



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

Relatório Parcial de Autoavaliação Institucional 2022 Eixos 1, 2 e 3 - Biênio 2022-2024 / Ano Base 2021

Brasília
2022

Jair Messias Bolsonaro
Presidente da República

Anderson Gustavo Torres
Ministro da Justiça e Segurança Pública

POLÍCIA FEDERAL

Márcio Nunes de Oliveira
Diretor-Geral

Mariana Paranhos Calderon
Diretora de Gestão de Pessoal

Umberto Ramos Rodrigues
Diretor da Academia Nacional de Polícia

José Fernando Moraes Chuy
Coordenador da Escola Superior de Polícia

Janaína Costa de Oliveira Gadelha
Coordenadora de Ensino

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO - CPA

Representantes Docentes:

Jesus Antônio Velho (Titular)
Josias Rodrigues Alves (Substituto)
Philippe Brito de Moraes (Titular)
Marcelo Simões Vassoler (Substituto)

Representantes Técnico-Administrativos:

Alberto Magno Ambrogi Simão (Titular) - Presidente
Leonardo Vaz Pessoa (Substituto)
Wanderley Dias Lisboa (Titular)
Valdinar de Araújo Rocha Júnior (Substituto)

Representantes Discentes:

A ser definido junto ao corpo discente (Titular)
A ser definido junto ao corpo discente (Substituto)

Representante da sociedade civil organizada:

Antônio Emídio Ferreira Neto (OAB-DF e morador da região da ANP)

Assessoria Administrativa:

Juliana Prado Alves (Titular)
Lauriane Elias (Substituto)

Diagramação e Capa

Núcleo de Artes Gráfica - NUGRAF/DAD/ANP

DADOS DA INSTITUIÇÃO

Academia Nacional de Polícia

Código do MEC: 17613

Situação de Funcionamento: Ativa

Sistema de Ensino: Escola de Governo

Categoria Administrativa: Instituição Pública Federal

Dirigente Principal: DPF Umberto Ramos Rodrigues

Procurador Educacional Institucional: DPF Emerson Silva Barbosa

Endereço:

Rodovia DF 001, Estrada Parque do Contorno, Km 2

Setor Habitacional Taquari - Lago Norte

71559-900 - Brasília - DF

Telefone: (61) 2024-8100

E-mail: anp.dgp@pf.gov.br

Portal: <http://www.pf.gov.br/anp/>

Dados de Criação:

Documento: Lei nº 4.483/64

Data do Documento: 16/11/1964

Data de Publicação: 19/11/1964

Ato de Credenciamento:

Documento: Portaria MEC nº 273

Data do Documento: 23/02/2017

Data de Publicação: 24/02/2017

Situação Legal: Recredenciada

Validade: 8 anos

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	5
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	10
1.1.9. Ações Educacionais de Ensino	10
1.1.9.1. Ações educacionais de formação profissional policial	10
1.1.9.2. Ações educacionais de capacitação continuada	11
1.1.9.3. Ações educacionais de pós-graduação lato sensu	11
1.1.9.4. Ações educacionais de pesquisa aplicada	12
1.1.9.5. Ações de divulgação da produção científica	13
1.1.9.6. Ações educacionais de extensão	13
1.2. Composição da Comissão Própria de Avaliação (CPA)	14
2. Metodologia	15
3. Perfil dos Participantes da Amostra	17
4. Construção dos Indicadores	20
5. Eixos do Instrumentos de Avaliação	21
5.1 Eixos	21
Eixo 1 - Planejamento e Desenvolvimento Institucional	22
Eixo 2 - Desenvolvimento Institucional	24
Eixo 3 - Políticas Acadêmicas	29
Peso dos Eixos	35
6. Análise dos dados e das informações	35
7. Ações com base na análise	38
8. Referências	41

1. Introdução¹

O presente documento representa o relatório de autoavaliação da Academia Nacional de Polícia (ANP), referente ao exercício 2022, Ano Base 2020-2021, tendo como objetivo informar o processo de avaliação institucional conduzido pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), 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).



Figura 1 - Imagem da entrada da Academia Nacional de Polícia

¹ 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>.

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 e Segurança Pública, 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 de docentes, 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 190-DG/PF**, de janeiro de 2021, que regulamenta o funcionamento e a organização do Conselho de Ensino - CONEN/DGP/PF;

d) **Instrução Normativa nº 177-DG/PF**, de 31 de agosto de 2020, que disciplina o exercício do magistério por integrantes da carreira policial federal;

e) **Instrução Normativa nº 213-DG/PF**, de 26 de outubro de 2021, que inclui o Anexo I à Instrução Normativa nº 177-DG/PF, de 31 de agosto de 2020, que disciplina o exercício do magistério por integrantes da carreira policial federal;

f) **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;

g) **Instrução Normativa nº 206-DG/PF**, de 16 de agosto de 2021, que revoga a Instrução Normativa nº 200-DG/PF, de 30 de junho de 2021, repristina, altera e revoga dispositivos **da Instrução Normativa nº 35-DG/PF**, de 4 de agosto de 2010;

h) **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;

i) **Portaria nº 9.765-DG/PF**, de 30 de maio de 2019 - Altera o inciso II e os §§ 2º e 3º, e acrescenta o § 4º, ao artigo 80, da IN nº 113/2017-DG/PF, que disciplina as ações educacionais realizadas no âmbito da Academia Nacional de Polícia;

j) **Instrução Normativa nº 199-DG/PF**, de 16 de junho de 2021 - Altera a Instrução Normativa nº 113-DG/PF, de 4 de maio de 2017, que disciplina as ações educacionais realizadas no âmbito da Academia Nacional de Polícia;

k) **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;

l) **Instrução Normativa nº 201/2019 - ME/PR**, de 11 de setembro de 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;

m) **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);

n) **Instrução Normativa nº 100/2016-DG/DPF**, de 22 de março de 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;

o) **Instrução Normativa nº 184-DG/PF**, de 17 de novembro de 2020, que regulamenta os procedimentos para a execução da Política de Desenvolvimento de Pessoal e do Programa de Capacitação da PF, (altera a IN nº 100);

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

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

r) **Portaria nº 12.655/2020-DGP/PF**, de 06 de maio de 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;

s) **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; e

t) **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 providências.

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 habilitações 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 daquele ano, a ideia de criação de uma escola de polícia.

Assim, a Escola de Polícia foi criada com a finalidade principal de formar policiais para os quadros da Polícia Federal, bem como oferecer aos profissionais da instituição 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, iniciaram-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) foi iniciada 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.

Ainda em 1969, foram aprovados 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 deveria 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, onde, até hoje, funciona a ANP, foi construída em um terreno de 53.000 m², localizado na Rodovia DF-001 - Estrada Parque do Contorno - Km 2, Setor Habitacional Taquari, Lago Norte, Brasília, Distrito Federal. Ampliações e atualizações foram feitas nessa estrutura, resultando na estrutura atualmente disponível, contando com 13 blocos.



Figura 2 - Vista Aérea do Campus da ANP

Naquele ano, a ANP atingiu o maior número de formandos até então, quando 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. Para o exercício 2022 há previsão de superação daquela marca histórica.

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 e Segurança Pública, 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 aposta 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 denominado “Segurança e Educação ao Alcance de Todos - (Seat)”, por meio de parceria firmada entre a ANP e a Secretaria Nacional de Segurança Pública do Ministério da Justiça e Segurança Pública (Senasp/MJSP) 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, computadores, impressora, equipamentos de vídeo e áudio, 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 passou a intensificar as ações educacionais que vão além do ensino voltado à qualificação inicial e ao aperfeiçoamento profissional dos servidores da Polícia Federal, oferecendo apoio e treinamento a servidores de diferentes países e organismos internacionais,

bem como de 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

A ANP tem como 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 2021-2025).

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

No que se refere à sua visão, consta para a ANP:

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 2021-2025)

O Plano de Desenvolvimento Institucional contempla a visão de futuro institucional da ANP para o período de 2021 a 2025, 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

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.

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:

I - formar 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;

II - promover diferentes ações educacionais com a finalidade de aprimoramento e atualização profissional dos servidores da PF; III - promover a extensão, abordando temáticas relativas à ciência policial e à segurança pública, aberta à participação da comunidade interna e externa à PF, visando à difusão dos conhecimentos gerados na instituição, bem como o estabelecimento de uma relação de reciprocidade entre a ANP e a comunidade

IV - participar de maneira significativa em eventos sobre temas ligados à ciência policial e à segurança pública, promovidos por instituições congêneres ou não, nacionais e internacionais; V - especializar profissionais da área de ciência policial e de segurança pública;

VI - consolidar as ações de pós-graduação lato sensu em ciência policial e em segurança pública e implementar um programa de pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) nesta área;

VII- incentivar a pesquisa e a produção científica;

VIII - 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 obrigacional;

IX - manter intercâmbio de informações, de pessoal docente e discente, de experiências; dentre outros, com instituições congêneres, nacionais e estrangeiras;

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

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

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

XIII - proporcionar, por meio das ações educacionais realizadas, o desenvolvimento do servidor policial e administrativo e o seu preparo para o exercício da profissão, tendo como princípios a segurança cidadã, os direitos humanos e a legalidade.

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 de Desenvolvimento de Pessoal - PDP.

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

1.1.9.1. 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.

1.1.9.2. 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.

1.1.9.3. 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 capacitou até o exercício 2021 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 foram 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.

Em substituição aos cursos de aperfeiçoamento profissional, a partir de 2022 foi implementado o modelo de percursos de progressão Funcional, uma nova abordagem para o cumprimento da exigência disposta no Decreto nº 7.014/2009 de capacitação continuada dos policiais federais, em nível de aperfeiçoamento, com pelo menos 180 horas-aula, com preferência a pós-graduação em nível de especialização para a classe especial.

Essa nova abordagem dilui o cumprimento da carga horária ao longo de todo o interstício do servidor, ao invés de concentrar o período de capacitação num semestre, bem como possibilita ao policial federal uma postura ativa na escolha e condução de sua capacitação ao longo da carreira.

Para suporte ao novo processo, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da PF foi organizado em trilhas de aprendizagem que compõem 4 áreas temáticas (finalística, operacional, suporte e governança e gestão), bem como, níveis de aprofundamento (básico, intermediário e avançado), além de créditos acadêmicos, que proporcionam um maior peso na capacitação em cursos de interesse da Administração da PF e que são estipulados pela Coordenação de Ensino a partir da carga horária do curso, aprofundamento e metodologia de avaliação.

Dessa forma, proporciona-se maior flexibilidade à mudança de área pelo policial federal, como migração de uma trilha de polícia ambiental para polícia previdenciária, por exemplo.

1.1.9.4. 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.

1.1.9.5. 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 a Revista Brasileira de Ciências Policiais (RBCP), periódico com finalidade acadêmica, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Policiais da Coordenação Escola Superior de Polícia (CESP), disponível desde 2010, com periodicidade semestral e, a partir de 2020, três vezes por ano, nos meses de janeiro, maio e setembro, com formato híbrido (eletrônico e impresso) e circulação de 1000 cópias.

Trata-se de publicação que tem por objetivo divulgar trabalhos científicos (artigos, resenhas e entrevistas) elaborados por pesquisadores nacionais e estrangeiros, quando considerados relevantes para o avanço teórico-prático das Ciências Policiais, promovendo a produção do conhecimento, a interdisciplinaridade dialética e a troca de experiências de doutrina policial em nível acadêmico.

A RBCP possui Conselho Editorial composto por pesquisadores nacionais e estrangeiros. São aceitos para publicação artigos em idiomas português, inglês, espanhol, francês e italiano. O processamento de artigos bem como sua disponibilização aos autores e demais leitores é totalmente gratuita.

1.1.9.6. 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 cooperam 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), sendo que, diante dos seus objetivos, estabelecidos em no regimento interno, compreende-se 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 2022-2024 a Comissão Própria de Avaliação da ANP (CPA) será composta por (Portaria nº 13.809/2022-GAB/ANP/DGP/PF, publicada no BS nº 043, de 04/03/2022):

REPRESENTANTE	TITULAR	SUBSTITUTO
CORPO DOCENTE	Prof. Jesus Antônio Velho	Prof. Josias Rodrigues Alves
	Prof. Philipe Brito de Moraes	Prof. Marcelo Simões Vassoler
CORPO DISCENTE	Viviane Carlin Cordaro Portaria em fase de elaboração	Uorisson Santos do Nascimento Portaria em fase de elaboração
TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	Alberto Magno Ambrogi Simão	Leonardo Vaz Pessoa
	Wanderley Dias Lisboa	Valdinar de Araújo Rocha Júnior
SOCIEDADE CIVIL ORGANIZADA	Antônio Emídio Ferreira Neto (OAB-DF e morador da região da ANP)	
SECRETARIA ADMINISTRATIVA	Juliana Prado Chaves	Lauriane Elias

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

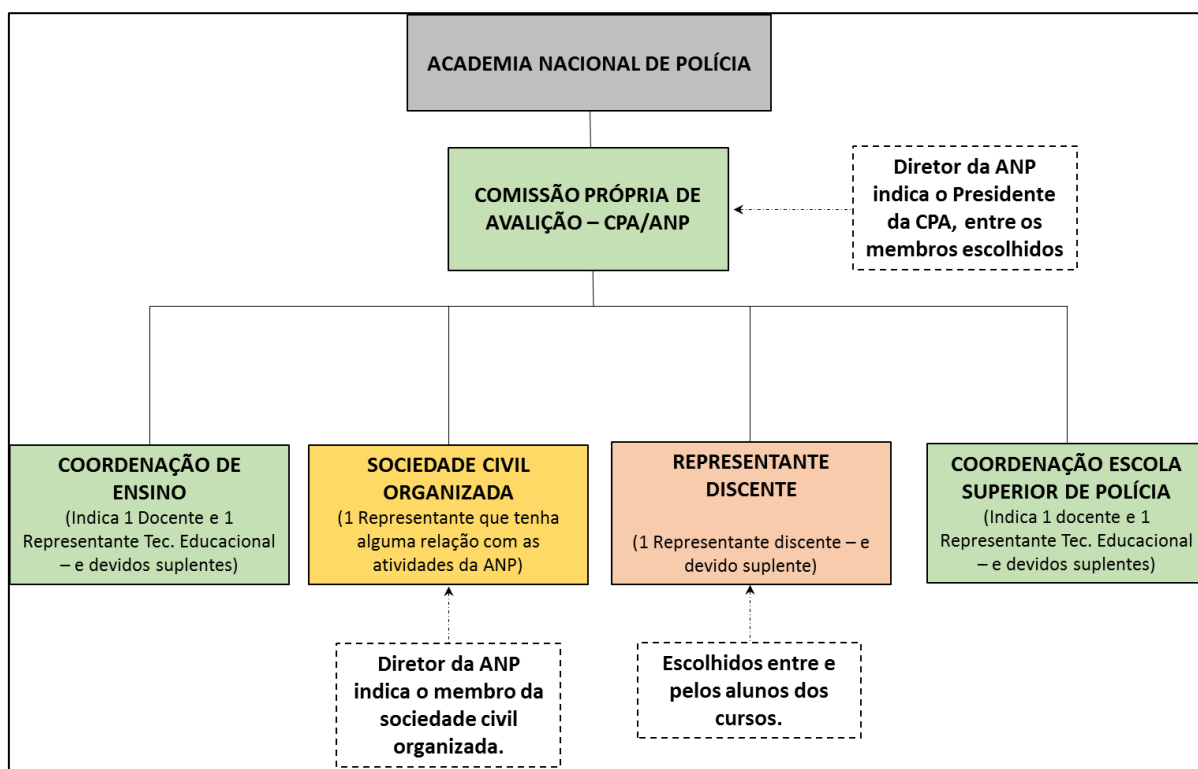


Figura 3 - Organograma de Composição da CPA

2. Metodologia

O processo de autoavaliação conduzido pela CPA é realizado em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), envolvendo todos aqueles 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.

Foi adotada a metodologia qualitativa como forma de levantar os problemas em busca de soluções e da melhoria na qualidade dos serviços educacionais prestados. Nosso intuito não é o de medir e pontuar para apresentar os resultados imediatos, mas 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.

Assim, 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 tem 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.

Esquemáticamente, 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

A CPA conta com estruturas no ambiente virtual de trabalho da Polícia Federal, bem como junto ao Sistema Eletrônico de Informações - SEI-PF, locais 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 2020 e 2021 que ocorreram na ANP, explicando suas atividades e a importância da coleta de dados para melhoria da Instituição.

Junto aos servidores da instituição foi feita divulgação com a distribuição de *folders* e visita em locais 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 compilados pelos membros da CPA no programa *Microsoft Excel*.

Conforme dito anteriormente, este relatório de avaliação compreende o biênio 2020-2021 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 vivência 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, de forma a subsidiar a construção deste relatório.

A coleta permanece 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 representativa, que tentou alcançar todo o seu segmento.

Na figura 5, temos uma amostra do vínculo dos participantes da pesquisa com a Academia Nacional de Polícia. Embora uma amostra pequena, alcançou-se representantes de todos os segmentos, conforme segue: 99 docentes; 650 alunos; 35 servidores; e 37 colaboradores eventuais. Este montante totalizou 821.

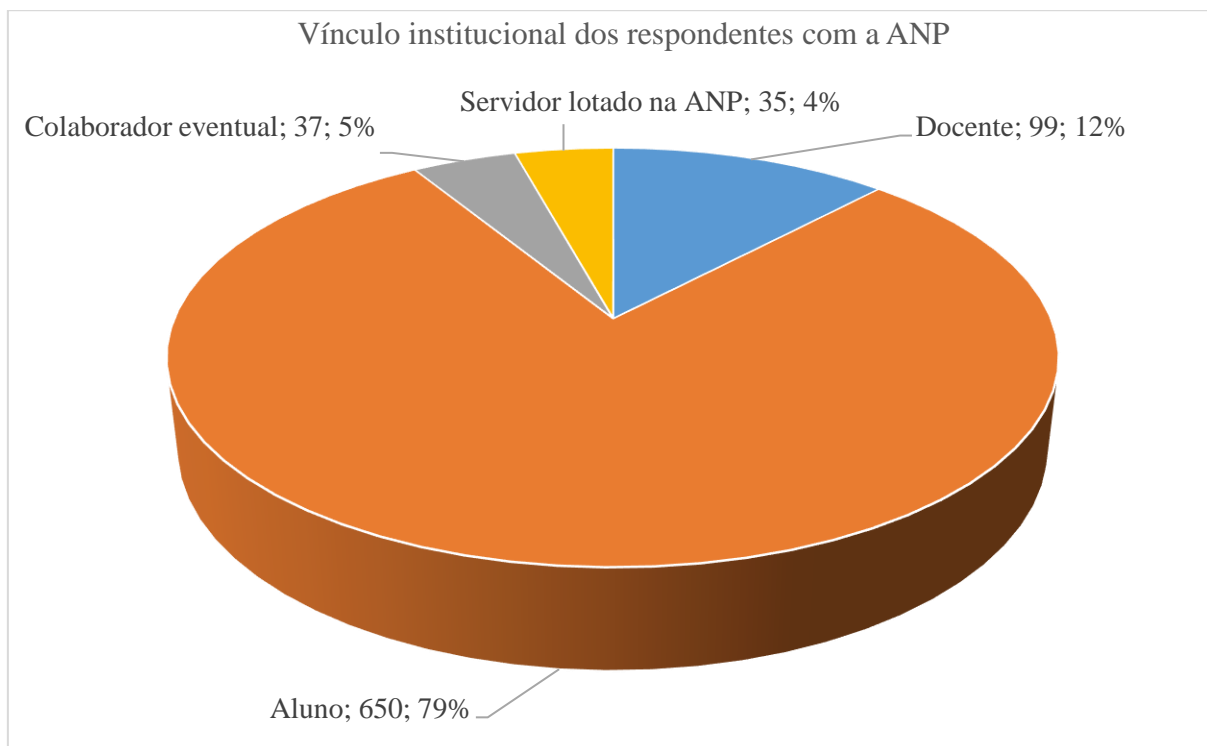


Figura 5 - Vínculo institucional dos respondentes com a ANP

Os respondentes do questionário de autoavaliação institucional em sua maioria são atuantes nas atividades dos cursos de formação profissional, que tiveram lugar no exercício 2021.

Na figura 6, pode-se perceber que 84% 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 10 semanas na ANP, em tempo integral, além de utilizar os alojamentos, restaurante (com 3 refeições diárias) e todas as instalações da escola de governo, o que torna a avaliação mais representativa e nos dá um resultado mais fidedigno.

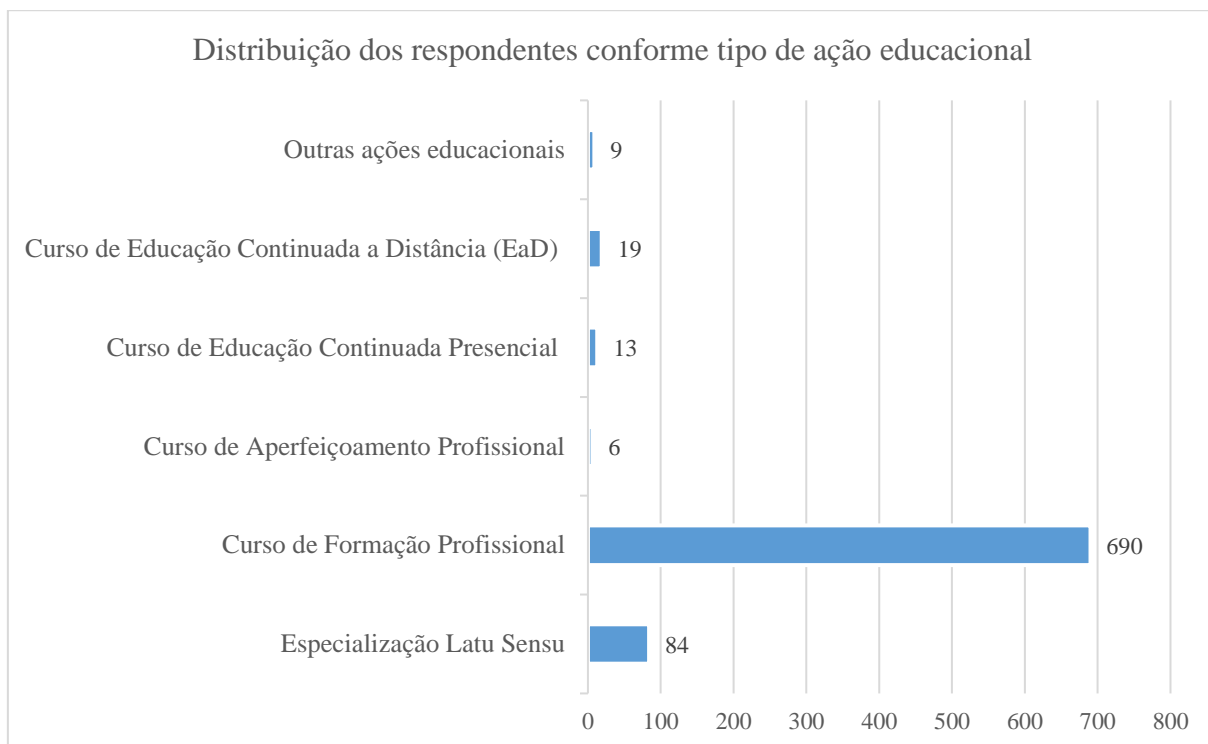


Figura 6 - Tipo de Ação Educacional

Dos respondentes das pesquisas de autoavaliação institucional, 15% são do sexo feminino e 85% são do sexo masculino. Isso ocorre em função da pequena porcentagem de profissionais do sexo feminino que ingressam nos quadros da Polícia Federal e passam pela formação na ANP (Figura 7).

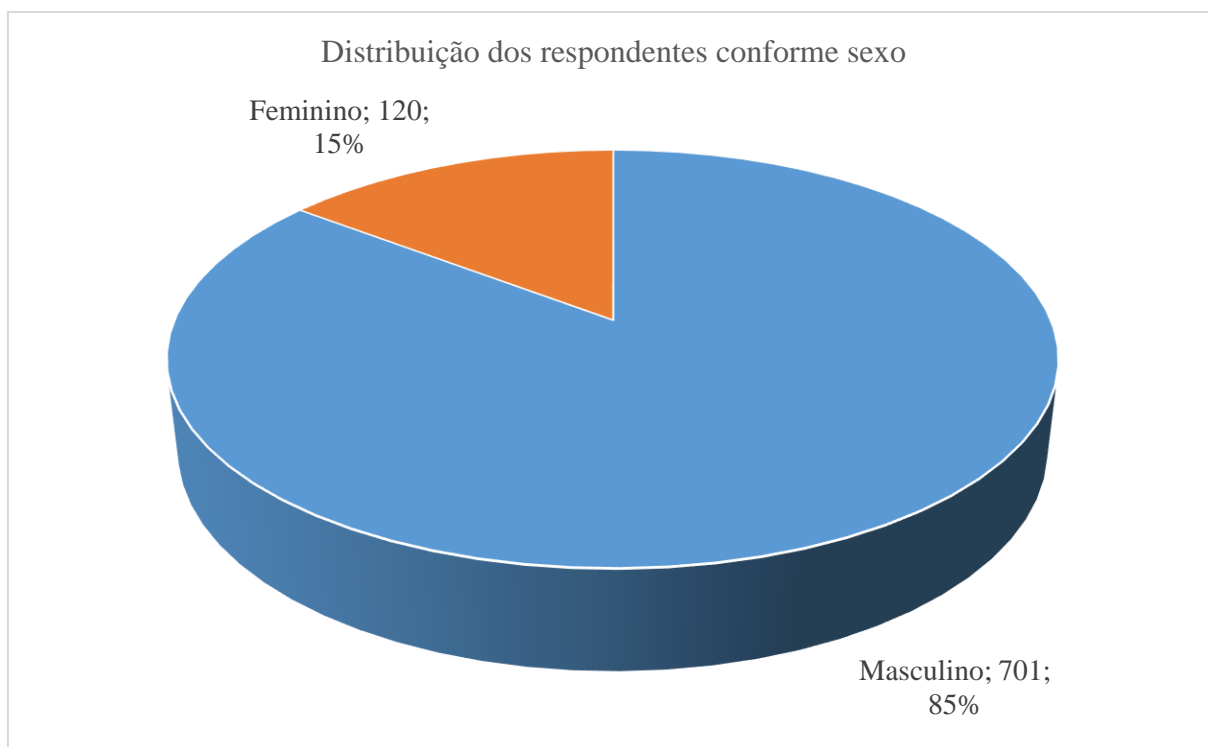


Figura 7 - Distribuição dos respondentes conforme sexo

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, foram avaliados os tópicos que dizem respeito à nossa instituição - no contexto das escolas de governo. Assim, os itens 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 são avaliados individualmente. Os conceitos a serem 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
- 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.

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

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

Optou-se 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.

Cabem 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. Em muitos casos nos reportaremos à documentos e relatórios e em outros, especificamente, a consultas de satisfação por meio de questionários.

Passa-se a apresentar cada um dos eixos e os itens avaliados, bem como os conceitos atribuídos e a respectiva justificativa:

5.1 Eixos

Eixo 1 - Planejamento e Desenvolvimento Institucional²

INDICADORES	Conceito ³					
	5	4	3	2	1	NSA
1.1. Evolução institucional a partir dos processos de planejamento e avaliação institucional.		4				
Justificativa: (conceito 4) <p>Com base nos últimos processos avaliativos, percebe-se que os resultados das autoavaliações, especialmente os provenientes dos questionários aplicados junto aos docentes, discentes e servidores, foram encaminhados à Direção da ANP e difundidos nos diversos setores, sendo considerados por ocasião do planejamento e replanejamento da instituição.</p> <p>Nesse sentido, vide o caso da elaboração do PDI 2021-2025, que contou com a participação de representantes da Comissão própria de Avaliação e da equipe da Unidade de Gestão Estratégica (UGE) e envolveu os setores da ANP.</p> <p>Como peça adicional ao processo de autoavaliação, no período 2020-2022 executou-se na ANP, sob o patrocínio da Administração e condução por parte da Coordenação de Gestão Estratégica (CGE/PF) e da UGE, o Diagnóstico para Melhoria da Gestão, como forma de levantar subsídios úteis ao aprimoramento dos processos de planejamento. Nesse sentido, com anuência e participação da CPA, foram ouvidos servidores e usuários dos serviços providos pela ANP, permitindo-se a produção, dentre outros itens, de índices de satisfação, os quais sinalizam pontos da instituição que requerem maior atenção.</p> <p>O resultado do Diagnóstico para Melhoria da Gestão foi difundido internamente à ANP, subsidiando, em parte, a formulação do PDI 2021-2025.</p> <p>Dessa forma, pode-se afirmar que os processos de planejamento e avaliação institucional têm promovido uma evolução institucional com conceito 4 (BOM/BEM) no que concerne processos de planejamento e avaliação institucional.</p>						
1.2. Projeto/processo de autoavaliação institucional.	5					
Justificativa: (conceito 5) <p>O projeto/processo de autoavaliação institucional está implantado na ANP desde 2013 e atende às necessidades da E-GOV em termos de <i>legalidade</i>, conforme Portaria nº 8.477/2018-GAB/ANP/DGP/PF, publicada no BS nº 036, de 22/02/2018; <i>representatividade</i> (docentes, representantes discentes, representantes do segmento técnico-administrativo e representante da sociedade civil organizada); e <i>competências</i>, nos termos da 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.</p> <p>O projeto de autoavaliação institucional para o biênio 2020-2022 foi avaliado como MUITO BEM estruturado e apresentou, de forma clara e detalhada, a metodologia, o plano e o cronograma de trabalho, na forma do projeto de autoavaliação, que foram cumpridos conforme previsto.</p>						

² **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).

³ 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](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/escolas_de_governo/2015/avaliacao_institucional_externa/instrumento_para_avaliacao_institucional_externa.pdf) que se segue: <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.

<p>O projeto de autoavaliação encontra-se devidamente estruturado e padronizado, contemplando a avaliação dos aspectos essenciais que possam proporcionar o aprimoramento da Escola de Governo.</p> <p>Questões relacionado ao fenômeno da pandemia de COVID-19 fizeram com que as reuniões passassem, no período de maior extensão da crise, a ser realizadas por meio do aplicativo Microsoft Teams, situação que não afetou a continuidade e a qualidade do processo de autoavaliação.</p> <p>Nesse sentido, mantêm-se o conceito 5 (MUITO BOM/MUITO BEM) para o projeto/processo de autoavaliação institucional para o biênio 2022-2024.</p>						
1.3 Autoavaliação institucional: participação da comunidade acadêmica.		4				
<p>Justificativa: (conceito 4)</p> <p>Desde a implementação da autoavaliação institucional da ANP, em 2013, a CPA tem contado com suficiente participação da comunidade acadêmica em suas reuniões periódicas, conforme registrado no último relatório de avaliação externa do Inep. Com base nesse resultado, o processo de autoavaliação institucional para o biênio 2022-2024 implementou estratégias de melhoria dessa participação por meio de sensibilização e consultas à comunidade acadêmica.</p> <p>Nas pesquisas de avaliação institucional realizadas no decorrer do 2021, foi perguntado aos respondentes se eles conheciam os órgãos colegiados da ANP/PF, dentre os quais constava a CPA, e como avaliavam a participação dos membros e a representatividade de docentes, servidores, alunos e sociedade civil organizada nesses colegiados.</p> <p>As atividades realizadas demonstraram 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.</p> <p>Como resultado, cerca de 39% dos respondentes afirmaram conhecer a CPA e deste total, 36,3% avaliaram a participação dos membros e representatividade na CPA como muito bom e bom. 59% afirmaram não conhecer a CPA e essa maioria é referente aos participantes dos cursos de formação profissional que teve sua primeira experiência de curso na ANP na ocasião.</p> <p>Nesse sentido, de forma a aprimorar o quesito, foi demanda a implementação de campanha de divulgação da CPA e de suas atribuições, com participação da área de Comunicação Social da ANP. Em paralelo, incrementou-se a divulgação de informações sobre a CPA e processos de autoavaliação, contemplando monitores instalados nos ambientes da ANP, bem como por meio do envio de e-mail e fixação de cartazes nos ambientes educacionais.</p> <p>Ainda assim, em que pese a divulgação feita e encomendada pela CPA, bem como as ações de sensibilização, ainda há um caminho a percorrer para que a Comissão possa tornar-se mais presente nas mentes dos integrantes de nossa comunidade acadêmica.</p> <p>Dessa forma, entende-se que a manutenção do conceito 4 (BOM/BEM) reflete a situação atual, que ainda enseja um fortalecimento do envolvimento da comunidade acadêmica de uma forma mais ampla, considerando todos os segmentos que devem participar da coleta.</p> <p>Observação: apuração dos percentuais conforme pesquisa 2021 - Avaliação Institucional CPA.</p>						
1.4. Autoavaliação institucional e avaliações externas: análise e divulgação dos resultados.			3			
<p>Justificativa: (conceito 3)</p> <p>No último relatório de avaliação externa do Inep, este quesito foi avaliado como insuficiente (nota 1). A partir desse resultado, os projetos de autoavaliação institucional a partir do biênio 2018-2020 passaram a contemplar 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 melhoria da análise e divulgação de resultados.</p> <p>Nos últimos anos e meses, formas novas de comunicação com a alteração no sistema de intranet e internet da Polícia Federal, demandou avaliação do impacto e alcance das divulgações da CPA, quando se detectou espaço para incremento das ações, de forma que foi demandada atualização das páginas na intranet e internet no que se refere à divulgação dos resultados e da própria CPA. Na internet foi criada nova página para a CPA e disponibilizados todos os relatórios e documentos que fundamental o trabalho da CPA.</p>						

Nas pesquisas de avaliação institucional referente ao exercício 2021, foi perguntado aos respondentes se eles conheciam os instrumentos de avaliação institucional da ANP, e sobre a Avaliação Institucional Interna, 37,9% responderam que conhece e conhece bem; 25% já ouviu falar e 18,1% afirmaram 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. 91% 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.

Diante do apresentado, não obstante as ações implementadas e em andamento, verifica-se que nesse quesito ainda há um importante espaço de melhoria, de forma que o conceito 3 (**REGULAR/SUFICIENTE**) melhor reflete a situação atual nesse quesito.

Observação: apuração dos percentuais conforme pesquisa 2021 - Avaliação Institucional CPA.

1.5. Elaboração de relatórios de autoavaliação.		4				
---	--	---	--	--	--	--

Justificativa: (conceito 4)

O projeto de autoavaliação institucional para o biênio 2022-2024 contempla cronograma de trabalho com previsão de aplicação das pesquisas e da respectiva elaboração e apresentação de relatórios parciais e finais relacionados aos eixos e dimensões do instrumento de avaliação institucional, bem como previsão e apresentação dos relatórios parciais da CPA no sistema e-MEC.

Observa-se, no entanto, que os outros trabalhos cotidianos dos membros da CPA junto à ANP e outros setores da Polícia Federal persistem em impactar as reuniões, a elaboração dos relatórios e algumas atividades da CPA.

Independentemente dessa situação, o cronograma vem sendo observado e, por meio da utilização do sistema Microsoft Teams para realização das reuniões, a CPA mantém contato com seus membros para a continuidade de suas atividades.

Diante do exposto, entende-se pertinente a manutenção do conceito 4 (**BOM/BEM**) da última avaliação.

Média de pontos do eixo 1	4,00
----------------------------------	-------------

Eixo 2 - Desenvolvimento Institucional⁴

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

Justificativa: (conceito 5)

A missão, objetivos, metas e valores institucionais estão muito bem descritas no PDI, às páginas 18 a 21, e difundidos no âmbito da Academia Nacional de Polícia e demais unidades e setores da Polícia Federal, sendo que em sua última avaliação o INEP conceituou este item como muito bem implementado.

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 102 a 112 com várias metas e proposições 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*

⁴ **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.

- 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 (pág.55 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.

Ainda, no Planejamento Estratégico 2021-2023 da Polícia Federal consta como ação estratégica o item “Incrementar as Ações para Desenvolvimento dos Servidores”, devidamente vinculada ao objetivo estratégico “Valorizar os Servidores”. O alcance desse item encontra-se devidamente vinculada ao Índice de Gestão de Pessoas - IGP, um dos indicadores de desempenho estratégicos constantes no referido Plano Estratégico 2021-2025.

Os valores institucionais, elencados nas páginas 19 e 20 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.

Diante do cenário evidenciado, atribui-se ao item de avaliação o conceito 5 (**MUITO BOM/MUITO BEM**).

2.2. PDI, planejamento didático-instrucional e política de ensino de graduação e de pós-graduação.

5

Justificativa: (conceito 5)

O atual PDI prevê no item 3.2 o plano e cronograma dos cursos de pós-graduação (páginas 71 e 72), contemplando os seguintes itens:

- Curso de Especialização em Criminalidade Organizada;
- Curso de Especialização em Ciências Policiais;
- Curso de Especialização em Genética Forense;
- Especialização em Criminalística Aplicada a Locais de Crime;
- Curso de Especialização em Ciências Policiais;
- Curso de Especialização em Criminalidade Organizada;
- Especialização em Criminalística Aplicada a Locais de Crime;
- Curso de Especialização em Genética Forense; e
- Curso de Especialização em Administração Policial - 2021/2023.

As ações educacionais de ensino, descritas na página 71 e 72 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. Além disso, as ações de pós-graduação também se encontram elencadas no Plano de Desenvolvimento de Pessoal - PDP.

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

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).

5

Justificativa: (conceito 5)

Há a previsão no PDI de políticas para a pesquisa (vide páginas 28 a 29), 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, sendo 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, conforme consta no PDI, às páginas 82 e 83.

Mais recentemente, por meio da Portaria MJSP nº 22, de 23 de fevereiro de 2022, a ANP foi reconhecida como Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação - ICT, ampliando as possibilidades e horizontes no que se refere às práticas de pesquisa ou iniciação científica, devendo ocasionar a alavancagem de recursos financeiros para pesquisa, atrair talentos, bem como criar oportunidades de conectividade com parceiros nacionais e internacionais de ponta.

A ANP ainda mantém a Revista Brasileira de Ciências Policiais (RBCP) agora reestruturada com periodicidade quadrimestral 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.

Nesse contexto, os processos relacionados à edição da RBCP foram objeto de modelagem e padronização no exercício 2020, de forma a assegurar a transmissão do conhecimento e o seu contínuo aperfeiçoamento, estando o resultado publicado e divulgado na Biblioteca de Processos da Polícia Federal.

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.

No mais, todas as 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, porém, ainda assim, não figuram com a intensidade desejada no PDI, o que dificulta mensurar a coerência entre o planejado e o executado

Ante ao quanto exposto, atribui-se no relatório o conceito 5 (**MUITO BOM/MUITO BEM**), 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.

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.

4

Justificativa: (**conceito 4**)

O incentivo às ações de responsabilidade social encontra seu pilar mestre no próprio Planejamento Estratégico da Polícia Federal, que em seu item 7.3 destaca como política corporativa o incentivo à responsabilidade social, de forma a contribuir, constantemente, para o desenvolvimento de uma sociedade³ plenamente equilibrada, promovendo a ética e a cidadania, mediante a consolidação da democracia e redução das desigualdades.

Nesse diapasão, o PDI descreve como sendo um dos seus valores a responsabilidade social, conforme página 19, item 1.4.7. Ainda, a política de extensão acadêmica em uma das suas orientações é definida para incentivar a prática acadêmica que contribua para o desenvolvimento da consciência social e política dos agentes públicos em formação, conforme consta do item 2.1.4 do PDI, à página 25.

O PDI trás, ainda, como uma das metas descritas no item 8.12.1, página 111, o objeto responsabilidade social, contemplando justificativas e ações em sintonia com esse importante direcionador. Entre as ações encontram-se: a) estabelecer um programa de conscientização para ações ligadas à sustentabilidade ecológica, como combate ao desperdício de água, energia, papel e coleta seletiva, bem como a análise crítica dos levantamentos e ações pretendidas para mitigação/eliminação dos aspectos geradores dos impactos negativos sobre o meio ambiente; b) propor eventos (cursos, pesquisas, seminários etc.) para promover a comunidade científica e institucional, nacional e internacional, reforçando iniciativas intercâmbio acadêmico, no âmbito de iniciativas como Observatório de Criminalidade Organizada; c) ampliar o número de ações de capacitação oferecidas por meio da plataforma ANP Cidadã, que facilitem o acesso de cidadãos ou empresas aos serviços da Polícia Federal; d) instituir um programa de ocupação do campus da ANP, com atividades de esportes, cultura e lazer como música, teatro, cinema, competições esportivas e incentivo a iniciativas religiosas; e) consolidar os programas de prevenção ao uso e abuso de drogas e esportes comunitários (Judô); e f) definir e implementar plano de utilização do museu e da biblioteca da ANP.

Nesse ambiente, uma importante iniciativa que tem dado muitos resultados positivos foi a criação do Grupo de Prevenção ao Uso Indevido de Drogas - GPRED.

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.

Conforme o art. 7º da Instrução Normativa nº 150-DG/PF, de 1º de outubro de 2019, compete à ANP, sob a supervisão da CGPRE/DICOR/PF: a) formar multiplicadores de prevenção ao uso indevido de drogas; e b) realizar cursos à distância voltados para a prevenção ao uso indevido de drogas, disponibilizados para todos os servidores da Polícia Federal e demais interessados.

O último encontro de Coordenadores dos Grupos de Prevenção ao Uso Indevido de Drogas na Polícia Federal, realizado em abril de 2022, reuniu 25 coordenadores de GPRED de diferentes Superintendências Regionais e delegacias, com o objetivo de padronizar a atuação dos grupos responsáveis pela realização de palestras, apresentações e outras atividades relacionadas à prevenção ao uso de drogas.

Também, a plataforma virtual ANP Cidadã contempla vários cursos voltados à responsabilidade social, como: a) enfrentamento ao tráfico de pessoas; b) curso de introdução à prevenção ao uso indevido de drogas; c) prevenção ao alcoolismo e doenças associadas.

Esses cursos à distância de educação continuada, oferecidos pela Polícia Federal por meio da plataforma ANP Cidadã, são ações educacionais de curta duração, tendo como público-alvo, dentre outros, os cidadãos, provendo o seu aperfeiçoamento, de modo em geral, em temas como gestão, saúde e segurança pública.

O próprio usuário pode se cadastrar para ter acesso ao ambiente educacional, pelo endereço <https://anpcidada.pf.gov.br>. Os cursos são gratuitos e certificados pela Academia Nacional de Polícia. O acesso ao serviço encontra-se disponível no portal GOV.BR.

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.

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 agrega a ações de defesa e promoção dos direitos humanos quando disponibiliza o acesso a este acervo a pessoas e instituições que visitam a ANP.

Apesar de todas as diretrizes e metas estabelecidas, verifica-se que as ações descritas no PDI e seus projetos devem ser mais bem difundidos e incentivados na ANP, posto que, muitas vezes, percebe-se que os projetos demandam uma iniciativa institucional.

Ante tudo o quanto ao mencionado, atribui-se ao quesito o conceito 4 (**BOM/BEM**), mesmo atribuído pelo INEP em sua avaliação anterior, mas com avanço em relação à análise anterior da CPA.

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: (conceito 3)

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.

Lembra-se aqui da importante ação da Escola de Artes Marciais da ANP que ainda 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.

Na avaliação anterior do INEP este quesito alcançou nota 3, de forma que se sugere continuar avaliando-se em 3 (**REGULAR/SUFICIENTE**) e agregar as ações de cada Superintendência ao PDI da ANP.

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					
<p>Justificativa: (conceito 5)</p> <p>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.</p> <p>A plataforma EaD encontra-se em fase final de atualização, envolvendo tanto a ANP.net, de uso interno, como a ANP Cidadão, com acesso ao público externo. A nova versão do moodle contemplada irá proporcionar uma navegação intuitiva com guias e uma experiência de curso redefinida que torna mais fácil para educadores ou treinadores criar e editar cursos e para os alunos reduzirem as distrações e priorizar o trabalho do curso. Assim, as plataformas irão apresentar uma nova linguagem de design, estilo visual e ambiente responsivo e consistente entre dispositivos.</p> <p>Ainda, com a compra e adesão ao sistema de <i>Microsoft Office 365</i> e seu pacote de aplicativos, destaca-se a utilização do aplicativo <i>Microsoft Teams</i> 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.</p> <p>Este item não estava previsto quando da Avaliação do INEP, sendo mantido a nota 5 (MUITO BOM/MUITO BEM) da última avaliação no tocante ao indicador, tendo em vista o alcance da ANP.net bem como da plataforma da ANP Cidadã.</p>						
2.7. Estudo para implantação de polos EaD (Exclusivo para modalidade a distância com previsão de polos.)	5					
<p>Justificativa: (conceito 5)</p> <p>O PDI, conforme item 3.2.4, constante da página 45, explicita muito bem a questão de polos EaD e equipes de treinamento e desenvolvimento para apoio e suporte às ações de ensino a distância e presencial da ANP.</p> <p>Assim, existe, em cada Superintendência Regional e Diretoria, uma área de apoio presencial da Academia Nacional de Polícia, denominada Equipe de Treinamento e Desenvolvimento (T&D), conforme define a Instrução Normativa nº 113-DG/PF, de 04 de maio de 2017, em seus Artigos 7º e 8º.</p> <p>Cada Equipe de Treinamento e Desenvolvimento - T&D, cujos membros são designados por meio de portaria expedida pelos dirigentes das unidades centrais ou descentralizadas, tem como função viabilizar a capacitação e a atualização de servidores com ferramentas da educação a distância, bem como para a realização de momentos presenciais obrigatórios.</p> <p>Em termos de ações, conforme meta 4 do item 8.12.1 do PDI, página 105, consta a ampliação da inserção das equipes de T&D das unidades descentralizadas no processo de levantamento de necessidades de capacitação, como polos de disseminação de eventos educacionais.</p> <p>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.</p> <p>Com a compra e adesão ao sistema de <i>Microsoft Office 365</i> e seu pacote de aplicativos, destaca-se a utilização com o uso do <i>Microsoft Teams</i> em aulas EaD de forma síncrona que já se tornou uma realidade na instituição sendo potencializada a sua utilização em larga escala devido à pandemia de COVID-19 e suas decorrentes limitações de reuniões presenciais.</p> <p>Para este indicador, que não existia quando da Avaliação do INEP, mantém-se a atribuição da nota 5 (MUITO BOM/MUITO BEM), conforme última avaliação da CPA.</p>						
Média de pontos do eixo 2	4,57					

Eixo 3 - Políticas Acadêmicas⁵

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
Justificativa: (Conceito NSA) 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 lato sensu.						
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				
Justificativa: (conceito 4) O grande mote do credenciamento de escola de governo da ANP é a pós-graduação <i>lato sensu</i> . Dessa forma, existe no PDI inúmeros itens versando sobre este tema. Com foco nessa ênfase, ênfase, os processos referentes à gestão dos cursos de pós-graduação foram objeto de modelagem e padronização no exercício 2022, de forma a assegurar a transmissão do conhecimento e o seu contínuo aperfeiçoamento, estando o resultado publicado e divulgado na Biblioteca de Processos da Polícia Federal. Assim, é patente a ampliação do leque de cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> e, com isso, a ANP tem mostrado uma sincronia entre a condução destes cursos e a transformação deles em um futuro mestrado profissional, cuja proposta de formalização encontra-se em andamento. A previsão de criação de novos cursos estava listada no PDI e tem se delineado como definido, com pequenos ajustes. Embora não se perceba a existência de colegiados de cursos, como bem destacado 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. Esse encontro de docentes foi materializado formalmente na definição dos procedimentos de gestão dos cursos de pós-graduação, conforme já mencionado acima, suprimindo a lacuna apontada pelo INEP. 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, 78,6% 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, 91,0% afirmaram conhecer e conhecer bem, o que é um nível muito satisfatório. Sobre o conhecimento a respeito dos documentos e normativos da ANP, a pesquisa mostrou que 29,6% conhecem ou conhecem bem o PDI; 90,1% conhecem ou conhecem bem o Regime Escolar da ANP (RE); 44,8% conhecem ou conhecem bem as Diretrizes Gerais de Ensino (DGE); e 29,0% conhecem ou conhecem bem o Plano de						

⁵ **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.

Desenvolvimento de Pessoal (PDP), conforme previsão do Decreto nº 9.991/2019, documento em que é publicada a previsão de execução de cursos pela ANP no próximo ano, que passou a ter essa denominação a partir da publicação do Decreto nº 9.991/2019.

Com base no exposto, incluindo a base objetiva das pesquisas aplicadas, entende-se pertinente a atribuição do conceito 4 (**BOM/BEM**) nesse item, mesmo constante no relatório anterior.

Observação: apuração dos percentuais conforme pesquisa 2021 - Avaliação Institucional CPA.

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.)						NSA
---	--	--	--	--	--	-----

Justificativa: (conceito NSA)

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.)		4				
---	--	---	--	--	--	--

Justificativa: (conceito 4)

Há a previsão no PDI, conforme item 2.1.5, páginas 28 e 29, de políticas para a pesquisa, sempre ligadas com os cursos de pós-graduação.

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. Nesse ponto, a criação do Serviço de Pesquisa e Publicações (SPP), vinculado à Coordenação da Escola Superior de Polícia, para o gerenciamento de grupos de pesquisa, mostra a preocupação com o tema, sendo evidência dos resultados práticos das avaliações procedidas pela CPA.

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.

Outra evidência do avanço da ANP no tema em questão foi o reconhecimento da ANP como Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação - ICT, nos termos da Portaria MJSP nº 22, de 23 de fevereiro de 2022, ampliando as possibilidades e horizontes no que se refere às práticas de pesquisa ou iniciação científica, devendo ocasionar a alavancagem de recursos financeiros para pesquisa, atrair talentos, bem como criar oportunidades de conectividade com parceiros nacionais e internacionais de ponta.

Na pesquisa e coleta feita junto à comunidade acadêmica, para fins desse relatório, 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. 42,4% dos respondentes afirmaram que Conhece Bem e Conhece estas formas de incentivo. 31,9% já ouviu falar.

Avalia-se o presente quesito com a manutenção do conceito 4 (**BOM/BEM**), com tendência de crescimento para a próxima avaliação, tendo em vista a observância de movimentação para a melhoria destas práticas de instituição da pesquisa na ANP, percebendo-se, ainda, a necessidade de avançar no tema naquilo que se refere ao desenvolvimento artístico e cultural.

3.5. Políticas institucionais e ações acadêmico-administrativas para a extensão.		4				
--	--	---	--	--	--	--

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, conforme item 2.1.4, páginas 27 e 28, 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.

Em outra vertente, a ANP tem permanecido propiciando 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.

A atuação do Grupo de Prevenção e Repressão ao Uso Indevido de Drogas (GPRED), 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 a necessidade de retomada do projeto da Escola de Artes Marciais da ANP, por meio do qual a Escola de Governo recebia alunos do entorno de sua localização, bem como outras atividades que poderiam ser implementadas para o incremento no conceito.

Ainda, com a compra e adesão ao sistema de *Microsoft Office 365* e seu pacote de aplicativos, destaca-se a utilização do aplicativo *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.

Com base no exposto, entende-se pertinente a manutenção do conceito 4 (**BOM/BEM**) nesse item, levando-se em comparação o relatório anterior da CPA.

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.

Recentemente a criação da ANP Editora vem para fomentar a publicação de livros e outras obras de caráter científico, didático e técnico, a depender da temática, mas independente da origem do pesquisador ser policial ou não. Contribui para a difusão do conhecimento, para o fortalecimento da pesquisa e para o debate acadêmico de alto nível sobre temas de interesse no âmbito das ciências policiais, segurança pública e sistemas de justiça criminal.

Ainda, encontra-se 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.

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.

Apesar dos avanços, mantêm-se o conceito 4 (**BOM/BEM**), pois percebe-se que este quesito avaliado tem respondido às expectativas, sendo coerente com o que havia sido proposto no PDI sobre fomento de produção acadêmica, assim como, com as expectativas do corpo docente.

3.7. Política institucional de acompanhamento dos egressos.		4				
<p>Justificativa: (conceito 4)</p> <p>O PDI prevê 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 a partir de 2018. Assim, têm sido realizadas pesquisas junto aos egressos dos cursos de formação e de pós-graduação, que, encaminha para a Direção da ANP em relatório de egressos e difundida aos setores interessados, tem possibilitado o aperfeiçoamento do processo avaliativo. O relatório tem trazido dados muito relevantes para a instituição em relação aos cursos em que os egressos fizeram parte.</p> <p>Com esta nova prática de pesquisa de egressos a ANP tem conhecido melhor os caminhos percorridos pelos seus alunos, desde o curso de formação e pós-graduações no decorrer de sua vida funcional. No caso dos alunos da pós-graduação, as pesquisas permitem conhecer o impacto dos cursos em suas vidas funcionais e acadêmica e a continuidade nos estudos de pós-graduação <i>stricto sensu</i>.</p> <p>Por meio da INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº. 004/2002-DG/DPF, DE 2 DE ABRIL DE 2002, foi estabelecido o estágio de primeira investidura na Polícia Federal, propícia para o acompanhamento dos alunos egressos de nossos cursos de formação, mas que não chegou a ser implementada em sua totalidade.</p> <p>Por meio da Portaria nº 13.287-GAB/ANP/DGP/PF, de 22 de outubro de 2021 foi instituído percurso de Progressão Funcional, no âmbito da Formação Policial Continuada, ou seja, um plano de capacitação a ser seguido pelos egressos dos cursos de formação, permitindo o efetivo acompanhamento dos egressos.</p> <p>Diante do relatado, mantém-se o conceito 4 (BOM/BEM) da última avaliação, com tendência de crescimento, uma vez que ações mais abrangentes de avaliação de egressos e do impacto das capacitações continuadas estão sendo mais amplamente pesquisadas e seus resultados serem sempre elementos para replanejamento.</p>						
3.8. Política institucional para internacionalização. (NSA quando não houver previsão no PDI.).		5				
<p>Justificativa: (conceito 5)</p> <p>Primeiramente, cumpre ressaltar 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, estando a instituição presente, hoje, em vinte e um países, alcançando todos os continentes.</p> <p>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.</p> <p>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.). 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 Espanha, Portugal, Inglaterra, entre outros.</p> <p>Nesse sentido, destaca-se, entre outros, o fato da Polícia Federal, por meio da ANP, ter recebido a etapa brasileira do “III Mestrado de Alta Gestão em Segurança Internacional”, curso realizado pelo Centro Universitário da Guarda Civil da Espanha com o objetivo de discutir os desafios e principais ameaças da segurança pública na perspectiva global. Um Acordo de Colaboração firmado entre a instituição espanhola e a Academia Nacional de Polícia da PF no ano de 2021 possibilitou a realização desta fase presencial no Brasil que terá duração de duas semanas.</p> <p>Para suporte ao crescente e significativo volume de acordos e parcerias, existe um setor específico na ANP com a função relacionada à política de internacionalização das atividades da ANP. Dessa forma, como a ANP é muito procurada pelas instituições internas e externas para esta articulação, o passou a ser denominado de Setor de Cooperação Institucional (SCI).</p>						

Ainda, há 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.

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.

Informações mais detalhadas de todas as diversas iniciativas de internacionalização podem ser encontradas na intranet da Polícia Federal por meio das matérias divulgadas periodicamente.

Todos esses aspectos e informações encontram-se devidamente registrados e previstos no PDI. Dessa forma, entende-se pertinente a evolução do conceito para 5 (**MUITO BOM/MUITO BEM**) nesse item.

3.9. Comunicação da IES com a comunidade externa.

4

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 íterim 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.

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, conforme pontuado pelo INEP em sua última avaliação.

Há ainda a comunicação externa por meio do portal de Periódicos (<https://periodicos.dpf.gov.br/>), Informativo ANP e nas Revistas da ANP, o que caracteriza o conceito 4 (**BOM/BEM**). Para alcançar uma nota mais consistente, é preciso uma atualização contínua e temporal destes espaços de comunicação, o que vem sendo demandado a partir das avaliações da CPA.

3.10. Comunicação da IES com a comunidade interna.

4

Justificativa: (conceito 4)

Há no PDI há a descrição da comunicação interna que é feita por meio dos sítios na intranet <http://intranet.pf.gov.br/anp/>, bem como por meio dos Boletins de Serviços diários, disponível na Biblioteca Digital da PF, em que são publicados todos os atos administrativos/normativos da instituição.

Há ainda um setor de comunicação social que atua neste íterim 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.

Na pesquisa e coleta feitas junto à comunidade acadêmica, para fins dessa avaliação, foi perguntado sobre os canais e comunicação interna e externa e como eles avaliavam estes canais. Quanto à Intranet Institucional 35,6% a avaliou como Muito Bom ou Bom. Sobre o e-mail institucional 22,2% o avaliou como Muito Bom ou Bom. 30,9% avaliaram como Muito bom ou Bom as páginas e Portais de internet. Quanto ao quesito de Acessibilidade, 30,7% a avaliou como Muito Bom ou Bom. E a respeito do conteúdo disponibilizado nestes canais, 84,1% avaliaram como Muito Bom.

Ainda, com a compra e adesão ao sistema de *Microsoft Office 365* e seu pacote de aplicativos, destaca-se a utilização do aplicativo *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.

A comunicação interna também flui 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 (BOM/BEM). Para alcançar uma nota mais consistente, é preciso uma atualização contínua e temporal destes espaços de comunicação, o que vem sendo demandado a partir das avaliações da CPA.						
Observação: apuração dos percentuais conforme pesquisa 2021 - Avaliação Institucional CPA.						
3.11. Política de atendimento aos discentes (Para a modalidade EAD, não considerar programas de monitoria.)		4				
<p>Justificativa: (conceito 4)</p> <p>No PDI 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.</p> <p>Os estudantes são sempre acompanhados por meio das coordenações dos cursos e pela supervisão educacional da ANP. Os cursos de pós-graduação são sempre antecidos 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.</p> <p>Na pesquisa e coleta feita junto à comunidade acadêmica, para fins desse relatório, foi perguntado se conhecem as bolsas oferecidas aos alunos dos cursos de formação profissional na carreira policial da ANP. 72,0% afirmaram 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.), 61,2% responderam que SIM, e 31,1% NÃO. 7,7% responderam que a pergunta não se aplica ao seu contexto específico da pesquisa. Cabe ressaltar que nem todos que conhecem o auxílio o utilizaram ou dele fizeram jus.</p> <p>Sobre se já tinha recebido apoio pedagógico e/ou psicopedagógico da ANP, 23% afirmaram que SIM, e 69,6% afirmaram que NÃO. O atendimento pedagógico é feito por profissionais que auxiliam o professor nas atividades de docência, enquanto os atendimentos psicopedagógicos, que entendemos em sua maioria feitos pela equipe de psicólogos aos alunos.</p> <p>Com base no exposto, em especial nas pesquisas aplicadas, entende-se pertinente a manutenção do conceito 4 (BOM/BEM) nesse item em comparação com o relatório anterior.</p> <p>Observação: apuração dos percentuais conforme pesquisa 2021 - Avaliação Institucional CPA.</p>						
3.12. Políticas institucionais e ações de estímulo à produção discente e à participação em eventos (graduação e pós-graduação)		4				
<p>Justificativa: (conceito 4)</p> <p>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 <i>papers</i> a eventos e a periódicos.</p> <p>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.</p> <p>Os estudantes conhecem o Comitê Gestor de Capacitação - CGC como veículo para a participação em eventos e cursos que vão além de seus estudos. Quanto à produção discente, ocorre a publicação dos trabalhos premiados no periódico Cadernos ANP. Essa constatação qualifica de maneira suficiente este item, conforme apontado pelo INEP em sua última avaliação</p> <p>Na pesquisa e coleta feita junto à comunidade acadêmica, para fins desse relatório, 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. 42,4% dos respondentes afirmaram que Conhece Bem e Conhece estas formas de incentivo. 31,9% já ouviu falar.</p> <p>Com base no exposto, entende-se pertinente a atribuição do conceito 4 (BOM/BEM) nesse item em comparação com o relatório anterior.</p>						
Média de pontos do eixo 3		4,10				

Peso dos Eixos

Considerados os pesos dos eixos e a avaliação realizada pela CPA, temos o seguinte cálculo para uma avaliação de credenciamento.

Eixo	Avaliação Aferida pela CPA	Peso Credenciamento / Recredenciamento E-Governo	Valor total após aplicado Peso
1. Planejamento e Avaliação Institucional	4,00	20	80,00
2. Desenvolvimento Institucional	4,57	20	91,40
3. Políticas Acadêmicas	4,10	20	82,00
4. Políticas de Gestão		20	
5. Infraestrutura		20	
TOTAL PARCIAL EIXOS 1, 2 e 3	Σ 4,23	100	253,40

Isso evidencia um conceito parcial em média **4,23** para fins de credenciamento, o que mostra pontual evolução da ANP em relação aos aspectos avaliados, considerados os eixos e indicadores contemplados.

6. Análise dos dados e das informações

As informações e dados coletados durante o ciclo de 2021, pelos membros da CPA, e de suas observações quotidianas nos trabalhos do dia a dia na Academia Nacional de Polícia - ANP apontam para as análises a seguir detalhadas, que se concentram nos aspectos mais relevantes. A análise dos dados, como em relatório anterior, segue sendo baseada em 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 estabilidade nesta avaliação no tocante ao conceito 4 devido às avaliações realizadas pela CPA e difusão de seus relatórios pela Direção da ANP, os quais têm objeto de ponderação por ocasião das ações de planejamento e replanejamento da instituição, inclusive no que se refere ao PDI 2021-2025.

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, considerando a premência de participação de todos os

segmentos na coleta. É importante registrar que, em que pese as ações de divulgação que têm sido promovidas pela CPA, bem como a sensibilização, percebe-se a existência de lacuna no que se refere à percepção da nossa comunidade acadêmica em relação à CPA.

1.4. (Autoavaliação institucional e avaliações externas: análise e divulgação dos resultados), que teve o conceito 2 nesta avaliação, em especial pelo 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, apesar de pequenos atrasos em relação ao cronograma previsto no Projeto de Autoavaliação, em especial devido a questões relacionadas ao incremento na realização de Cursos de Formação Profissional em 2021 e 2022.

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), o indicador de política de pesquisa ou iniciação científica recebeu conceito 5 devido a: a) adoção constante de fomento à pesquisa na ANP e em toda a Polícia Federal por meio do Comitê de Gestão da Capacitação; b) fomentos a pesquisas *stricto sensu* nas diversas áreas de conhecimento; c) reconhecimento da ANP como Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação - ICT, ampliando as possibilidades e horizontes no que se refere às práticas de pesquisa ou iniciação científica; d) norma sobre criação e incentivo a grupos de pesquisa no DGP/CNPq; e e) periodicidade (agora quadrimestral) da Revista Brasileira de Ciências Policiais.

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 atribuído o conceito BOM (nota 4) em razão das inúmeras ações na área, em especial diversos cursos, em especial na ANP Cidadã, bem como em função das ações relacionadas ao fortalecimento do GPRED. Além disso, cabe ressaltar que a ANP, por ser mantida pela Polícia Federal, tem o combate a crimes contra o meio ambiente, bem como ao patrimônio histórico e cultural e à defesa dos direitos humanos e à igualdade étnico-racial em sua própria atividade

fim, devendo as ações educacionais nessas áreas serem ainda mais reforçadas pela escola de governo nas ações educacionais cotidianas, em que pese o foco dado pela mantenedora.

2.5. (PDI e políticas institucionais voltadas ao desenvolvimento econômico e à responsabilidade social). Mantido o conceito 3 em razão de não se observar evolução neste quesito. Além das questões abordadas quanto ao Grupo de Prevenção e Repressão ao Uso Indevido de Drogas (GPRED) e da Escola de Artes Marciais da ANP, verifica-se ser imprescindível a continuidade e o fortalecimento desses 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, bem como agregar as ações de cada Superintendência ao PDI da ANP.

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*). 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 e em andamento na CESP/ANP. Os encontros de professores continuam operando na forma de um colegiado de curso, propiciando consulta aos docentes sobre os rumos e mudanças nos cursos.

3.4. (Políticas institucionais e ações acadêmico-administrativas para a pesquisa ou iniciação científica, a inovação tecnológica e o desenvolvimento artístico e cultural) – Foi mantido o conceito 4 (bom), com tendência de crescimento, 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*, além do reconhecimento da ANP como Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação - ICT.

3.5. (Políticas institucionais e ações acadêmico-administrativas para a extensão) - Foi mantido o conceito 4, em razão da ampla grade de cursos que a aproximam do seu público, os quais se encontram num contexto de extensão. Destaca-se, ainda, o alcance das ações continuadas realizadas por meio das plataformas de ensino à distância 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 criada a ANP Editora, com lançamento de sua primeira publicação.

3.7. (Política institucional de acompanhamento dos egressos) - Houve manutenção do conceito 4 (bom) em função da avaliação de egressos de cursos de formação profissional (CFP).

3.8, que trata da política institucional para a internacionalização da ANP, houve um incremento no conceito para 5 em razão da ampliação de acordos e convênios com instituições estrangeiras, em inúmeros países, bem como as ações de apoio à comunidade CPLP e Ameripol. Outro ponto de destaque é o envio de alunos para estudos no exterior, com fomento pelo CGC/ANP, bem como ampla participação de estrangeiros em nossos cursos.

3.9 / 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. A partir da aquisição do Office 365, que inclui a ferramenta *Microsoft Teams*, fortaleceu-se a comunicação interna entre os servidores, impactando a divulgação interna e externa.

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 cotidianamente 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. reforçar a utilização dos relatórios da CPA nas tomadas de decisões futuras quando da atualização do PDI e nos planejamentos anuais. De

forma a fortalecer a iniciativa, sugere-se a modelagem do processo de elaboração do PDI, incluindo-se a análise dos relatórios da CPA como tarefa obrigatória;

- II. aperfeiçoar o desenvolvimento dos novos espaços na intranet e internet da PF para a divulgação das ações da CPA, tendo em vista as últimas alterações na política de comunicação da instituição;
 - III. incluir palestras sobre a CPA e o processo de autoavaliação nos Cursos de Formação Profissional;
 - IV. concluir o desenvolvimento de painéis de *Business Intelligence* para divulgação dos resultados das pesquisas de avaliação promovidas pela CPA; e
 - V. garantir ampla divulgação dos dados das avaliações externas a todos os membros da comunidade acadêmica, considerando a realização de campanhas periódicas de divulgação.
- 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;
 - 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;
 - III. fortalecer a rotina de visitas ao Museu e instalações da ANP/DGP/PF por alunos da rede pública;
 - IV. manter preocupação com a curadoria da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural, por meio de ações museológicas; e
 - V. retomar as ações de responsabilidade social, tais como a escola de artes marciais, bem como incrementar as ações do GPRED no âmbito da ANP.
- 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. insistir no fomento aos grupos de pesquisa e a vinculação dos estudantes da pós-graduação a esses grupos;
- III. tornar mais efetiva 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;
- IV. manter em alto nível a implementação e a disseminação das ações de internacionalização da ANP;
- V. incluir a abordagem da CPA, suas atribuições e relatórios como tópico na grade curricular dos cursos de formação de docentes e profissionais dos quadros de apoio;
- VI. rever os processos de comunicação interna e externa das ações de autoavaliação para divulgação das práticas autoavaliativas da ANP, de forma a assegurar conhecimento amplo, bem como incrementar o nível de participação;
- VII. implementar ciclo de palestras na ANP de forma a assegurar o fortalecimento da imagem interna da CPA e consolidar a visão da importância do seu papel na ANP;
- VIII. dar prosseguimento às ações de divulgação da CPA, conforme consta do Processo 08204.002016/2022-96, bem como em atenção à solicitação encaminhada à Coordenação-Geral de Comunicação Social da PF;
- IX. assegurar a disponibilidade permanente das pesquisas de autoavaliação nas dependências da ANP, de forma a ampliar o alcance das avaliações;
- X. ampliar e facilitar ainda mais a utilização de mecanismos de acesso remoto às pesquisas de avaliação institucional;
- XI. mapear os egressos dos cursos de pós-graduação de forma a assegurar a sua participação nas pesquisas de autoavaliação da CPA; e
- XII. consolidar a identidade visual da CPA junto à comunidade acadêmica e conjunto de servidores da Polícia Federal.

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. Essa prática consolida as atividades de replanejamento institucional.

Em termos de procedimentos da CPA, fica consignada a necessidade de adoção das seguintes ações:

- I. documentação dos processos de autoavaliação institucional executados pela CPA, por meio da elaboração de fluxogramas, considerando o apoio da Unidade de Gestão Estratégica da ANP e a publicação na Biblioteca de Processos da Polícia Federal; e
- II. avaliação dos resultados das ações propostas pela CPA nos relatórios produzidos nos exercícios 2020 e 2021, ratificando a adoção daquelas eventualmente ainda não concluídas.

8. Referências

ACADEMIA NACIONAL DE POLÍCIA. **Plano de Desenvolvimento Institucional (2021-2025)**. Brasília: ANP. 2021.

_____. **Projeto de Autoavaliação da Comissão Própria de Avaliação (2022-2024)**. Brasília: ANP. 2022.

_____. **Regime Escolar**. Brasília: ANP. 2017. (Instrução Normativa nº 113-DG/PF, de 4 de maio de 2017)

_____. **Relatório de Autoavaliação Institucional (2020-2021)**. Brasília: ANP. 2020.

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.

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

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

_____. CONAES. **Roteiro para Autoavaliação Institucional 2004**. Brasília: MEC/CONAES. 2004.

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

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

_____. **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.

- _____. **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.
- _____. **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, p. 2-9.
- _____. **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.
- _____. **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.
- _____. MEC. **Portaria nº 23**, de 21 de dezembro de 2017. Dispõe sobre o fluxo dos processos de credenciamento e credenciamento 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.
- _____. 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.
- _____. 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.