimento Institucional, que tem recebido em seu conjunto uma média boa em sua avaliação global.

- I. Utilizar os relatórios da CPA nas tomadas de decisões futuras quando da atualização do PDI e nos planejamentos anuais;
  - II. Repensar um espaço na intranet da PF para a divulgação das ações da CPA, tendo em vista as últimas alterações na política de comunicação da instituição;
  - III. Dar ampla divulgação dos dados das avaliações externas a todos os membros da comunidade acadêmica;
  - IV. Atentar para os calendários de postagens de relatórios junto ao e-MEC, por meio do Procurador Institucional (PI).
- b) No Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional, que tem recebido em seu conjunto uma média boa para muito boa em sua avaliação global, apontamos as seguintes ações:
- I. Consolidar a política de pesquisa e iniciação científica da instituição por meio do fomento do CGC/ANP para a evolução do conceito deste indicador nas avaliações futuras. Uma boa alternativa seria a continuidade da participação dos alunos de pós nos grupos criados pelos professores, bem como a realização de eventos de difusão de pesquisas encerradas e feitas com fomentos da PF.
  - II. Incluir conteúdos de forma transversal em todos os cursos da ANP – bem como uma menção formal na Diretriz Geral de Ensino da instituição – que tratem dos temas de diversidade, meio ambiente, memória cultural, e ações afirmativas de defesa e promoção dos direitos humanos e de igualdade étnico-racial. O planejamento educacional da ANP estaria atento ao atendimento a alguns ou a todos estes quesitos dentro de cada ação educacional;
  - III. Manter preocupação com a curadoria da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural, por meio de ações museológicas;
  - IV. Retornar e incremento de ações de responsabilidade social, tal como a escola de artes marciais, e continuidade das ações do GPRED, bem como apoio a instituições congêneres que solicitarem ajuda para seu desenvolvimento;

- c) No Eixo 3 – Políticas Acadêmicas, que tem recebido em seu conjunto uma média boa em sua avaliação global, apontamos as seguintes ações para assegurarmos a sua evolução conceitual nos indicadores:
- I. Implementar uma prática de colegiado de cursos em que os professores participem mais ativamente das decisões a respeito do direcionamento dos cursos;
  - II. Fomentar grupos de pesquisa e a vinculação dos estudantes da pós-graduação aos grupos;
  - III. Efetivar a política de acompanhamento de egressos dos cursos de formação profissional, bem como os alunos dos cursos de pós-graduação e os da educação continuada. A avaliação de impacto dos cursos de educação continuada seria uma boa estratégia para acompanhar esses egressos.
  - IV. Incrementar a internacionalização da ANP e coadunar com a missão da Polícia Federal em se tornar referência mundial em ciências policiais;
  - V. Continuar a melhoria dos processos de comunicação interna e externas das ações de autoavaliação para divulgação das práticas autoavaliativas da ANP;

O uso dos relatórios e das ações aqui listadas, bem como um olhar amplo nos relatórios anteriores, é um bom instrumento para as elaborações dos novos Planos de Desenvolvimento Institucional – PDI quinquenais. Essa prática consolida as atividades de replanejamento institucional.

## 8 Referências

- ACADEMIA NACIONAL DE POLÍCIA. *Plano de Desenvolvimento Institucional (2016-2020)*. Brasília: ANP. 2016.
- ACADEMIA NACIONAL DE POLÍCIA. *Regime Escolar*. Brasília: ANP. 2017. (INSTRUÇÃO NORMATIVA N° 113-DG/PF, DE 4 DE MAIO DE 2017)
- ACADEMIA NACIONAL DE POLÍCIA. *Relatório de Autoavaliação Institucional (2018-2019)*. Brasília: ANP. 2019.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MANTENEDORAS DE ENSINO SUPERIOR. *Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES)*. (Revista: cadernos 12) Brasília: ABMES. 2004.
- BRASIL, CONAES. *Diretrizes para a Avaliação das Instituições de Educação Superior*. Brasília: MEC/CONAES. 2004.

BRASIL, CONAES. **Nota Técnica Nº 062. Definição da Estrutura do Relato Institucional.**  
INEP/DAES/CONAES/INEP/MEC. Brasília, DF. 2014.

BRASIL, CONAES. **Nota Técnica Nº 065. Roteiro para Relatório de Autoavaliação Institucional.** INEP/DAES/CONAES/INEP/MEC. Brasília, DF, 09out. 2014.

BRASIL, CONAES. **Roteiro para Auto-avaliação Institucional 2004.** Brasília: MEC/CONAES. 2004.

BRASIL, SINAES. **Instrumento de Avaliação Institucional Externa Presencial e a Distância – Recredenciamento, Transformação de Organização Acadêmica.** INEP/MEC/DAES – Brasília-DF, Outubro/2017.

BRASIL, SINAES. **Instrumento de Avaliação Institucional Externa Presencial e a Distância – Credenciamento.** INEP/MEC/DAES – Brasília-DF, Outubro/2017.

BRASIL, **Decreto nº 9.991/2019, de 28 de agosto de 2019** - Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

BRASIL. **Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017.** Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. DOU nº 100, 26.05.2017, Seção 1, p.3.

BRASIL. **Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017.** Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior e dos cursos superiores de graduação e de pós-graduação no sistema federal de ensino. DOU nº 241, segunda-feira, 18 de dezembro de 2017, Seção 1, Páginas 2 a 9.

BRASIL. **Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004.** Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior -SINAES e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 15 abr. 2004.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRASIL. MEC. **Portaria Nº 23, de 21 de dezembro de 2017.** Dispõe sobre o fluxo dos processos de credenciamento e recredenciamento de instituições de educação superior e de autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimento de cursos superiores, bem como seus aditamentos. DOU Nº 245, sexta-feira, 22 de dezembro de 2017, Seção 1, Páginas 35/40.

BRASIL. MEC. **Portaria Normativa Nº 11, de 20 de junho de 2017.** Estabelece normas para o credenciamento de instituições e a oferta de cursos superiores a distância, em conformidade com o Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017. Republicada por ter saído no DOU nº 117, de 21-6-2017, Seção 1, páginas 9 a 11, com a sequência incorreta dos artigos.

BRASIL. MEC. **Resolução CNE/CES 1/2018.** Estabelece diretrizes e normas para a oferta dos cursos de pós-graduação lato sensu denominados cursos de especialização, no âmbito do Sistema Federal de Educação Superior, conforme prevê o Art. 39, § 3º, da Lei nº 9.394/1996, e dá outras providências. DOU nº 67, 09.04.2018, Seção 1, p.43.