

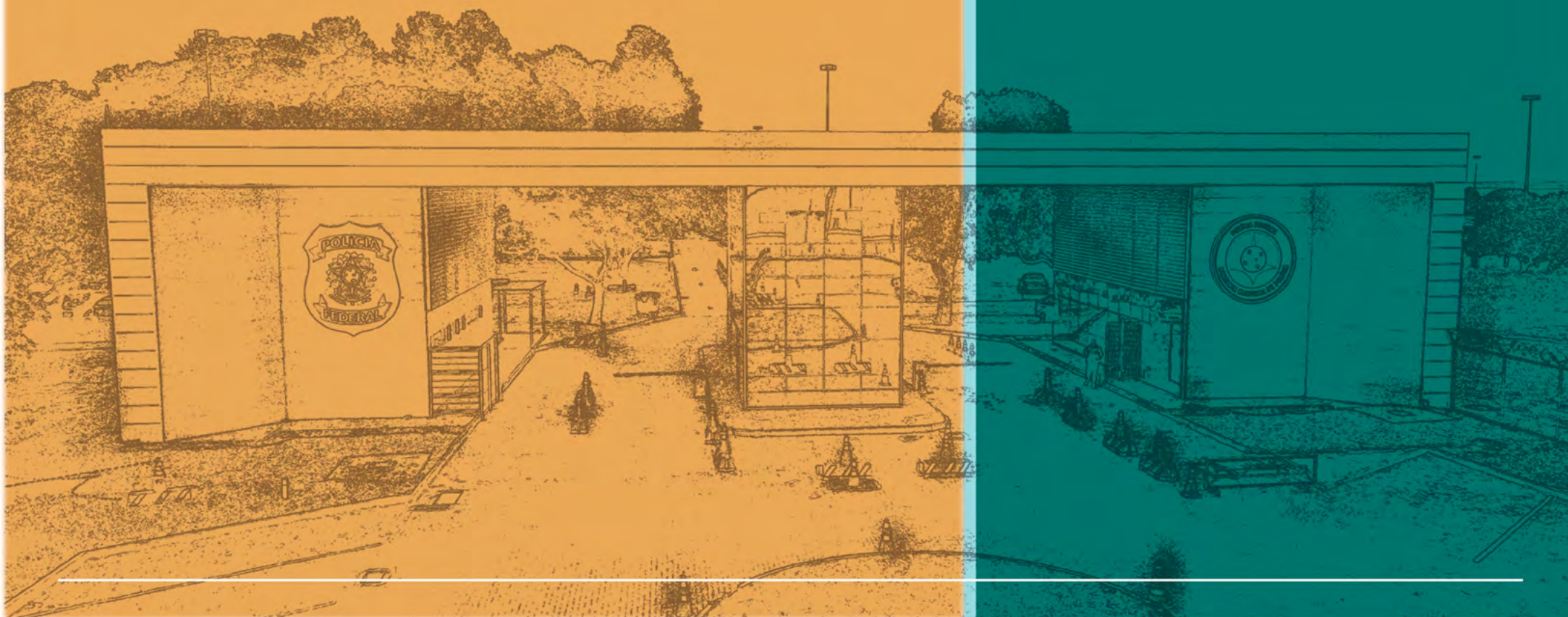
DIRETORIA DE ENSINO DA ACADEMIA NACIONAL DE POLÍCIA - DIREN-ANP/PF

---

Plano de  
DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

---

2025/2032



O padrão visual adotado neste Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI busca refletir o Planejamento Estratégico da Polícia Federal, a visão de futuro da DIREN-ANP/PF e as diretrizes estabelecidas no documento PF 80.

Assim, os principais elementos gráficos utilizados neste documento incluem representações do sol nascente e do fogo, além da pessoa humana em suas variadas perspectivas.

O sol nascente simboliza o renascimento e o surgimento de novos tempos, de um novo ciclo repleto de possibilidades, motivações e aspirações para dias vindouros.

O fogo, desde as primeiras tradições gregas, simboliza o dom de Prometeu à humanidade, representando tecnologia, inovação e invenção - a capacidade humana de conceber e implementar novas ideias.

A pessoa humana, em suas múltiplas dimensões, representa a inclusão social e a valorização da diversidade, promovendo a interação positiva entre diferentes grupos étnicos, culturais, religiosos e sociais. Essa diversidade é fundamental para o desenvolvimento da sociedade, trazendo uma variedade de perspectivas, conhecimentos e habilidades, primordial para a formação profissional e pessoal do indivíduo.



Além disso, a paleta de cores utilizada é inspirada no brasão da DIREN-ANP/PF. O verde simboliza crescimento, harmonia e conexão com a natureza, reflete os valores de sustentabilidade e do bem-estar. O azul representa a criatividade e a inspiração, evocando a ideia de um céu aberto e possibilidades infinitas. O dourado simboliza excelência, sucesso e aspirações elevadas.

Esses elementos reunidos espelham a permanente busca pela Polícia Federal, por meio da DIREN-ANP/PF e de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão, da excelência, do alto desempenho e da inovação no exercício de suas atribuições no segmento de segurança pública, sempre em defesa da sociedade, da Constituição Federal e do Estado Democrático de Direito.

Acesse os documentos acima mencionados por meio dos *links* e QR Code abaixo:

Plano Tático-Operacional  
da DIREN-ANP/PF

Clique aqui ou escaneie  
o QR Code abaixo para  
acessar



# SUMÁRIO

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| APRESENTAÇÃO .....                                                        | 2  |
| SUMÁRIO.....                                                              | 3  |
| SIGLAS .....                                                              | 5  |
| PREFÁCIO .....                                                            | 10 |
| 1 INTRODUÇÃO .....                                                        | 12 |
| 2 DIRETRIZES ESTRATÉGICAS.....                                            | 13 |
| 2.1 IDENTIDADE ESTRATÉGICA.....                                           | 14 |
| 2.2 PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS .....                                       | 14 |
| 2.3 ALINHAMENTO PPA 2024-2026 E ODS .....                                 | 15 |
| 2.4 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO .....                                         | 16 |
| 2.5 ANÁLISE DE AMBIENTE.....                                              | 17 |
| 2.6 OBJETIVOS E METAS INSTITUCIONAIS.....                                 | 18 |
| 3 PERFIL INSTITUCIONAL.....                                               | 19 |
| 3.1 HISTÓRICO E CARACTERIZAÇÃO.....                                       | 19 |
| 3.2 COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES .....                                      | 21 |
| 3.3 NORMAS REGULAMENTADORAS .....                                         | 21 |
| 3.4 SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA E AMBIENTAL .....                         | 22 |
| 3.5 RESPONSABILIDADE SOCIAL E AÇÕES DE EXTENSÃO COMUNITÁRIA .....         | 24 |
| 3.5.1 ESCOLA DE ARTES MARCIAIS.....                                       | 24 |
| 3.5.2 GRUPO DE PREVENÇÃO AO USO INDEVIDO DE DROGAS - GPRED/DIREN-ANP..... | 26 |
| 3.5.3 VISITAS GUIADAS AO MUSEU CRIMINAL DA DIREN-ANP.....                 | 27 |
| 3.5.4 PROJETO DE ATIVIDADE FÍSICA NA ANP.....                             | 28 |
| 3.5.5 PROMOÇÃO DA ACESSIBILIDADE.....                                     | 28 |
| 3.5.6 OUTROS E RESPONSABILIDADE SOCIAL .....                              | 30 |

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4 CORPOS DOCENTE E TÉCNICO ADMINISTRATIVO.....                                  | 31 |
| 4.1 QUADRO DOCENTE .....                                                        | 31 |
| 4.2 PERFIL DO CORPO DOCENTE.....                                                | 32 |
| 4.3 REQUISITOS DE TITULAÇÃO.....                                                | 33 |
| 4.4 POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO DOCENTE.....                                        | 33 |
| 4.5 SELEÇÃO E INDICAÇÃO DE DOCENTES.....                                        | 34 |
| 4.6 CONDIÇÕES ESSENCIAIS PARA DOCÊNCIA .....                                    | 35 |
| 4.6.1 REQUISITOS PARA O DOCENTE DE PÓS-GRADUAÇÃO.....                           | 35 |
| 4.7 SELEÇÃO E INDICAÇÃO DE TUTORES, COORDENADORES TÉCNICOS E ORIENTADORES ..... | 36 |
| 4.8 CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO .....                                          | 36 |
| 4.8.1 GRATIFICAÇÃO TEMPORÁRIA DE ATIVIDADE EM ESCOLA DE GOVERNO.....            | 38 |
| 4.8.2 EXPANSÃO DO CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO.....                             | 38 |
| 5 INFRAESTRUTURA FÍSICA E INSTALAÇÕES ACADÊMICAS .....                          | 39 |
| 5.1 POLOS DE CAPACITAÇÃO PRESENCIAL .....                                       | 39 |
| 5.2 CENTRO DE INTEGRAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO EM POLÍCIA AMBIENTAL - CIAPA.....    | 39 |
| 5.3 CENTRO DE FORMAÇÃO DAS FORÇAS DE SEGURANÇA DA GUINÉ-BISSAU.....             | 39 |
| 5.4 PLANO DIRETOR .....                                                         | 40 |
| 5.5 INFRAESTRUTURA FÍSICA DA UNIDADE SEDE .....                                 | 41 |
| 5.5.1 NOVA PORTARIA DE ENTRADA.....                                             | 41 |
| 5.5.2 SALAS DE AULA.....                                                        | 41 |
| 5.5.3 PARQUE GRÁFICO.....                                                       | 42 |
| 5.5.4 AMBIENTE DE TREINAMENTO OPERACIONAL.....                                  | 42 |
| 5.5.5 CIDADE CENOGRÁFICA.....                                                   | 42 |
| 5.5.6 AMBIENTES DE SIMULAÇÃO.....                                               | 43 |
| 5.5.7 AMBIENTE DE TREINAMENTO EM DIREÇÃO OPERACIONAL.....                       | 43 |
| 5.5.8 AMBIENTE DE CAPACITAÇÃO EM SEGURANÇA DE DIGNITÁRIOS .....                 | 43 |

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| 5.5.9 AMBIENTE DE TREINAMENTO EM ARMAMENTO E TIRO.....          | 43 |
| 5.5.10 AMBIENTE DE TREINAMENTO FÍSICO.....                      | 43 |
| 5.5.11 LABORATÓRIOS DE INFORMÁTICA.....                         | 44 |
| 5.5.12 LABORATÓRIO DE APOIO À CRIMINALÍSTICA.....               | 44 |
| 5.5.13 TEATRO DE ARENA, MINIAUDITÓRIO E SALA DE PROJEÇÕES ..... | 44 |
| 5.5.14 ESTÚDIO DE GRAVAÇÕES .....                               | 45 |
| 5.5.15 SALA DE PROFESSORES .....                                | 45 |
| 5.5.16 ESPAÇOS PARA ATENDIMENTO AOS DISCENTES.....              | 45 |
| 5.5.17 ESPAÇOS DE CONVIVÊNCIA E DE ALIMENTAÇÃO.....             | 45 |
| 5.5.18 PREVISÃO DE ABERTURA DE NOVO CAMPUS FORA DE SEDE.....    | 46 |
| 6 ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA E POLÍTICAS DE GESTÃO .....        | 47 |
| 6.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E INSTÂNCIAS DE DECISÃO .....      | 47 |
| 6.2 ORGANOGRAMA INSTITUCIONAL .....                             | 48 |
| 6.3 ÓRGÃOS COLEGIADOS .....                                     | 50 |
| 6.3.1 CONSELHO DE ENSINO - CONEN .....                          | 50 |
| 6.3.2 COMITÊ GESTOR DE CAPACITAÇÃO - CGC .....                  | 50 |
| 6.3.3 COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO - CPA.....                  | 50 |
| 6.4 PROCEDIMENTOS DE ATENDIMENTO AOS ESTUDANTES.....            | 50 |
| 6.5 AÇÕES DE TRANSPARÊNCIA E DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES .....    | 51 |
| 6.6 COMUNICAÇÃO EXTERNA E INTERNA .....                         | 52 |
| 6.7 POLÍTICA DE GESTÃO .....                                    | 52 |
| 6.8 AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL.....                            | 53 |
| 6.8.1 PROCEDIMENTOS DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL.....         | 54 |
| 6.8.2 INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO .....                           | 55 |
| 6.8.3 ELABORAÇÃO DE RELATÓRIOS DE AUTOAVALIAÇÃO.....            | 56 |
| 6.8.4 SISTEMA DE GESTÃO ACADÊMICA (EDUCA) .....                 | 56 |
| 7 ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA DA INSTITUIÇÃO.....           | 57 |
| 7.1 CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....                        | 57 |



|       |                                                      |    |
|-------|------------------------------------------------------|----|
| 7.2   | AÇÕES EDUCACIONAIS DE CAPACITAÇÃO CONTINUADA.....    | 58 |
| 7.3   | AÇÕES EDUCACIONAIS DE PÓS-GRADUAÇÃO.....             | 59 |
| 7.4   | AÇÕES EDUCACIONAIS PARA PROMOÇÃO NA CARREIRA.....    | 59 |
| 7.5   | PESQUISA APLICADA.....                               | 60 |
| 7.6   | AÇÕES DE DIVULGAÇÃO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA.....      | 60 |
| 7.6.1 | REVISTA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS POLICIAIS - RBCP..... | 60 |
| 7.6.2 | ANP EDITORA.....                                     | 61 |
| 7.6.3 | OUTROS PERIÓDICOS.....                               | 61 |
| 7.7   | AÇÕES EDUCACIONAIS DE EXTENSÃO.....                  | 61 |
| 7.8   | PLANEJAMENTO DAS AÇÕES EDUCACIONAIS.....             | 62 |
| 7.9   | PLANEJAMENTO INDIVIDUAL DAS AÇÕES EDUCACIONAIS.....  | 65 |
| 7.10  | PRINCÍPIOS METODOLÓGICOS.....                        | 66 |
| 7.11  | METODOLOGIAS DE ENSINO-A.....                        | 66 |
| 7.12  | CONTEÚDO DAS AÇÕES EDUCACIONAIS.....                 | 67 |
| 7.13  | ELABORAÇÃO DO CONTEÚDO DIDÁTICO.....                 | 67 |
| 8     | PROJETO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL.....                | 69 |
| 8.1   | PRINCÍPIOS NORTEADORES.....                          | 69 |
| 8.2   | POLÍTICAS INSTITUCIONAIS DE ENSINO.....              | 70 |
| 8.3   | POLÍTICA DE FORMAÇÃO INICIAL.....                    | 71 |
| 8.4   | POLÍTICA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA E EXTENSÃO.....      | 71 |
| 8.5   | POLÍTICAS DE PESQUISA E DE PÓS-GRADUAÇÃO.....        | 72 |
| 8.6   | POLÍTICA PARA INTERNACIONALIZAÇÃO.....               | 72 |
| 8.7   | POLÍTICAS E PRÁTICAS DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.....    | 73 |
| 8.8   | POLÍTICA DE INOVAÇÃO.....                            | 74 |
| 8.9   | PLANEJAMENTO DAS AÇÕES EDUCACIONAIS.....             | 75 |
| 8.9.1 | A FORMAÇÃO POR COMPETÊNCIAS COMO PRINCÍPIO.....      | 75 |
| 8.10  | TRILHAS DE APRENDIZAGEM.....                         | 75 |
| 9     | CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO.....     | 77 |
| 9.1   | OFERTA DE CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL INICIAL..  | 77 |
| 9.2   | OFERTA DE CURSOS DE FORMAÇÃO CONTINUADA.....         | 78 |
| 9.3   | OFERTA DE CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL..   | 78 |

|                                                                                 |                                                                                        |     |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 9.4                                                                             | OFERTA DE CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO.....                                                 | 80  |
| 9.5                                                                             | OFERTA DE CURSOS EXTERNOS PELO COMITÊ GESTOR DE<br>CAPACITAÇÃO - CGC.....              | 84  |
| 10                                                                              | BIBLIOTECA E MUSEU.....                                                                | 85  |
| 10.1                                                                            | BIBLIOTECA.....                                                                        | 85  |
| 10.2                                                                            | ACERVO BIBLIOGRÁFICO FÍSICO.....                                                       | 85  |
| 10.3                                                                            | ACERVO BIBLIOGRÁFICO DIGITAL.....                                                      | 85  |
| 10.3.1                                                                          | REVISTA DOS TRIBUNAIS PROVIEW.....                                                     | 86  |
| 10.3.2                                                                          | REVISTA DOS TRIBUNAIS ONLINE.....                                                      | 86  |
| 10.3.3                                                                          | REDE VIRTUAL DE BIBLIOTECAS - RVBI.....                                                | 86  |
| 10.3.4                                                                          | NORMAS TÉCNICAS.....                                                                   | 86  |
| 10.4                                                                            | INFRAESTRUTURA FÍSICA.....                                                             | 87  |
| 10.5                                                                            | PLANO DE ATUALIZAÇÃO DO ACERVO.....                                                    | 87  |
| 10.6                                                                            | PROJETO DE ACERVO ACADÊMICO EM MEIO DIGITAL.....                                       | 87  |
| 10.7                                                                            | MUSEU CRIMINAL DA POLÍCIA FEDERAL.....                                                 | 87  |
| 10.7.1                                                                          | PLANO MUSEOLÓGICO DO MUSEU CRIMINAL.....                                               | 88  |
| 11                                                                              | OFERTA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.....                                                    | 89  |
| 11.1                                                                            | AMBIENTES DIGITAIS DE APRENDIZAGEM.....                                                | 89  |
| 11.2                                                                            | ABRANGÊNCIA GEOGRÁFICA.....                                                            | 89  |
| 11.3                                                                            | SUPORTE PRESENCIAL NAS UNIDADES CENTRAIS E<br>DESCENTRALIZADAS DA POLÍCIA FEDERAL..... | 89  |
| 11.4                                                                            | INFRAESTRUTURA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.....                                            | 89  |
| 11.5                                                                            | METODOLOGIAS E TECNOLOGIAS.....                                                        | 90  |
| 11.6                                                                            | CAPACIDADE DE ATENDIMENTO.....                                                         | 90  |
| 12                                                                              | ACOMPANHAMENTO E ATUALIZAÇÃO DO PDI.....                                               | 91  |
| ANEXO I - PLANO TÁTICO-OPERACIONAL DA DIREN-ANP/PF<br>(POSIÇÃO 30/09/2025)..... |                                                                                        | 93  |
| ANEXO II – PORTFÓLIO DE INICIATIVAS DO PDI.....                                 |                                                                                        | 97  |
| ANEXO III – RECOMENDAÇÕES DA COMISSÃO PRÓPRIA DE<br>AVALIAÇÃO.....              |                                                                                        | 101 |





## SIGLAS

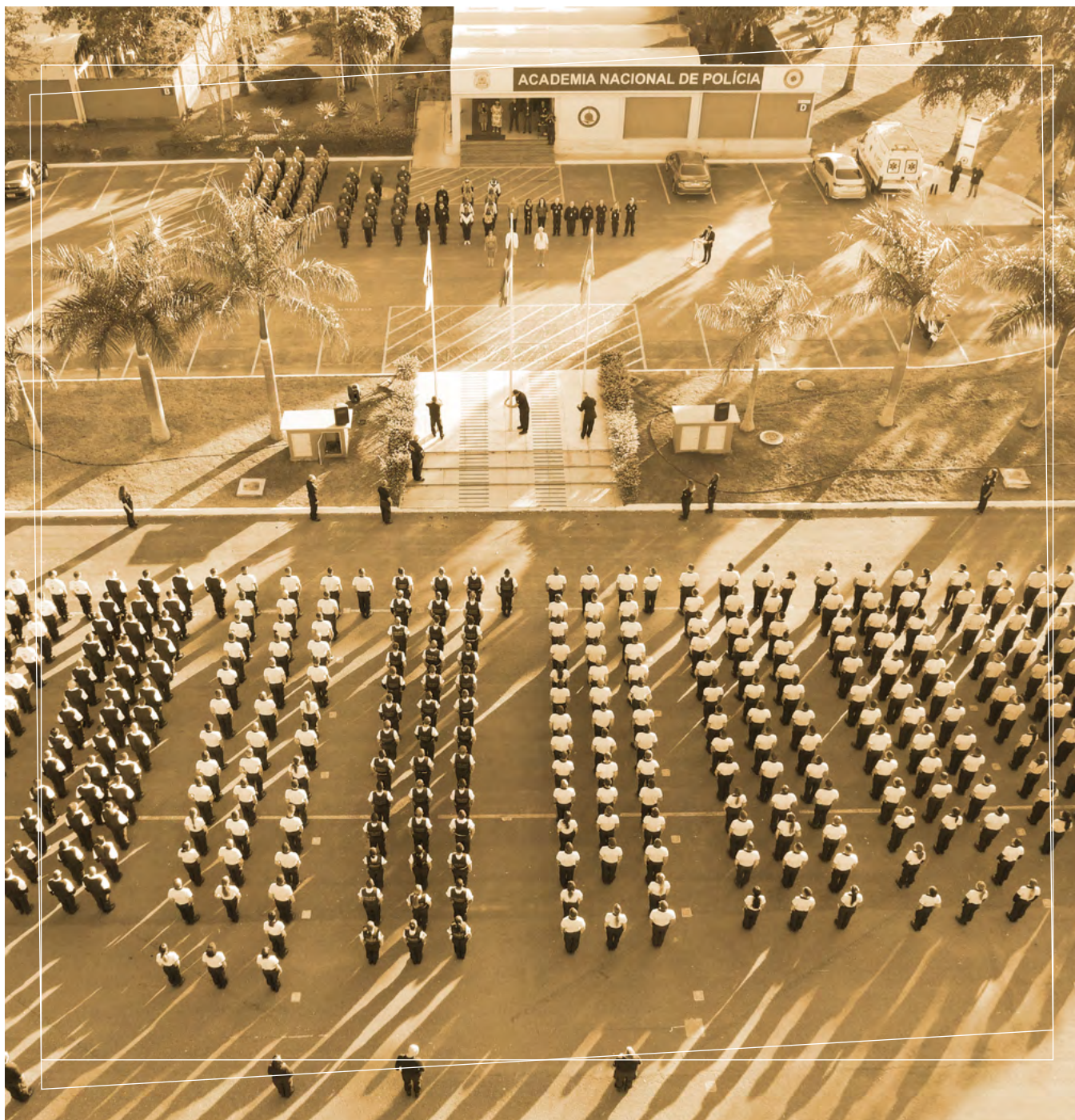
| SIGLA        | POR EXTENSO                                                  |
|--------------|--------------------------------------------------------------|
| ABC          | Agência Brasileira de Cooperação                             |
| ADDIE        | Analysis, Design, Development, Implementation and Evaluation |
| AMERIPOL     | Comunidade de Polícias das Américas                          |
| ANP          | Academia Nacional de Polícia                                 |
| APF          | Agente de Polícia Federal                                    |
| BDPol        | Biblioteca digital da DIREN-ANP/PF                           |
| BS           | Boletim de Serviço                                           |
| CAP          | Curso de Aperfeiçoamento Profissional                        |
| CCP          | Centro de Cooperação Policial do Mercosul                    |
| CESP         | Coordenação da Escola Superior de Polícia                    |
| CIAPA        | Centro de Integração e Aperfeiçoamento em Polícia Ambiental  |
| CFFS         | Centro de Formação das Forças de Segurança da Guiné-Bissau   |
| CFP          | Curso de Formação Profissional                               |
| CGC          | Comitê Gestor de Capacitação                                 |
| CGDE         | Coordenação-Geral de Desenvolvimento Educacional             |
| CLOG         | Coordenação de Administração e Logística                     |
| CONEN        | Conselho de Ensino                                           |
| CPA          | Comissão Própria de Avaliação                                |
| CPLP         | Comunidade de Países de Língua Portuguesa                    |
| CTRILHAS     | Coordenação de Trilhas de Aprendizagem                       |
| DEPEN        | Departamento Penitenciário Nacional                          |
| DF           | Distrito Federal                                             |
| DGP/PF       | Diretoria de Gestão de Pessoas                               |
| DIREN-ANP/PF | Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia          |
| DLOG/PF      | Diretoria de Administração e Logística Policial              |
| DPF          | Delegado de Polícia Federal                                  |
| DTI/PF       | Diretoria de Tecnologia de Informação e Inovação             |
| EaD          | Ensino a Distância                                           |





| SIGLA    | POR EXTENSO                                               |
|----------|-----------------------------------------------------------|
| EAD      | Divisão de Educação a Distância                           |
| ENAP     | Escola Nacional de Administração Pública                  |
| EPF      | Escrivão de Polícia Federal                               |
| FEBRABAN | Federação Brasileira de Bancos                            |
| GAEG     | Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo |
| GECC     | Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso             |
| GPRED    | Grupo de Prevenção ao Uso Indevido de Drogas              |
| IBERPOL  | Escola Iberoamericana de Polícia                          |
| IES      | Instituições de Ensino Superior                           |
| LOA      | Lei Orçamentária Anual                                    |
| MEC      | Ministério da Educação                                    |
| MGI      | Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos   |
| MJSP     | Ministério da Justiça e Segurança Pública                 |
| ODS      | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável                  |
| OKR      | Objectives and Key Results                                |
| ONU      | Organização das Nações Unidas                             |
| PAE      | Planos de Ação Educacional                                |
| PCF      | Perito Criminal Federal                                   |
| PD       | Planos de Disciplina                                      |
| PDI      | Plano de Desenvolvimento Institucional                    |
| PDP      | Plano de Desenvolvimento de Pessoal                       |
| PECPF    | Plano Especial de Cargos da Polícia Federal               |
| PI       | Plano Interno                                             |
| PNDP     | Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas           |
| PPA      | Plano Plurianual                                          |
| PPCI     | Projeto de Prevenção de Combate a Incêndio                |
| PPF      | Papiloscopista de Polícia Federal                         |
| PPI      | Projeto Político Pedagógico Institucional                 |
| PRF      | Polícia Rodoviária Federal                                |

| SIGLA  | POR EXTENSO                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------|
| PTO-KR | Plano Tático-Operacional Orientado a Resultado Chave                |
| RBCP   | Revista Brasileira de Ciências Policiais                            |
| RDPJ   | Revista Direito de Polícia Judiciária                               |
| RSP&C  | Revista Segurança Pública e Cidadania                               |
| RVBI   | Rede Virtual de Bibliotecas                                         |
| SAVAL  | Serviço de Planejamento Educacional e Avaliação                     |
| SCI    | Sector de Cooperação Internacional                                  |
| SEF    | Serviço de Educação Física                                          |
| SEMAI  | Sector de Manutenção de Instalações                                 |
| SENASP | Secretaria Nacional de Segurança Pública                            |
| SEOP   | Serviço de Ensino Operacional                                       |
| SGE    | Serviço de Gestão Estratégica e Inovação                            |
| SINAES | Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior                  |
| SPG    | Serviço de Pós-Graduação                                            |
| SPLAN  | Sector de Planejamento, Supervisão e Avaliação de Ações a Distância |
| SPP    | Serviço de Pesquisa e Publicações                                   |
| T&D    | Equipe de Treinamento e Desenvolvimento                             |
| TCC    | Trabalho de Conclusão de Curso                                      |
| TPE    | Teoria e Prática Educacional                                        |
| UG     | Unidade Gestora                                                     |



Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI referente ao ciclo 2025-2032 apresentado à direção da Polícia Federal e seus servidores, bem como à sociedade e aos órgãos de controle interno e externo como documento que identifica a Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia - DIREN-ANP/PF no que diz respeito à sua filosofia de trabalho, à missão a que se propõe, às diretrizes pedagógicas e políticas institucionais que orientam suas ações, à sua estrutura organizacional e às atividades acadêmico-administrativas que desenvolve e que pretende desenvolver.

Elaborado em conformidade com o Regimento Interno e com as Diretrizes Gerais de Ensino da DIREN-ANP/PF, seu Projeto Político Pedagógico Institucional, as disposições do Decreto nº 9.235/2017 e demais normativos que dispõem acerca da estrutura, composição e das finalidades do PDI.

Acesse o PDI da DIREN-ANP/PF por meio do link e do QR Code abaixo:

Plano PDI - 2025-2032 da PF

Clique aqui ou escaneie o QR Code ao lado para acessar



## DIRIGENTES

### Christiane Correa Machado

Delegada de Polícia Federal  
Diretora de Ensino da Academia Nacional de Polícia

### Leandro Alves Ribeiro

Delegado de Polícia Federal  
Assistente Técnico Especializado

### Olier José Ferreira Filho

Agente de Polícia Federal  
Chefe do Núcleo de Inteligência Policial

### Bruno Gobbi Coser

Delegado de Polícia Federal  
Chefe do Setor de Legislação, Pareceres e Disciplina

### Anna Amália Dantas Guerra Barretto

Agente de Polícia Federal  
Chefe do Setor de Comunicação Social

### Cicero Gonçalves Virginio

Agente Administrativo  
Chefe do Serviço de Apoio Administrativo

### Francisco Eduardo Gonçalves Martins

Agente de Polícia Federal  
Chefe do Serviço de Gestão Estratégica e Inovação

### Cristiano Barbosa Sampaio

Delegado de Polícia Federal  
Chefe do Serviço de Cooperação Educacional

### Walvernack Beserra

Perito Criminal Federal  
Coordenador de Administração e Logística

### Queirian Nogueira Gonçalves De Sá

Agente Administrativa  
Chefe do Núcleo de Artes Gráficas

### Fabiano Mendes Fernandes

Engenheiro  
Chefe do Setor de Manutenção de Instalações

### Adailton Gomes Pereira Júnior

Agente Administrativo  
Chefe do Setor de Materiais

### Daniela de Jesus Antunes

Administradora  
Chefe do Setor de Pagamento de Horas-aula

### Ricardo Miranda Guimarães Torres

Agente Administrativo  
Chefe do Setor de Transporte

### Marsele de Oliveira Santos de Sousa

Agente Administrativa  
Chefe do Serviço de Licitações e Contratos

### Danilo Lopes de Carvalho

Agente Administrativo  
Chefe do Setor de Planejamento, Licitações e Contratos

### Helenita de Oliveira Bowen

Administradora  
Chefe do Setor de Acompanhamento, Gestão e Fiscalização de Contratos

### Adriana de Souza Félix

Agente Administrativa  
Chefe do Serviço de Execução Orçamentária

### Edisio De Carvalho Santana

Agente Administrativo  
Chefe do Serviço Tecnologia da Informação e Comunicação

### Nelson Levy Kneip de Freitas Macedo

Delegado de Polícia Federal  
Coordenador da Escola Superior de Polícia

### Gilson Matilde Diana

Técnico em Assuntos Educacionais  
Chefe do Serviço de Pós-Graduação

### Michelle Staphane Marques da Silva Rodrigues

Agente Administrativa  
Chefe Substituta do Setor de Execução de Cursos de Pós-Graduação

### Petra Funke

Técnica em Assuntos Educacionais  
Chefe do Setor de Supervisão e Apoio Pedagógico

### Janaina Thaines Moreira

Analista Técnica de Políticas Sociais  
Chefe do Serviço de Pesquisa e Publicação

### Sônia Luiza de Oliveira

Bibliotecária  
Chefe do Setor de Biblioteca e Museu

### Gustavo Alexandre Alencar Barros

Delegado de Polícia Federal  
Coordenador-Geral de Desenvolvimento Educacional

### Itacira Alves Cabral

Escrivã de Polícia Federal  
Assistente Técnico Especializado

### Susana Martins dos Santos

Técnica em Assuntos Educacionais  
Chefe do Serviço de Planejamento e Avaliação

### Soraia dos Santos Reis

Agente Administrativo  
Chefe do Núcleo de Planejamento e Apoio Pedagógico

### Carlos Alberto Venâncio de Sousa

Técnico de Assuntos Educacionais  
Chefe Substituto do Núcleo de Provas e Recursos

**Mariana Neffa Araujo Lage**

Psicóloga  
Chefe do Serviço de Psicologia

**Carlos Faria Júnior**

Delegado de Polícia Federal  
Chefe da Divisão de Execução de Cursos

**Renato Souza Santos**

Agente Administrativo  
Chefe do Núcleo de Apoio Administrativo

**Júlia Campolina Campos Ervilha**

Agente Administrativa  
Chefe do Núcleo de Avaliação de Cursos

**Giovani Lemos de Carvalho Junior**

Agente de Polícia Federal  
Chefe da Divisão de Educação a Distância

**Larissa Cristina Andrade**

Agente Administrativa  
Chefe do Setor de Desenvolvimento e Suporte de Ambiente Virtual de Aprendizagem

**Sergio Martin Aguiar**

Perito Criminal Federal  
Chefe do Setor de Planejamento, Supervisão e Avaliação de Ações a Distância

**Anderson de Azevedo de Jesus**

Agente de Polícia Federal  
Chefe da Divisão de Ensino e Doutrina Operacional

**Jairo Costa de Oliveira**

Agente de Polícia Federal  
Chefe do Serviço de Ensino Operacional

**Rodrigo Pereira Bruziguessi**

Agente de Polícia Federal  
Chefe do Serviço de Educação Física

**Ilanna Portugal Fernandes da Cunha**

Escrivã de Polícia Federal  
Chefe do Serviço de Armamento e Tiro

**Luciana Carvalho Mota**

Delegada de Polícia Federal  
Coordenadora de Trilhas de Aprendizagem

**Mailane Hais Carneiro Rodrigues**

Agente Administrativa  
Chefe do Núcleo de Apoio Administrativo

**Maximiliano Ricardo de Menezes Coimbra**

Arquivista  
Chefe do Núcleo de Gestão Executiva Policial, Promoção da Diversidade e Inovação

**Bruno Louis Maurice Guerard**

Agente Administrativo  
Chefe do Núcleo de Polícia Administrativa

**Eduardo Márcio Santos Galdino da Silva**

Delegado de Polícia Federal  
Editor-Chefe da Revista Brasileira de Ciências Policiais

**ELABORAÇÃO E SISTEMATIZAÇÃO**

**Coordenação do Planejamento**

**Nelson Levy Kneip de Freitas Macedo**

**Gilson Matilde Diana**

**Alberto Magno Ambrogi Simão**

**Procurador Institucional**

**Andre de Almeida Oliveira**

**Presidente da Comissão Própria de Avaliação**

**Josias Rodrigues Alves**

**Revisão de texto**

**Carlos Alberto Venâncio de Sousa**

**Josias Rodrigues Alves**

**Design editorial**

**Gleydiston Rocha**

**Fotografias**

**José Carlos da Silva Santa Cruz**

**Frederico de Freitas Alves**

O Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI 2025-2032 da Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia - DIREN-ANP é fruto de um trabalho coordenado e participativo de dirigentes, dos corpos técnico-administrativo, docente e discente da instituição.

O PDI consolida as definições de missão, de diretrizes e de proposições políticas para o período 2025 a 2032, devendo servir de base para reflexões, discussões, análises e ações, por fim subsidiando o processo de tomada de decisão referente ao desenvolvimento institucional da DIREN-ANP/PF para o período proposto.

Tomando por base as relevantes contribuições que são continuamente ofertadas pela DIREN-ANP/PF para a Polícia Federal e para a sociedade, nele se encontram as políticas acadêmicas e as metas institucionais rigorosamente focadas na qualidade acadêmica, visando produzir impactos positivos e transformadores na atividade policial e, por consequência, contribuindo positiva e enfaticamente para a segurança da sociedade e dos seus cidadãos.

Reafirma-se, nesta entrega, o compromisso de assegurar, perenemente e de forma qualificada, a formação e capacitação em Segurança Pública para defesa da Sociedade, da Constituição Federal e do Estado Democrático de Direito.

É com espírito de união e de responsabilidade coletiva que tornamos público o nosso compromisso de continuar expandindo nossa condição de instituição formadora de policiais, inclusiva, sustentável, socialmente referenciada e reconhecida nacional e internacionalmente pela excelência de sua atuação acadêmico-administrativa.

CHRISTIANE CORREA MACHADO

Delegada de Polícia Federal

Diretora de Ensino da Academia Nacional de Polícia



# 1 INTRODUÇÃO

O Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI consiste em um documento de expressão da estratégia de uma instituição educacional que pleiteia o credenciamento para cursos de graduação e pós-graduação e são de caráter obrigatório para Instituições de Ensino Superior - IES do país, sejam públicas e privadas, conforme Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017.

Decreto nº 9.235/2017

Clique aqui ou escaneie o QR Code  
ao lado para acessar



Para além da questão legal, o PDI DIREN-ANP/PF 2025-2032 é efetivamente um instrumento de planejamento e controle, definindo os rumos da Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia, contemplando sua missão, visão de futuro e projeto pedagógico institucional, com as políticas e respectivas estratégias visando o alcance dos objetivos e metas estabelecidas, tendo por vigência um período de 8 anos (2025-2032).

O PDI resulta de um processo sistemático e participativo de construção, que contou com subsídios oriundos do processo planejamento tático-operacional 2024/2025 da DIREN-ANP/PF, bem como da avaliação técnica do PDI 2020/2025, realizada pela Comissão Própria de Avaliação - CPA, que permitiu fornecer um diagnóstico das condições referentes ao desenvolvimento institucional da DIREN-ANP/PF.

Comissão Própria  
de Avaliação  
CPA/DIREN-ANP/PF

Clique aqui ou escaneie o QR Code  
ao lado para acessar

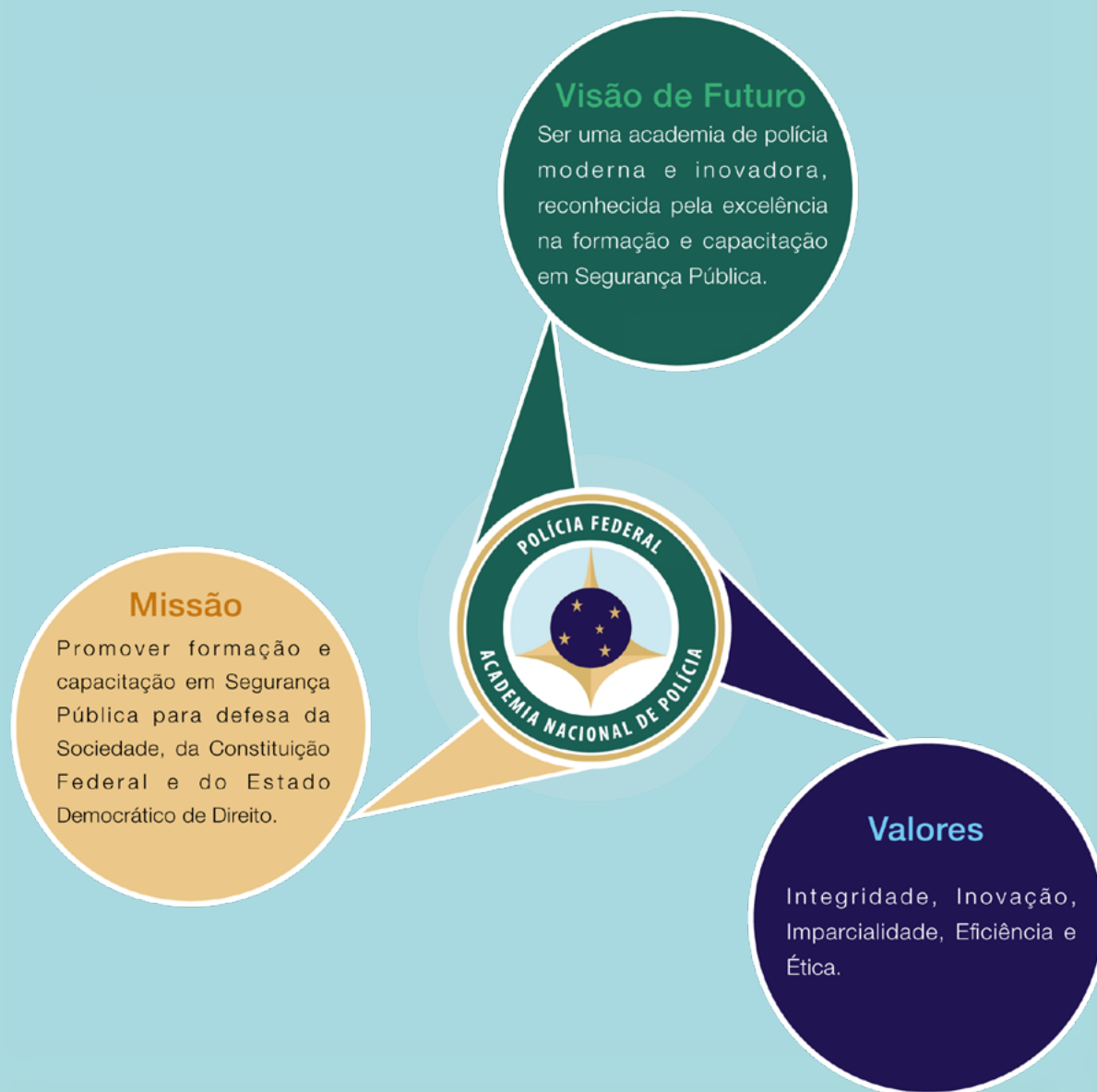


Além disso, a elaboração do documento contou com a participação da Administração Superior e de diversas unidades acadêmicas e administrativas, as quais, sob a orientação da Coordenação da Escola Superior de Polícia - CESP, definiram os principais eixos de atuação e as prioridades institucionais para o ciclo 2025-2032.

O PDI DIREN-ANP/PF 2025-2032 consolida o planejamento institucional em seus diversos segmentos de atuação, tais como, ensino, pesquisa, extensão, gestão, inovação e responsabilidade social. Além disso, o documento é importante para o acompanhamento da execução das políticas educacionais da DIREN-ANP/PF e para os processos de credenciamento e reconhecimento desta Escola de Governo.



## 2 DIRETRIZES ESTRATÉGICAS





## 2.1 IDENTIDADE ESTRATÉGICA

A Identidade Estratégica corresponde à declaração da missão, visão e valores institucionais e a sua concepção constitui insumo primordial para o processo de planejamento, de forma que todas as etapas subsequentes desse relevante processo são influenciadas e orientadas por esses elementos.

No âmbito da DIREN-ANP/PF, a missão e a visão foram estabelecidas ao longo das atividades de planejamento tático-operacional da Diretoria, desenvolvidas no último trimestre de 2023, que levaram à produção do respectivo Plano Tático-Operacional - PTO-KR/DIREN-ANP/PF-2024/2025, o qual reflete o desdobramento do Plano Estratégico 2024-2027 da Polícia Federal.

Já os valores, por terem alcance institucional, foram direta e integralmente herdados do Plano Estratégico 2024-2027 da Polícia Federal.

A seguir apresentamos os direcionadores estratégicos da DIREN-ANP:

**Missão:** Promover formação e capacitação em Segurança Pública para defesa da Sociedade, da Constituição Federal e do Estado Democrático de Direito.

**Visão de futuro:** Ser uma academia de polícia moderna e inovadora, reconhecida pela excelência na formação e capacitação em Segurança Pública.

**Valores:** Integridade, Inovação, Imparcialidade, Eficiência e Ética.

## 2.2 PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS

Nos termos da Portaria DIREN-ANP/PF nº 17.212, de 7 de fevereiro de 2024, que estabelece as diretrizes gerais para as ações de desenvolvimento educacionais promovidas pela DIREN-ANP/PF, as ações de ensino deverão buscar o desenvolvimento de competências individuais e organizacionais para um mundo em acelerada transformação, bem como o aprimoramento cultural, moral, ético, psicológico, físico e técnico, necessários ao bom desempenho das atribuições e ao fiel cumprimento dos deveres funcionais, assentados em conhecimentos, habilidades e atitudes que agreguem, entre outros listados em normativos internos, os seguintes princípios:

- defesa dos direitos humanos e respeito às diferenças, à equidade, à inclusão e à diversidade de gênero, raça e orientação sexual;
- respeito ao princípio constitucional do pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;
- capacidade para o trabalho em equipe, adotando mecanismos que estimulem a integração e o diálogo entre as diferentes unidades da Polícia Federal nos mais diversos níveis;
- compreensão da organização administrativa e a gestão do conhecimento nas doutrinas, normas e documentos educacionais;
- qualificação técnica dos servidores e alinhamento do corpo docente;
- fortalecimento das estratégias de pertencimento institucional;
- ética profissional, respeito aos valores institucionais, à imagem institucional e à ética da educação, honestidade intelectual na perspectiva do pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício profissional;
- observação dos mecanismos institucionais e normativos internos que coíbam desvios éticos e de conduta;

- i) preservação do bem-estar organizacional, da saúde física e mental da comunidade escolar, bem como o desenvolvimento de ações educacionais que promovam essa temática;
- j) iniciativa e colaboração com novas ideias e experiências capazes de transformar a organização;
- k) formação contínua de líderes e gestores, objetivando difundir as mais modernas práticas de liderança e governança corporativa;
- l) adoção de modelos decisórios baseados em dados e evidências, nos diferentes níveis e áreas do órgão;
- m) articulação com organizações governamentais e não governamentais e representantes da sociedade civil;
- n) ampliação da participação de colaboradores externos à instituição (docentes, cientistas sociais, cientistas políticos, pesquisadores, estrategistas e outros) nas ações de desenvolvimento e pesquisa promovidas em todos os níveis de ensino;
- o) interdisciplinaridade, transdisciplinaridade e multidisciplinaridade asseguradas no planejamento curricular e na prática pedagógica;
- p) indissociabilidade entre a teoria e a prática profissional em todo o processo de ensino e aprendizagem;

- q) autonomia e flexibilidade na construção de trilhas de aprendizagem diversificadas e atualizadas, segundo o interesse institucional;
- r) valorização de órgãos colegiados, comissões, conselhos consultivos, comitês e outros no âmbito educacional, bem como fortalecimento do planejamento participativo;
- s) aumento da transparência e da participação social; e
- t) preservação e resgate da memória e do patrimônio cultural, bem como a produção artística.

Portaria DIREN-ANP/PF  
nº 17.212

Clique aqui ou escaneie  
o QR Code abaixo para  
acessar



## 2.3 ALINHAMENTO PPA 2024-2026 e ODS

Como Escola de Governo, a DIREN-ANP/PF tem a responsabilidade de alinhar suas diretrizes e ações com as políticas públicas nacionais e em relação aos compromissos assumidos pelo país com organismos internacionais.

Nesse contexto, o alinhamento do PDI com o Plano Plurianual - PPA do governo federal e em relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS da Organização das Nações Unidas - ONU são fundamentais para garantir a coerência e a eficácia das iniciativas da instituição e o comprometimento institucional com valores universais a partir dos seus objetivos.

O PPA é um instrumento de planejamento estratégico que estabelece as diretrizes, objetivos e metas da administração pública federal para um período de quatro anos, estando nele, por exemplo, a definição da meta para a realização de cursos em investigação na área de polícia judiciária.

Assim, o alinhamento do PDI da DIREN-ANP/PF com o PPA é essencial para assegurar que as ações planejadas estejam em consonância com as prioridades governamentais, promovendo a integração e a sinergia entre as políticas de segurança pública e as demais políticas públicas.

Esse alinhamento permite que a DIREN-ANP/PF contribua de maneira efetiva para o alcance dos objetivos nacionais, otimizando recursos e potencializando os resultados das ações governamentais.



Em igual sentido, o alinhamento do PDI da DIREN-ANP/PF com os ODS é crucial para garantir que as ações planejadas estejam orientadas para a construção de uma sociedade mais justa, segura e sustentável. Entre os ODS mais relevantes para a DIREN-ANP/PF destacam-se o ODS 16, que visa promover sociedades pacíficas e inclusivas, e o ODS 4, que busca assegurar uma educação inclusiva e de qualidade.

Ao integrar os ODS em seu planejamento, a DIREN-ANP/PF reforça seu compromisso com a formação de profissionais de segurança pública habilitados para enfrentar os desafios contemporâneos e contribuir para a construção de um futuro melhor para todos.

Em suma, o alinhamento do PDI DIREN-ANP/PF com o PPA e ODS demonstra a coerência, foco e modernização das ações da instituição, que, como Escola de Governo em busca da excelência, planeja seu futuro com total aderência aos anseios da sociedade atual e valores universais, promovendo sua liderança em âmbito nacional na segurança pública de forma a impactar a sociedade de maneira positiva.

## 2.4 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Uma Escola de Governo, como a DIREN-ANP/PF, que ocupa e pretende reafirmar seu posicionamento relevante e estratégico na formação de profissionais de segurança pública no Brasil e no exterior, tornando-se um centro de excelência; e, assim, consolidando-se como



referência nacional e internacional na difusão e intercâmbio do conhecimento da doutrina policial e no fomento ao ensino e pesquisa acerca desta temática, não pode prescindir de planejamento consistente e tecnicamente embasado.

Referido planejamento deve levar em conta uma análise situacional fundamentada em seu trajeto histórico, seus problemas, dificuldades e possibilidades e, principalmente, na sua condição de instituição pública destinada a cumprir uma finalidade social específica: trata-se de um espaço voltado à educação, à formação profissional e à produção e disseminação de conhecimento sobre segurança pública.

Da mesma forma, é imperativo que, ao delinear um plano para o seu desenvolvimento, seja capaz de pensar estrategicamente o seu futuro, considerando os interesses, as necessidades e demandas da organização na qual está inserida, bem como os interesses maiores da sociedade da qual é parte, definindo, com clareza, as metas que pretende atingir.

As metas, por sua vez, necessitam ser articuladas em torno dos objetivos institucionais e envolver todos os que dela fazem parte de forma crítica e comprometida. Ressalta-se que todo esse processo deve acontecer em duas perspectivas díspares, porém complementares: a perspectiva educacional e a perspectiva gerencial.

Cabe destacar que não é suficiente um planejamento para as ações educacionais; um bom projeto pedagógico institucional certamente constitui um passo importante, mas necessário

se faz que este esteja respaldado por um plano para a gestão das ações administrativas que garanta a execução e a permanente avaliação dessas ações.

Em termos práticos, o Plano Estratégico 2024-2027 da Polícia Federal e respectivos planos tático-operacionais das suas Diretorias, incluindo a Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia - DIREN-ANP/PF, foram concebidos com base na metodologia Objectives and Key Results - OKR.

A metodologia OKR é uma ferramenta de gestão utilizada para estabelecer e acompanhar metas e resultados de uma instituição, sendo amplamente utilizada por organizações para alinhar equipes e garantir o foco nas prioridades mais relevantes, criando uma conexão clara e específica entre o que a organização deseja alcançar e as ações que as equipes necessitam executar para atingir esses objetivos.

Os objetivos, representados pela letra “O” na sigla OKR, são declarações qualitativas que estabelecem e descrevem o que se quer alcançar, devendo ser inspiradores, ambiciosos e desafiadores.

Os resultados-chave, materializados pelo componente “KR” da sigla, diz como saberemos que estamos atingindo os objetivos, medindo o progresso em direção a eles. Os resultados-chave devem ser quantitativos, mensuráveis e específicos.

Por fim, em uma camada eminentemente prática e operacional, temos as iniciativas, que são essenciais para a implementação exitosa da estratégia a partir do momento que materializam as ações efetivamente executadas para alcance dos resultados-chave e, por consequência, dos objetivos preconizados.

## 2.5 ANÁLISE DE AMBIENTE

A partir do Plano Estratégico da Polícia Federal, para fins de desdobramento e desenvolvimento do respectivo plano tático-operacional da DIREN-ANP/PF, foi realizada uma análise ambiental, que compreende uma técnica de planejamento por meio da qual se identificam aspectos relativos à performance organizacional, capazes de impactar no cumprimento da missão e no alcance dos objetivos estabelecidos.

Por meio dessa técnica, com o emprego de uma matriz SWOT, são definidos os cenários interno e externo de uma organização, levando em conta os fatores força e fraqueza no âmbito interno, bem como oportunidade e ameaça no âmbito externo.

A matriz SWOT da DIREN-ANP/PF, elaborada durante os trabalhos de desenvolvimento do Plano Tático-Operacional, apontou para um cenário de CRESCIMENTO.

Em síntese, em um cenário de crescimento o ambiente externo proporciona situações favoráveis que podem se tornar oportunidades de crescimento para a instituição quando aproveitadas efetivamente. Significa dizer que o momento se mostra oportuno para ampliar investimentos em inovação e tecnologia, capacitação da força de trabalho, aprimoramento dos processos e implementação de projetos operacionais e administrativos, buscando ampliar o campo de atuação para além das atividades já desenvolvidas. Estratégias de crescimento são adotadas por organizações de perfil criativo e ao mesmo tempo desafiador.



## 2.6 OBJETIVOS E METAS INSTITUCIONAIS

No plano estratégico da Polícia Federal foram estabelecidos 4 (quatro) objetivos estratégicos e 23 resultados-chave, sendo que 2 resultados chave estratégicos são de responsabilidade direta da Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia.

Levando em conta as diretrizes e objetivos consignados no Planejamento Estratégico da Polícia Federal, em especial quanto aos resultados-chave estratégicos de responsabilidade da DIREN-ANP/PF, bem como diante das conclusões obtidas a partir da mencionada análise ambiental, firme na sua visão e missão, a DIREN-ANP/PF estabeleceu os objetivos, resultados-chave e iniciativas, de forma a compor seu Plano Tático-Operacional.

O conteúdo integral de objetivos, resultados-chave e iniciativas a cargo da DIREN-ANP/PF, especificados em seu Plano Tático-Operacional 2024/2025 encontram-se elencados no Anexo I.

Para efeitos de acompanhamento, o Plano Tático-Operacional 2024/2025 e suas atualizações integram o conjunto de metas e iniciativas estabelecidas por meio do presente Plano de Desenvolvimento Institucional.

Acesse os documentos acima mencionados por meio dos *links* e QR Codes abaixo:

Plano Plurianual - PPA

Clique aqui ou escaneie o QR Code  
ao lado para acessar



Plano Estratégico da Polícia  
Federal

Clique aqui ou escaneie o QR Code  
ao lado para acessar



Plano Tático-Operacional da  
DIREN-ANP/PF

Clique aqui ou escaneie o QR Code  
ao lado para acessar



Painel ODS da ONU

Clique aqui ou escaneie o QR Code  
ao lado para acessar



A matriz SWOT da DIREN-ANP/PF, elaborada durante os trabalhos de desenvolvimento do seu Plano Tático-Operacional, foi atualizada por ocasião de desenvolvimento do presente PDI, referendando o mesmo cenário de CRESCIMENTO delineado quando da elaboração do Plano Tático-Operacional.

A partir dos dados obtidos com a análise de ambiente, foram coletadas, junto aos corpos docente, discente e técnico-administrativo, sugestões para melhoria das atividades de ensino pesquisa e extensão no âmbito da DIREN-ANP/PF, as quais refletem o compromisso e a dedicação da comunidade acadêmica em contribuir para o aprimoramento contínuo das atividades e processos da DIREN-ANP/PF.

As iniciativas propostas foram cuidadosamente analisadas e inseridas em uma lista de prioridades, com base em critérios de esforços necessários para a implantação, bem como potencial impacto positivo na organização.

Tais iniciativas abrangem diversas áreas de atuação da ANP e visam promover a eficiência, a inovação e a sustentabilidade ao longo da vigência deste Plano de Desenvolvimento Institucional.

A implementação das iniciativas selecionadas a partir do elenco apresentado será acompanhada de perto, garantindo que os objetivos estabelecidos sejam alcançados e que os benefícios esperados sejam efetivamente percebidos. A participação ativa da comunidade acadêmica é fundamental para o sucesso dessas ações. A DIREN-ANP enaltece aqui a participação de todos os envolvidos pelo empenho e pelas valiosas contribuições.

As iniciativas propostas encontram-se listadas no Anexo II.

Além disso, de forma a propiciar integração entre o Plano de Desenvolvimento Institucional e os procedimentos de Autoavaliação conduzidos pela Comissão Própria de Avaliação – CPA/DIREN-ANP/PF, foram incorporadas ao presente documento as recomendações constantes no Relatório de Autoavaliação Institucional, datado de 20 de junho de 2024, de que trata o processo SEI nº 08204.001344/2024-37.

As iniciativas propostas encontram-se listadas no Anexo III.



## 3 PERFIL INSTITUCIONAL

### 3.1 HISTÓRICO E CARACTERIZAÇÃO

A Academia Nacional de Polícia - ANP é uma escola de governo especializada na formação e capacitação profissional em segurança pública. Criada em 1960 com o objetivo inicial de treinar e preparar os novos policiais federais, tornou-se uma das mais conceituadas e respeitadas escolas policiais do mundo, auxiliando na formulação e difusão da moderna doutrina policial. Em seus mais de 60 anos de atuação, foi responsável pela instrução de mais de 16 mil policiais de todo o país e do exterior.

Localizada em Brasília, Distrito Federal, em uma área de 800 mil metros quadrados, a ANP é a porta de entrada para todos aqueles que se tornam policiais federais. Além disso, também é responsável pela qualificação contínua dos servidores da instituição, oferecendo cursos presenciais e à distância. Servidores de diversos órgãos públicos dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário também são capacitados no local.



Por meio da Escola Superior de Polícia, a ANP ainda oferece cursos de especialização reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC, além de capacitações técnicas e acadêmicas. A produção científica é divulgada em publicações como a Revista Brasileira de Ciências Policiais - RBCP, referência na área.

Reconhecida por seus métodos de ensino e qualificação, é procurada por academias de diversos países para atividades de cooperação policial, mantendo parceria permanente para a preparação e treinamento de profissionais de segurança pública de países da África, Américas e Europa.

Em 1º de janeiro de 2023, o Decreto nº 11.348 reorganizou o Ministério da Justiça e Segurança Pública, alterando a estrutura da Polícia Federal e criando a Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia - DIREN-ANP/PF, conferindo *status* de Diretoria à então Academia Nacional de Polícia.

A seguir destaca-se os principais fatos que marcaram de forma indelével a história da DIREN-ANP/PF:

A criação da Academia Nacional de Polícia, em 31 de dezembro de 1960, concretizou-se em ato do então Chefe de Polícia, General Osmar Soares Dutra, com publicação do documento constitutivo no Boletim Interno nº 216, em 31 de dezembro de 1960.

A ANP, orgulho de todos os servidores da Polícia Federal, iniciou suas atividades em Brasília - DF, com a denominação Academia de Polícia, sendo instalada em uma modesta sala de madeira de aproximadamente 16 metros quadrados, emprestada pelo Colégio Dom Bosco.

A aula inaugural foi proferida pelo Chefe de Polícia do Departamento Federal de Segurança Pública, General Osmar Soares Dutra, no dia 23 de janeiro de 1961, às 10 horas, no Colégio Dom Bosco, na sala onde passou a funcionar a Academia. Nessa mesma data, foi instituído o Código de Honra para os policiais que passassem pela Academia.

A Lei nº 4.483/64, publicada no Diário Oficial da União nº 224, de 20 de novembro de 1964, reorganizou o Departamento Federal de Segurança Pública, bem como estabeleceu que a Academia passaria a ser chamada Academia Nacional de Polícia - ANP. Em 1973, a ANP mudou-se para uma nova sede no Setor Policial Sul, local hoje onde se encontra a Escola Nacional de Administração Pública – Enap.

A nova sede, Km 2 da DF-001, Taquari, Lago Norte, Brasília - DF, foi inaugurada em 20 de fevereiro de 1979. Com quase 800 mil metros quadrados, as instalações contavam com uma construção baixa e moderna, contendo alojamentos para 600 alunos, restaurante, salas de aula e um teatro de arena.

Em 2008, com a publicação do credenciamento especial concedido pelo Ministério da Educação, por meio da Portaria MEC nº 523, de 29 de abril de 2008, o Programa de Pós-graduação da DIREN-ANP/PF iniciou seu funcionamento, destinando seus esforços para servidores da Polícia Federal e agentes públicos de órgãos ou entidades conveniadas, nacionais e estrangeiras.

Ainda operando nas mesmas instalações inauguradas em 1979, a ANP tem sido objeto de constantes modernizações ao longo do tempo, contando hoje com uma estrutura física instalada em um complexo de 798.385,04 metros quadrados, em área construída de 48 mil metros quadrados, possuindo inúmeros recursos destinados à formação integral dos servidores da Polícia Federal.

O corpo docente é constituído, em regime de recrutamento temporário, por professores com vasta experiência em temas ligados à segurança pública e à atuação da Polícia Federal, selecionados, preferencialmente, dentro dos quadros do próprio órgão.

O quadro técnico-administrativo, como será mais adiante apresentado em detalhes, possui 171 servidores, sendo 112 integrantes do Plano Especial de Cargos - PEC, incluindo 14 Técnicos em Assuntos Educacionais, além de 59 policiais de diversos cargos, todos com ampla experiência nas áreas educacional e específicas de atuação.

Sediada em Brasília, a estrutura do complexo conta com dois miniauditórios e um teatro de arena, 26 salas de aula com recursos audiovisuais e de informática, três laboratórios de informática dotados de equipamentos de última geração, além de dois laboratórios equipados para o ensino de técnicas de perícia criminal e um laboratório fotográfico.

As instalações ainda incluem 138 alojamentos destinados aos alunos e instrutores, bem como um extenso complexo de educação física, um centro de treinamento policial, cidade cenográfica e estandes de tiro, entre outros vários espaços e recursos.

Mapa de localização da  
DIREN-ANP/PF

Clique aqui ou escaneie o QR Code  
ao lado para acessar



## 3.2 COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES

As atribuições específicas dos setores que compõem a DIREN-ANP/PF e que viabilizam a execução de suas competências e atribuições encontram-se estabelecidas na Instrução Normativa DG/PF nº 270 e no art. 53 do Decreto nº 11.348, de 1º de janeiro de 2023.

Instrução Normativa  
DG/PF nº 270

Clique aqui ou escaneie o QR Code  
ao lado para acessar



## 3.3 NORMAS REGULAMENTADORAS

Na data de publicação do presente PDI, a estrutura e o funcionamento da DIREN-ANP/PF encontram-se estabelecidos, em especial, nos seguintes normativos:

- a. Portaria nº 1.305/2010-ANP, 01 de outubro de 2010. Institui e regulamenta o ensino de Artes Marciais na Academia Nacional de Polícia.
- b. Instrução Normativa nº 100-DG/PF, de 22 de março de 2016, que 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.
- c. Portaria MEC CNE/CES nº 273/2017, de 23 de fevereiro de 2017, publicada no Diário Oficial da União nº 40, de 24 de fevereiro de 2017 – que credenciou a Academia Nacional de Polícia para a oferta de cursos de pós-graduação presencial e a distância.
- d. Instrução Normativa nº 113-DG/PF, de 4 de maio de 2017, que disciplina as ações educacionais realizadas no âmbito da DIREN-ANP;
- e. Portaria MJSP nº 155, de 27 de setembro de 2018, que aprova o Regimento Interno da Polícia Federal;
- f. Portaria nº 9.911-DG/PF, de 17 de julho de 2019, institui o Comitê Gestor de Capacitação - CGC, 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.
- g. Portaria nº 10.655-GAB/ANP/DGP/PF, de 29 de julho de 2019, institui a Comissão Própria de Avaliação - CPA da Academia Nacional de Polícia - ANP e aprova o seu Regimento Interno.
- h. Portaria nº 11.513/2020-GAB/ANP/DGP/PF, estabelece os valores a serem aplicados para utilização das dependências da Academia

Nacional de Polícia em Termo de Execução Descentralizadas - TED, Descentralização Interna de Crédito - DIC ou outro instrumento legal congênere.

- i. Instrução Normativa Nº 177-DG/PF, de 31 de agosto de 2020, Disciplina o exercício do magistério por integrantes da carreira policial federal.
- j. Portaria nº 15.432-DG/PF, de 19 de agosto de 2021, disciplina o treinamento operacional continuado e cria os Grupos de Treinamento Operacional.
- k. Instrução Normativa Nº 190-DG/PF, de 8 de janeiro de 2021, regulamenta o funcionamento e a organização do Conselho de Ensino - Conen/DGP/PF.
- l. Decreto nº 11.348, de 1º de janeiro de 2023, que reorganizou o Ministério da Justiça e Segurança Pública, alterou a estrutura da Polícia Federal, sendo criada a Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia – DIREN/ANP;
- m. Portaria DG/PF nº 18.703, de 27 de outubro de 2023, que institui o Sistema de Governança da Polícia Federal;
- n. Instrução Normativa DG/PF nº 262, de 16 de novembro de 2023, que disciplina o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso - GECC e o pagamento de hora-aula para terceiros contratados;
- o. Instrução Normativa nº 270-DG/PF, de 15 de dezembro de 2023, que estabelece as competências específicas das unidades centrais e descentralizadas da Polícia Federal e as atribuições de seus dirigentes;
- p. Portaria DIREN-ANP/PF nº 16.086, de 28 de julho de 2023, Estabelece normas e procedimentos para seleção de colaboradores para atuação como coordenador técnico, coordenador pedagógico e tutor de ações de desenvolvimento EaD e presenciais, bem como gestor, supervisor e orientador de Curso de Formação Profissional de servidores policiais e administrativos, no âmbito da Diretoria de Ensino da Academia

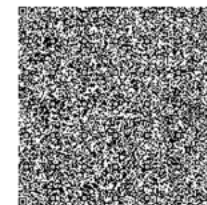
Nacional de Polícia.

- q. Portaria DIREN-ANP/PF nº 17.212, de 7 de fevereiro de 2024, que estabelece as Diretrizes Gerais para as ações de desenvolvimento educacionais promovidas pela DIREN-ANP/PF e dá outras providências;
- r. Portaria Conjunta DGP/PF e DIREN-ANP/PF nº 1, de 29 de abril de 2024, institui as regras para os Cursos de Aperfeiçoamento Profissional da Carreira Policial Federal, no âmbito da Formação Continuada na Polícia Federal.
- s. Resolução CG/PF nº 007, de 27 de maio de 2024, que convalida o novo Sistema de Governança da Polícia Federal - SGPF e aprova o Plano Estratégico da Polícia Federal 2024/2027; e
- t. Portaria DIREN-ANP nº 18.581, de 22 de novembro de 2024, estabelece quantitativos de pessoal em ações de desenvolvimento com aulas práticas no âmbito da CGDE/DIREN-ANP/PF.

Objeto de constante e necessária atualização, o portfólio normativo que rege a atuação da DIREN-ANP/PF enquanto Escola de Governo e unidade responsável pela formação inicial e continuada dos servidores da Polícia Federal pode ser acessada por meio do *link* e QR Code a seguir:

Portfólio Normativo

Clique aqui ou escaneie o QR Code  
ao lado para acessar



### 3.4 SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA E AMBIENTAL

As atividades de ensino, pesquisa e extensão, que reforçam o compromisso da DIREN-ANP/PF com a sociedade demandam a necessidade de serem mantidas por um ciclo orçamentário financeiro alinhado a um planejamento e a uma execução efetivos.



Nesse sentido, ao abranger a previsão das receitas e das despesas, o orçamento deve obedecer aos princípios básicos da anualidade, compreendendo o período de um exercício, que corresponde ao ano fiscal; e do equilíbrio, de maneira que as receitas e despesas de um período sejam equivalentes.

Essa é uma responsabilidade permanente, já que a Instituição tem suas receitas oriundas, principalmente, do orçamento do Governo Federal, estruturado por programas e ações orçamentárias.

A DIREN-ANP/PF é uma Diretoria integrante da estrutura da Polícia Federal e compete, nessa mesma estrutura, à Diretoria de Administração e Logística Policial – DLOG, como órgão central em termos orçamentários e financeiros, a descentralização das dotações orçamentárias necessárias ao cumprimento das atividades de ensino

A DIREN-ANP/PF se constitui em Unidade Gestora Executora do Sistema de Administração Financeira do Governo Federal e possui autonomia financeira para a execução das dotações recebidas pelo órgão central.

A previsão orçamentária e o cronograma de execução constarão legalmente dos instrumentos que integram o planejamento e orçamento do Governo Federal (Lei Orçamentária Anual - LOA para cada exercício financeiro e Plano Plurianual de Investimentos - PPA) .

Para nortear a operacionalização da DIREN-ANP/PF, anualmente são incluídas na Lei Orçamentária Anual do Governo Federal - LOA os planos orçamentários inseridos nas ações 2000 - administração da unidade; 2726 - prevenção e repressão ao tráfico ilícito de drogas e a crimes praticados contra bens, serviços e interesses da União; e 15F9 - aprimoramento institucional da Polícia Federal, quais sejam:

- a. outras despesas administrativas: custeio dos serviços administrativos; manutenção e uso da frota veicular; manutenção e conservação de imóveis; tecnologia da informação, sob a ótica meio, incluindo o apoio ao desenvolvimento de serviços técnicos e administrativos; despesas com viagem e locomoção; sistemas de informações gerenciais internos; produção e edição de publicações para divulgação e disseminação de informações sobre políticas públicas e demais

- atividades-meio necessárias à gestão e administração da unidade;
- b. formação de pessoal do sistema de justiça criminal: formação e o aperfeiçoamento de policiais federais e servidores administrativos para atender às necessidades de pessoal da Polícia Federal; formação de policiais de outras entidades congêneres e do sistema de justiça criminal; formação e treinamento que visem aprimorar as técnicas de combate ao crime no âmbito da Polícia Federal, bem como instituir a Universidade Corporativa da Polícia Federal. Promover a formação e atualização de pessoal da Polícia Federal para o exercício de suas atribuições, treinamento e aperfeiçoamento de outros servidores que atuem diretamente em atividades do sistema de justiça criminal. Tem por finalidade promover a formação dos quadros da Polícia Federal para o exercício de suas atribuições e o treinamento de outros servidores que atuem diretamente em atividades de segurança;
- c. capacitação de servidores públicos federais em processo de qualificação e requalificação: realização de ações diversas voltadas ao treinamento de servidores, tais como custeio dos eventos, pagamento de passagens e diárias aos servidores, quando em viagem para capacitação, taxa de inscrição em cursos, seminários, congressos e outras despesas relacionadas à capacitação de pessoal. Promover a qualificação e a requalificação de pessoal com vistas à melhoria continuada dos processos de trabalho, dos índices de satisfação pelos serviços prestados à sociedade e do crescimento profissional. Tem por finalidade assegurar que todas as ações policiais e administrativas da PF sejam executadas por pessoal devidamente qualificado, com conhecimentos técnicos e específicos necessários à execução dessas atividades; e
- d. prevenção e repressão a crimes praticados contra bens, serviços e interesses da União: custeio de despesas com o deslocamento de policiais e contratos que propiciem a operacionalização da atividade da PF, sempre atuando de forma integrada com todas as áreas da Polícia Federal e com os demais órgãos afins.

Os planos orçamentários, por sua vez, encontram-se estruturados

em planos internos - PI, um instrumento de planejamento que permite o detalhamento pormenorizado de dotações orçamentárias para acompanhamento gerencial da execução orçamentária da programação da Academia Nacional de Polícia.

A DIREN-ANP/PF conta também com recursos oriundos de descentralizações de crédito firmados por meio de termos de cooperação, que permitem ampliar o nível de investimentos e desenvolver outros projetos de ensino, pesquisa e extensão. Tais recursos dependem das políticas anuais de investimentos nos diversos setores do governo.

A previsão financeira para a vigência do PDI – 2025-2032 tem uma relação direta com a Lei Orçamentária Anual - LOA: a implementação das políticas institucionais e a execução das metas e iniciativas estratégicas do PDI da ANP relacionam-se à alocação de montantes do orçamento federal nas ações orçamentárias destinadas anualmente.

### 3.5 RESPONSABILIDADE SOCIAL E AÇÕES DE EXTENSÃO COMUNITÁRIA

O papel de uma Escola de Governo como a DIREN-ANP/PF, que se caracteriza como uma instituição educacional com foco principal na educação profissional (inicial e continuada) de gestores e agentes de segurança pública, traz em si uma responsabilidade social imensurável.

É função do Estado atender a necessidades da população com educação, saúde, segurança,

justiça, dentre outras de igual valor. Então, se é razão da DIREN-ANP/PF constituir-se em uma organização pública de educação policial, na consecução de suas ações básicas, por si só a Instituição contribui com a sociedade brasileira, principalmente, através da formação inicial e especialização de excelência que fornece aos seus educandos, e pela formulação e difusão das ciências policiais, em defesa de uma sociedade ética, justa, igualitária, etc.

Ainda assim, a DIREN-ANP/PF, com vistas à ampliação do seu papel social, também mantém programas extensionistas específicos, abertos à comunidade, para interagir com a população e prestar serviços de interesse geral ou de segmentos sociais, bem como para difundir conhecimentos científicos e técnicos relacionados com as áreas específicas de formação, a produção intelectual e os bens culturais gerados na instituição.

Conforme preceitua o Art. 13 da Instrução Normativa nº 113-DG/PF de 04 de maio de 2017, são consideradas ações de extensão comunitária da DIREN-ANP:

- I. consulta e pesquisa ao acervo da biblioteca;
- II. visita ao Museu Criminal;
- III. realização de exposições e lançamentos de livros de profissionais de segurança pública;
- IV. participação em atividades externas, como semanas acadêmicas, feiras, congressos e seminários, com divulgação das atividades policiais e das ações educacionais da

DIREN-ANP;

- V. visitas orientadas à Academia Nacional de Polícia por escolas públicas e privadas de ensino fundamental, médio e instituições de nível superior;
- VI. campanhas beneficentes em geral, realizadas por servidores ou por alunos das diversas ações educacionais;
- VII. palestras em escolas sobre assuntos relacionados à atividade policial; e
- VIII. instruções a integrantes de comunidades carentes.

#### 3.5.1 ESCOLA DE ARTES MARCIAIS

A Escola de Artes Marciais da Academia Nacional de Polícia é iniciativa consolidada do Serviço de Educação Física - SEF, que visa promover a melhoria da qualidade de vida e o fortalecimento da cultura de saúde e bem-estar dos servidores da Polícia Federal e da comunidade por meio do ensino de modalidades de luta.

Criada por meio da Portaria nº 1305/2010-GAB/ANP, a Escola de Artes Marciais da ANP está em atividade desde 2010 e tem desempenhado um papel relevante tanto no desenvolvimento físico e técnico de seus participantes quanto na promoção de valores como disciplina, respeito e superação.

Suas ações já englobaram exames de troca de faixas para turmas masculinas e femininas e atendimento a projeto social em parceria com a escola pública Centro Educacional Darcy Ribeiro,



localizada no Paranoá - DF, cujas crianças treinam judô, com foco na formação integral, com excelente desempenho, inclusive com boas respostas nas atividades escolares, conforme relatórios da direção da escola. Contamos também com filhos de servidores participando do programa, o que estimula ainda mais o projeto.

Atualmente, a Escola oferece aulas de Judô, Jiu-Jitsu, Karatê e Muay Thai, atendendo servidores da ANP, colaboradores e seus familiares. As atividades são realizadas ao longo da semana, proporcionando um ambiente estruturado para o aprimoramento técnico, físico e mental dos praticantes. O projeto também incentiva a formação marcial, contando com diversos servidores graduados que buscam aprimorar seus conhecimentos e habilidades na área.

A expansão das atividades da Escola de Artes Marciais para atender outros centros educacionais próximos à DIREN-ANP/PF está em fase de planejamento. Tal atendimento busca consolidar o compromisso da instituição com a responsabilidade social e a inclusão esportiva.

Dessa forma, a Escola de Artes Marciais da DIREN-ANP/PF não apenas fortalece a prática das artes marciais entre os servidores e seus familiares, mas também contribui para o desenvolvimento de jovens da comunidade, reforçando a importância do exercício físico como elemento essencial para uma vida equilibrada e saudável.



### 3.5.2 GRUPO DE PREVENÇÃO AO USO INDEVIDO DE DROGAS - GPRED/DIREN-ANP

O artigo 144, § 1º, inciso II, da Constituição Federal determina que compete à Polícia Federal exercer as funções de prevenção e repressão ao tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins. No enfrentamento dessa grave questão social, reconhece-se a necessidade de atuação articulada em duas frentes fundamentais: a repressão à oferta e a prevenção da demanda de drogas.

No Brasil, as bases legais que orientam a política pública de controle de drogas encontram-se na Lei Federal Antidrogas de 1988 e na Lei nº 11.343, de 23 de agosto de 2006, com as atualizações promovidas pela Lei nº 13.840, de 5 de junho de 2019. Importa destacar que os dispositivos referentes à prevenção ao uso abusivo de drogas permaneceram inalterados, o que confirma sua importância estratégica. Ambas as legislações contemplam medidas destinadas à redução tanto da oferta quanto da demanda, ainda que a ênfase tradicional recaia sobre a repressão. As ações preventivas, contudo, contam com capítulos específicos, tratando de seu financiamento, execução e avaliação.

É nesse contexto que a Polícia Federal, por meio do Grupo de Prevenção ao Uso Indevido de Drogas (GPRED), tem alcançado resultados expressivos na promoção de políticas de prevenção. O GPRED, regulamentado pela Instrução Normativa nº 290, de 4 de novembro de 2024, tem como missão desenvolver ações

voltadas à diminuição da demanda por drogas, além de outros objetivos correlatos.

Formado por servidores voluntários da Polícia Federal, sem prejuízo de suas atribuições regulares, o GPRED está estruturado por uma coordenação nacional e por 27 coordenações regionais, vinculadas às Superintendências Regionais. A equipe ainda pode contar com servidores aposentados, que contribuem com sua experiência e mantêm vivo o sentimento de pertencimento institucional.

A coordenação nacional do GPRED está sob responsabilidade da Coordenação-Geral de Polícia de Repressão a Drogas, Armas, Crimes Contra o Patrimônio e Facções Criminosas (CGPRE/DICOR/PF), enquanto a DIREN-ANP exerce papel estratégico na formação dos multiplicadores e no suporte pedagógico e técnico.

Cabe à DIREN-ANP, por meio de sua equipe educacional, coordenar a elaboração, a avaliação e a revisão dos materiais didáticos utilizados nos programas preventivos, assegurando qualidade metodológica e alinhamento com as diretrizes da instituição.

A capacitação dos multiplicadores é realizada em duas etapas: uma fase presencial, que proporciona vivência prática e integração entre os participantes, e uma fase a distância (EaD), por meio da plataforma ANP Cidadã, que permite a consolidação dos conteúdos de forma flexível e acessível. Esse modelo tem se mostrado eficaz na padronização das ações e na ampliação do alcance das formações.



Além da formação dos multiplicadores, a Academia Nacional de Polícia também oferta outros cursos voltados à temática da prevenção ao uso indevido de drogas, destinados a ampliar os conhecimentos da comunidade em geral, com ênfase na comunidade escolar. Tais iniciativas visam promover o fortalecimento de competências socioemocionais, a proteção de crianças e adolescentes e o engajamento de educadores e cidadãos na construção de ambientes mais seguros e saudáveis.

Reconhecida internacionalmente como referência na formação de profissionais na área da prevenção, a DIREN-ANP reafirma seu compromisso com o desenvolvimento humano e com a educação como ferramenta essencial na redução da demanda por substâncias psicoativas.

A missão do GPRED, em parceria com a ANP, é capacitar os servidores da Polícia Federal com conhecimentos técnicos e científicos que os habilitem a atuar, de maneira harmonizada e

eficaz, em todo o território nacional. Sempre que possível, a Academia também sedia as cerimônias de formatura dos “policiais mirins”, oferecendo um espaço simbólico e institucionalmente significativo para a celebração do protagonismo juvenil na prevenção às drogas.

Essa atuação integrada reforça o papel essencial da DIREN-ANP como centro de excelência na formação e na produção de conhecimento, contribuindo de forma concreta para o enfrentamento ao uso indevido de drogas no Brasil.

### 3.5.3 VISITAS GUIADAS AO MUSEU CRIMINAL DA DIREN-ANP

O Museu Criminal da Polícia Federal, localizado na Academia Nacional de Polícia, tem como função precípua o resgate e a preservação da história da PF nas mais diversas áreas da atividade policial. O acervo é fruto de apreensões nas operações policiais e/ou doações feitas pelas unidades centrais e descentralizadas do órgão, por servidores e pela comunidade em geral.

A Polícia Federal, num esforço de revitalização do acervo do Museu Criminal Federal, está adotando medidas para resgatar aspectos históricos que a levaram a ser uma das instituições mais conceituadas da sociedade.

A referida iniciativa está baseada na participação de todos os servidores do órgão, ativos ou aposentados, e parte do pressuposto de que o engajamento daqueles que atuaram nas mais diversas investigações realizadas pelo órgão é



vital para a identificação dos itens que podem ser de interesse museológico, bem como para a reconstrução dos fatos a eles relacionados.

O Museu está aberto ao público interno (alunos, servidores e colaboradores) e ao público externo (comunidade em geral e instituições de ensino públicas e particulares, da educação básica, média ou superior) .

A Academia Nacional de Polícia recebe anualmente vários alunos de diversas instituições de ensino superior do Brasil com o intuito de visitarem suas instalações. Destaca-se que as visitas fazem parte de um “roteiro jurídico” que é realizado por muitas faculdades de Direito do Brasil, quando o aluno visita os diversos tribunais, o Congresso Nacional e a Polícia Federal.

Nosso Museu mantém em seu acervo os arquivos da prisão de Josef Mengele, um oficial alemão da Schutzstaffel (SS) do Partido Nazista (NSDAP) e médico no campo de concentração de Auschwitz durante a Segunda Guerra Mundial. O conjunto de bens do acervo são de interesse de pesquisadores de vários países, há também um acervo de armas e registros das várias ações e operações de combate ao crime realizadas pela Polícia Federal.

### 3.5.4 PROJETO DE ATIVIDADE FÍSICA NA ANP

Este projeto tem como objetivo oferecer atividade física especializada na DIREN-ANP/PF como ferramenta socioeducacional, de promoção de saúde física, mental e bem-estar para servidores



efetivos, terceirizados e familiares de servidores.

Alinhado aos princípios de promoção da saúde integral e em conformidade com a Portaria nº 18.991/2024, o projeto busca não apenas melhorar a condição física dos participantes, mas também estimular a socialização, o senso de comunidade e a prevenção de problemas de saúde mental. Sua abordagem holística reconhece o exercício físico como um recurso essencial para a qualidade de vida, tanto na esfera pessoal quanto profissional.

Além disso, a iniciativa visa integrar servidores da Polícia Federal, seus familiares, colaboradores e a comunidade em um ambiente seguro e acolhedor, incentivando hábitos saudáveis e proporcionando oportunidades de interação significativa. Para isso,

são observados critérios rigorosos de segurança e logística, garantindo que todos os participantes possam usufruir dos benefícios das atividades de forma segura e inclusiva.

Este projeto também reforça a responsabilidade social da Academia Nacional de Polícia e sua contribuição para a inclusão e o desenvolvimento de hábitos de saúde e qualidade de vida. A ampliação do diálogo com a sociedade é essencial para que a instituição seja reconhecida como promotora ativa da participação social, fortalecendo seu papel como Escola de Governo.

Ainda, a iniciativa está em consonância com o Decreto nº 11.348, de 1º de janeiro de 2023, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Justiça e Segurança Pública. Em seu artigo 53, o Decreto atribui à Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia, entre outras competências, a responsabilidade de:(II) Executar ações educacionais destinadas à sociedade civil.

Dessa forma, o projeto se alinha às diretrizes institucionais, consolidando a Academia Nacional de Polícia como agente de transformação social por meio da atividade física e da educação.

### 3.5.5 PROMOÇÃO DA ACESSIBILIDADE

As ações e condições no contexto da acessibilidade são tratadas como um dos pontos da responsabilidade social da DIREN-ANP/PF, destacando-se as ações referentes à infraestrutura



física no sentido de facilitar o acesso às instalações aos professores, servidores e visitantes que sejam portadores de alguma deficiência física.

As instalações físicas da DIREN-ANP/PF têm sido ajustadas no decorrer dos anos com vistas à eliminação de barreiras arquitetônicas, apresentando hoje um espaço que garante em grande parte os requisitos de acessibilidade.

Esta instituição de ensino possui várias ações em andamento relacionadas ao atendimento das exigências legais de segurança predial. Está em curso a elaboração, por empresa contratada, do Projeto de Prevenção de Combate a Incêndio - PPCI, que abará todas as questões de segurança predial, dentre elas plano de fuga e outros.

Esse projeto deve ser entregue pela contratada já com a aprovação das autoridades competentes ainda no exercício 2025. Ato contínuo, a DIREN-ANP/PF licitará a execução das obras e melhorias indicadas pelo projeto de PPCI. Caso essas ações ocorram no tempo informado, espera-se que no final do ano de 2025 a DIREN-ANP terá essa demanda atendida.

A respeito do Plano de garantia de acessibilidade a DIREN-ANP/PF apresentou demanda ao órgão central, responsável pelas obras de engenharia da Polícia Federal, sobre a contratação de empresa para elaboração de projeto executivo de acessibilidade das instalações da DIREN-ANP/PF.

Todo ano a Divisão de Engenharia e Arquitetura - DEA solicita o envio das demandas por obra/reforma de edificações de todas as unidades da

Polícia Federal para a definição das ações que serão atendidas no ano seguinte. Assim, esta Casa de Ensino já encaminhou suas demandas para o ano de 2026, inclusive com a previsão da contratação indicada.

Caso a demanda seja autorizada pela DEA, já em 2026 a DIREN-ANP/PF realizará a mencionada contratação. Como se trata de elaboração de projeto executivo, entende-se que após a entrega desse produto a Diretoria de Ensino estará apta a licitar a execução das obras/melhorias indicadas pelo projeto. Estima-se o prazo de 3 anos para que a DIREN-ANP/PF esteja com o Plano de garantia de acessibilidade certificado pelo órgão competente.

A Instituição trata com muita atenção essa questão de inclusão social, para tanto apresenta-se a seguir um relatório abrangente das medidas implementadas em nossas instalações, com base na legislação vigente, notadamente a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e as normas técnicas estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT NBR 9050), ou seja, destaca-se de forma geral o que já está implantado em nossas instalações e o que estamos fazendo para implementar de forma completa o que a legislação inerente solicita:

**1. Rampas de Acesso:** A Academia possui diversas rampas de acesso distribuídas estrategicamente para garantir a mobilidade de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. Essas rampas estão localizadas nas entradas

principais dos edifícios, bem como em áreas de circulação interna que requerem desníveis.

**2. Auditório:** O auditório principal, denominado Teatro de Arena, inclui 9 assentos especialmente reservados para Pessoas com Deficiência - PCD. Estes assentos estão posicionados em locais de fácil acesso, próximo às entradas e saídas de emergência, conforme a recomendação da NBR 9050. Adicionalmente, há espaço reservado para cadeiras de rodas, garantindo visibilidade adequada e conforto para todos os participantes.

**3. Corredores e espaços de circulação:** Os corredores e espaços de circulação da Academia possuem uma largura mínima de 1,50 metros, atendendo às especificações da NBR 9050, para permitir a passagem segura e confortável de cadeirantes e outras pessoas com mobilidade reduzida. Esta dimensão também facilita o acesso de todos os usuários, especialmente em situações de emergência.

**4. Sanitários acessíveis:** Os principais edifícios estão equipados com sanitários acessíveis. Estes sanitários incluem barras de apoio, áreas de transferência para cadeiras de rodas e sinalização adequada, garantindo privacidade e segurança para os usuários.

**5. Sinalização tátil e visual:** Está em processo de contratação de uma empresa para apontamentos dos itens deficitários no que concerne à acessibilidade, dentre eles a implementação de sinalização tátil e visual, incluindo placas em Braille e pisos táteis direcionais e de alerta, para auxiliar pessoas com deficiência visual. Esse projeto faz

parte do compromisso contínuo de tornar as instalações da DIREN-ANP/PF mais inclusivas.

#### 6. Observações gerais:

Todas as entradas às edificações de salas de aula são acessíveis por meio de rampas e sem degraus, bem como as rotas de interligação às principais funções do edifício.

No caso das edificações existentes, há ao menos um acesso a cada 50 m (no máximo), conectado à circulação principal e de emergência por meio de rota acessível.

Há sanitários acessíveis às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, tendo 5% do total de cada peça (quando houver divisão por sexo), obedecendo ao mínimo de uma peça.

Nas áreas externas da edificação, destinadas à garagem e ao estacionamento de uso público, há vagas próximas aos acessos de circulação de pedestres para veículos que transportem pessoas com deficiência física ou dificuldade de locomoção.

Entre o estacionamento e o acesso principal há uma rota acessível, com vagas de estacionamento exclusivas para as pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida próximas ao acesso principal.

Os lugares de passagem dos prédios são completamente livres de interferências como vegetação, postes, armários de equipamentos, orlas de árvores e jardineiras, rebaixamentos para acesso de veículos.

Dessa forma, os obstáculos aéreos como marquises, faixas e placas de identificação, toldos, luminosos, vegetação e similares estão localizados a uma altura superior a 2,10 m e atendem o critério de elementos da vegetação como plantas entouceiradas, ramos pendentes, galhos de árvores e arbustos não avançam na faixa de circulação livre, conforme demandado pela legislação vigente.

A DIREN-ANP/PF está também consciente do compromisso de atender as necessidades especiais das pessoas com deficiências auditivas, nos termos da legislação em vigor, e tem proporcionado a participação de servidores em cursos de Língua Brasileira de Sinais (Libras), principalmente aqueles que atuam em atendimento ao público.

### 3.5.6 OUTROS E RESPONSABILIDADE SOCIAL

Os eventos que abordam a responsabilidade social no âmbito da DIREN-ANP/PF são fundamentais para a construção de uma cultura institucional mais inclusiva, ética e comprometida com os direitos humanos. Um exemplo significativo é o Simpósio sobre Diversidade e Gênero, realizado anualmente, que reúne servidores da Polícia Federal, representantes de universidades, juristas, instituições de segurança pública, bem como organizações de defesa dos direitos humanos.

Esses encontros promovem um espaço de diálogo, aprendizado e troca de experiências, com o objetivo de desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes voltadas à valorização da diversidade, à promoção da equidade de gênero e ao respeito às diferenças. Ao fomentar essas discussões, a DIREN-ANP/PF contribui para a formação de profissionais mais conscientes e preparados para replicar esses valores dentro das instituições policiais e na sociedade como um todo, fortalecendo o compromisso com a justiça, a dignidade e os direitos fundamentais.





## 4 CORPOS DOCENTE E TÉCNICO ADMINISTRATIVO

É de caráter intrínseco de Escolas de Governo compor o seu corpo docente por servidores públicos de diferentes carreiras, no exercício das atribuições de seus cargos, que desenvolveram competências que a Administração identifica necessárias para outros servidores públicos.

Neste sentido, a DIREN-ANP/PF não dispõe de um corpo docente fixo, podendo a Administração, a qualquer tempo, de acordo com critérios de oportunidade e conveniência, convocar, dispensar ou substituir professores e demais colaboradores que atuam nas ações de desenvolvimento e treinamento realizadas.

### 4.1 QUADRO DOCENTE

Não há, no âmbito do Plano Especial de Cargos da Polícia Federal - PECPF, o cargo de professor, motivo pelo qual a atividade de docência é reconhecida como uma atribuição, tanto dos cargos da carreira policial quanto de cargos do PECPF, necessária para atender aos interesses institucionais da Administração. Assim, os



professores-servidores da Polícia Federal seguem um regime de trabalho estatutário, com planos de carreira institucionalizados pelo Poder Público e geridos pela própria Polícia Federal.

Também podem integrar a docência na DIREN-ANP/PF os servidores inativos da Polícia Federal e profissionais técnicos especializados não pertencentes ao quadro de servidores ativos, os quais são contratados em conformidade com a Lei nº 14.133/2021.

A DIREN-ANP/PF procura equilibrar as atividades educacionais com as demais responsabilidades funcionais dos servidores docentes, minimizando impactos negativos nas atividades de sua unidade de lotação e maximizando a qualidade educacional das ações realizadas.

Conforme o Inciso II, §1º do art. 76-A da Lei nº 8.112/90, a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso - GECC não pode exceder 120 horas de trabalho anuais, exceto em situações excepcionais, justificadas e aprovadas pelo diretor da DIREN-ANP/PF, que pode permitir um acréscimo de até 120 horas anuais. A Instrução Normativa DG/PF nº 262, de 16 de novembro de 2023, define os critérios para pagamento dessa gratificação e da hora-aula para terceiros, conforme regulamentado pelo Decreto nº 11.069, de 2022.

Os docentes são selecionados e capacitados de forma estratégica, com base na área de conhecimento em que irão atuar. Essa seleção dá preferência aos profissionais mais qualificados dentro da Polícia Federal e, como exemplo, a área operacional realiza de tempos em tempos

um chamamento por meio de edital para participação do curso de formação de professores do Eixo Operacional. Esse processo gerou maior transparência.

Embora a maioria dos professores na DIREN-ANP/PF sejam servidores da própria Polícia Federal, contratações temporárias de professores externos são realizadas quando necessário. Esses profissionais técnicos especializados são remunerados com o mesmo valor da hora/aula para servidores e atuam enquanto durar o curso para o qual foram designados. A contribuição de profissionais externos à Polícia Federal é, frequentemente, feita por meio de parcerias institucionais, promovendo a integração entre órgãos e melhorias nas atividades finalística e de suporte.

## 4.2 PERFIL DO CORPO DOCENTE

o corpo docente das capacitações da DIREN-ANP/PF é formado por profissionais altamente capacitados e/ou experientes nas áreas de ciências policiais, criminais e de segurança pública. Esses professores são responsáveis por oferecer uma formação sólida e eficaz aos que ingressam e avançam na carreira policial, sendo, sempre que possível, selecionados entre os servidores da própria Polícia Federal.

Além de sua experiência, esses profissionais estão em constante aprendizado, participando de capacitações internas e externas para aprimorar seus conhecimentos. A própria atuação na



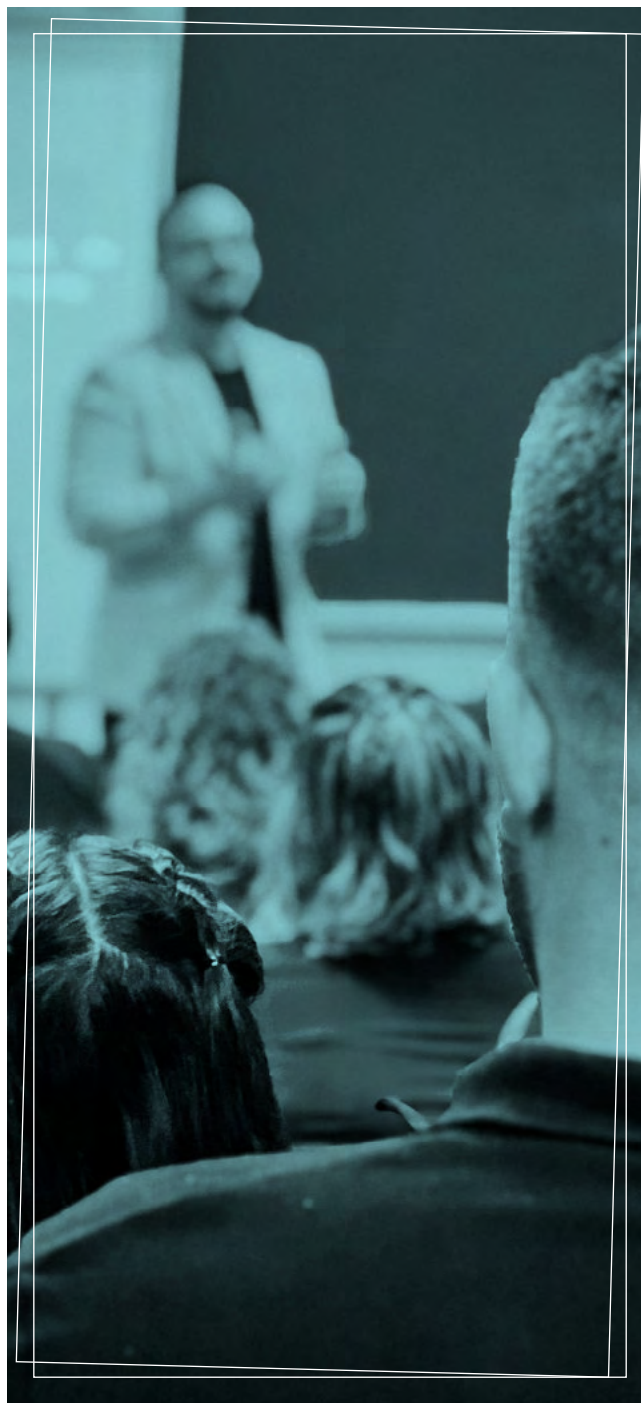
atividade-fim e na docência contribui para a ampliação de seu repertório, permitindo que transmitam aos alunos conteúdos sempre atualizados e alinhados com a realidade policial.

No caso dos tutores, além das qualificações acadêmicas, técnicas e profissionais, são valorizadas, também, suas competências tecnológicas, conforme os projetos pedagógicos dos cursos em que atuam, garantindo uma tutoria de qualidade, alinhada às necessidades da formação policial.

### 4.3 REQUISITOS DE TITULAÇÃO

Uma diretriz educacional da DIREN-ANP/PF é o aproveitamento dos servidores da Polícia Federal que participaram de ações educacionais de desenvolvimento, promovendo o compartilhamento dos conhecimentos profissionais adquiridos. Este procedimento é considerado uma contrapartida ao investimento realizado pelo Estado na formação desses profissionais.

Dada a diversificada atuação da Polícia Federal, que abrange várias finalidades e áreas, os servidores frequentemente desenvolvem habilidades práticas ao aprimorarem suas funções. Esse processo de aprendizado prático, muitas vezes resulta na compilação de conhecimentos que são posteriormente utilizados no desenvolvimento de cursos e treinamentos. A expertise adquirida pelas experiências práticas desses servidores passa, então, a ser valorizada na concepção e planejamento de novos cursos, bem como em sua



atuação como docentes.

Esses profissionais, que compõem o quadro da Polícia Federal, são convidados a participar de ações educacionais e ministrar disciplinas devido aos seus reconhecidos saberes. Em regra, atuam em regime de dedicação parcial, integral, ou exclusiva durante o período necessário para a conclusão da disciplina ou curso, contribuindo significativamente para o enriquecimento das formações oferecidas.

Cabe destacar, ainda, que para a docência de cursos de pós-graduação *lato sensu*, a qualidade exigida ao corpo docente é o título de Mestre ou Doutor, obtido em curso reconhecido pelo MEC.

Assim, o corpo docente do curso deverá ser composto por mestres e doutores, sendo permitida a atuação de profissionais especialistas e com notória experiência profissionais ou tecnológica e indicados pelas respectivas diretorias para atuação nas atividades dos cursos, nos termos da legislação vigente.

### 4.4 POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO DOCENTE

#### Plano de Desenvolvimento de Pessoal - PDP

O Plano de Desenvolvimento de Pessoal - PDP do governo federal é uma ferramenta estratégica utilizada para planejar e coordenar ações de capacitação para servidores públicos.

O objetivo principal do PDP é alinhar o desenvolvimento dos servidores às necessidades



institucionais, garantindo que os recursos humanos estejam adequadamente preparados para atender às prioridades e desafios enfrentados pelos órgãos do governo.

### Principais características do PDP:

- **Identificação de necessidades:** O PDP identifica as necessidades de capacitação dos servidores, considerando as competências necessárias para o cumprimento das metas institucionais;
- **Planejamento de ações de capacitação:** Inclui a elaboração de um cronograma de cursos, treinamentos e outras atividades de desenvolvimento, que podem ser oferecidos internamente ou por instituições externas;
- **Alinhamento estratégico:** O plano deve estar alinhado às diretrizes estratégicas do órgão ou instituição, garantindo que as ações de capacitação contribuam efetivamente para melhorar o desempenho organizacional;
- **Otimização de recursos:** Busca o uso eficiente dos recursos financeiros e humanos ao planejar ações de capacitação que atendam às verdadeiras necessidades de desenvolvimento dos servidores; e
- **Avaliação e monitoramento:** Inclui mecanismos para avaliar a eficácia das ações

de capacitação e monitorar o impacto no desempenho dos servidores e nos resultados institucionais.

O PDP é revisado regularmente para assegurar que continua relevante e eficaz, refletindo as mudanças nas necessidades institucionais e nos contextos socioeconômicos. Além disso, ele promove uma cultura de aprendizado contínuo dentro do serviço público, contribuindo para a melhoria dos serviços prestados à sociedade.

### Comitê Gestor de Capacitação - CGC/DIREN-ANP

A Polícia Federal dispõe de um Comitê Gestor de Capacitação - CGC, vinculado à direção da DIREN-ANP/PF, que tem a incumbência de gerir o custeio de demandas de capacitações externas, ou seja, cursos que não são ofertados no PDP.

Para atendimento dessas demandas dos servidores do órgão, é necessário que sejam observados os interesses da política de capacitação da instituição, que levam em consideração, dentre outros aspectos, a correlação do evento com as atribuições do cargo ou função do servidor e a adequação do evento às necessidades do serviço. (Art. 4º e 5º da Instrução Normativa nº 100/2016-DG/DPF, de 22 de março de 2016) .

Todos os servidores da Polícia Federal que têm cursos custeados pela instituição ficam comprometidos a servir como docentes nos eventos da DIREN-ANP/PF.

Somando-se a isso a PF, através de convênios

com instituições de ensino no Brasil e no exterior, são selecionados servidores para programas de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*. Posteriormente, esses servidores são aproveitados em ações educacionais da DIREN-ANP/PF.

Por fim, a DIREN-ANP/PF proporciona diversos cursos de formação de professores, conforme a necessidade formativa da escola, além de cursos pedagógicos de técnicas de ensino, pré-requisito para o exercício do magistério na DIREN-ANP/PF pelos servidores.

## 4.5 SELEÇÃO E INDICAÇÃO DE DOCENTES

Na DIREN-ANP/PF, considerando o perfil do corpo docente abordado no tópico 4.2, o magistério é entendido como todas as atividades pedagógicas realizadas de forma eventual, abrangendo as diversas atividades educacionais estabelecidas pela instituição. A designação para as atividades de magistério é concretizada por meio da emissão de portaria pela DIREN-ANP/PF.

Os servidores da Polícia Federal que são escolhidos para funções docentes poderão dedicar-se integral ou parcialmente às atividades, conforme as necessidades específicas determinadas pelas particularidades de cada curso. O corpo docente da DIREN-ANP/PF passa por uma constante expansão, renovação e reorganização, acompanhando o aumento ou substituição na demanda de oferta de cursos. Por isso, a seleção de docentes é metódica, orientada pelas demandas de cada evento educacional.

Na seleção dos docentes são considerados, entre outros critérios, a experiência profissional, o notório saber e/ou a titulação acadêmica, o desempenho em atividades docentes anteriores e a conduta profissional. Além disso, é obrigatório que os docentes que atuarão na DIREN-ANP/PF participem do curso de Teoria e Prática de Ensino que é oferecido pela própria Diretoria.

A DIREN-ANP/PF conta com um abrangente sistema de gestão de capacitação, denominado Educa, que armazena os dados de capacitação de todos os servidores da PF. Este sistema permite identificar servidores com formação específica adequada para desempenharem funções em diversas áreas de atuação da instituição e para a docência na DIREN-ANP/PF.

Atualmente, o sistema Educa e as plataformas ANP.net e ANP Cidadã, que utilizam o ambiente virtual de aprendizagem Moodle, registram todos os policiais federais que participaram de ações de treinamento e desenvolvimento, seja em nível de formação, capacitação continuada ou de pós-graduação. Essas plataformas permitem a identificação das áreas de formação na graduação, especialização, mestrado e doutorado, fazendo do sistema Educa uma ferramenta essencial para a gestão de talentos da Polícia Federal.

## 4.6 CONDIÇÕES ESSENCIAIS PARA DOCÊNCIA

Requisito essencial para se tornar docente na DIREN-ANP/PF, a conclusão do curso Teoria

e Prática Educacional - TPE tem por objetivo desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes de docência no ensino policial para atuar nas ações educacionais presenciais de formação continuada.

Além disso, para atender suas demandas educacionais, a direção da DIREN-ANP/PF seleciona seus docentes dentre aqueles que apresentam um perfil que contenha as condições consideradas essenciais:

- **compromisso de aprendizado contínuo:** significa atualização profissional; visão atenta às tendências epistemológicas e tecnológicas de sua área; disposição para integrar-se à cultura institucional; contínua internalização dos valores do Projeto Pedagógico Institucional da DIREN-ANP/PF.
- **busca do desenvolvimento pessoal:** entende-se por desenvolvimento pessoal a abertura para o crescimento pessoal permanente em todas as dimensões da pessoa humana; participação corresponsável; habilidade para o trabalho em equipe; capacidade empreendedora; inserção no contexto social, a partir de um conhecimento do mundo, atuando de forma criativa sobre a realidade.
- **atitudes orientadas por e para valores humanos essenciais:** integridade; solidarie-

dade e respeito pelos valores fundamentais da pessoa humana.

Além dessas condições, ainda é necessário que este demonstre ter a consciência de que sua ação se reflete na formação integral do profissional em formação e se projeta no contexto em todo o processo educativo.

### 4.6.1 REQUISITOS PARA O DOCENTE DE PÓS-GRADUAÇÃO

Especificamente para os cursos de pós-graduação, consoante regramento legal, o corpo docente do curso de especialização será constituído por, no mínimo, 30% (trinta por cento) de portadores de título de pós-graduação *stricto sensu*, cujos títulos tenham sido obtidos em programas de pós-graduação *stricto sensu* devidamente reconhecidos pelo poder público, ou revalidados, nos termos da legislação pertinente, (Art. 9º da Resolução CNE/CES nº 1/2018) .

O professor da pós-graduação deve, além de possuir elevada qualificação profissional, com comprovado saber na área, apresentar traços de criatividade, inovação e competência no domínio de conteúdos teóricos e atividades práticas, compromisso com a formação e atualização permanentes, além de postura ético-profissional adequada, respeito ético e acadêmico com os demais professores e alunos.

Espera-se ainda que os professores pratiquem uma postura crítico-reflexiva e motivadora do ensino, pesquisa e extensão, em que a produção

do conhecimento seja o produto das atividades integradas.

Tal postura se correlaciona com a articulação com pesquisadores nacionais e internacionais e, neste sentido, é fomentada a participação do nosso corpo docente em cursos de pós-graduação *stricto sensu* no Brasil e no exterior, no bojo da Política de Capacitação docente expressa no item 4.4. Cabe ressaltar que, para gozo dos direitos oriundos dessa capacitação realizada internacionalmente, como adicional de titulação em Gratificação por Encargo em Curso e Concurso, é necessária, nos termos da legislação vigente, a revalidação do respectivo diploma.

#### 4.7 SELEÇÃO E INDICAÇÃO DE TUTORES, COORDENADORES TÉCNICOS E ORIENTADORES

Desde 2023, foi estabelecido, por meio da Portaria DIREN-ANP/PF nº 16.086, de 28 de julho de 2023, novas normas e procedimentos para a seleção de colaboradores em diversas funções educacionais. Essa portaria visa regular a atuação de coordenadores técnicos, coordenadores pedagógicos e tutores em ações de desenvolvimento, tanto EaD quanto presenciais, bem como de gestores, coordenadores e orientadores em Cursos de Formação Profissional - CFP de servidores policiais e administrativos.

A portaria detalha os critérios obrigatórios e classificatórios para a seleção desses profissionais, além de definir as regras de convocação e as situações transitórias. O objetivo é garantir a



qualidade e a eficiência das atividades de ensino na Polícia Federal, alinhando a capacitação dos servidores às necessidades da instituição.

Em resumo, a Portaria nº 16.086/2023 representa um marco na organização e na gestão das atividades educacionais da DIREN-ANP/PF, formalizando os critérios e os procedimentos para a seleção e a atuação dos colaboradores envolvidos na formação e no desenvolvimento dos servidores da Polícia Federal.

#### 4.8 CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO

Para o bom funcionamento da estratégia da DIREN-ANP/PF, tanto em termos de processos finalísticos quanto de processos de suporte, as equipes técnicas e administrativas permanentes da DIREN-ANP/PF são compostas de servidores públicos, dotados das competências necessárias ao planejamento, monitoramento e avaliação da oferta formativa, realizando a interlocução com os docentes nos processos de desenho e implementação dos programas educacionais, bem como atuando nos processos que dão suporte às atividades que contribuem diretamente para os resultados institucionais.

O corpo técnico-administrativo da DIREN-ANP/PF é composto por 171 servidores do Plano Especial de Cargos da Polícia Federal e da carreira policial, oriundos de seleção pública e possuidores de qualificação específica.

Os 171 servidores do quadro permanente da DIREN-ANP/PF, de acordo com levantamento

realizado em 2025, ocupam diferentes cargos nas carreiras policial e administrativa da Polícia Federal, como apresenta a Tabela 01, desempenhando as diversas funções previstas nas atribuições das unidades, conforme organograma institucional, regimento interno da Polícia Federal e demais normativos internos e externos sobre o tema.

**Tabela 01: Distribuição dos servidores da ANP por cargo.**

| CARGO                                     | QUANTITATIVO |
|-------------------------------------------|--------------|
| <b>Carreira Policial</b>                  | <b>59</b>    |
| Agente de Polícia Federal                 | 31           |
| Delegado de Polícia Federal               | 10           |
| Escrivão de Polícia Federal               | 13           |
| Papiloscopista Policial Federal           | 2            |
| Perito Criminal Federal                   | 3            |
| <b>Plano Especial de Cargos</b>           | <b>112</b>   |
| Agente Administrativo                     | 62           |
| Técnico em Assuntos Educacionais          | 14           |
| Agente de Vigilância                      | 6            |
| Administrador                             | 5            |
| Psicóloga                                 | 4            |
| Agente de Telecomunicações e Eletricidade | 3            |
| Técnico em Contabilidade                  | 3            |
| Bibliotecário                             | 2            |
| Datilógrafo                               | 2            |
| Engenheiro                                | 2            |
| Motorista Oficial                         | 2            |
| Agente de Portaria                        | 1            |
| Arquivista                                | 1            |
| Auxiliar Operacional                      | 1            |

| CARGO                         | QUANTITATIVO |
|-------------------------------|--------------|
| Desenhista                    | 1            |
| Enfermeira                    | 1            |
| Programador                   | 1            |
| Técnico em Comunicação Social | 1            |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>171</b>   |

Na distribuição dos servidores por unidade da estrutura organizacional, incluindo coordenações, divisões, serviços, núcleos ou setores, coube mais servidores à Coordenação de Administração e Logística - CLOG e à Coordenação-Geral de Desenvolvimento Educacional - CGDE, esta última, em especial, por responder pela consecução do core business da DIREN-ANP/PF, que é a educação policial.

Estas unidades também possuem o maior número de subdivisões, sendo a CGDE com 15 subunidades e a CLOG, por sua vez, com um total de 7 subunidades.

**Tabela 02 : Distribuição dos servidores da DIREN-ANP/PF por Coordenações.**

| ÁREA ATUAÇÃO       | NÚMERO DE SERVIDORES |                |
|--------------------|----------------------|----------------|
|                    | ABSOLUTO             | RELATIVO       |
| CGDE/DIREN-ANP     | 68                   | 39,77%         |
| CLOG/DIREN-ANP     | 45                   | 26,32%         |
| GAB/DIREN-ANP      | 37                   | 21,63%         |
| CESP/DIREN-ANP     | 17                   | 9,94%          |
| CTRILHAS/DIREN-ANP | 4                    | 2,34%          |
| <b>TOTAL</b>       | <b>171</b>           | <b>100,00%</b> |

Cabe à CGDE planejar, coordenar, orientar, controlar, avaliar e promover programas de ações de desenvolvimento de formação inicial e continuada. No que diz respeito à CLOG, a coordenação é responsável por planejar, coordenar, orientar, controlar e avaliar as atividades administrativas em geral, incluindo

toda a gestão de recursos e infraestrutura que oferecem suporte aos processos educacionais.

O provimento de servidores para a DIREN-ANP/PF é realizado por meio de seleções públicas e recrutamentos periódicos, por meio dos quais, a partir de análise curricular e entrevistas, são selecionados servidores com perfil técnico condizente com as atividades educacionais desempenhadas pela Diretoria.

#### 4.8.1 GRATIFICAÇÃO TEMPORÁRIA DE ATIVIDADE EM ESCOLA DE GOVERNO

A Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo - GAEG possui papel estratégico na valorização dos servidores públicos que atuam diretamente nas atividades de formação, capacitação e desenvolvimento de pessoal nas Escolas de Governo. Por meio dessa gratificação, reconhece-se a importância do trabalho desempenhado nessas unidades, fundamentais para o aprimoramento contínuo da administração pública. Além disso, a GAEG busca promover a qualificação constante dos servidores, incentivando a permanência de profissionais experientes em áreas-chave de capacitação institucional, contribuindo assim para a consolidação de uma cultura de excelência na gestão pública.

Instituída pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, a Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo - Gaeg é concedida aos titulares de cargos de provimento efetivo em

exercício nas escolas de governo. Especificamente no caso da DIREN-ANP/PF, o pagamento de Gaeg foi facultado a partir de 1º de julho de 2012, conforme dispositivo previsto na Lei nº 12.702 daquele ano.

A mesma lei fixa o quantitativo máximo de servidores que poderão perceber a Gaeg por unidade, independentemente do número de servidores em exercício nas escolas.

Dessa forma, aplica-se a GAEG a titulares de cargos de provimento efetivo regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em efetivo exercício na DIREN-ANP/PF, enquanto permanecerem nessa condição, desde que não sejam remunerados por subsídio.

Assim, a GAEG é destinada aos servidores do Plano Especial de Cargos (carreira administrativa), sendo que a continuidade da percepção da GAEG por estes estará condicionada à obtenção de desempenho satisfatório em avaliação de desempenho periódica e ao efetivo exercício na DIREN-ANP/PF.

#### 4.8.2 EXPANSÃO DO CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO

A dinâmica de lotação de servidores técnico-administrativos na Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia depende do provimento de cargos no Plano Especial de Cargos da Polícia Federal. Por sua vez, a Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP/PF administra o lotacionograma da instituição e, a partir da política de gestão de pessoas do Governo Federal, atua na composição

de servidores nesta Escola de Governo, alinhadas aos objetivos estratégicos e às atribuições da unidade a ser contemplada com a chegada do servidor.

A DIREN-ANP possui um atrativo para o recrutamento de servidores técnico-administrativos para atuação nesta Escola de Governo, que é a GAEG, explicitada no item anterior. A percepção dessa gratificação fomenta a composição de um quadro de servidores qualificado. Ressalte-se que a Lei nº 12.702 prevê a percepção dessa gratificação para 160 servidores, dos quais 78 de nível superior, 80 de nível intermediário e 2 de nível auxiliar.

Uma das políticas de valorização do servidor da Polícia Federal é, quando da realização de novos concursos públicos, a abertura de edital de movimentação interna, na forma de recrutamento, para as unidades contempladas com vagas pela DGP/PF.

No caso da DIREN-ANP/PF, tais editais são acrescidos da estipulação de perfil de servidores a serem movimentados para a Escola de Governo, o que propicia a chegada de servidores que já possuem expertise e experiência em demandas relacionadas aos macroprocessos institucionais da Polícia Federal.

## 5 INFRAESTRUTURA FÍSICA E INSTALAÇÕES ACADÊMICAS

A formação de agentes de segurança pública exige que o processo de ensino-aprendizagem ultrapasse a simples acumulação dos saberes e crie condições para o desenvolvimento de um profissional capaz de associar teoria e prática, forma e conteúdo, intencionalidade e condições para a ação. Por esse motivo a DIREN-ANP/PF investe na infraestrutura destinada às aulas práticas, inclusive em seus laboratórios.

A DIREN-ANP/PF possui diversos ambientes de treinamentos, que podem ser considerados laboratórios, uma vez que é a partir das capacitações ali realizadas, que os alunos irão adquirir os conhecimentos necessários para atuação nas diversas áreas que são da atribuição da Polícia Federal.

Quanto ao ensino operacional, referente às capacitações voltadas especificamente para os policiais que executam as atividades fins da polícia, a DIREN-ANP/PF possui cenários específicos para treinamentos, nos quais é possível simular várias situações em que o policial poderá se deparar no dia a dia de trabalho, quando em trabalho ou não.

Esses ambientes simulados levam o policial a refletir e construir um mapa mental de comportamento que lhe será útil quando se deparar com uma situação problema no exercício

da função policial ou fora dela, em que haja confronto com pessoas em conflito com a lei.

### 5.1 POLOS DE CAPACITAÇÃO PRESENCIAL

A DIREN-ANP/PF tem sua unidade sede, localizada em Brasília/DF, na DF-001 (Estrada Parque Contorno) Km 2, Lago Norte, Setor Habitacional Taquari, onde realiza a maior parte de suas ações de capacitação.

Na sede da DIREN-ANP/PF os cursos presenciais são realizados em salas de aula confortáveis com excelente iluminação, acústica e ventilação, em uma infraestrutura adequada, com o uso de equipamentos modernos.

Além dos cursos realizados na sua sede, a DIREN-ANP/PF realiza também capacitações nas Superintendências Regionais e delegacias descentralizadas, quando o tipo de curso não exige a utilização das instalações da unidade sede. Essa flexibilização facilita o alcance do maior número de servidores sem a necessidade de deslocamento de suas bases para Brasília, economizando tempo e dinheiro com diárias e passagens.

Em cada Superintendência Regional e Diretoria existe uma área de apoio presencial da DIREN-ANP/PF, 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:

Os membros das equipes T&D são designados por meio de portaria expedida pelos dirigentes e atuam no sentido de viabilizar a capacitação e a

atualização de servidores com ferramentas da educação a distância, bem como para a realização de momentos presenciais obrigatórios.

### 5.2 CENTRO DE INTEGRAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO EM POLÍCIA AMBIENTAL - CIAPA

A DIREN-ANP/PF também possui unidade em um campus avançado denominado Centro de Integração e Aperfeiçoamento em Polícia Ambiental - CIAPA, com uma área de 36.500 hectares, inaugurado em março de 1998 e atualizado em 2004, localizado na selva amazônica, na margem esquerda do Rio Cuieiras, afluente do Rio Negro.

Construídas em plena selva amazônica, as instalações do Ciapa permitem um contato direto dos discentes com o meio ambiente e a diversidade cultural, o que enseja a sensibilização destes quanto às necessidades de preservação e defesa do ecossistema.

O CIAPA desenvolve competências de excelência no combate ao tráfico de drogas e de animais silvestres, ao contrabando de madeira e a outros delitos ambientais, oferece cursos de aperfeiçoamento, entre eles, o Curso de Especialização em Polícia Ambiental.

### 5.3 CENTRO DE FORMAÇÃO DAS FORÇAS DE SEGURANÇA DA GUINÉ-BISSAU

A DIREN-ANP/PF, em parceria com a Agência Brasileira de Cooperação do Ministério das

Relações Exteriores, desenvolve o projeto de cooperação intitulado “Centro de Formação das Forças de Segurança da Guiné-Bissau - CFFS”, destinado a implementar infraestrutura para operacionalização de uma academia de polícia, manter e gerenciar a capacidade instalada e promover a qualificação docente e discente das instituições policiais daquele país.



## 5.4 PLANO DIRETOR

O Plano Diretor da DIREN-ANP/PF é um planejamento da melhoria da infraestrutura da Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia, considerando sua missão, diretrizes e objetivos para um período futuro de 5 a 10 anos.

A localização estratégica da Academia Nacional de Polícia e da sede da Polícia Federal, na região central do país, em Brasília-DF, facilita o deslocamento constante de servidores do quadro próprio, colaboradores e convidados para participação como docentes e discentes nas atividades educacionais proporcionadas pela DIREN-ANP/PF.

Essa localização também contribui para o intercâmbio acadêmico entre a DIREN-ANP/PF e as outras instituições de ensino superior e escolas de governo situadas na capital federal, em especial da Universidade de Brasília - UnB, a Escola Nacional de Administração Pública - ENAP e outras.

Além disso, a localização favorece o diálogo com representações de

estados estrangeiros e de outros organismos internacionais, proporcionando ampliação das ações de intercâmbio e cooperação.

Visando a modernização de suas instalações e o consequente incremento quantitativo e qualitativo nas atividades de ensino, a DIREN-ANP/PF, com o objetivo de orientar a expansão e a ocupação dos espaços físicos existentes em seu campus, definiu os projetos de modernização das instalações a serem integrados no Plano Diretor, o qual se encontra em processo de aprovação.

As propostas apresentadas contemplam a ocupação do solo de acordo com as determinações legais e visa atender as demandas da DIREN-ANP/PF para os próximos anos.

A seguir estão listadas as melhorias previstas para a infraestrutura física:

1. Execução de pista de Direção Operacional;
2. Execução do Plano de Prevenção e Combate a Incêndio;
3. Construção de novas passarelas;
4. Construção de novas vias internas;
5. Asfaltamento da via perimetral;
6. Construção do Centro de Treinamento Urbano de Área de Ocupação não Planejada;
7. Execução da nova oficina SEMAI;
8. Construção de nova sede SEF;
9. Construção do galpão funcional;
10. Nova rede hidráulica e de esgoto;
11. Novos estandes de tiro;
12. Adequação da pista de corrida;
13. Reforma do Complexo Poliesportivo;
14. Estudo de geração elétrica a partir de novas fontes de energia;
15. Reformas dos alojamentos existentes;
16. Sistema de irrigação automática;
17. Execução de banheiros para alunos;
18. Execução da segunda pista de Off Road;
19. Criação de ambiente de decompressão para alunos;
20. Sistema de armazenamento de água da chuva;
21. Execução de banheiros individuais.



## 5.5 INFRAESTRUTURA FÍSICA DA UNIDADE SEDE

Como já mencionado anteriormente, a Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia possui aproximadamente 800.000 m<sup>2</sup> de terreno e mais de 50.000 m<sup>2</sup> de área construída. A sua estrutura contempla diversas áreas de treinamento operacional, salas de aula, 03 auditórios com finalidades e dimensões diferentes, sala de projeções, estandes de tiro, blocos administrativos, equipamentos de educação física, alojamentos, museu, biblioteca e outros.

### 5.5.1 NOVA PORTARIA DE ENTRADA

Considerando a necessidade de construção de uma nova portaria de entrada por diversos motivos, dentre eles a substituição da antiga portaria que datava da década de 70 e não atendia mais as necessidades de segurança, a DIREN-ANP/PF executou a obra da nova portaria que representa a atual preocupação com a infraestrutura disponível para o atendimento de seus objetivos.

### 5.5.2 SALAS DE AULA



A DIREN-ANP/PF possui 24 salas de aula para a realização das ações educacionais presenciais, cada uma medindo 80m<sup>2</sup>, com capacidade para 40 alunos.

As salas de aulas da DIREN-ANP/PF, tanto para os treinamentos continuados, quanto para os cursos de especialização/pós-graduação, são equipadas com telas de mídias de 70 polegadas, acesso à internet, projetor, lousa e painel de avisos, o que melhora a interação dos alunos com os professores, facilitando a aprendizagem.

### 5.5.3 PARQUE GRÁFICO

A DIREN-ANP/PF possui uma gráfica que auxilia na produção de materiais didáticos para os diversos cursos ministrados presencialmente e à distância. Possui máquinas modernas e de alta capacidade, além de contar com uma equipe de criação e desenvolvimento de computação gráfica, o que facilita e qualifica os cursos/treinamentos executados pela DIREN-ANP/PF.

### 5.5.4 AMBIENTE DE TREINAMENTO OPERACIONAL



Quanto ao treinamento operacional, foram criados ambientes para treinamento simulado de situações passíveis de acontecer durante a atuação policial.

O Serviço de Ensino Operacional - SEOP é a área responsável por criar e ministrar as capacitações em ambiente simulado, onde é possível ministrar:

- treinamentos de sobrevivência policial;
- abordagem veicular;
- simulação de assalto a instituição bancária e comercial;
- simulação de reação policial em assalto e outros.

### 5.5.5 CIDADE CENOGRÁFICA



A cidade cenográfica é uma estrutura que simula uma pequena cidade com diversas construções similares, quais sejam: bancos, bares, hotéis, quitinetes, borracharia, mercearia e outros. Nesse espaço são treinadas várias técnicas para atuação policial, o que facilita sobremaneira o entendimento, pelos alunos, da situação simulada.

Esse equipamento tem por objetivo transportar o aluno a um ambiente similar ao que normalmente os policiais encontram quando em serviço, principalmente quando em confronto, em casos de abordagem, assalto, troca de tiros e outras situações inerentes às atividades policiais.

### 5.5.6 AMBIENTES DE SIMULAÇÃO

Esses ambientes de simulação se assemelham a residências reais que podem ser encontradas em atividades policiais. Nesses ambientes são ministradas aulas de abordagem e entrada em locais fechados.

### 5.5.7 AMBIENTE DE TREINAMENTO EM DIREÇÃO OPERACIONAL

A DIREN-ANP/PF possui em seu campus vasta área de cerrado, a qual é também utilizada como laboratório de treinamento dos policiais para a prática de condução de veículos/viaturas *off road* e um amplo pátio central que abriga os treinamentos de direção *on road*, em ambiente que simula situações possíveis de serem encontradas no cotidiano da Polícia Federal, em perseguições ou deslocamentos na estrada e fora dela.

### 5.5.8 AMBIENTE DE CAPACITAÇÃO EM SEGURANÇA DE DIGNITÁRIOS

Nesse contexto de treinamento em ambiente controlado (laboratório) a DIREN-ANP/PF, por meio do SEOP, promove a capacitação em segurança de dignitários, com aulas em ambientes externos e no pátio da DIREN-ANP/PF, o qual visa disponibilizar técnicas de formação de comboio veicular e segurança pessoal aproximada, relativos a autoridades nacionais e estrangeiras que possuem prerrogativas quanto à segurança da Polícia Federal.

### 5.5.9 AMBIENTE DE TREINAMENTO EM ARMAMENTO E TIRO

Quanto ao treinamento de armamento e tiro, a DIREN-ANP/PF possui estandes de tiro que são utilizados pelos alunos de forma a adquirir habilidades e aperfeiçoar atitudes com os diversos tipos de armamento que são utilizados pela Polícia Federal nas suas atividades cotidianas. Nesses treinamentos o aluno adquire o conhecimento necessário para manuseio e manutenção, desmonte e limpeza, bem como técnicas de tiro operacional, além de conhecer as normas relacionadas ao porte, guarda e utilização segura do armamento.



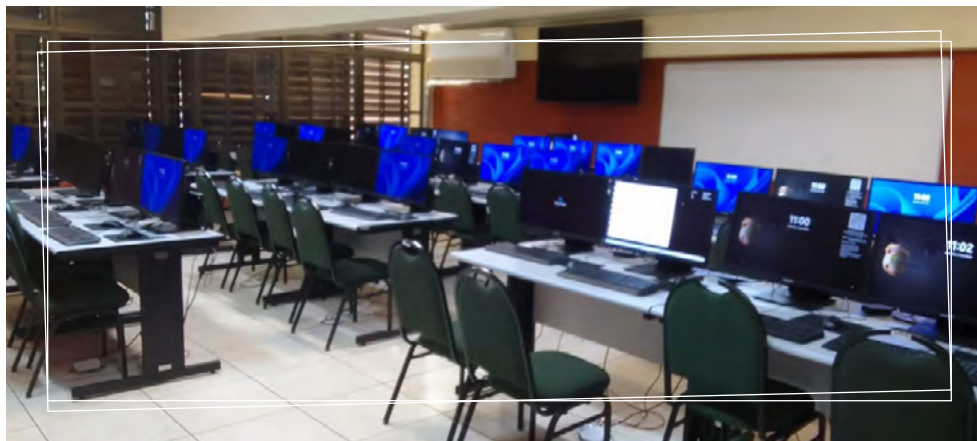
### 5.5.10 AMBIENTE DE TREINAMENTO FÍSICO



A DIREN-ANP/PF dispõe também de espaços específicos de treinamentos físico e de defesa pessoal, em que o aluno adquire conhecimentos básicos de técnicas de autodefesa voltadas para a sua segurança e de terceiros, além de atividades físicas buscando além da melhoria da aptidão física/motora/funcional, o desenvolvimento de habilidades físicas específicas da atividade policial, de forma a torná-lo apto ao desempenho de suas funções no escopo da segurança pública.

Nesse ambiente existem diversos equipamentos que atendem as demandas por treinamento físico, quais sejam: espaço multiuso, salas de musculação, dojôs, piscina, quadras poliesportivas, pista de corrida, campo de areia, campo de futebol e pistas de obstáculos, compostas por 13 (treze) obstáculos, distribuídos por uma pista, com objetivo de aprimorar as aptidões físicas dos policiais e/ou alunos.

#### 5.5.11 LABORATÓRIOS DE INFORMÁTICA



A DIREN-ANP/PF possui três salas aulas, com 80 m<sup>2</sup> (oitenta metros quadrados) as quais são utilizadas como laboratórios de informática, com capacidade para 40 (quarenta) alunos por sala, com a disponibilidade de um computador desktop por aluno, onde são realizadas das ações de educação que demandem tecnologia de microinformática ou de sistemas corporativos.

Nesses laboratórios são capacitados os servidores que utilizam os sistemas corporativos, os quais dão suporte nas diversas atribuições da Polícia Federal.

#### 5.5.12 LABORATÓRIO DE APOIO À CRIMINALÍSTICA

Há também na DIREN-ANP/PF laboratórios de análises periciais e papiloscópicas voltados para o treinamento dos peritos criminais e papiloscopistas, para detecção de vestígios em local de crime, falsificação de moeda, documentoscopia, identificações criminais, dentre outros.



Os dois laboratórios técnicos-científicos, destinados à realização de aulas práticas de polícia científica e fotografia, possuem individualmente 80 m<sup>2</sup> e têm capacidade para atender 40 alunos ao mesmo tempo.

#### 5.5.13 TEATRO DE ARENA, MINIAUDITÓRIO E SALA DE PROJEÇÕES



O amplo Teatro de Arena está equipado com 515 poltronas retráteis, dois sistemas de videowall composto por 12 monitores de mídia de 55 polegadas cada um, sistema de som digital com 12 microfones sem fio controlados remotamente, bem como 4 pontos de acessos para multimídia, tais como, notebook, filmadora, dentre outros.

Miniauditório e sala de projeções estão disponíveis, contando com projetores multimídia e microcomputadores ligados em rede, assim como equipamentos completos de som.

#### 5.5.14 ESTÚDIO DE GRAVAÇÕES



Espaço destinado a gravações de vídeos, aulas, cursos à distância e outros. O estúdio de gravações possui capacidade de criar ambientes diferenciados com a inclusão de diferentes cenários e interações com os alunos.

#### 5.5.15 SALA DE PROFESSORES



A DIREN-ANP/PF possui em sua estrutura salas destinadas especificamente para apoio aos professores. Estas salas possuem equipamentos e toda a infraestrutura, tais como mesas com computadores e impressoras, bem como uma equipe de servidores para dar suporte e apoio nas atividades docentes.

#### 5.5.16 ESPAÇOS PARA ATENDIMENTO AOS DISCENTES

A DIREN-ANP/PF conta com uma ampla infraestrutura preparada para atendimento do corpo discente. Essa infraestrutura é composta por amplos estacionamentos, alojamentos com capacidade para até 700 (setecentos) alunos, restaurante, lanchonete, áreas de lazer, além de vários espaços de convivência espalhados por todo o campus.

Os discentes contam também com ampla biblioteca com um acervo atualizado, com espaços reservados para estudos individuais e coletivos. Os alunos dispõem ainda de sala para acompanhamento junto a professores e orientadores.

#### 5.5.17 ESPAÇOS DE CONVIVÊNCIA E DE ALIMENTAÇÃO

A DIREN-ANP/PF possui um centro de convivência de 700 m<sup>2</sup>, situado no piso inferior do restaurante, onde os alunos dispõem de amplas áreas de lazer e de trânsito. O espaço conta ainda com churrasqueira, mesas de sinuca,

pebolim, academia de musculação, tênis de mesa, tatame, televisor e lojas de conveniência, disponíveis para os corpos docente, discente e técnico-administrativo, além de salão de cabeleireiro, lojas de venda de souvenirs e de uniformes policiais.

Possui também uma cantina/lanchonete de 80 m<sup>2</sup>, que fica próximo aos blocos onde são ministradas as aulas, para atender aos alunos durante os intervalos das aulas com lanches rápidos, mediante pagamento, evitando o deslocamento até a área de convivência e restaurante.

Além da lanchonete, a DIREN-ANP/PF possui um restaurante com aproximadamente 1690 m<sup>2</sup> com capacidade para atendimento de 1.000 (mil) servidores e alunos, nas três refeições diárias. Cabe salientar que o restaurante funciona integralmente servindo as três refeições apenas durante os cursos de formação policial.



Está disponível, também, uma praça de convivência, na área dos alojamentos, com pergolados, bancos e uma palhoça central que auxiliam na desconpressão dos alunos em época de curso em regime de internato.



Existe, ainda, uma sala de amamentação para atendimento de servidoras e alunas lactantes, o que caracteriza a preocupação da DIREN-ANP/PF com o bem-estar de seus usuários.



#### 5.5.18 PREVISÃO DE ABERTURA DE NOVO CAMPI FORA DE SEDE

Não há previsão para abertura de novas unidades fora da sede da Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia em Brasília.

Ressalte-se que as demais unidades centrais da Polícia Federal, além de suas respectivas descentralizadas, funcionam como polos de atendimento aos servidores-alunos da instituição, sendo fomentada pela DIREN-ANP a criação de espaços coletivos para estudo e a disponibilização de acervo bibliográfico para consulta e empréstimo.

## 6.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E INSTÂNCIAS DE DECISÃO

A DIREN-ANP/PF dispõe de autonomia didático-pedagógica-científica, tendo ampla liberdade para definir o currículo dos cursos, modelos pedagógicos, sistema de avaliação, buscando adequar as políticas estratégicas relativas à gestão de pessoas do órgão com as políticas pedagógicas institucionais da própria DIREN-ANP/PF.

Além disso, a Diretoria ocupa a posição de Unidade Gestora - UG, sendo responsável pela administração (gestão) de recursos destinados à

realização das atividades de Escola de Governo.

A DIREN-ANP/PF, por essa condição, realiza atos de gestão orçamentária, financeira e/ou patrimonial, sendo seu titular, em consequência, sujeito a tomada de contas anual na conformidade ao disposto nos artigos 81 e 82 do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967.

Assim, mesmo integrando a estrutura da Polícia Federal, órgão mantenedor, a DIREN-ANP/PF realiza a gestão de recursos orçamentários e financeiros, próprios ou sob descentralização, o que lhe confere a capacidade plena de execução dos cursos planejados, bem como realizar investimentos para melhoria de sua infraestrutura.

A DIREN-ANP/PF está organizada em direção, coordenação-geral, coordenações, divisões, serviços, núcleos e setores, compondo uma estrutura departamentalizada e hierarquizada.

## 6.2 ORGANOGRAMA INSTITUCIONAL

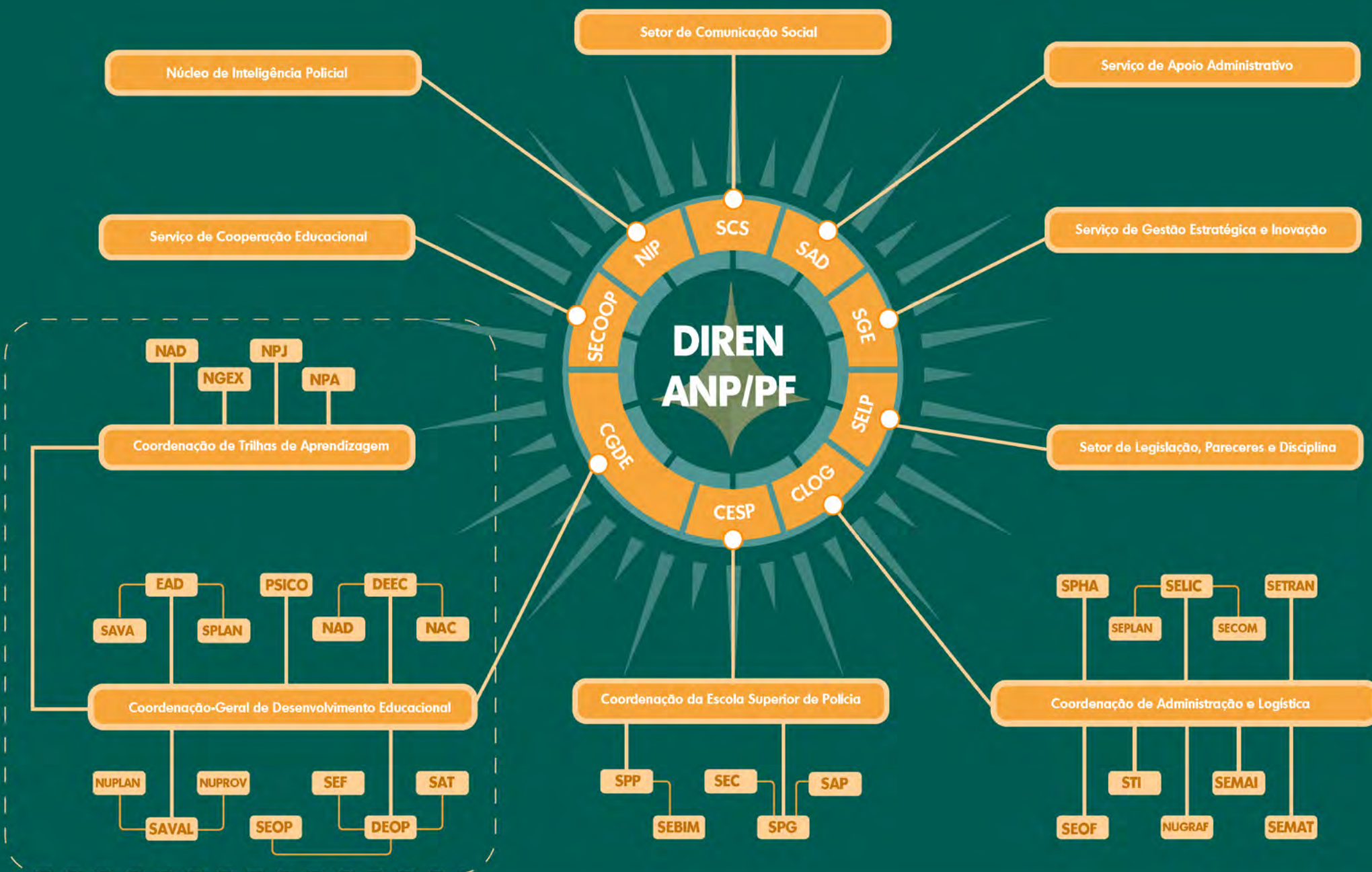
A atual estrutura organizacional da DIREN-ANP/PF é a seguinte:

### **Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia - DIREN-ANP/PF**

- ✱ Núcleo de Inteligência Policial - NIP
- ✱ Setor de Legislação, Pareceres e Disciplina - SELP
- ✱ Setor de Comunicação Social - SCS
- ✱ Serviço de Apoio Administrativo - SAD
- ✱ Serviço de Gestão Estratégica e Inovação - SGE
- ✱ Serviço de Cooperação Educacional - SECOOP
- ✱ Coordenação de Administração e Logística - CLOG
  - ◆ Núcleo de Artes Gráficas - NUGRAF
  - ◆ Setor de Manutenção de Instalações - SEMAI
  - ◆ Setor de Material - SEMAT
  - ◆ Setor de Pagamento de Horas-aula - SPHA
  - ◆ Setor de Transporte - SETRAN
  - ◆ Serviço de Licitações e Contratos - SELIC
    - ✦ Setor de Planejamento, Licitações e Contratos

- ✦ Setor de Acompanhamento, Gestão e Fiscalização de Contratos
- ◆ Serviço de Execução Orçamentária e Financeira - SEOF
- ◆ Serviço de Tecnologia da Informação e Comunicação - STI
- ✱ Coordenação da Escola Superior de Polícia - CESP
  - ◆ Serviço de Pós-Graduação - SPG
    - ✦ Setor de Execução de Cursos de Pós-Graduação (SEC)
    - ✦ Setor de Supervisão e Apoio Pedagógico (SAP)
  - ◆ Serviço de Pesquisa e Publicações - SPP
    - ✦ Setor de Biblioteca e Museu - SEBIM
- ✱ Coordenação-Geral de Desenvolvimento Educacional - CGDE
  - ◆ Serviço de Planejamento Educacional e Avaliação - SAVAL
    - ✦ Núcleo de Planejamento e Apoio Pedagógico - NUPLAN
    - ✦ Núcleo de Provas e Recursos - NUPROV
    - ✦ Serviço de Psicologia - PSICO
  - ◆ Divisão de Execução de Cursos - DEEC
    - ✦ Núcleo de Apoio Administrativo - NAD
    - ✦ Núcleo de Avaliação de Cursos - NAC
  - ◆ Divisão de Educação a Distância - EAD
    - ✦ Setor de Desenvolvimento e Suporte de Ambiente Virtual de Aprendizagem - SAVA
    - ✦ Setor de Planejamento, Supervisão e Avaliação de Ações a Distância - SPLAN
  - ◆ Divisão de Ensino e Doutrina Operacional - DEOP
    - ✦ Serviço de Ensino Operacional - SEOP
    - ✦ Serviço de Educação Física - SEF
    - ✦ Serviço de Armamento e Tiro - SAT
  - ◆ Coordenação de Trilhas de Aprendizagem - CTRLHAS
    - ✦ Núcleo de Apoio Administrativo - NAD
    - ✦ Núcleo de Gestão Executiva Policial, Promoção da Diversidade e Inovação - NGEX
    - ✦ Núcleo de Polícia Judiciária - NPJ
    - ✦ Núcleo de Polícia Administrativa - NPA

# ORGANOGRAMA DIRETORIA DE ENSINO DA ACADEMIA NACIONAL DE POLÍCIA



## 6.3 ÓRGÃOS COLEGIADOS

A Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia - DIREN-ANP/PF possui os seguintes órgãos colegiados:

### 6.3.1 CONSELHO DE ENSINO - CONEN

Como órgão de caráter deliberativo e consultivo destinado a apreciar, orientar e opinar acerca dos assuntos relativos às atividades de ensino desenvolvidas no âmbito da Polícia Federal, encontra-se instituído o Conselho de Ensino - CONEN, o qual não compõe a estrutura da DIREN-ANP/PF, mas a da mantenedora, ou seja, da Polícia Federal.

### 6.3.2 COMITÊ GESTOR DE CAPACITAÇÃO - CGC

O Comitê Gestor de Capacitação - CGC é órgão de apoio direto às atividades acadêmicas, composto por um representante de cada cargo policial e administrativo da Polícia Federal, e seus respectivos substitutos, com atribuições de assessorar a direção da DIREN-ANP/PF em matéria de capacitação, bem como:

- a. analisar os requerimentos de capacitação externa, com ou sem ônus;
- b. analisar os pedidos de afastamentos previstos nos artigos 95 e 96-A, da Lei nº 8.112/1990;
- c. sugerir a contratação de ações de capacitação externas;
- d. acompanhar a execução das capacitações externas, inclusive para fins de registro; e
- e. orientar as Equipes de Treinamento e Desenvolvimento - T&D.

### 6.3.3 COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO - CPA

A constituição da Comissão Própria de Avaliação - CPA está assentada na Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, que institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES. Esta lei define que cada

instituição deve criar uma CPA responsável pela condução dos processos de autoavaliação institucional.

Além disso, a Portaria nº 2.051, de 9 de julho de 2004, regulamenta os procedimentos de avaliação do SINAES, detalhando as atribuições da CPA e os critérios para a avaliação das instituições de ensino superior.

Essas normativas visam garantir a qualidade da educação superior, promovendo a melhoria contínua das instituições e a transparência perante a sociedade.

A DIREN-ANP/PF não possui colegiado que opine ou seja responsável pela condução dos assuntos acadêmicos. No entanto, a CPA, composta por representantes do corpo docente, corpo discente, técnico-administrativo, membro da sociedade civil organizada e secretaria administrativa, tem caráter independente da Administração e é responsável pela coordenação dos processos de autoavaliação da Instituição, pelo acompanhamento de avaliações externas, bem como pela sistematização de dados, produzindo diagnósticos que subsidiam a gestão.

A atual Comissão Própria de Avaliação - CPA encontra-se estabelecida por meio da Portaria DIREN-ANP/PF nº 18.674, de 23/09/2024, publicada no Boletim de Serviço nº 186, de 25/09/2024.

Maiores detalhes acerca da CPA serão apresentados mais adiante, ao ser abordado o processo de autoavaliação institucional.

## 6.4 PROCEDIMENTOS DE ATENDIMENTO AOS ESTUDANTES

São várias as formas de comunicação, apoio e atendimento oferecidas pela DIREN-ANP/PF aos alunos por ocasião da execução das ações de desenvolvimento sob sua responsabilidade.

Antes do início da capacitação todos os alunos inscritos nos cursos são notificados via e-mail ou telefone quanto à data do início do curso.

Por estar localizada em uma área rural, na região de Sobradinho/DF, a DIREN-ANP/PF disponibiliza transporte coletivo gratuito para servidores, saindo da plataforma superior da Rodoviária do Plano Piloto até as suas instalações.



A DIREN-ANP/PF também disponibiliza alojamentos confortáveis e mobiliados para que os alunos que vem de outros estados possam ficar alojados no campus sede da DIREN-ANP/PF.

A DIREN-ANP/PF dispõe de uma infraestrutura e recursos humanos capazes de atender satisfatoriamente os estudantes dos cursos disponibilizados pela instituição, desde o momento em que chegam até o final do curso.

Cada curso instituído possui um Coordenador-Técnico com atribuições de supervisionar as atividades didáticas, pedagógicas, de apoio, disciplinares e administrativas relativas às ações educacionais, tais como, controle da frequência, emissão dos certificados, acompanhamento da disponibilização de equipamentos e demais recursos em sala de aula, bem como prestar qualquer tipo de apoio necessário à perfeita participação dos estudantes no processo educacional.

Dada a maior complexidade e, ainda, por integrar o processo seletivo para ingresso nos quadros da Polícia Federal, cada versão do Curso de Formação Policial - CFP possui uma equipe de gestão dedicada, formada por Orientador de turma, Coordenador-Técnico por cargo policial e um Gestor para todo o conjunto de CFP em andamento, de forma que haja o acompanhamento integral dos alunos e a prestação do necessário apoio durante o processo formativo.

Os alunos dos cursos EaD dispõem de uma plataforma segura, Tutores e Coordenadores-Técnicos que propiciam o melhor aproveitamento dos conteúdos disponibilizados.

Nos cursos presenciais a DIREN-ANP/PF dispõe de salas de aulas confortáveis com a infraestrutura e equipamentos modernos, bem como, professores e materiais didáticos atualizados de forma que o aluno possa obter o melhor das disciplinas ministradas.

## 6.5 AÇÕES DE TRANSPARÊNCIA E DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES

No início de cada ano é publicado, internamente e no site do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP, o qual apresenta a relação de todos os cursos previstos ao longo do exercício, com período de realização, modalidade de capacitação,

unidade responsável pela ação de desenvolvimento e público-alvo, dentre outras informações.

Assim, todas as ações de capacitação da Polícia Federal ofertadas pela DIREN-ANP/PF são previamente e amplamente divulgadas para o público interno e inseridas no portal do MGI, bem como qualquer alteração no decorrer do exercício, seja por meio de expediente no sistema SEI-PF, seja por meio de página na Intranet da Polícia Federal em espaço reservado para informações sobre capacitações e treinamentos.

O acesso é feito por meio do *link* e do QR Code com acesso à página contendo informações sobre as ações de desenvolvimento oferecidas pela DIREN-ANP/PF.

Na página principal da intranet da Polícia Federal há um *banner* destacando o catálogo de cursos para o exercício.

No final de cada capacitação é publicada em Boletim de Serviço - BS a portaria relativa ao curso, com a lista dos alunos aprovados e reprovados.

A DIREN-ANP/PF celebra parcerias com outros órgãos congêneres, tais como, Polícia Rodoviária Federal - PRF, SENASP, DEPEN, Secretarias de Segurança Pública dos estados, Força Nacional, no sentido de ofertar capacitações nas áreas de segurança pública, dada a capacidade de seus professores e estrutura disponível em seu complexo educacional.

Ainda no que se refere aos cursos ofertados ao público externo, destaca-se o atendimento a diversas instituições nacionais, tanto públicas quanto privadas. Assim, são disponibilizadas capacitações e treinamentos baseados na expertise da Polícia Federal em áreas estratégicas, como o combate a crimes cibernéticos — ministrado a funcionários de instituições bancárias em parceria com a FEBRABAN —, além do curso de Técnicas de Entrevista voltado aos Procuradores-Gerais da Fazenda Nacional e da capacitação em Modelagem de Processos, oferecida ao Ministério da Gestão e da Inovação - MGI.

Embora a capacitação de parceiros nacionais continue sendo uma prioridade estratégica da Polícia Federal, especialmente pelo impacto positivo que gera na sociedade brasileira, a atuação da Instituição tem se estendido, de forma consistente, além das fronteiras nacionais. Esse trabalho internacional se concretiza tanto por meio das Adidâncias Policiais Federais — representações diplomáticas da Polícia Federal no exterior — quanto por intermédio de

operações conjuntas com agências estrangeiras e da participação ativa em fóruns e organismos multilaterais, como a Ameripol e a Interpol.

Nesse contexto, destaca-se o papel da DIREN-ANP/PF, que tem levado a expertise da Polícia Federal a diversos países parceiros. Entre as ações de destaque estão: o curso de Atuação Policial em Ambiente Hostil, ministrado no Chile; a capacitação em Investigação e Análise Financeira oferecida às forças policiais do Paraguai; e a cooperação com a Agência Brasileira de Cooperação - ABC do Ministério das Relações Exteriores, por meio da qual foram realizados treinamentos voltados à inteligência financeira, análise de riscos e técnicas de entrevista em Guiné-Bissau, na África.

## 6.6 COMUNICAÇÃO EXTERNA E INTERNA

A DIREN-ANP/PF se comunica com a comunidade externa por meio dos sítios da Polícia Federal na internet, bem como pela extensão própria da DIREN-ANP/PF.

No sítio da DIREN-ANP/PF existe um arcabouço de informações a respeito dos cursos oferecidos, para os públicos interno e externo, bem como sobre a sua biblioteca, o Museu Criminal e a Comissão Própria de Avaliação, entre outras.

A comunicação interna é realizada por meio da intranet, do Sistema Eletrônico de Informações - SEI-PF, da plataforma Microsoft Teams ou do e-mail corporativo, bem como por intermédio dos boletins de serviços diários em que são publicados todos os atos administrativos e normativos da instituição. Conforme o caso, algumas publicações são realizadas, cumulativamente, por meio do

Diário Oficial da União.

Existem como canais de comunicação externa: o Ambiente Virtual de Aprendizagem da DIREN-ANP/PF (Plataforma ANP Cidadã) ; o portal de periódicos e o sítio da DIREN-ANP/PF na internet.

Há também um setor de comunicação social na DIREN-ANP/PF, que atua no sentido 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.

Com a aquisição e a adesão ao sistema da Microsoft Office 365 e seu pacote de aplicativos, destaca-se o uso do Microsoft Teams em aulas EaD de forma síncrona, uma vez que o seu uso se tornou uma realidade na instituição, sendo incentivado o uso em larga escala, especialmente após a pandemia de Covid-19 e suas limitações de reuniões presenciais.

Acesse por meio dos *links* e dos QR Codes abaixo os sítios da Polícia Federal e da DIREN-ANP/PF.

Sítio da Polícia Federal  
na internet

Clique aqui ou escaneie  
o QR Code abaixo para  
acessar



Página da DIREN-ANP/  
PF no sítio da Polícia  
Federal

Clique aqui ou escaneie  
o QR Code abaixo para  
acessar



Portal de periódicos da  
DIREN-ANP/PF

Clique aqui ou escaneie  
o QR Code abaixo para  
acessar



## 6.7 POLÍTICA DE GESTÃO

A gestão institucional concretiza-se por meio de políticas implementadas pelas unidades que compõem a estrutura organizacional, sendo viabilizada mediante um processo de planejamento em 2 níveis, a saber: estratégico e tático-operacional.

Esse processo é acompanhado e avaliado para subsidiar a tomada de decisão em todos os níveis. Os desafios a serem enfrentados pela DIREN-ANP/PF nos próximos anos podem ser resumidos pela prioridade de aprimorar a eficiência, a eficácia e a efetividade na gestão, de modo a viabilizar objetivos institucionais, orientados pela sua visão de futuro.

Esses desafios estão diretamente relacionados ao bom desempenho da gestão estratégica institucional, a processos de comunicação interno e externo efetivos, a um modelo de gestão orçamentária e financeira aprimorado, a melhoria contínua dos processos de trabalho, à otimização dos sistemas e da infraestrutura tecnológica, bem como da qualificação permanente do quadro de pessoal.

Dessa forma, como política de gestão proposta neste PDI, enfatiza-se o aperfeiçoamento das estruturas e dos processos institucionais, que compreendem o desenvolvimento humano inclusivo e a integração organizacional, visando apoiar as políticas de ensino, pesquisa, extensão e inovação apresentadas neste documento.

Essa política de gestão deverá ser alcançada por meio das seguintes linhas de ação:

- a. promoção do processo de planejamento e de avaliação institucional integral, por meio da articulação deste PDI com planos, programas e projetos em todos os segmentos organizacionais;
- b. fortalecimento da utilização de práticas e de ferramentas de gestão com foco na melhoria do desempenho e dos resultados;
- c. implementação de ações voltadas para a sustentabilidade em todas as suas dimensões;
- d. promoção da qualificação contínua da gestão acadêmica e administrativa por meio da capacitação de pessoas;
- e. reestruturação do processo de trabalho com otimização da força de trabalho, visando ao atendimento das necessidades institucionais;
- f. promoção da qualidade de vida, saúde e segurança no trabalho, contribuindo para a ampliação dos níveis de bem-estar físico,

mental e social dos servidores;

- g. promoção e integração da comunicação na DIREN-ANP/PF, visando ao constante diálogo com as áreas de negócio, com servidores e com a sociedade;
- h. aperfeiçoamento das aplicações de Tecnologia da Informação - TI de modo a aumentar a qualidade dos serviços e aprimorar a análise, o tratamento e a apresentação de dados como apoio ao processo decisório e à prestação de contas;
- i. promoção de práticas de segurança da informação nos processos institucionais para minimizar riscos; e
- j. desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes em prol da defesa dos direitos humanos e do respeito às diferenças, os quais possam ser replicados nos órgãos policiais e na sociedade em geral.

## 6.8 AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

O processo de autoavaliação, implantado a partir de 2013, vem atendendo de forma satisfatória as necessidades da Escola de Governo em termos de legalidade, representatividade e competências.

A autoavaliação institucional é operacionalizada por meio da Comissão Própria de Avaliação - CPA, uma unidade autônoma e permanente da DIREN-ANP/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, publicada no 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 Portaria DIREN-ANP/PF nº 18.674, de 23/09/2024, publicada no Boletim de Serviço nº 186, de 25/09/2024, contempla a atual composição da Comissão, envolvendo a participação de todos os segmentos institucionais, de forma a termos uma CPA com estrutura abrangente e qualificada, contemplando representantes do corpo docente e discente, do segmento técnico-administrativo e da sociedade civil organizada, além de designados para ocupar a secretaria administrativa.

Dessa forma, a autoavaliação se configura como um processo de indução de qualidade da Instituição, uma vez que as ações de melhoria a serem implementadas dependem de sua compreensão e de seu autoconhecimento.

Os resultados e a eficácia da avaliação interna são disponibilizados na forma de relatórios anuais e utilizados no processo de autoconhecimento institucional, quando as informações coletadas são transformadas em conhecimento e apropriadas pelos atores envolvidos. Por conseguinte, são considerados no planejamento e no desenvolvimento institucional.

O projeto de autoavaliação institucional para o biênio 2024-2026 foi adequadamente



estruturado e apresentou de forma clara e detalhada a metodologia, o plano e o cronograma de trabalho, que vem sendo cumprido conforme previsto.

6.8.1 PROCEDIMENTOS DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

O ciclo do processo de avaliação da CPA funciona conforme consta na figura 01.



Figura 01: Ciclo de Processo de Avaliação da CPA da DIREN-ANP

A CPA da DIREN-ANP/PF tem buscado identificar e contribuir para o aperfeiçoamento das dimensões que compõem os cinco eixos da avaliação institucional, além dos requisitos legais e normativos.

Os relatórios de autoavaliação aplicados pela CPA devem considerar os cinco eixos temáticos estabelecidos pela lei que instituiu o SINAES, bem como pelo estabelecido na Nota Técnica Inep/DAS/Conaes nº 065, de 09 de outubro de 2014, conforme especificado na figura 02.

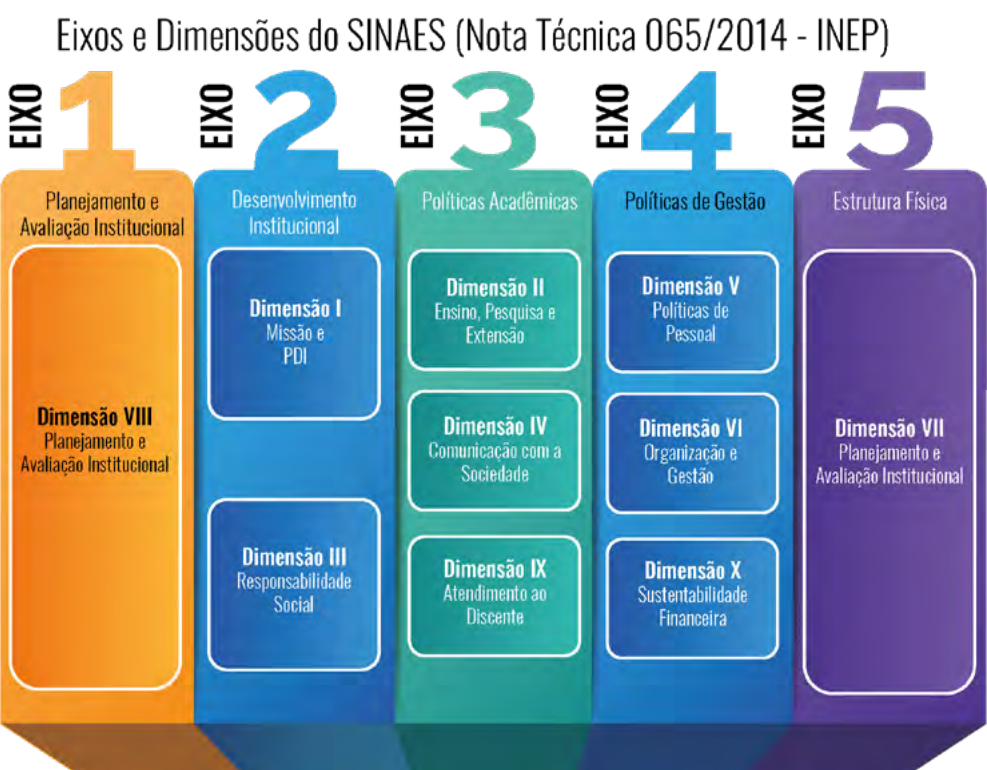


Figura 02: Ciclo de Processo de Avaliação da CPA da DIREN-ANP

A CPA tem como objetivo o processo de avaliação que abrange toda a realidade institucional, considerando-se as diferentes dimensões institucionais expressas no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI e no Projeto Pedagógico Institucional - PPI, por meio de autoanálise valorativa da coerência entre a missão e as políticas institucionais efetivamente realizadas.

Além do objetivo geral de coordenar o processo interno de avaliação institucional promovendo a sistematização das informações para fins de orientação do planejamento estratégico, o suporte às unidades administrativa e pedagógicas e o atendimento às solicitações do SINAES, a CPA atenderá os objetivos específicos de:

- a. aperfeiçoar a política de avaliação institucional da DIREN-ANP/PF na busca da garantia da qualidade de suas ações educacionais, em

- consonância com as atuais demandas científicas e sociais;
- b. sensibilizar permanentemente a comunidade escolar para os processos de avaliação, através da discussão de problemas e necessidades da instituição, nas suas interfaces externa e interna;
  - c. desenvolver uma cultura de avaliação na DIREN-ANP/PF orientada por um processo participativo, formativo, reflexivo e sistemático sobre a realidade institucional;
  - d. impulsionar um processo partilhado de produção de conhecimento sobre a DIREN-ANP/PF que seja possibilitador de revisões contínuas e constante reordenamento, consolidação e/ou reformulações das práticas acadêmicas, tendo como referência o Projeto Pedagógico Institucional - PPI, o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI e os Projetos Pedagógicos de Curso - PPC;
  - e. criar um sistema de informação e divulgação dos resultados dos processos avaliativos para socialização nos diferentes segmentos da comunidade acadêmica, e essas informações prospectadas servem para subsidiar os processos de planejamento e de redirecionamento das ações; e

- f. atender as orientações e princípios do SINAES nos processos de avaliação da instituição, tanto interna quanto externa, quando cabível.

Como parte do processo de avaliação institucional, são realizadas reuniões periódicas da CPA com a comunidade acadêmica da DIREN-ANP/PF, objetivando a aplicação de pesquisas (questionários) junto aos corpos docente, discente e técnico-administrativo, com foco na coleta de informações para subsidiar a autoavaliação institucional. O levantamento e a análise de dados estatísticos servem como aporte para a busca de qualidade das ações educacionais e administrativas a serem desenvolvidas.

A autoavaliação é um exercício com forte sentido pedagógico, pois não só permite rediscutir os projetos e prioridades essenciais e suas interações com a comunidade, como também contribui para a elaboração mais consistente de novos rumos da DIREN-ANP/PF.



## 6.8.2 INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

Com relação aos instrumentos de avaliação, estão disponíveis modelos que preveem os seguintes âmbitos de avaliação:

- a) **avaliação discente:** abrange a atuação do professor, da disciplina, da organização do evento e da infraestrutura disponível para as atividades de ensino e pesquisa pelo aluno, bem como sua autoavaliação em relação à aprendizagem;
- b) **avaliação docente:** abrange a avaliação dele quanto à instituição (DIREN-ANP/PF), no que diz respeito ao suporte administrativo e condições de infraestrutura, bem como de sua percepção quanto aos resultados do processo de ensino e aprendizagem;
- c) **avaliação do corpo técnico-administrativo:** considera a participação dos técnicos-administrativos na obtenção de uma visão completa e precisa do estado da instituição de ensino superior - IES. Eles contribuem com informações valiosas sobre a gestão administrativa e operacional, que são fundamentais para o planejamento e a melhoria contínua da qualidade educacional; e
- d) **avaliação de egresso:** leva em conta duas perspectivas:

1) as percepções e compreensões do aluno sobre aproximação entre a realidade laboral e o ensino profissional ministrado pela DIREN-ANP;

2) a avaliação pelo dirigente ou chefe da unidade de lotação do egresso do(s) impacto(s) produzido(s) no trabalho pelo novo servidor formado pela DIREN-ANP/PF.

As avaliações, acima citadas, são realizadas por meio de formulários eletrônicos, o que facilita a geração de planilhas e relatórios para controle, análise e deliberação.

A avaliação institucional é um instrumento de melhoria da qualidade de todos os aspectos e setores científicos, pedagógicos, políticos e administrativos. Com a criação da CPA e a adoção de processos avaliativos já foi possível perceber um avanço qualitativo na gestão educacional. Além disso, a expectativa para os próximos anos é o de aprimoramento da avaliação dos egressos e seu potencial impacto para atividades das unidades da Polícia Federal.

Assim, a instituição coloca-se à prova, quando realiza a avaliação de todas as atividades programadas e desenvolvidas, por meio da implementação da avaliação institucional, momento em que todos refletem e discutem a respeito dos seus respectivos desempenhos.

Os instrumentos de avaliação se encontram em constante atualização, sendo que na página da CPA na internet poderão ser consultados os modelos disponíveis a qualquer momento.

Comissão Própria de Avaliação - CPA/DIREN-ANP/  
PF

Clique aqui ou escaneie o QR Code abaixo para  
acessar



Em termos de autoavaliação institucional cabe destacar a avaliação de egressos dos cursos promovidos pela DIREN-ANP/PF, que são, em sua grande maioria, servidores públicos federais. Assim, a eficiência e a eficácia dos cursos de formação policial, de extensão e de pós-graduação podem ser e são aferidas por meio de avaliações periódicas dos egressos.

Com esse objetivo, a DIREN-ANP/PF, por intermédio da Comissão Própria de Avaliação - CPA, tem atuado na aplicação de instrumentos de avaliação direcionados para o segmento de egressos dos cursos de formação, como forma de colher do servidor que ingressou nos quadros da instituição sua avaliação entre a pertinência do ensino praticado por esta Escola de Governo e a realidade do trabalho policial.

A DIREN-ANP/PF tem buscado aprimorar os mecanismos de avaliação do egresso em sua mudança de comportamento e nos resultados para organização. O objetivo é averiguar a atuação dele no cargo, a fim de constatar se o conteúdo das ações de desenvolvimento está sendo de

fato empregado nas atividades laborais, avalia-se, assim, os efeitos da capacitação para a melhoria da prestação de serviços por parte da instituição.

### 6.8.3 ELABORAÇÃO DE RELATÓRIOS DE AUTOAVALIAÇÃO

O projeto de autoavaliação institucional para o biênio 2024-2026 contempla cronograma de trabalho com previsão de elaboração e apresentação de relatórios periódicos referentes aos eixos e dimensões do instrumento de avaliação institucional, bem como previsão e apresentação destes relatórios no sistema e-MEC. Até o presente momento todos os relatórios de autoavaliação foram bem elaborados e apresentados conforme previsto, sendo diretriz institucional para a equipe da Comissão Própria de Avaliação a socialização de seus diagnósticos junto à gestão e à comunidade acadêmica.

### 6.8.4 SISTEMA DE GESTÃO ACADÊMICA (EDUCA)

O Educa é o sistema de gestão educacional da DIREN-ANP/PF. Desenvolvido internamente pela Polícia Federal, agregando informações de todas as ações educacionais instituídas pela DIREN-ANP, contém dados cadastrais de docentes, discentes e permite registros escolares como presenças e notas, além de realizar registros para viabilizar o pagamento de GECC e bolsa de alunos de Curso de Formação.

## 7 ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO- PEDAGÓGICA DA INSTITUIÇÃO

As ações de desenvolvimento no âmbito da Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia abrangem as atividades definidas no art. 53 do Decreto nº 11.348, de 1º de janeiro de 2023, quais sejam

1. formação e capacitação de servidores;
2. ações educacionais destinadas à sociedade civil;
3. elaboração das trilhas de aprendizagem;
4. gestão do conhecimento acadêmico;
5. promoção da integração com polícias civis e outros órgãos de segurança pública, nacionais ou estrangeiros; e
6. pesquisa, produção e difusão do conhecimento sobre segurança pública, violência, prevenção e repressão da criminalidade, promoção dos direitos humanos, cultura de paz, combate ao preconceito, modernização das instituições, valorização dos profissionais de segurança pública, e outros bens tutelados pelo Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania - Pronasci, de que trata a Lei nº 11.530, de 24 de outubro de 2007.

Em termos de formação e capacitação de servidores, a DIREN-ANP/PF atua na oferta de

cursos e programas de formação, desenvolvimento e aperfeiçoamento de carreiras, nas modalidades presencial, à distância e híbrida, além de produzir e disseminar conhecimentos sobre segurança pública e gestão policial.

### 7.1 CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O Curso de Formação Profissional - CFP é obrigatório aos candidatos que tenham sido classificados na primeira etapa do concurso para ocuparem os cargos de Delegado de Polícia Federal, Perito Criminal Federal, Agente de Polícia Federal, Escrivão de Polícia Federal e Papiloscopista Policial Federal.

O CFP, como etapa final do concurso para ingresso nos quadros da Polícia Federal, funciona como um treinamento intensivo que prepara os futuros policiais para os desafios da profissão, sendo etapa de formação fundamental para consolidar os conhecimentos teóricos adquiridos anteriormente e proporcionar o desenvolvimento de habilidades práticas essenciais ao desempenho das funções policiais.

Durante o CFP, os candidatos são submetidos a uma rotina intensa de estudos e treinamentos físicos e operacionais, sendo constantemente avaliados para garantir que atendam aos padrões de conhecimento e desempenho exigidos pela instituição.

O CFP pode ser realizado tanto em regime de internato – onde os candidatos permanecem alojados nas dependências da DIREN-ANP/PF durante toda a formação – quanto em regime externo, permitindo



que os alunos retornem às suas residências ao final do expediente de treinamento. A escolha do formato depende da logística e das necessidades da instituição, bem como do cargo para o qual os candidatos estão sendo preparados.

A grade curricular do CFP é ampla e abrange disciplinas teóricas e operacionais, como direitos humanos, abordagem policial, direção operacional, vigilância, uso seletivo da força, segurança de dignitários e navegação terrestre. Além disso, os candidatos passam por instruções de armamento e tiro, defesa pessoal, técnicas de investigação e inteligência policial, garantindo que estejam preparados para atuar em diferentes situações no combate ao crime e na proteção da sociedade.

Além de ser uma etapa de aprendizado, o CFP também tem caráter eliminatório, servindo para filtrar aqueles que realmente possuem o perfil adequado para ingressar nos quadros da Polícia Federal. Os candidatos são avaliados em aspectos técnicos, psicológicos e físicos, e aqueles que não atingem o desempenho mínimo exigido podem ser desligados do curso. Esse rigor é essencial para assegurar que apenas os mais preparados e comprometidos ingressem na instituição, mantendo o alto nível de excelência da corporação.

Ao final do curso, os aprovados serão lotados em diferentes estados do Brasil, conforme as necessidades da instituição. A distribuição leva em consideração a classificação dos candidatos e a demanda de efetivo em cada unidade da Polícia Federal espalhada pelo país. Dessa forma,



os novos policiais devem estar preparados para atuar em qualquer região, seja nos grandes centros urbanos ou em áreas de fronteira, desempenhando um papel crucial na segurança pública nacional. O CFP, portanto, não apenas capacita os futuros policiais, mas também fortalece a Polícia Federal, garantindo que os novos agentes estejam prontos para os desafios da carreira.

## 7.2 AÇÕES EDUCACIONAIS DE CAPACITAÇÃO CONTINUADA

Ações de educação continuada ocorrem na forma de encontros, cursos e treinamentos, destinadas a servidores da Polícia Federal e de instituições congêneres ou conveniadas, que têm por finalidade atender às necessidades específicas de formação profissional, atualizar, complementar, aprimorar, divulgar e disseminar conhecimentos, podendo ser no formato presencial, EaD, por meio da plataforma ANP.net, ou híbrido.

Os cursos presenciais de educação continuada visam ao aprimoramento de servidores da Polícia Federal e convidados em temas como Polícia Administrativa, Polícia Judiciária, Criminalística, Armamento e Tiro, Defesa Pessoal Policial, Desenvolvimento Humano, Educação, Gestão, Identificação, Operações e Primeiros Socorros em Atividade Policial.

Normalmente, o curso presencial é ofertado para servidores da circunscrição em que irá ocorrer, porém, algumas vezes, os cursos podem ter inscrição aberta a todos servidores. Em todos os casos, é necessária a autorização das chefias

imediatas para a participação.

O interessado deverá entrar em contato com o responsável do curso ou com o Coordenador Técnico para solicitar sua inscrição, a qual será deferida após preenchidos os respectivos requisitos. Apenas aqueles que cumprirem os requisitos descritos no público-alvo poderão ser matriculados.

Os cursos presenciais de educação continuada têm durações diversas, podendo variar de alguns dias a algumas semanas ou até meses.

No tocante aos cursos à distância de educação continuada, esses são eventos de aprendizagem de curta duração que visam ao aprimoramento de servidores da Polícia Federal e convidados, também em temas como Polícia Judiciária, Polícia Administrativa, Criminalística, Desenvolvimento Humano, Educação, Gestão e Identificação.

Os cursos podem ser ofertados ao público em geral, por meio de turmas abertas a todos os servidores e convidados, ou ainda, em turmas exclusivas, de acordo com as restrições indicadas pela área demandante. No catálogo de cursos podem ser encontrados aqueles de livre inscrição, assim como os restritos a públicos específicos.

Os cursos à distância estarão disponíveis na plataforma ANP.net ou ANP Cidadã, dependendo de seu público-alvo, sendo o corpo discente composto por servidores da Polícia Federal, servidores de outros órgãos policiais, prestadores de serviço para a Polícia Federal, servidores da Justiça e Ministério Público, entre outros.

### 7.3 AÇÕES EDUCACIONAIS DE PÓS-GRADUAÇÃO

Destinadas a servidores da Polícia Federal e agentes públicos de órgãos ou entidades conveniadas, nacionais e estrangeiras, o Programa de Pós-graduação da DIREN-ANP/PF 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 modalidade de credenciamento especial se deve ao fato de a DIREN-ANP/PF não ser classificada como Instituição de Educação Superior - IES, conforme regulado pelo Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017, e sim como Escola de Governo, nos termos do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

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 DIREN-ANP/PF objetivam, assim, o aperfeiçoamento profissional 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 DIREN-ANP/PF 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.

Ainda em termos de pós-graduação, a DIREN-ANP/PF capacitou, até o exercício 2023/2024, um total de 670 servidores da PF e de instituições parceiras. Atualmente com um total de 13 especializações cadastradas no MEC, os cursos ofertados pela Escola Superior de Polícia, têm carga horária entre 360 e 430 horas-aula, sendo oferecidos nas modalidades presencial, híbrida e a distância, por meio das plataformas EaD de nossa Escola de Governo - ANP.net e ANP Cidadã.

A responsabilidade pelo planejamento e execução dos cursos de aperfeiçoamento e especialização da DIREN-ANP/PF é da Coordenação da Escola Superior de Polícia – CESP por meio do Serviço de Pós-Graduação - SPG/CESP/DIREN-ANP/PF.

### 7.4 AÇÕES EDUCACIONAIS PARA PROMOÇÃO NA CARREIRA

A partir de 2022, em substituição aos cursos de aperfeiçoamento profissional, 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, conforme rege o Decreto nº 7.014, de 23 de novembro de 2009, de 29 de abril de 2024.



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 em um único semestre, bem como possibilita ao policial federal uma postura ativa na escolha e condução de sua capacitação ao longo da carreira.

A primeira consiste na participação em cursos e treinamentos de escolha do próprio servidor que atendam a requisitos conforme a classe, trilhas funcionais e demais regras da supramencionada portaria. A segunda fase consiste na oferta de ação educacional de participação obrigatória, definida pela DIREN-ANP, com exceção do curso para promoção para a classe especial, o qual será uma pós-graduação em nível de especialização, mestrado ou doutorado, escolhida pelo servidor, que poderá ser oferecida pela DIREN-ANP/PF ou fomentada pela Polícia Federal.

Para suporte ao novo processo, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP da Polícia Federal foi organizado em trilhas de aprendizagem que compõem quatro 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 Polícia Federal e que são estipulados pela Coordenação-Geral de Desenvolvimento Educacional 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.

## 7.5 PESQUISA APLICADA

A DIREN-ANP/PF tem incentivado servidores e colaboradores, no bojo de seu programa de pós-graduação e em projetos e grupos de pesquisa, a desenvolverem pesquisas no âmbito da segurança pública e das ciências policiais, com ênfase em temas considerados relevantes para melhor compreensão e operacionalização das atividades da Polícia Federal e de instituições congêneres, destacando-se, entre eles, metodologia de investigação criminal, técnicas operacionais, perícia criminal e sistema de justiça criminal.

Essas ações resultam na produção do conhecimento e objetivam a melhoria dos processos internos da instituição, o aprimoramento da prestação do serviço público de segurança e oferecer uma melhor compreensão do funcionamento do sistema de justiça criminal.

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

## 7.6 AÇÕES DE DIVULGAÇÃO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA

As publicações da DIREN-ANP/PF estão disponíveis no Portal Eletrônico de Periódicos, sob a responsabilidade da Coordenação da Escola Superior de Polícia (CESP/DIREN-ANP/PF), onde se desenvolvem as pesquisas e atividades de ensino relacionadas às ciências policiais, no âmbito da Polícia Federal.

### 7.6.1 REVISTA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS POLICIAIS - RBCP

É um periódico com finalidade acadêmica, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Policiais da Coordenação da Escola Superior de Polícia - CESP/DIREN-ANP/PF, publicada desde 2010, com periodicidade semestral e, a partir de 2020, quadrimestral, com formato híbrido (eletrônico e impresso), com tiragem de 1.000 cópias.

Trata-se de periódico que tem por objetivo publicar 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 um 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.

### 7.6.2 ANP EDITORA

A ANP Editora é uma iniciativa da Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia no intuito de promover a difusão de matéria doutrinária, legislação, jurisprudência e estudos sobre a evolução dos serviços, técnicas, doutrina e pesquisa de alto nível decorrente ou envolvendo a atividade policial, em defesa da sociedade, com promoção da segurança pública e dos direitos humanos fundamentais, sob a orientação da Coordenação da Escola Superior de Polícia - CESP/DIREN-ANP/PF.

Criada a partir da Portaria nº 10.620/2019-GAB/ANP/DGP/PF, publicada no Boletim de Serviço nº 135, de 16 de julho de 2019, a ANP Editora materializa-se como um compromisso de editar e publicar livros e outras publicações científicas, didáticas e técnicas, de caráter não periódico.

### 7.6.3 OUTROS PERIÓDICOS

A DIREN-ANP/PF já foi responsável por outras importantes publicações voltadas à temática de segurança pública, notadamente a Revista Direito de Polícia Judiciária - RDPJ e a Revista Segurança Pública e Cidadania - RSP&C, bem como o Cadernos ANP.



A Revista Direito de Polícia Judiciária - RDPJ era uma publicação jurídica semestral, orientada à divulgação de produções científicas dos programas de pós-graduação e de pesquisa da DIREN-ANP/PF, relativas à polícia judiciária e investigação criminal, aos meios de obtenção de prova e direitos fundamentais processuais, à cooperação jurídica internacional em matéria penal, à criminalidade organizada e corrupção.

Já a Revista Segurança Pública & Cidadania - RSP&C divulgava a produção técnico-científica relacionada à área de segurança pública e cidadania, subáreas de pesquisa e conhecimento em segurança e afins.

Por fim, o periódico Cadernos ANP contemplava uma série de monografias selecionadas dentre os trabalhos de conclusão de curso das pós-graduações da DIREN-ANP/PF.

## 7.7 AÇÕES EDUCACIONAIS DE EXTENSÃO

No âmbito da DIREN-ANP/PF, 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 e outros órgãos públicos e a instituição policial.

Nesse sentido, a DIREN-ANP/PF 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 Polícia Federal, como cursos, projetos e seminários.

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

A DIREN-ANP/PF ainda oferece 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 DIREN-ANP/PF 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, a Polícia Rodoviária Federal e o Departamento Penitenciário Nacional.

Outra forma de extensão acadêmica é a realização de seminários e congressos científicos, que possibilitam uma integração entre a comunidade acadêmica policial e a comunidade acadêmica universitária.

A DIREN-ANP/PF dispõe, na forma de um Serviço de Cooperação Educacional - SECOOP, de estrutura organizacional destinada exclusivamente

ao desenvolvimento de ações em parceria a serem disponibilizadas para instituições públicas nacionais (Poder Judiciário, Ministério Público, Polícias Estaduais e Guardas Municipais, dentre outras) e internacionais, tendo capacitado ao longo dos últimos anos mais de 2.000 policiais estrangeiros.

## 7.8 PLANEJAMENTO DAS AÇÕES EDUCACIONAIS

Conforme preceitua o Art. 3º do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, alterado pelo Decreto nº 10.506, de 02 de outubro de 2020, cada órgão e entidade integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC elaborará anualmente o respectivo Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP, que vigorará no exercício seguinte, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais.

Decreto nº 9.991/2019

Clique aqui ou escaneie o QR Code abaixo para acessar



A DIREN-ANP/PF realiza levantamento anual junto as áreas de negócio (Diretorias) quanto ao interesse na proposição de capacitação para o exercício seguinte. A partir desse levantamento

é elaborado o PDP, o qual é o instrumento de planejamento para disponibilizar treinamentos aos servidores da Polícia Federal.

O PDP também conterá as ações de desenvolvimento, caso já tenham sido definidas, com respectiva carga horária estimada, que atenderão cada necessidade de desenvolvimento identificada, previstas para o exercício seguinte.

Dessa forma, o portfólio de cursos constantes do PDP, invariavelmente, sofre alterações anuais, as quais dependem do interesse das unidades demandantes na disponibilização das respectivas ações de capacitação.

O PDP, que no exercício de 2024 contemplou cerca 445 ações de capacitação, nas modalidades presencial e a distância, apresenta, também, informações relacionadas ao quantitativo de vagas, custo, público-alvo, quantidade de horas-aula dentre outras informações.

Na definição dos conteúdos, na estruturação dos programas e na elaboração dos planos da ação docente são sempre observadas as competências comuns e profissionais a serem desenvolvidas, os eixos e áreas do processo formativo, a interdisciplinaridade e a transdisciplinaridade.

As ações de capacitação promovidas por meio do PDP destinar-se-ão à formação profissional, educação continuada e especialização e serão realizadas por meio de eventos que correspondam às principais competências da Polícia Federal, adequando-os em função dos cargos, respeitando-se o grau de complexidade das atribuições.

A seleção das ações de capacitação que serão realizadas obedecem a três critérios básicos:

1. as áreas de interesse estratégico da instituição, definidas no Programa de Capacitação - Procap;
2. as necessidades de capacitação por área de atuação (desenvolvimento de competência individual ou institucional); e
3. as demandas individuais dos servidores por capacitação.

O levantamento das necessidades de capacitação é iniciado por meio de consulta aos órgãos centrais e descentralizados da Polícia Federal e realizado a partir de alguns procedimentos, que são metodológicos, e dentre estes destacam-se:

- a. entrevistas com pessoas chave ou grupos focais, que se coloca como uma importante metodologia de coleta de informações sobre as lacunas de capacitação para o desempenho. Pessoas chave da instituição, lotadas nas mais diversas diretorias e coordenações, fornecem informações relevantes para a definição de alternativas de suprir estas lacunas por meio da capacitação;
- b. observação direta do processo de trabalho, realizada pelos principais dirigentes da instituição ou por grupo previamente

designado, composto por servidores com experiência e percepção necessárias para apontar as melhorias nos processos de trabalho que podem ser implementadas a partir da capacitação de pessoas;

- c. comunidades temáticas, em que são criadas comunidades temáticas para coleta de informações junto a servidores ou setores que lidam com experiências de trabalho para a resolução de problemas que surgem no cotidiano de suas atividades. Após os trabalhos e debates destas comunidades, estas informações são utilizadas para identificar as necessidades de capacitação; e
- d. preenchimento do formulário/questionário de solicitação de ação de capacitação, pré-elaborado pela equipe técnica da DIREN-ANP/PF para nortear o processo de identificação e de caracterização das ações de capacitação realizado a partir da observação das rotinas de trabalho.

Após a utilização dessas metodologias, que não desprezam outras que podem ser utilizadas, é feita uma análise técnica dos dados coletados nas entrevistas, observação direta, comunidades temáticas, etc., e nos formulários/questionários de solicitação de ação de capacitação realizada pela equipe de planejamento da DIREN-ANP/PF, com vistas à organização e consolidação do Plano de

Desenvolvimento de Pessoal - PDP.

Desta análise técnica, ocorre a consolidação e elaboração do PDP, realizada pela equipe técnica da DIREN-ANP/PF após a distribuição das ações da capacitação por trimestre e por área temática, com vistas a traçar as principais diretrizes de ensino para o próximo ano letivo.

A partir da publicação do PDP e considerando a necessidade de assegurar o alcance dos objetivos pretendidos a curto prazo, a DIREN-ANP/PF investe no planejamento e na organização didático-pedagógica de cada ação educacional, etapa destinada à definição da estrutura curricular, dos objetivos, das metodologias de ensino, dos recursos didáticos, entre outras coisas. De outro, em regra, o corpo docente da DIREN-ANP/PF deve ser previamente habilitado em cursos de metodologia de ensino oferecido pela instituição para trabalhar como professor/ tutor da ação.

São dois os cursos oferecidos atualmente pela DIREN-ANP/PF com esse objetivo: curso de formação de tutores e o curso de teoria e prática educacional.

A DIREN-ANP/PF adota cinco importantes pilares da organização didático-pedagógica no planejamento educacional: a (1) análise, o (2) desenho do curso, o (3) desenvolvimento, a (4) implementação, a (5) avaliação. Este modelo é conhecido como ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation e Evaluation*) .



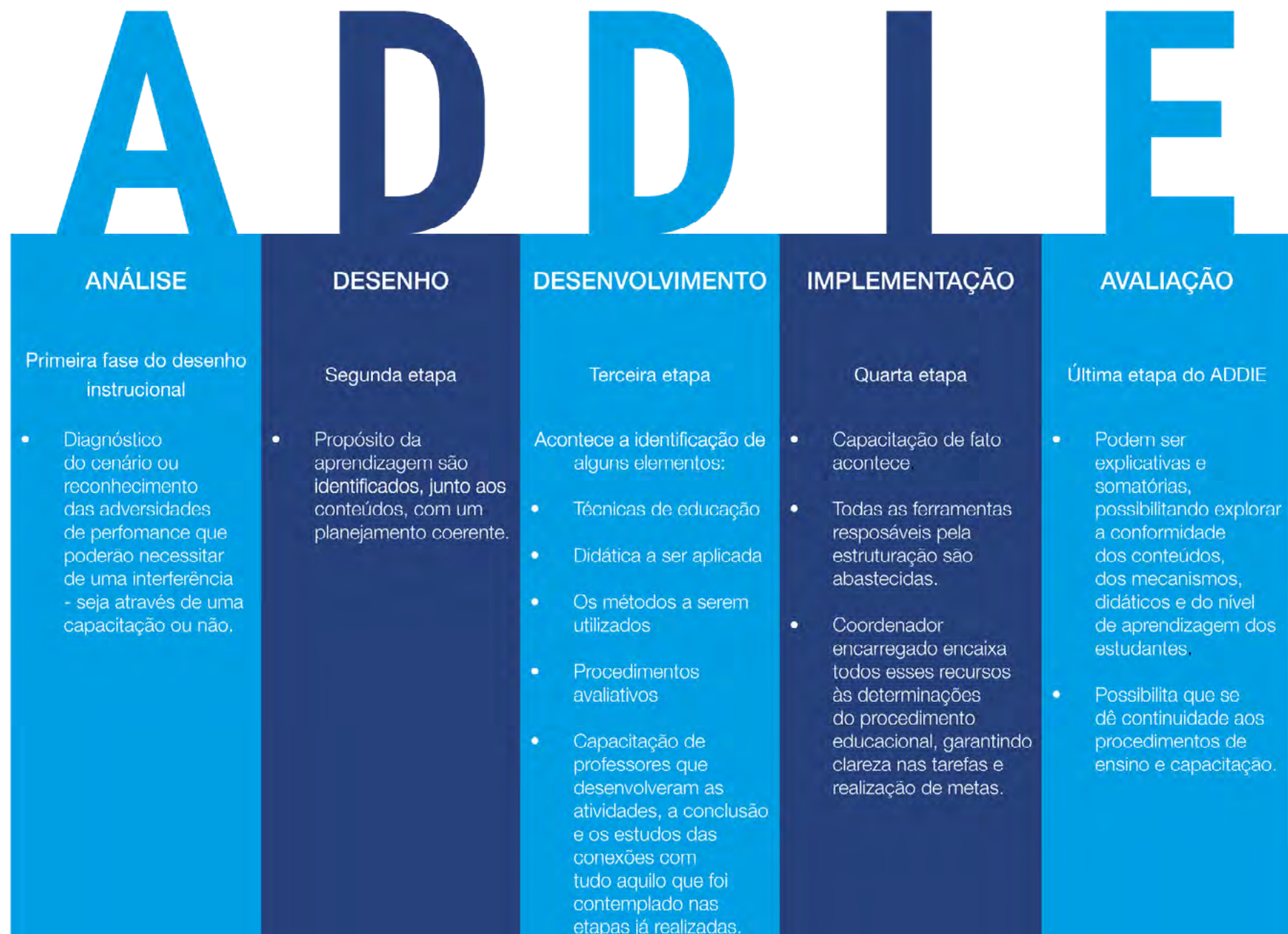


Figura 03: Planejamento das ações educacionais com base em modelo ADDIE

Cada uma das etapas do Ciclo ADDIE fornece subsídios para a execução da fase seguinte do processo de planejamento da ação educacional e pode ser descrita em passos. A DIREN-ANP/PF investe no planejamento de cada ação educacional, uma vez que é por meio das ferramentas de planejamento que são definidas a estrutura curricular, objetivos, metodologias de ensino, recursos didáticos entre outras coisas.

Acesse abaixo o Plano de Desenvolvimento de Pessoas vigente.

Plano de  
Desenvolvimento de  
Pessoas - PDP

Clique aqui ou escaneie o QR Code  
abaixo para acessar



## 7.9 PLANEJAMENTO INDIVIDUAL DAS AÇÕES EDUCACIONAIS

O planejamento individual das ações educacionais da DIREN-ANP/PF é um desdobramento do modelo ADDIE.

Após a inclusão da ação de capacitação no PDP, o corpo docente designado para cuidar da ação educacional se reúne com o corpo técnico da DIREN-ANP para definir quais as estratégias didático-pedagógicas serão empregadas na referida ação, bem como para elaborar os planos de ação educacional e os planos de disciplina, com o objetivo de assegurar a coerência da estrutura curricular com os objetivos dos cursos.

Na fase deste planejamento é feita uma Análise (1), em que são considerados o contexto em que a ação educacional se encaixa, e onde é feita uma análise do perfil dos alunos, bem como pensada na seleção das tarefas para a consecução da ação educacional, tudo isso observando as diretrizes instrucionais da DIREN-ANP, bem como a estimativa de custos da capacitação.

Num segundo momento, passa-se à fase do Desenho do curso (2), em que são definidos os objetivos da ação de capacitação, e destes objetivos decorre a definição do conteúdo programático, definição das formas de avaliação, o desenho do material didático e sua sequência, bem como os recursos humanos envolvidos.

A próxima fase é a do Desenvolvimento (3) da ação educacional, em que são selecionados os recursos humanos que desenvolverão a atividade de capacitação, bem como a produção do material didático da capacitação ou a revisão, caso já exista algum material didático produzido, a seleção dos recursos e estratégias de ensino (seja o curso na modalidade a distância ou presencial), e é feita uma análise e validação final do curso por meio das áreas interessadas.

A penúltima fase é a da Implementação (4) da ação educacional, em que a logística da escola de governo é acionada, seja a ação de capacitação implementada na modalidade à distância ou presencial. Essa logística deve disponibilizar uma equipe para a condução da capacitação (gestão e coordenação-técnica), que tem como responsabilidade acompanhar toda a execução da ação e realizar ao final da implementação a avaliação, seja de aprendizagem ou de reação.

A última fase é a Avaliação (5). Nesta fase são aplicadas, ao final da implementação, avaliações para aferir a qualidade do curso, a atuação dos docentes e uma avaliação da infraestrutura empregada realizada pelos alunos e pelos professores. Os dados decorrentes destas avaliações são divulgados aos interessados e gestores, e encaminhados à CPA para consolidação de relatórios de avaliação.

A sistematização dessas cinco fases se dá primariamente em documentos educacionais elaborados. Dentre os vários documentos referentes às ações educacionais individuais, destacam-se os Planos de Ação Educacional - PAE e os Planos de Disciplina - PD.

O Plano de Ação Educacional é documento elaborado segundo as diretrizes educacionais da DIREN-ANP e do projeto pedagógico institucional, contendo todas as informações sobre a ação educacional, aprovado pela direção da DIREN-ANP e publicado em Boletim de Serviço - BS.

O Plano de Disciplina consiste em documento elaborado em parceria com o corpo docente, segundo as definições constantes no Plano de Ação Educacional, abordando o conteúdo programático das disciplinas, dividido em unidades didáticas com os respectivos objetivos educacionais, cargas horárias, estratégias de ensino e recursos humanos e materiais.

Entre os elementos que compõem a fase de elaboração do plano de ação educacional ou plano de curso estão:

- a. definição do(s) tema(s) a ser(em) abordado(s) ;
- b. definição dos objetivos da ação educacional;
- c. justificativa da ação;
- d. elaboração das ementas das disciplinas;
- e. definição do público-alvo e número de vagas;
- f. definição do cronograma de execução e carga horária;
- g. metodologia de ensino;
- h. formas de avaliação de desempenho; e
- i. critérios de certificação.

O Plano de Disciplina é o instrumento que contempla o conjunto de conhecimentos e técnicas pertinentes ao programa de estudos e atividades que deverão ser desenvolvidas em determinado número de horas/aula, distribuídas ao longo do período letivo. É o documento elaborado pelo corpo docente em parceria com a equipe técnico-pedagógica da DIREN-ANP, segundo as definições constantes no Plano de Ação Educacional.

Referido documento aborda o conteúdo programático das disciplinas, dividido em unidades didáticas com os respectivos objetivos educacionais, cargas horárias, estratégias de

ensino e recursos humanos e materiais, conforme previsto no Regime Escolar da DIREN-ANP/PF.

O ementário e o conteúdo programático das disciplinas são selecionados e projetados para atender aos objetivos do curso, resguardados os princípios educacionais e as diretrizes da DIREN-ANP/PF.

O Plano de Disciplina ainda define a estrutura de apoio administrativo-pedagógico para a atividade de ensino, como por exemplo, para avaliação de desempenho.

Para os eventos de capacitação da DIREN-ANP/PF na modalidade presencial ainda é previsto a elaboração de um Plano de Aula, que é documento elaborado pelo corpo docente para orientar o desenvolvimento das atividades sob sua responsabilidade. O Plano de Aula apresenta o conteúdo da discussão, os objetivos e estratégias de abordagem, recursos didáticos a serem empregados e avaliação.

Para os eventos de capacitação na modalidade a distância está previsto a elaboração do Plano de Tutoria, elaborado pelos tutores da DIREN-ANP, contendo o conteúdo programático e as respectivas atividades docentes necessárias para atingir os objetivos definidos do Plano de Ação Educacional.

## 7.10 PRINCÍPIOS METODOLÓGICOS

Alguns princípios têm servido de base para o desenvolvimento das atividades de ensino-aprendizagem desenvolvidas na DIREN-ANP/PF, enquanto instituição, que se difere de outras por

privilegiar a formação humana e profissional na área de segurança pública.

São os seguintes esses princípios:

- a) **O binômio teoria e prática:** as ações educacionais previstas deverão considerar a aplicação dos conceitos e conteúdos teóricos na realidade e ação prática do aprendiz e ainda observar as especificidades da atuação profissional;
- b) **O aprofundamento dos conhecimentos:** sem perder de vista o conjunto de informações nucleares que permitem a integração de conhecimentos filosóficos, sociais e biopsicológicos no tratamento multidisciplinar dos problemas surgidos no ambiente profissional; e
- c) **O incentivo a atitudes relacionadas à solução de problemas:** acentua-se a importância da flexibilidade de estruturas mentais que assegurem a receptividade a mudanças e à modificação da conduta técnico-pessoal-social do profissional.

## 7.11 METODOLOGIAS DE ENSINO-A

Quando se opta por trabalhar com o foco no desenvolvimento de competências é essencial que metodologias diversificadas sejam adotadas



resultando na utilização de estratégias variadas que permitam a expressão de níveis diferenciados de compreensão, de apropriação de conhecimentos, de aprimoramento psicológico, físico, técnico e cultural e o desenvolvimento de valores éticos, morais e políticos.

Dentre essas estratégias, a ANP incentiva a utilização de estratégias de ensino dinâmico e participativo voltadas para o aprimoramento de habilidades, com o emprego de tecnologias modernas.

Os conhecimentos teóricos e a experiência profissional do corpo docente são compreendidos e utilizados como facilitadores da aprendizagem, por intermédio das metodologias de estudos de caso e de resolução de problemas.

## 7.12 CONTEÚDO DAS AÇÕES EDUCACIONAIS

O currículo de cada uma das ações educacionais promovidas pela DIREN-ANP/PF, formalizado no Plano de Ação Educacional – PAE, é resultado de pesquisa na área de aplicação, sendo elaborado e



discutido por profissionais de saberes reconhecidos na área-fim objeto da ação educacional e tem por escopo o objetivo final e os intermediários definidos para a ação em pauta.

As ações educacionais podem ser constituídas por disciplinas ou módulos teóricos e, preferencialmente, práticos. Entende-se por disciplina, um conjunto homogêneo e delimitado de conhecimentos ou técnicas correspondentes a um programa de estudos ou de atividades, que se desenvolvem em determinado número de horas-aula distribuídas ao longo do período letivo.

O Plano de Ação Educacional é detalhado em programas denominados Planos de Disciplina - PD, e estes últimos em planos para a ação docente, chamados Planos de Aula. Os Planos de Disciplina de cada disciplina são elaborados por professores responsáveis por essas disciplinas ou por equipe de professores, supervisionados por servidor designado pelo Serviço de Planejamento e Avaliação - SAVAL ou pela Coordenação da Escola Superior de Polícia - CESP, e estarão sujeitos à aprovação do Coordenador Geral de Desenvolvimento Educacional (CGDE) e do Coordenador da Escola Superior de Polícia (CESP).

Os planos para as ações docentes (Planos de Aula) são documentos de orientação, adequação e alinhamento da conduta e da condução das aulas por parte dos professores e estão voltados para a consecução dos objetivos, gerais e específicos, do curso e dos conteúdos previstos nos programas.

Na definição dos conteúdos, na estruturação dos programas e na elaboração dos planos da ação

docente são sempre observadas as competências comuns e profissionais a serem desenvolvidas, os eixos e áreas do processo formativo, a interdisciplinaridade e a transdisciplinaridade.

Assim, os conteúdos a serem ministrados nas ações educacionais deverão ser produzidos por profissionais selecionados ou indicados pela DIREN-ANP/PF e estarem de acordo com a modalidade e metodologia de cada ação educacional, com enfoque no conhecimento, nas habilidades e nas atitudes indispensáveis ao desenvolvimento de competências.

## 7.13 ELABORAÇÃO DO CONTEÚDO DIDÁTICO

Para garantir um ensino de excelência, a construção do material didático a ser empregado nas ações educacionais da DIREN-ANP/PF deve-se observar, entre outras diretrizes:

- a) coerência do conteúdo programático com os objetivos do evento;
- b) adequação e atualização das ementas e das disciplinas;
- c) adequação da carga horária com a quantidade de conteúdo a ser ministrada;
- d) emprego de múltiplas técnicas ou metodologias de ensino;
- e) emprego de diferentes formas de avaliação; e
- f) busca de equilíbrio entre teoria e prática.



Na organização de conteúdos deve-se potencializar o caráter interdisciplinar ou transdisciplinar, a fim de romper com a concepção exclusivamente linear de organização dos temas, que impedem o estabelecimento de relações e novas elaborações por parte dos alunos.

Assim, a interdisciplinaridade ou transdisciplinaridade devem ser desenvolvidas com o objetivo principal de propiciar ao aluno uma abordagem integradora entre os conteúdos das diferentes áreas de conhecimento de modo a facilitar a aprendizagem diante de uma realidade sistêmica e complexa.

Além disso, uma adequada seleção de conteúdos precisa levar em conta a necessidade de que as disciplinas aproximem as experiências de ensino com a realidade funcional do aluno. Dessa forma, os conteúdos definidos para um determinado campo de atuação devem incluir conhecimentos necessariamente a eles articulados, de modo a ampliar e aprofundar as competências necessárias ao trabalho e/ou possibilitar uma reflexão crítica sobre sua atividade.

Para tanto, devem ser considerados os seguintes aspectos na elaboração de conteúdos:

- a) adequação do material e tipo de atividade à formação pretendida e nível de desenvolvimento do aluno;
- b) adequação do conteúdo aos objetivos propostos;
- c) contextualização dos casos à realidade do órgão e/ou aluno;

- d) pertinência temática; e
- e) associação entre teoria e prática.

Portanto, para que os conceitos presentes nos conteúdos sejam apreendidos pelos alunos é imprescindível o investimento em metodologias de ensino que estruturam diferentes métodos e técnicas e, com isso, associem de forma permanente a prática profissional ao ensino e à pesquisa.

O material didático, no âmbito da proposta curricular, segue o modelo pedagógico e a linha metodológica previamente definida no planejamento. O material didático é resultado das escolhas das áreas e subáreas de conhecimento e dos recortes realizados a partir de eleição de princípios filosóficos e teorias a serem trabalhadas nas ações de capacitação.

EaD, para se definir a linguagem a ser utilizada, a estrutura do texto a ser construída, as formas de avaliação, o desenho instrucional, etc.

Assim, o material deve ganhar unidade conceitual e didática, com a identidade da instituição e da unidade técnica responsável e alinhada aos princípios que regem o processo de ensino-aprendizagem na Academia Nacional de Polícia.

Na construção do material didático deve ser priorizada a contextualização do conhecimento à atividade policial e sua aplicabilidade prática, no sentido de capacitar o agente público policial a saber-pensar, saber-fazer e saber-agir enquanto agente público transformador na área da segurança pública.



## 8 PROJETO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL

O Projeto Pedagógico Institucional da DIREN-ANP/PF configura-se como documento de referência institucional para a execução das políticas institucionais, estruturadas em conformidade com as diretrizes o Regimento Interno, e dialogam com os objetivos estabelecidos no Plano Estratégico da Polícia Federal e no Plano Tático-Operacional da DIREN-ANP/PF e suas eventuais e periódicas atualizações.

De acordo com as Diretrizes Gerais para as ações de desenvolvimento educacionais promovidas pela DIREN-ANP/PF, por meio da Portaria DIREN-ANP/PF nº 17.212, de 7 de fevereiro de 2024, as ações de desenvolvimento no âmbito da Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia abrangem as atividades definidas no art. 53 do Decreto nº 11.348, de 1º de janeiro de 2023:

- I - formação e capacitação de servidores;
- II - ações educacionais destinadas à sociedade civil;
- III - elaboração das trilhas de aprendizagem;
- IV - gestão do conhecimento acadêmico;

V - promoção da integração com polícias civis e outros órgãos de segurança pública, nacionais ou estrangeiros; e

VI - pesquisa, produção e difusão do conhecimento sobre segurança pública, violência, prevenção e repressão da criminalidade, promoção dos direitos humanos, cultura de paz, combate ao preconceito, modernização das instituições, valorização dos profissionais de segurança pública, e outros bens tutelados pelo Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania - Pronasci, de que trata a Lei nº 11.530, de 24 de outubro de 2007.

### 8.1 PRINCÍPIOS NORTEADORES

As ações de ensino deverão buscar o desenvolvimento de competências individuais e organizacionais para um mundo em acelerada transformação, bem como o aprimoramento cultural, moral, ético, psicológico, físico e técnico, necessários ao bom desempenho das atribuições e ao fiel cumprimento dos deveres funcionais, assentados em conhecimentos, habilidades e atitudes que agreguem, entre outros listados em normativos internos, os seguintes princípios:

a) defesa dos direitos humanos e respeito às diferenças, à equidade, à inclusão e à diversidade de gênero, raça e orientação sexual;

- b) respeito ao princípio constitucional do pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;
- c) capacidade para o trabalho em equipe, adotando mecanismos que estimulem a integração e o diálogo entre as diferentes unidades da PF nos mais diversos níveis;
- d) compreensão da organização administrativa e a gestão do conhecimento nas doutrinas, normas e documentos educacionais;
- e) qualificação técnica dos servidores e alinhamento do corpo docente;
- f) fortalecimento das estratégias de pertencimento institucional;
- g) ética profissional, respeito aos valores institucionais, à imagem institucional e à ética da educação, honestidade intelectual na perspectiva do pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício profissional;
- h) observação dos mecanismos institucionais e normativos internos que coibam desvios éticos e de conduta;
- i) preservação do bem-estar organizacional, da saúde física e mental da comunidade escolar, bem como o desenvolvimento de ações educacionais que promovam essa temática;



- j) iniciativa e colaboração com novas ideias e experiências capazes de transformar a organização;
- k) formação contínua de líderes e gestores, objetivando difundir as mais modernas práticas de liderança e governança corporativa;
- l) adoção de modelos decisórios baseados em dados e evidências, nos diferentes níveis e áreas do órgão;
- m) articulação com organizações governamentais e não governamentais e representantes da sociedade civil;
- n) ampliação da participação de colaboradores externos à instituição (docentes, cientistas sociais, cientistas políticos, pesquisadores, estrategistas e outros) nas ações de desenvolvimento e pesquisa promovidas em todos os níveis de ensino;
- o) interdisciplinaridade, transdisciplinaridade e multidisciplinaridade asseguradas no planejamento curricular e na prática pedagógica;
- p) indissociabilidade entre a teoria e a prática profissional em todo o processo de ensino e aprendizagem;
- q) autonomia e flexibilidade na construção de trilhas de aprendizagem diversificadas e atualizadas, segundo o interesse institucional;

- r) valorização de órgãos colegiados, comissões, conselhos consultivos, comitês e outros no âmbito educacional, bem como fortalecimento do planejamento participativo;
- s) aumento da transparência e da participação social; e
- t) preservação e resgate da memória e do patrimônio cultural, bem como a produção artística.

Conforme artigo 5º da Portaria DIREN-ANP/PF nº 17.212/2024, o desenvolvimento de todos os valores e qualidades citadas acima é de responsabilidade de todos os envolvidos no processo de ensino-aprendizagem, os quais deverão aproveitar as oportunidades para sensibilizar os discentes, independentemente desses princípios serem ou não expressamente citados nos conteúdos programáticos das ações de desenvolvimento.

## 8.2 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS DE ENSINO

As políticas de ensino da DIREN-ANP/PF são formuladas e desenvolvidas no âmbito da formação inicial, da capacitação continuada e da pós-graduação, nas modalidades presencial e a distância, com sua indissociabilidade em relação à pesquisa e à extensão.

Dessa forma, busca-se reafirmar o compromisso da DIREN-ANP/PF com a formação

humanística, cidadã e interdisciplinar, estimulando e oportunizando as experiências teórica e prática, articuladas ao desenvolvimento do saber na área de segurança pública e ao atendimento das demandas sociais nesse segmento.

São diretrizes das políticas de ensino da DIREN-ANP:

### a) ATUALIZAÇÃO PERMANENTE

Busca-se adequar periodicamente os currículos e os projetos pedagógicos dos cursos às tendências atuais, bem como à natureza, atribuições e complexidade de cada cargo que compõem os quadros funcionais da Polícia Federal.

### b) ESTÍMULO E APRIMORAMENTO DOS MECANISMOS MULTI, INTER E TRANSDISCIPLINARES

Com objetivo de promover ações educacionais abordando diferentes temas, articulando, por meio de uma dinâmica multidisciplinar, interdisciplinar e transversal, a formação comum e a específica, assim como as competências e as habilidades a serem desenvolvidas, garantindo a unidade do binômio teoria e prática.

Dessa forma, deve-se priorizar e adotar metodologias que incentivam atitudes criativas na busca de solução de situações problemas, que estimulem o desenvolvimento de estruturas mentais flexíveis, receptivas a mudanças e a modificações na conduta técnica, pessoal e social do profissional.

Ainda, é necessário comprometer-se com a formação integral, com o aprimoramento cultural, moral, ético, psicológico, físico e técnico do aluno, necessários ao bom desempenho das atribuições de seu cargo ou função, bem como de suas responsabilidades profissionais.

### 8.3 POLÍTICA DE FORMAÇÃO INICIAL

A política que norteará o ensino nos cursos de formação profissional oferecidos pela DIREN-ANP/PF, que preparam os servidores para ingressar nas carreiras policial e administrativa, deverá ser desenvolvida para garantir:

- sólida formação teórica, em todas as atividades curriculares, e prática, nos conhecimentos e habilidades específicos, conforme a natureza, as atribuições e complexidades de cada cargo;
- preparação do profissional para o exercício da prática do trabalho, da cidadania e da vida cultural que seja capaz de apropriar, construir e reconstruir o conhecimento de forma a intervir na realidade, pensando, relacionando, generalizando e encontrando soluções para dificuldades e problemas que vierem a ocorrer; sempre com foco na garantia da segurança pública e da eficiência técnica e jurídica da justiça criminal;

- caráter amplo da formação do policial federal, a fim de que o egresso das ações educacionais desenvolva o domínio e a compreensão da realidade de seu tempo, com a consciência crítica, sendo capaz de atuar como agente transformador do contexto em que se insere; e
- formação específica e voltada para a prática, como eixo estruturante das ações educacionais, tendo em vista que o saber profissional não se constrói apenas por complementação, sendo um processo construtivo pelo qual se dá a incorporação de conhecimentos e habilidades que servirão à definição de atitudes prementes à atuação nas situações cotidianas.

### 8.4 POLÍTICA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA E EXTENSÃO

A educação continuada e extensão é um processo educativo e um instrumento de articulação da instituição com os diversos atores da sociedade. As atividades de extensão visam à expansão da ciência e tecnologia a fim de contribuir para o fortalecimento do conhecimento científico, cultural e tecnológico.

O aluno, ao participar das atividades extensionistas, tem a oportunidade de interagir com o ambiente profissional, ampliando as

oportunidades de inserção no mercado profissional, de atuar de forma transformadora na comunidade, aprender com a prática, conhecer sobre sua profissão, desenvolver habilidades artísticas e culturais e ampliar sua formação profissional e cidadã.

Nesse sentido, a política de extensão acadêmica é definida para:

- consolidar a extensão como processo acadêmico indispensável na formação do profissional de polícia, na qualificação do corpo docente e no intercâmbio com a sociedade;
- promover a integração do ensino e da pesquisa com as demandas institucionais e sociais;
- incentivar a prática acadêmica que contribua para o desenvolvimento da consciência social e política dos agentes públicos em formação;
- reconhecer as ações extensionistas como atividades complementares nos projetos pedagógicos das ações educacionais;
- incentivar e apoiar as atividades culturais, artísticas e desportivas;
- divulgar e apoiar a produção acadêmica;
- enfatizar a utilização de tecnologias para ampliar a oferta de oportunidades;
- melhorar a qualidade da formação, incluindo a educação continuada a distância; e
- estimular a inclusão da Educação Ambiental

e do Desenvolvimento Sustentável como componentes da atividade extensionista.

Considerada como um todo, o grande mote da DIREN-ANP/PF é a extensão interna, em que são oferecidos anualmente mais de 350 cursos de extensão profissional.

Além do atendimento desta demanda interna, a DIREN-ANP/PF tem se consolidado na oferta de cursos mais abrangentes, e que vão além da DIREN-ANP/PF, por meio da plataforma de ensino a distância ANP Cidadã, na qual qualquer cidadão pode se inscrever nos cursos por ela ofertados.

Contudo, a DIREN-ANP/PF tem oferecido cursos, constantemente, por meio de seu SECOOP, aos países da Comunidade de Países de Língua Portuguesa - CPLP, às Comunidades de Países da América - Ameripol, bem como por meio do Centro de Cooperação Policial - CCP do Mercosul.

Há também a atuação do Grupo de Prevenção e Repressão ao Uso Indevido de Drogas - GPRED que atua com palestras em todo território nacional, nas escolas e instituições que se disponham a receber, e que tem um alcance grande, ademais da participação de outras unidades da DIREN-ANP/PF, como o Museu Criminal.

## 8.5 POLÍTICAS DE PESQUISA E DE PÓS-GRADUAÇÃO

As políticas de pesquisa e a de pós-graduação da DIREN-ANP/PF pretendem trabalhar em prol das seguintes diretrizes:

- desenvolver pesquisas em áreas consideradas relevantes e prioritárias para a atuação da Polícia Federal brasileira, com destaque para as ciências policiais;
- produzir conhecimento com vistas à contribuição para a melhoria da qualidade da segurança pública e da justiça criminal;
- criar mecanismos de apoio à publicação para docentes e participantes/alunos;
- incentivar a participação de docentes e participantes/alunos em eventos científicos;
- estimular a participação como docentes dos servidores com titulação de mestre e doutor nos cursos de pós-graduação;
- estimular a participação de membros de sua comunidade acadêmica (docentes, participantes/alunos e servidores) na atividade de pesquisa;
- oferecer ao estudante a formação científica, por meio do incentivo à respectiva produção científica;
- incentivar a participação de membros de sua comunidade acadêmica (docentes, participantes/alunos e servidores) em eventos locais e regionais de divulgação científica;
- incentivar a integração dos cursos de formação profissional e das demais ações de educação continuada com a pós-graduação por meio da iniciação científica;
- interagir com os setores operacionais da

Polícia Federal para gerar pesquisas que resultem no aprimoramento e desenvolvimento das práticas da corporação;

- definir meios e estabelecer as condições necessárias para apoiar financeiramente projetos específicos;
- apoiar a participação de docentes e participantes/alunos em eventos das diversas áreas do conhecimento;
- aprimorar e consolidar os processos de avaliação de pesquisa;
- criar instrumentos e mecanismos para aferição da qualidade e produtividade do gerenciamento da pesquisa; e
- consolidar grupos de pesquisa, a partir das áreas/linhas de concentração existentes.

## 8.6 POLÍTICA PARA INTERNACIONALIZAÇÃO

Tendo em vista a grande procura da DIREN-ANP/PF por instituições nacionais e internacionais para formalização de parcerias, há um setor específico que trata da política de internacionalização. Com as alterações da estrutura organizacional da Polícia Federal em 2023 este setor passou a se denominar Serviço de Cooperação Educacional - SECOOP.

Atualmente a DIREN-ANP/PF mantém uma política de internacionalização com a comunidade do Mercosul, bem como com a CPLP, Ameripol, além de acordos com universidades e institutos em Portugal, na Inglaterra, entre outros. No âmbito das revistas científicas, no corpo editorial da revista,

estão contidos professores de diversas instituições estrangeiras, o que caracteriza essa simbiose na internacionalização.

Vários servidores da Polícia Federal, por meio da DIREN-ANP/PF, são enviados a instituições fora do Brasil para fazerem cursos, seja de extensão ou mesmo de pós-graduação. Esses cursos se dão por iniciativa própria do servidor e/ou por meio do Comitê de Gestão da Capacitação - CGC.

Ressalta-se, ainda, que a Polícia Federal nos últimos anos tem alcançado importante projeção internacional em virtude de exercer a atribuição de polícia internacional (Interpol) no Brasil e, desse modo, a representação diplomática do País por meio de adidâncias policiais e de oficiais de ligação nos assuntos que dizem respeito à cooperação policial internacional.

A instituição está atualmente presente em 22 países, em quase todos os continentes. São 20 adidâncias policiais e oficialatos de ligação distribuídos em 9 (nove) nações, além da Guiana Francesa.

A Polícia Federal ainda integra diferentes comunidades internacionais, como a Comunidade de Polícias da América - Ameripol, a Comunidade de Países de Língua Portuguesa - CPLP e a Escola Ibero-americana de Polícia - Iberpol, que tem como objetivos principais o intercâmbio educacional, de experiências práticas e de conhecimento tecnológico.

Em razão disso, a DIREN-ANP/PF 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 para países da América Latina (Argentina, Equador, Colômbia, Bolívia, etc.) .”

Há a previsão da continuidade das ações de internacionalização com as ações de cooperação internacional e institucional, bem como do envio de alunos e professores da DIREN-ANP/PF para ações educacionais em outros países, e recepção de alunos e professores de outros países em cursos da DIREN-ANP/PF.

## 8.7 POLÍTICAS E PRÁTICAS DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

As ações educacionais na modalidade de educação a distância da DIREN-ANP/PF são estruturadas de acordo com os seguintes princípios específicos:

- **pertinência temática:** as ações terão como norte a formação ou a especialização do profissional de segurança pública, assim, os temas estarão calcados nos eixos e áreas do processo formativo, nas competências e dimensões do conhecimento, todos permeados pela perspectiva transdisciplinar;
- **economicidade:** redução dos custos de produção e de transposição ao longo do tempo;
- **extraterritorialidade:** o ensino a distância deve alcançar o aluno onde quer que ele esteja, dentro ou fora do território de cir-

cunscrição da DIREN-ANP;

- **diversidade:** em todo o processo formativo, a diferença da natureza dos conhecimentos e a diversidade na abordagem devem ser claras, em razão do enfoque teórico-metodológico;
- **autonomia:** liberdade para o aluno travar contato com material educacional na hora e no local que melhor lhe aprouver;
- **contextualização:** permitir ao aluno olhar para sua realidade, para o cotidiano da organização e ter uma compreensão que ultrapasse o senso comum;
- **investigação:** desenvolvimento de uma postura reflexiva e questionadora sobre tudo o que envolve sua ação educativa, não a considerando isolada, acabada, mas sim inserida no contexto de relações sociais, políticas, econômicas, culturais e pedagógicas;
- **dialogicidade:** o diálogo, o evento da aproximação entre os atores da ação educativa, deve ocorrer durante todo o processo;
- **construção e reconstrução do conhecimento:** torna-se imprescindível que o estudante vivencie a experiência de construção do conhecimento, em um processo que se constitui em momentos articulados de ação-reflexão-ação, onde as ações

são executadas por diferentes unidades da DIREN-ANP/PF (CESP, CGDE), com o apoio técnico-operacional da Divisão de Educação a Distância da DIREN-ANP/PF, vinculada à CGDE.

## 8.8 POLÍTICA DE INOVAÇÃO

A inovação é um tema abrangente e transversal, de forma que sua inclusão como política neste PDI concretiza uma ação institucional transformadora no contexto das atividades desta Casa de Ensino.

Esse caráter transversal deve ser entendido de forma ampliada, envolvendo o tripé ensino-pesquisa-extensão, além de auxiliar na atualização contínua das práticas policiais e de gestão.

Nessa perspectiva, a formação acadêmica de excelência global envolve a necessidade de reflexão contínua sobre as práticas de ensino frente aos novos desafios de uma sociedade cada vez mais digital e ao mesmo tempo com diversas barreiras de cunho social.

Desse modo, as iniciativas relacionadas às práticas pedagógicas inovadoras devem ser estruturadas e disseminadas de modo a se ter um ambiente de inovação ampliado no ensino. Além disso, a criação e a reestruturação dos cursos devem se consubstanciar, balizadas em uma perspectiva alinhada aos desafios globais de formação no ensino superior.

Para que o processo de formação profissional e pessoal esteja em consonância com as demandas atuais da sociedade, faz-se necessária



"...é preciso estimular a criatividade e a inventividade, além de possibilitar uma aprendizagem ativa, interativa e autônoma, viabilizando a troca de conhecimento e a colaboração entre pares. "

a convergência de uma série de elementos que envolvem o processo de ensino e aprendizagem nesse contexto.

Portanto, é preciso estimular a criatividade e a inventividade, além de possibilitar uma aprendizagem ativa, interativa e autônoma, viabilizando a troca de conhecimento e a colaboração entre pares. Ademais, a incorporação de novas tecnologias no desenvolvimento do processo de ensino e aprendizagem torna-se imperativa, desde que considere as contingências socioeconômicas, as possibilidades cognitivas e a realidade objetiva de docentes e de discentes, adotando a mediação didática e tecnológica de forma qualificada e inclusiva.

O Novo Marco Legal de Ciência, Tecnologia e Inovação (Lei nº 13.243/2016), regulamentado pelo Decreto nº 9.283/2018, alterou a legislação nessa área e proporcionou a criação de um ambiente mais favorável à pesquisa, ao desenvolvimento e à inovação nas instituições de ensino superior. O desenvolvimento de pesquisas que possam gerar novas tecnologias tem se tornado uma prática permanente, tendo em vista os potenciais benefícios para a sociedade.

A proteção dessas tecnologias tem como objetivo resguardar os direitos patrimoniais da Instituição frente aos investimentos intelectuais e financeiros aplicados no desenvolvimento das pesquisas, mas também permitir que esses novos produtos e processos sejam licenciados, gerando recursos que serão reinvestidos em inovação.

O ambiente de inovação na Instituição tem sido

fortalecido com o desenvolvimento de atividades de empreendedorismo, de ações de interação com empresas e de pesquisas em estreita relação com o setor produtivo governamental e não governamental, ampliando o envolvimento da DIREN-ANP/PF com a sociedade.

## 8.9 PLANEJAMENTO DAS AÇÕES EDUCACIONAIS

A DIREN-ANP/PF executa suas ações de desenvolvimento na modalidade presencial, ensino híbrido e ensino à distância. O planejamento das ações educacionais é efetivado pela equipe técnico-pedagógica em parceria com a unidade proponente e o corpo docente, observadas as seguintes diretrizes:

- adequação do conteúdo das disciplinas à realidade do trabalho policial e administrativo;
- interdisciplinaridade, transdisciplinaridade e multidisciplinaridade dos programas das ações educacionais;
- adequação entre a estratégia pedagógica e os recursos a serem empregados (salas de aula/laboratórios, números de docentes, discentes, quantidade de carga horária e dias letivos) e os objetivos a serem alcançados com a ação educacional;
- flexibilidade, objetividade e progres-

sividade no desenvolvimento das competências;

- otimização dos recursos de ensino empregados;
- avaliação de ensino-aprendizagem coerente com os objetivos e conteúdo da ação de desenvolvimento; e
- avaliação da qualidade da ação de desenvolvimento.

### 8.9.1 A FORMAÇÃO POR COMPETÊNCIAS COMO PRINCÍPIO

Assim, o processo de ensino-aprendizagem e a formação profissional da DIREN-ANP/PF são baseados na formação por competências (cognitiva/conhecimento, procedimental/habilidade e atitudinal/atitude), tendo como pilares os objetivos institucionais.

**CONHECIMENTO:** promoção do “conhecimento” que é o conjunto de saberes teóricos que uma pessoa tem. Robustecendo-se as experiências pessoais e profissionais, formação acadêmica e estudo não-formal com as ações educacionais promovidas pela ANP, cujo primeiro contato se inicia com a formação profissional e seguem o servidor durante toda sua carreira na Polícia Federal.

**HABILIDADE:** desenvolvimento das “habilidades” que são a capacidade de colocar em prática os conhecimentos adquiridos, ou seja,

é saber fazer. Promovido através do binômio teoria/prática adotado como padrão em todas as ações educacionais.

**ATITUDE:** entendida como o saber ser, ou seja, tomar iniciativas para querer mudar o ambiente organizacional. Promovido através da valoração nas ações educacionais de comportamentos como:

- demonstrar postura ético-profissional, fomentando os valores institucionais, como hierarquia, disciplina, proatividade e cooperação;
- promover adequado relacionamento interpessoal e tratamento respeitoso entre alunos/participantes, colegas, instituições, grupos culturais/religiosos/sociais/comunidades; e
- valorizar a isonomia e o alinhamento aos princípios institucionais, garantindo o padrão de qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

## 8.10 TRILHAS DE APRENDIZAGEM

As ações de desenvolvimento educacional são organizadas por itinerários formativos na forma de trilhas de aprendizagem, conjunto de ações educacionais que promovem o desenvolvimento de competências para atuação do servidor da Polícia Federal. As trilhas de aprendizagem serão disciplinadas em normativo da DIREN-ANP/PF.



Trilhas de aprendizagem são estruturas organizadas de conteúdos e atividades que visam guiar o estudante em seu processo de aprendizado. Elas são projetadas para proporcionar uma experiência de aprendizado mais fluida e eficiente, permitindo que os alunos avancem em seu conhecimento de forma progressiva e lógica.

São vantagens da implementação de trilhas de aprendizagem:

- **Personalização do aprendizado:** permite ao servidor seguir um percurso adaptado às suas necessidades, competências e objetivos;
- **Progressão lógica e estruturada:** organiza conteúdos e atividades de forma sequencial, garantindo evolução consistente;
- **Maior engajamento e motivação:** a experiência mais fluida e clara aumenta a adesão e reduz a evasão nos programas de capacitação;
- **Desenvolvimento contínuo:** facilita a aprendizagem na carreira, com trilhas que podem ser atualizadas conforme novas demandas;
- **Integração entre teoria e prática:** combina diferentes formatos (cursos, *workshops*, atividades práticas) para consolidar competências;
- **Eficiência na gestão:** melhora a gestão do desenvolvimento dos servidores, com alinhamento aos objetivos institucionais; e
- **Flexibilidade e autonomia:** possibilita a escolha de ritmos e caminhos dentro da trilha, respeitando a disponibilidade do servidor.

Essas trilhas são especialmente úteis em ambientes educacionais e corporativos, onde a personalização e a eficiência do aprendizado são fundamentais para o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.

A competência da DIREN-ANP/PF para elaboração de trilhas de aprendizagem está prevista no Decreto nº 11.348/2023, bem como na Instrução Normativa nº 270/2023. Essas trilhas se inserem no contexto do desenvolvimento de pessoas regulamentado pelo Decreto nº 9.991/2019, com ampla repercussão na progressão funcional dos servidores da Polícia Federal.

Com a publicação da Portaria Conjunta DGP/PF e DIREN-ANP/PF nº

1/2024, deu-se nova redação aos percursos de progressão funcional para cada classe devida de progressão dos servidores policiais, em que estes devem cumprir anualmente uma trilha de aprendizagem e a comprovação destas atividades, bem como a execução de Curso de Aperfeiçoamento Profissional para a progressão de classe.

Para os postulantes a ascensão à classe especial o curso elegido é uma pós-graduação *lato sensu*.

#### a) Trilha de Aprendizagem para os Cargos Policiais

- Agente de Polícia Federal;
- Delegado de Polícia Federal;
- Escrivão de Polícia Federal;
- Papiloscopista Policial Federal; e
- Perito Criminal Federal.

#### b) Trilhas de Aprendizagem para os servidores do Plano Especial de Cargos.



# 9 CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

## 9.1 OFERTA DE CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL INICIAL

As vagas para os cursos de formação profissional, destinadas ao ingresso na carreira Policial Federal, são ocupadas por candidatos aprovados na primeira fase do concurso público. Os referidos cursos de formação constituem uma das fases obrigatórias e eliminatórias do concurso público para ingresso na carreira policial federal.

Os cursos de formação profissional são realizados quando da autorização do concurso público pelo governo federal. Uma vez autorizados os concursos, a DIREN-ANP/PF se prepara para a realização dos Cursos de Formação Profissional. Estes cursos existem desde os primeiros anos de criação da instituição e são assim denominados:

- Curso de Formação Profissional para Agente de Polícia Federal;
- Curso de Formação Profissional para Delegado de Polícia Federal;
- Curso de Formação Profissional para Escrivão de Polícia Federal;
- Curso de Formação Profissional para Papiloscopista Policial Federal;
- Curso de Formação Profissional para Perito Criminal Federal; e
- Curso de Formação Profissional para Plano Especial de Cargos (PEC-PF) .

A DIREN-ANP possui a capacidade instalada para ofertar formação policial para até 600 (seiscentos) alunos simultaneamente, nos cursos de formação profissional.

Conforme Portaria nº 19.026-DG/PF, de 13 de fevereiro de 2025, publicada no Diário Oficial da União, foi autorizado um novo concurso público para o recrutamento e seleção de 1.000 novos policiais federais, com vagas distribuídas da seguinte forma: 120 para delegados, 69 para peritos, 630

para agentes, 160 para escrivães e 21 para papiloscopistas.

Além disso, em dezembro de 2024, foi autorizada a realização de concurso público para o provimento de 192 cargos do Plano Especial de Cargos da Polícia Federal - PEC-PF, conforme a Portaria MGI nº 9.363, de 5 de dezembro de 2024.

Dessa forma, há previsão de realização dos respectivos CFP para os cargos policiais e do PEC no exercício 2026. Outros CFP poderão ser realizados no período de vigência deste PDP de acordo com autorização para provimentos de cargos das carreiras policiais e do Plano Especial de Cargos.

Tabela 03: Projeção de Cursos de Formação profissional para 2026

| Cargos                                | nº de vagas |
|---------------------------------------|-------------|
| Agente de Polícia Federal - APF       | 630         |
| Escrivão de Polícia Federal - EPF     | 160         |
| Delegado de Polícia Federal - DPF     | 120         |
| Perito Criminal Federal - PCF         | 69          |
| Papiloscopista Policial Federal - PPF | 21          |
| TOTAL                                 | 1000        |

Tabela 04: Projeção de Cursos de Formação para o PECPF para 2026

| Cargos                                 | nº de vagas |
|----------------------------------------|-------------|
| Agente Administrativo - AADM           | 100         |
| Médico - MED                           | 35          |
| Assistente Operacional - ASSO          | 13          |
| Técnico em Assuntos Educacionais - TAE | 10          |
| Técnico em Contabilidade - CONT        | 9           |
| Psicólogo - PSICO                      | 6           |
| Administrador - ADM                    | 6           |
| Estatístico - EST                      | 4           |
| Enfermeira - ENF                       | 3           |
| Técnico em Comunicação Social - TCS    | 3           |
| Farmacêutico - FARM                    | 2           |
| Nutricionista - NUTRI                  | 1           |
| TOTAL                                  | 192         |

## 9.2 OFERTA DE CURSOS DE FORMAÇÃO CONTINUADA

Os cursos de Formação Continuada Presencial se inserem no contexto da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD, iniciativa do governo federal brasileiro, instituída pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, com objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias para alcançar a excelência na atuação dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Com o instrumento da PNPD temos o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP, utilizado para identificar e registrar as necessidades de desenvolvimento dos servidores públicos, bem como para planejar e executar ações de capacitação e desenvolvimento. Assim, são objetivos do PDP:

- **Identificação de necessidades:** levanta as necessidades de desenvolvimento dos servidores para que possam desempenhar suas funções com excelência.
- **Planejamento de ações:** planeja as ações de capacitação e desenvolvimento necessárias para atender as carências identificadas; e
- **Execução e Avaliação:** implementa as ações planejadas e avalia seus resultados para garantir a eficácia do desenvolvimento dos servidores.

Assim, anualmente, conforme estabelecido no PDP de cada exercício, a DIREN-ANP/PF oferta mais de 250 cursos de educação continuada que compõem as trilhas de aprendizagem do servidor policial e administrativo.

Os cursos de Formação Continuada a Distância também se inserem no contexto da PNPD, de forma que, anualmente, a DIREN-ANP/PF, conforme previsões do PDP, oferta mais de 100 cursos de educação continuada a distância que também compõem as trilhas de aprendizagem do servidor policial e administrativo.

Alguns cursos de educação a distância também são ofertados de forma aberta a todo o público externo à DIREN-ANP/PF, mais especificamente para servidores oriundos da segurança pública, parte importante do alcance da ANP à comunidade.

A DIREN-ANP/PF, anualmente, no seu planejamento educacional, busca

incentivar as áreas da Polícia Federal na criação e proposição de novos cursos, treinamentos e encontros. Essa estratégia visa à renovação e modernização das capacitações, bem como, a oferta de novas ações educacionais, de forma a torná-las mais atrativas, e assim, manter no portfólio, atividades educacionais motivadoras. Isso faz com que os servidores continuem a buscar treinamento continuado, desde aqueles que acabaram de entrar na instituição até aqueles prestes a se aposentarem.

Constantemente a DIREN-ANP/PF vem disponibilizando cada vez mais cursos na plataforma EaD, e assim, busca atingir um maior contingente de servidores lotados nas várias unidades do órgão nos estados brasileiros.

Tendo em vista a grande quantidade de unidades descentralizadas da Polícia Federal, essa estratégia de ofertar cursos EaD tem se mostrado muito eficaz no treinamento dos servidores, uma vez que a realização do curso a distância evita gasto com deslocamento e pagamento de diárias, e ainda mantém o servidor à disposição na sua unidade de trabalho.

Nos últimos anos a DIREN-ANP/PF vem também disponibilizando à comunidade em geral vários cursos na plataforma EaD, denominada ANP Cidadã, na qual é ofertado um catálogo de cursos de livre matrícula para que qualquer pessoa da comunidade possa fazer, bastando um cadastro com os dados básicos, e no final do curso o aluno recebe um certificado ao concluí-lo com êxito.

## 9.3 OFERTA DE CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Os cursos de Aperfeiçoamento Profissional são componentes importantes do segmento das trilhas de aprendizagem, pois estes são ofertados como requisito para a progressão funcional dos servidores policiais. Atualmente temos os cursos de aperfeiçoamento profissional no bojo do Decreto nº 7014/2009, que disciplina os requisitos e condições de promoção na Carreira Policial Federal, de que trata o § 1º do art. 2º da Lei nº 9.266, de 15 de março de 1996. Dentre estes requisitos consta:

**Art. 3º São requisitos para promoção nos cargos da Carreira Policial Federal:**



[...]

III - conclusão, com aproveitamento, de curso de aperfeiçoamento.

Os cursos de Aperfeiçoamento Profissional existentes são:

- Curso de Aperfeiçoamento Profissional - CAP – para policiais posicionadas na 3ª Classe (CAP - 2)
- Curso de Aperfeiçoamento Profissional - CAP – para policiais posicionadas na 2ª Classe (CAP - 1)
- Curso de Aperfeiçoamento Profissional - CAP – para policiais posicionadas na 1ª Classe (CAP - Especial)

Ainda de acordo com o Decreto nº 7014/2009:

Art. 6º O curso referido no inciso III do art. 3º, cujo conteúdo observará a complexidade das atribuições dos cargos e os níveis de responsabilidade de cada classe, será ofertado aos servidores até o semestre anterior ao cumprimento do interstício exigido para promoção.

§ 1º O curso de aperfeiçoamento será oferecido pela Academia Nacional de Polícia ou por entidade oficial de ensino, nacional ou estrangeira, devidamente reconhecida pelo Departamento de Polícia Federal.

§ 2º No caso de promoção para a classe especial, o curso a que se refere o caput será preferencialmente de pós-graduação.

§ 3º Findo o curso, a Academia Nacional de Polícia publicará a lista dos servidores que o concluíram com aproveitamento.

A critério da DIREN-ANP/PF, poderão ser criados outros cursos de aperfeiçoamento profissional para atendimento a parcerias estratégicas, bem como interesse institucional e cooperação entre instituições nacional e estrangeiras.

As tabelas a seguir apresentam os quantitativos de servidores policiais com previsão de progressão para a 2ª e 1ª classes, bem como para classe especial.

**Tabela 05: PROGRESSÃO FUNCIONAL DOS POLICIAIS EM PROGRESSÃO PARA 2ª CLASSE POR ANO**

| Cargo        | 2025         | 2026      | 2027     | 2028 | 2029 | TOTAL        |
|--------------|--------------|-----------|----------|------|------|--------------|
| APF          | 761          | 17        | 1        |      |      | 779          |
| DPF          | 235          | 5         |          |      |      | 240          |
| EPF          | 647          | 6         |          |      |      | 653          |
| PCF          | 6            | 7         |          |      |      | 13           |
| PPF          | 102          | 1         |          |      |      | 103          |
| <b>TOTAL</b> | <b>1.751</b> | <b>36</b> | <b>1</b> |      |      | <b>1.788</b> |

**Tabela 06: PROGRESSÃO FUNCIONAL DOS POLICIAIS EM PROGRESSÃO PARA 1ª CLASSE POR ANO**

| Cargo        | 2025      | 2026       | 2027       | 2028       | 2029     | 2030       | TOTAL        |
|--------------|-----------|------------|------------|------------|----------|------------|--------------|
| APF          | 32        | 317        | 180        | 30         | 9        | 422        | 990          |
| DPF          | 6         | 143        | 6          | 164        |          |            | 319          |
| EPF          | 6         | 78         | 60         | 10         |          |            | 154          |
| PCF          | 2         | 55         | 2          | 83         |          |            | 142          |
| PPF          |           | 26         | 15         | 1          |          |            | 42           |
| <b>TOTAL</b> | <b>46</b> | <b>619</b> | <b>263</b> | <b>288</b> | <b>9</b> | <b>422</b> | <b>1.647</b> |

**Tabela 07: PROGRESSÃO FUNCIONAL POLICIAIS EM PROGRESSÃO CLASSE ESPECIAL POR ANO**

| Cargo        | 2025      | 2026       | 2027      | 2028       | 2029 | 2030 | TOTAL        |
|--------------|-----------|------------|-----------|------------|------|------|--------------|
| APF          | 74        | 391        | 8         | 597        |      |      | 1.070        |
| DPF          | 3         | 124        | 7         | 10         |      |      | 144          |
| EPF          | 9         | 309        | 8         | 3          |      |      | 329          |
| PCF          | 2         | 83         | 2         | 11         |      |      | 98           |
| PPF          | 5         | 82         | 2         |            |      |      | 89           |
| <b>TOTAL</b> | <b>93</b> | <b>989</b> | <b>27</b> | <b>621</b> |      |      | <b>1.730</b> |

## 9.4 OFERTA DE CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO

Além da oferta de programas de formação, desenvolvimento e aperfeiçoamento de carreiras, bem como da disseminação de conhecimentos sobre segurança pública e gestão policial, a DIREN-ANP/PF oferta especialização (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 DIREN-ANP/PF 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 partir de 2008 a DIREN-ANP/PF foi credenciada, em caráter especial pelo Ministério da Educação, pela Portaria nº 516, de 29 de abril de 2008, por não ser instituição oficial de ensino superior. Esse credenciamento foi válido pelo prazo máximo de 5 (cinco) anos.

Em 2017 o Ministério da Educação, por meio da Portaria nº 273 de 23 de fevereiro de 2017, manteve o credenciamento da DIREN-ANP/PF como Escola de Governo, autorizando que ela ofereça cursos de pós-graduação *lato sensu* na modalidade presencial e a distância, ficando convalidados os atos institucionais praticados até a publicação desta portaria.

Nos termos do art. 2º dessa portaria, esse credenciamento é válido pelo prazo de 8 (oito) anos. A área objeto do credenciamento na Portaria nº 516 do ano de 2018 foi a Segurança Pública, por se tratar de temática que está diretamente relacionada ao negócio ou à missão da Polícia Federal. Já na Portaria nº 273 do ano de 2017 não houve a indicação explícita de uma área de atuação, mas como a DIREN-ANP/PF se insere numa área do saber que engloba as questões de segurança pública e as atividades de Polícia Judiciária da União e suas atribuições, o nosso escopo encontra-se definido.

Os cursos de pós-graduação oferecidos pela DIREN-ANP/PF objetivam preparar profissionais especialistas em áreas específicas do conhecimento, abrangendo conteúdos teóricos e práticos, em temas que envolvem o desenvolvimento das ciências policiais incluindo os reflexos da atividade policial sobre a segurança pública e o sistema de justiça criminal.

| ESPECIALIZAÇÕES EXECUTADAS                                              | TURMAS | PERÍODO   | CARGA HORÁRIA | ALUNOS |
|-------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|---------------|--------|
| I Curso de Especialização em Criminalidade Organizada                   | 01     | 2020-2022 | 420           | 31     |
| III Curso de Especialização em Ciências Policiais                       | 01     | 2020-2022 | 420           | 25     |
| I Curso de Especialização em Genética Forense                           | 01     | 2020-2022 | 420           | 34     |
| I Curso de Especialização em Criminalística Aplicada a Locais de Crime  | 01     | 2020-2022 | 420           | 29     |
| II Curso de Especialização em Criminalidade Organizada                  | 01     | 2022-2023 | 420           | 24     |
| I Curso de Especialização em Gestão Policial                            | 01     | 2022-2023 | 420           | 36     |
| II Curso de Especialização em Genética Forense                          | 01     | 2022-2023 | 420           | 30     |
| II Curso de Especialização em Criminalística Aplicada a Locais de Crime | 01     | 2022-2023 | 420           | 31     |

| ESPECIALIZAÇÕES EXECUTADAS                                      | TURMAS | PERÍODO   | CARGA HORÁRIA | ALUNOS |
|-----------------------------------------------------------------|--------|-----------|---------------|--------|
| III Curso de Especialização em Documentoscopia                  | 01     | 2022-2023 | 450           | 31     |
| II Curso de Especialização em Identificação Humana              | 01     | 2022-2023 | 420           | 40     |
| III Curso de Especialização em Direito de Polícia Judiciária    | 01     | 2022-2023 | 420           | 30     |
| I Curso de Especialização em Inteligência de Segurança Pública  | 02     | 2022      | 360           | 49     |
| I Curso de Especialização em Segurança Pública Contemporânea    | 02     | 2023      | 360           | 49     |
| I Curso de Especialização em Antropologia Forense               | 01     | 2024-2025 | 420           | 20     |
| I Curso de Especialização em Contabilidade Forense              | 01     | 2024-2025 | 420           | 31     |
| I Curso de Especialização em Criminalidade Cibernética          | 01     | 2024-2025 | 420           | 28     |
| II Curso de Especialização em Gestão Policial - QVT             | 01     | 2024-2025 | 420           | 38     |
| II Curso de Especialização em Inteligência De Segurança Pública | 02     | 2024-2025 | 360           | 55     |
| II Curso de Especialização em Segurança Pública Contemporânea   | 02     | 2024      | 360           | 68     |
| IV Curso de Especialização em Direito De Polícia Judiciária     | 01     | 2024-2025 | 420           | 39     |
| III Curso de Especialização em Segurança Pública Contemporânea  | 02     | 2025      | 360           | 53     |

As previsões anuais de realização de cursos de pós-graduação *latu sensu* encontram-se, também, elencadas no PDP. Acesse o catálogo de cursos de pós-graduação por meio do link e QR Code a seguir:

Catálogo de Cursos  
do Programa de Pós-  
Graduação da DIREN-  
ANP/PF

Clique aqui ou escaneie o QR Code  
ao lado para acessar



Os cursos de pós-graduação atualmente cadastrados no Sistema e-MEC são:

#### a) Curso de Especialização em Gestão Policial



**Objetivo:** Desenvolver competências profissionais (conhecimentos, habilidades e atitudes) dos participantes nos campos da Gestão inovadora participativa e da efetiva promoção da Qualidade de Vida no

Trabalho que contribuam para fomentar as vivências duradouras de bem-estar no trabalho no contexto organizacional da Polícia Federal (PF) e a operacionalização de sua missão institucional.

#### b) Curso de Especialização em Criminalidade Organizada



**Objetivo:** Desenvolver as competências necessárias ao efetivo combate aos crimes relacionados à criminalidade organizada e desvios de recursos públicos, bem como promover o desenvolvimento de

estudos que abordem o panorama da criminalidade atinente à temática, incrementando a gestão do conhecimento organizacional e a disseminação de boas práticas identificadas com as experiências relativas à atuação na área de repressão aos desvios de recursos públicos e corrupção e crimes violentos.

#### c) Curso de Especialização em Criminalidade Cibernética



**Objetivo:** Desenvolver as competências necessárias ao efetivo combate aos crimes relacionados à criminalidade organizada e desvios de recursos públicos, bem como

promover o desenvolvimento de estudos que abordem o panorama da criminalidade atinente à temática, incrementando a gestão do conhecimento organizacional e a disseminação de boas práticas identificadas com as experiências relativas à atuação na área de repressão aos desvios de recursos públicos e corrupção e crimes violentos.

#### d) Curso de Especialização em Direito de Polícia Judiciária



**Objetivo:** Desenvolver conhecimentos sobre o tema Direito de Polícia Judiciária, de modo a aperfeiçoar e aprofundar competências profissionais da autoridade policial no exercício dessas atribuições, bem como difundir a doutrina na área

jurídica e policial.

#### e) Curso de Especialização em Contabilidade Forense



**Objetivo:** Formar profissionais capazes de desenvolver/aplicar conhecimentos avançados da área de contabilidade forense, padronizando, no mais elevado nível metodológico, os estudos e as práticas relacionadas

a vestígios contábil-financeiros, fortalecendo a prova e contribuindo com a elucidação de crimes.

#### f) Curso de Especialização em Antropologia Forense



**Objetivo:** Formar profissionais capazes de desenvolver/aplicar conhecimentos avançados da área de antropologia forense, padronizando, no mais elevado nível metodológico, a realização de exames periciais

relacionados com a identificação de indivíduos falecidos desconhecidos (não identificados), a elaboração dos respectivos laudos periciais e a gestão de dados de pessoas desaparecidas, de modo a fortalecer a prova pericial e incrementar a sua relevância na elucidação dos casos de desaparecimento.

#### g) Curso de Especialização em Criminalística Aplicada a Locais de Crime



**Objetivo:** Formar profissionais capazes de desenvolver/aplicar conhecimentos avançados da área de perícias externas, padronizando, no mais elevado nível metodológico, a realização de exames periciais relacionados com Locais de Crime e

a elaboração dos respectivos laudos periciais, fortalecendo a prova pericial e sua relevância na elucidação dos delitos.

#### h) Curso de Especialização em Genética Forense



**Objetivo:** Capacitar profissionais capazes de desenvolver/aplicar conhecimentos em perícias, padronizando, no mais elevado nível metodológico, a realização de exames periciais relacionados com Genética Forense, e a elaboração dos

respectivos laudos periciais, fortalecendo a prova pericial e sua relevância na elucidação dos delitos.

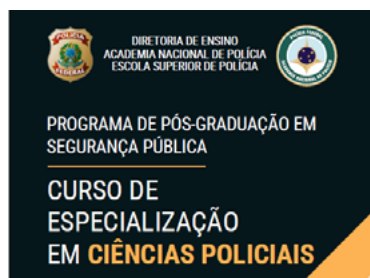
### i) Curso de Especialização em Identificação Humana



**Objetivo:** Fomentar a pesquisa e o desenvolvimento de estudos voltados para a formação e fortalecimento de conhecimentos científicos (métodos, técnicas, teorias) sobre os fundamentos da Identificação Humana, padronizando, no mais

elevado nível metodológico, a realização de exames relacionados com Identificação Humana, bem como capacitar os profissionais de instrumentos que os habilitem a aprimorar a ciência da Identificação Humana, fortalecendo a prova e sua relevância na elucidação de delitos.

### j) Curso de Especialização em Ciências Policiais



**Objetivo:** Ampliar e fortalecer o corpo de conhecimentos (métodos, técnicas, teorias) das ciências policiais, de modo a aperfeiçoar e aprofundar competências profissionais a partir da abordagem de temas correlatos aos objetivos institucionais de: a) redução da criminalidade, b) promoção da

cidadania; ou c) incremento de acordos e parcerias, previstos no Anexo I, da Portaria DGP/PF nº 3.024, de 18 de março de 2016, publicada no BS 54 de 21 de março de 2016.

### k) Curso de Especialização em Segurança Pública Contemporânea



**Objetivo:** Especializar profissionais de segurança pública sobre os temas contemporâneos que norteiam o trabalho policial e seus impactos em questões democráticas e sociais, visando a atender às complexidades

da prevenção e da repressão ao fenômeno da criminalidade organizada, da corrupção, do terrorismo e demais crimes graves, com a aplicação de ciências, tecnologias, métodos e processos aperfeiçoados, por meio do conhecimento interdisciplinar atualizado e aplicado.

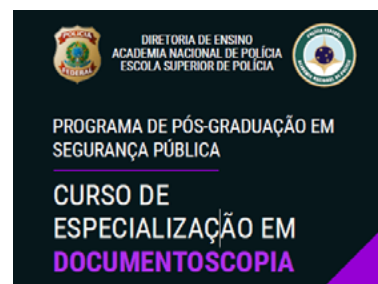
### l) Curso de Especialização em Inteligência de Segurança Pública



**Objetivo:** Ampliar e fortalecer o corpo de conhecimentos em inteligência de segurança pública, de modo a promover a especialização de profissionais oriundos do Subsistema de Inteligência de Segurança Pública - SISIP, lotados preferencialmente em

agências de inteligência, a fim de melhorar o desempenho das atividades desenvolvidas e o aprimoramento do senso crítico e analítico destes servidores.

### m) Curso de Especialização em Documentoscopia



**Objetivos:** Ampliar e fortalecer o corpo de conhecimentos (métodos, técnicas, teorias) que permitam o aperfeiçoamento e aprofundamento das competências profissionais na área pericial documentoscópica, voltadas para o desenvolvimento de novas ferramentas, abordagens e

metodologias de trabalho.

Outros cursos novos de pós-graduação lato sensu, quando do pedido de criação pelas diretorias detentoras do conhecimento técnico-científico da área, são analisados e submetidos à direção da DIREN-ANP/PF para autorização de criação e a devida inserção no e-MEC e previsão de edição no PDP.

Da mesma forma, vislumbra-se num futuro próximo, a criação de curso de pós-graduação *stricto sensu*, por meio de pedido de curso novo à CAPES, no segmento de cursos de mestrado profissional, na área de atuação da Polícia Federal.

9.5 OFERTA DE CURSOS EXTERNOS PELO COMITÊ GESTOR DE CAPACITAÇÃO - CGC

Além dos cursos disponibilizados em seu portfólio próprio, a DIREN-ANP/PF por meio do Comitê Gestor de Capacitação - CGC, o qual tem a incumbência de gerir o custeio de demandas de capacitações externas à DIREN-ANP/PF, disponibiliza ao seu público interno o custeio de cursos que não são ofertados no Plano de Desenvolvimento de Pessoal - PDP da Polícia Federal.

Assim, para que o servidor possa obter o custeio de uma capacitação externa, é necessário que sejam observados os interesses da política de capacitação da instituição, que levam em consideração, dentre outros aspectos, a correlação do evento com as atribuições do cargo ou função do servidor e a adequação do evento às necessidades do serviço.

O Comitê Gestor de Capacitação - CGC/DIREN-ANP/PF é um colegiado composto por um presidente e sete membros designados pelo diretor da Academia Nacional de Polícia - DIREN-ANP/PF e tem como objetivo acompanhar, analisar e avaliar as ações externas de capacitação, requeridas por servidores e dirigentes de todas as unidades da Polícia Federal.

O CGC é composto por um representante de cada cargo da Polícia Federal (DPF, PCF, APF, EPF, PPF, PECPF nível superior e PECPF nível médio), do presidente do CGC e de um servidor técnico-administrativo, além de seus respectivos suplentes.

Compete ao CGC orientar as equipes de treinamento e desenvolvimento (Equipe T&D), grupo designado, no âmbito das unidades centrais e Superintendências Regionais, para propor, acompanhar, avaliar e executar, as ações de capacitação.

Ações externas de capacitação são aquelas não oferecidas pela Diretoria de Ensino da Academia Nacional de Polícia, com ou sem ônus de inscrição (treinamento, aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado, seminários, congressos, simpósios e demais eventos educacionais/profissionais de interesse da Polícia Federal) .

Entende-se que há fomento da ação de capacitação inclusive em eventos

sem taxa de inscrição, pois o servidor deixa de exercer sua força de trabalho para o órgão naquele período. Assim, é indispensável o encaminhamento do processo para análise do CGC/DIREN-ANP/PF. Todo servidor da Polícia Federal (ou sua chefia imediata), quando detectar o não cumprimento de um requisito de competência necessário ao desempenho das funções ou à consecução da estratégia organizacional (lacuna de competência), pode pleitear uma ação de capacitação, por intermédio da Equipe T&D, desde que não haja evento de capacitação ofertado pela DIREN-ANP/PF.

Cada processo de solicitação de custeio de capacitação é relatado por um membro do CGC, cujo parecer é submetido à apreciação do colegiado, o qual delibera pela aprovação por maioria simples, obedecido o quórum de 05 (cinco) membros.

Na tabela abaixo encontram-se elencadas as ações de capacitação externas custeadas pelo CGC no exrcício 2024.

Tabela 08: Ações de Capacitação Custeada pelo CGC

| ÁREA                    | QTDE. AÇÕES | QTDE. VAGAS | CUSTO (R\$)   |
|-------------------------|-------------|-------------|---------------|
| AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO | 171         | 1.809       | 7.341.343,33  |
| PÓS-DOCTORADO           | 2           | 2           | -             |
| DOCTORADO               | 14          | 14          | 443.250,77    |
| MESTRADO                | 63          | 84          | 2.433.879,58  |
| ESPECIALIZAÇÃO          | 4           | 59          | 1.010.591,45  |
| TOTAL GERAL             | 329         | 1.968       | 11.229.065,13 |



## 10 BIBLIOTECA E MUSEU

### 10.1 BIBLIOTECA

A Biblioteca da DIREN-ANP/PF é regida pela Portaria nº 003/02-GAB/ANP, de 11 de janeiro de 2002, subordinada ao Serviço de Pesquisa e Publicações - SPP/CESP/DIREN-ANP/PF, subordinado à Coordenação da Escola Superior de Polícia - CESP/DIREN-ANP/PF. Tem por finalidade reunir, organizar, divulgar e manter atualizado todo o acervo documental existente e que venha a ser adquirido, necessário para o desenvolvimento dos programas de ensino e de prospecção científica da Academia Nacional de Polícia, como também de preservar a memória institucional.

### 10.2 ACERVO BIBLIOGRÁFICO FÍSICO

O acervo bibliográfico físico, gerido por meio da ferramenta Pergamum, é composto por mais de 20 mil itens catalogados, entre livros, monografias, periódicos, multimeios e publicações da Polícia Federal.

O acervo está dividido nas coleções de Acervo Geral, Autores da Polícia Federal, Memória Institucional, Monografias, Multimeios, Periódicos e Referência que pode ser consultado pelo título, autor e assunto.

Além do acervo próprio colocado à disposição dos alunos, professores e servidores a Biblioteca oferece alguns serviços como: solicitação de reservas por meio de e-mail, convênio com bibliotecas associadas, orientação aos usuários.

Os empréstimos e reservas de material bibliográfico podem ser solicitados pelo e-mail [sebm.diren.anp@pf.gov.br](mailto:sebm.diren.anp@pf.gov.br). Itens do acervo da biblioteca da DIREN-ANP/PF podem ser enviados via malote para os servidores da Polícia Federal em todas as unidades.

A Biblioteca da DIREN-ANP/PF presta o serviço de orientação ao usuário em bases bibliográficas, portal eletrônico de periódicos da DIREN-ANP/PF e portal da CAPES.

São elaboradas as fichas catalográficas das publicações da DIREN-ANP/PF, revisão de normas de informação e documentação em publicação de revistas científicas da Coordenação da Escola Superior de Polícia - CESP/DIREN-ANP/PF.

### 10.3 ACERVO BIBLIOGRÁFICO DIGITAL

O acervo bibliográfico digital ocorre por meio da BDPol, repositório institucional que visa o gerenciamento e disseminação dos materiais digitais criados pela instituição e por seus membros. O acervo é composto por livros digitais de domínio público, artigos, revistas da área de ciências policiais, cadernos didáticos e produção acadêmica de servidores da Polícia Federal (TCC, dissertações e teses), monografias, fotos, vídeos.

O acervo digital é composto por seis grandes



comunidades, sendo a última a de Produção Acadêmica, na qual são disponibilizados documentos produzidos pelos servidores da Polícia Federal, tanto em cursos de especialização quanto de mestrado e de doutorado.

Todos os documentos são criteriosamente analisados e disponibilizados apenas para servidores da Polícia Federal. Quando o documento traz a informação de “reservado”, esse só é acessado por meio de senha específica.

A Biblioteca facilita o acesso a informações por meio de:

- a) catálogos *on-line* disponíveis na intranet DIREN-ANP/PF: Pergamum (para saber da existência do documento em meio físico) , BDpol - Biblioteca digital da DIREN-ANP/ PF e Periódicos da Polícia Federal;
- b) busca bibliográfica: pesquisa bibliográfica de assuntos solicitados pelos usuários, utilizando o acervo da biblioteca e bibliotecas conveniadas, como rede RVBI;
- c) intercâmbio entre bibliotecas: serviço de empréstimo entre bibliotecas que fazem parte da Rede Virtual de Bibliotecas – RVBI; e
- d) Portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES.

### 10.3.1 REVISTA DOS TRIBUNAIS PROVIEW

A Revista dos Tribunais ProView está composta por todas as áreas do Direito, incluindo um dos maiores acervos sobre direito digital. Possui biblioteca exclusiva com as obras de Luiz Guilherme Marinoni, um reforço doutrinário para a área do processo civil. Coloca à disposição as principais obras do Direito, tais como códigos comentados, manuais, coleções especiais e doutrinas dos mais renomados autores da Revista dos tribunais e FiscoSoft.

### 10.3.2 REVISTA DOS TRIBUNAIS ONLINE

A Revista dos Tribunais Online é uma ferramenta Premium de busca jurídica que foi desenvolvida para profissionais e por profissionais especializados no segmento jurídico. Seu principal objetivo é fornecer informação inteligente de maneira intuitiva, necessária para reflexões e tomadas de decisões, visando dar melhor embasamento para as teses jurídicas, bem como viabilizar a atividade do profissional do Direito.

Todas essas informações estão divididas em um acervo robusto que compreende desde a doutrina mais remota até notícias mais relevantes e atualizadas, passando, evidentemente, pela legislação, súmulas e jurisprudência dos principais Tribunais de nosso País.

### 10.3.3 REDE VIRTUAL DE BIBLIOTECAS - RVBI

A Biblioteca da ANP mantém convênio com a Rede Virtual de Bibliotecas – RVBI, que se trata de rede cooperativa de bibliotecas, coordenada pela Biblioteca do Senado Federal, a qual disponibiliza recursos bibliográficos de doze bibliotecas da Administração Pública Federal e do Governo do Distrito Federal, dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário para empréstimo de livros e fornecimento de cópias digitais de artigos solicitados por meio de serviços de empréstimo entre bibliotecas.

### 10.3.4 NORMAS TÉCNICAS

O acesso ao repositório de normas técnicas está disponível por meio do ABNT Coleções, Sistema de Gestão de Normas e Documentos Regulatórios. Existe para suprir a necessidade de buscar, acessar, controlar, entender e imprimir documentos regulatórios críticos (norma ABNT NBR/NM, regulamento técnico do Inmetro, etc.) . Permite a aquisição de cem novas normas por ano.

O sistema rastreia e atualiza, diária e automaticamente, centenas de milhares de regulamentações técnicas, incluindo normas ABNT NBR/NM, regulamentos Técnicos do Inmetro, normas regulamentadoras do MTE, Resoluções da Aneel, Procedimentos Anvisa e Resoluções do Mapa, além de variadas normas internacionais e estrangeiras.

## 10.4 INFRAESTRUTURA FISICA

A Biblioteca possui recepção, sala de processamento técnico, sala de chefia, web sala, salão e sala de estudos individuais; tem capacidade para 100 alunos em uso simultâneo. Possui WI-FI em toda sua extensão, além de climatizadores e banheiros próprios para seus usuários.

## 10.5 PLANO DE ATUALIZAÇÃO DO ACERVO

A atualização ocorre a cada dois anos, por meio de novas aquisições, conforme solicitações e necessidade de atendimento aos cursos de pós-graduação ofertadas pela CESP. Para tanto, Termos de Referência são elaborados para que se possa realizar pregões ou outras formas de contrato, em que os recursos são empenhados, por áreas de conhecimento, permitindo assim a aquisição mais ampla e que atenda todas as demandas da DIREN-ANP/PF.

## 10.6 PROJETO DE ACERVO ACADÊMICO EM MEIO DIGITAL

Como visto acima, a Biblioteca da DIREN-ANP/PF possui uma ampla coleção de acervo acadêmico em meio digital, proporcionando aos seus usuários acesso fácil e eficiente a uma vasta gama de informações e recursos.

Entre os benefícios do acervo digital, destacam-se:

- a) **Acessibilidade:** o acervo digital permite que estudantes, professores e pesquisadores acessem documentos e materiais acadêmicos de qualquer lugar, a qualquer hora, facilitando o aprendizado e a pesquisa;
- b) **Eficiência nas buscas:** com ferramentas avançadas de busca, os usuários podem localizar rapidamente os documentos necessários, economizando tempo e aumentando a produtividade;
- c) **Preservação de documentos:** a digitalização ajuda a preservar documentos importantes, protegendo-os contra deterioração física

e garantindo a longevidade das informações; e

- d) **Economia de recursos:** a utilização de documentos digitais reduz a necessidade de materiais físicos, contribuindo para a sustentabilidade e economia de recursos.

A DIREN-ANP/PF continua comprometida com a inovação e a modernização de seus processos, garantindo que seu acervo digital esteja sempre atualizado e acessível. A Biblioteca investe continuamente em tecnologias e práticas que aprimoram a gestão e o acesso aos seus recursos digitais.

## 10.7 MUSEU CRIMINAL DA POLÍCIA FEDERAL

O Museu Criminal da Polícia Federal fica localizado na Academia Nacional de Polícia, em Brasília/DF. Sua criação teve como objetivo resgatar e preservar a história da Polícia Federal, divulgando o acervo histórico do órgão, fruto de apreensões nas operações policiais, doações feitas pelas unidades centrais e descentralizadas do órgão, ou ainda por servidores e comunidade em geral.

O Museu Criminal da Polícia Federal consta no Cadastro do Instituto Brasileiro de Museus, sob o Código Identificador Ibram 5.60.27.8603; Temática: História; Tipo: Clássico/Tradicional, disponível na plataforma Museusbr.

Preservar e divulgar a história da Polícia Federal por meio do seu acervo histórico, fruto de doações e das apreensões nas operações policiais.

**Missão**

Tornar-se centro de referência da história da Polícia Federal.

**Visão**



### 10.7.1 PLANO MUSEOLÓGICO DO MUSEU CRIMINAL

O Plano Museológico é a ferramenta básica de planejamento estratégico, de sentido global e integrador, indispensável para a identificação da vocação da instituição museológica para a definição, o ordenamento e a priorização dos objetivos e das ações de cada uma de suas áreas de funcionamento, bem como fundamenta a criação ou a fusão de museus, constituindo instrumento fundamental para a sistematização do trabalho interno e para a atuação dos museus na sociedade.

O Plano Museológico foi elaborado com o objetivo de apresentar uma proposta de gestão do Museu da DIREN-ANP/PF, de acordo com o modelo previsto na Lei nº 11.904, de 14 de janeiro de 2009, também conhecida como Estatuto de Museus, e no Decreto nº 8.124, de 17 de outubro de 2013.

O seu desenvolvimento decorreu da parceria entre o Museu da DIREN-ANP/PF e o curso de Museologia da Universidade de Brasília ao longo de 2019 e tem como proposta a gestão do referido Museu pelo prazo de três anos a partir de sua aprovação.

No documento, estão estabelecidos os seguintes direcionadores estratégicos para o Museu:

**Missão:** preservar e divulgar a história da Polícia Federal por meio do seu acervo histórico, fruto de doações e das apreensões nas operações policiais.

**Visão:** tornar-se centro de referência da história da Polícia Federal.

Ainda, observando o art. 46 da Lei nº 11.904, de 2009, o Plano Museológico apresenta as seguintes informações:

- a) diagnóstico participativo da instituição, podendo ser realizado com o concurso de colaboradores externos;
- b) identificação dos espaços, bem como dos conjuntos patrimoniais sob a guarda dos museus;
- c) identificação do público a quem se destina o trabalho dos museus;  
e
- d) detalhamento de programas.

O cronograma foi detalhado como plano de ação, de acordo com as entregas relativas aos programas listados anteriormente, no qual é possível identificar o responsável por cada entrega e o prazo de execução. O projeto completo tem o período de execução planejado para 3 anos.

Tal instrumento de gestão deve ser complementado pelo Estatuto Social e pelo Regimento Interno a ser elaborado e/ou revisado posteriormente.



## 11 OFERTA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

### 11.1 AMBIENTES DIGITAIS DE APRENDIZAGEM

Para a capacitação a distância ou híbrida dos servidores da Polícia Federal, a Academia Nacional de Polícia conta, desde 2007, com o ambiente digital de aprendizagem ANP.net. Já para o público externo, instituições parceiras e ações voltadas a público misto, existe, desde 2010, o ambiente ANP Cidadã.

Os ambientes digitais foram customizados e adaptados às particularidades da escola, a partir do sistema Moodle, bastante flexível, gratuito e de código aberto. Por meio deles, também se viabiliza o suporte a ações de desenvolvimento presenciais, bem como o planejamento, a confecção e a execução de diferentes espécies de ações educacionais apoiadas em tecnologias, com ótima estabilidade de acesso e capacidade de tráfego simultâneo, por usuários localizados nas mais diferentes regiões do Brasil e do exterior.

Nos Cursos de Formação Profissional, destinados às pessoas que passaram no concurso para os cargos de policiais federais, a participação dos alunos nas aulas se dá por meio de notebook, propiciando acesso ao conteúdo das disciplinas por meio digital, bem como, para a realização das provas, com temporizador. Essas inovações

trouxeram maior dinamismo e rapidez na correção das provas, além da grande economia de papel, uma vez que se deixou de disponibilizar material impresso aos alunos.

### 11.2 ABRANGÊNCIA GEOGRÁFICA

Atendimento em todo o território nacional e, eventualmente, a participantes de países estrangeiros, por meio de acordos de cooperação internacionais, com acesso via Internet aos ambientes digitais de aprendizagem ANP.net e ANP Cidadã.

### 11.3 SUPORTE PRESENCIAL NAS UNIDADES CENTRAIS E DESCENTRALIZADAS DA POLÍCIA FEDERAL

Segundo artigo 7º da Instrução Normativa nº 113-DG/PF, que disciplina as ações educacionais realizadas no âmbito DIREN-ANP/PF, em cada Superintendência Regional e Diretoria há uma Equipe de Treinamento e Desenvolvimento - T&D, cujos membros são designados por meio de Portaria expedida pelos dirigentes das unidades centrais ou descentralizadas. O objetivo dessas equipes é viabilizar a capacitação continuada e a atualização dos servidores, com emprego de ferramentas de educação a distância.

### 11.4 INFRAESTRUTURA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

A DIREN-ANP/PF possui uma unidade exclusiva para administração da educação a

## EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

**4º CICLO DE CURSOS**  
COM ACOMPANHAMENTO DOCENTE

INSCRIÇÕES ABERTAS:

**Novos cursos EaD**

ACESSE A PLATAFORMA  
<https://anpnet.pf.gov.br>

E SE INSCREVA NO CURSO DE SUA PREFERÊNCIA!

**Inscrições até 6/10/2025**

distância, a Divisão de Educação a Distância - EAD/CGDE/DIREN-ANP/PF, responsável pelo planejamento, confecção, execução e avaliação de ações de desenvolvimento a distância, além da administração e suporte tecnológico aos ambientes digitais de aprendizagem.

Atualmente, a EaD conta com 11 servidores especializados, distribuídos em 3 áreas de trabalho, que atuam no planejamento e modelagem educacional das ações de desenvolvimento (SPLAN/EAD), também conhecida como design educacional, na gestão dos ambientes digitais de aprendizagem (SAVA/EAD), no acompanhamento acadêmico das ações e atores educacionais e no atendimento aos usuários.

A Academia Nacional de Polícia também conta com a parceria da Diretoria de Tecnologia de Informação e Inovação - DTI/PF e sua robusta estrutura tecnológica e equipe especializada, para garantir aspectos fundamentais aos sistemas de educação a distância, tais como infraestrutura tecnológica, armazenamento de dados, segurança, entre outros.

Em cada Superintendência Regional e Diretoria há uma Equipe de Treinamento e Desenvolvimento - T&D, cujos membros são designados por meio de Portaria expedida pelos dirigentes das unidades centrais ou descentralizadas. O objetivo dessas equipes é viabilizar a capacitação continuada e a atualização dos servidores, com emprego de ferramentas de educação a distância.

## 11.5 METODOLOGIAS E TECNOLOGIAS

Os ambientes digitais de aprendizagem ANP.net e ANP.Cidadã são baseados na plataforma Moodle, um software livre de apoio os processos de ensino e aprendizagem, executado em ambiente virtual e utilizado por mais de 150.000 instituições, de mais de 200 países do mundo.

As ações de desenvolvimento planejadas e desenvolvidas pela Academia Nacional de Polícia são modeladas com base no público previamente definido, bem como nos objetivos claros a serem alcançados por meio dos recursos e estratégias educacionais disponíveis, sempre com vistas à excelência educacional. Cada atividade proposta reflete intencionalidade educacional, garantindo coerência e alinhamento aos propósitos da ação.

Ademais, a modelagem educacional de cada ação considera, em todas as etapas, as competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) a serem trabalhadas. Assim, desde a elaboração do conteúdo até a oferta da ação ao público destinatário, o foco se mantém nos objetivos e no público. Diversas são as configurações possíveis, assim como as abordagens e formas de mediação didática. Como resultado, surgem diferentes espécies de ações educacionais, em modalidade presencial, a distância ou híbrida e formato autoinstrucional ou com mediação docente.

Ao longo do tempo, o programa de educação a distância da Polícia Federal tem se beneficiado com a agregação das mais modernas ferramentas educacionais e até mesmo com a diversificação dos ambientes de aprendizagem, a partir da adoção de aplicativos que permitem a complementação dos recursos educacionais disponibilizados pela plataforma Moodle.

A ferramenta Microsoft Teams é um claro exemplo e tem sido empregada em um número crescente de ações de desenvolvimento, como forma de viabilizar aulas síncronas com interações em tempo real.

## 11.6 CAPACIDADE DE ATENDIMENTO

Desde a criação do programa de educação a distância mediado por tecnologias, em 2007, a Academia Nacional de Polícia vem apresentando significativos avanços, inclusive no que concerne ao atendimento. Mesmo diante do crescimento vertiginoso do número de usuários dos ambientes digitais de aprendizagem, não se verificaram limitações técnicas ao atendimento das demandas.

No ano de 2024, os ambientes digitais de aprendizagem somaram 63.234 inscritos, somente nos cursos à distância de capacitação continuada, executados pela EaD. Desse total, 21.501 inscrições se referem ao ambiente ANP.net e 41.733 ao ANP Cidadã. Se contabilizados os cursos de pós-graduação *lato sensu*, aperfeiçoamento profissional para progressão e presenciais, esse número é ainda maior.

## 12 ACOMPANHAMENTO E ATUALIZAÇÃO DO PDI

O Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI da DIREN-ANP/PF, com vigência de 2025 a 2032, é um instrumento estratégico essencial para o alinhamento das ações desta Casa de Ensino com seus objetivos de longo prazo. Para garantir a eficácia e a relevância contínua do PDI, ainda mais considerando o horizonte temporal do documento, é fundamental implementar um processo periódico de acompanhamento, avaliação e atualização.

Além disso, as estratégias do Governo Federal, da Polícia Federal e da DIREN-ANP/PF, constantes nos respectivos Plano Plurianual, Plano Estratégico e Plano Tático-Operacional, quando atualizadas na vigência do PDI, e assim serão por possuírem uma vigência menor, devem causar os necessários reflexos nas metas e iniciativas constantes no PDI 2025-2032.

Para assegurar harmonização entre as estratégias que embasaram a formulação do presente PDI e suas respectivas diretrizes, metas e iniciativas, serão consideradas as seguintes orientações no acompanhamento do PDI:

**Monitoramento contínuo:** permite a identificação de desvios em relação às metas estabelecidas, possibilitando a correção de rumos em tempo hábil;

**Transparência e prestação de contas:** garante que todas as partes interessadas estejam permanentemente informadas sobre o progresso e os resultados alcançados, promovendo a transparência e a responsabilidade;

**Análise de desempenho:** avaliar periodicamente o desempenho das metas estabelecidas e ações planejadas, subsidiando uma análise crítica dos resultados obtidos, identificando pontos fortes e aspectos que necessitam de correção;

**Adaptação às mudanças:** o contexto externo e interno pode mudar significativamente ao longo dos anos, de forma que a avaliação periódica assegura que o PDI permaneça alinhado com as novas realidades, demandas e estratégias de nível superior;

**Revisão de metas e estratégias:** com base nas avaliações periódicas, é possível revisar e ajustar as metas e estratégias para garantir que continuem sendo desafiadoras e alcançáveis; e

**Incorporação de novas tecnologias e práticas:** a atualização periódica permite a incorporação de inovações tecnológicas e melhores práticas que venham a surgir, especialmente em um cenário em constante evolução, mantendo a instituição na vanguarda em sua área de atuação.

As ações de avaliação, revisão e atualização do PDI 2025-2032 observarão o seguinte cronograma:

- **Exercícios 2026 e 2027**
  - ♦ Janeiro: avaliação com base nos resultados do exercício anterior.
  - ♦ Fevereiro a março: atualização do PDI com base na avaliação anual.
  - ♦ Abril, julho e outubro: acompanhamento trimestral do progresso.
- **Exercício 2028:**
  - ♦ Janeiro: avaliação com base nos resultados do exercício anterior e novos documentos estratégicos.

- ♦ Fevereiro a março: revisão do PDI com base na avaliação anual.
- ♦ Abril, julho e outubro: acompanhamento trimestral do progresso.

• **Exercícios 2029. 2030 e 2031:**

- ♦ Janeiro: avaliação anual com base nos resultados do exercício anterior.
- ♦ Fevereiro a março: atualização do PDI com base na avaliação anual.
- ♦ Abril, julho e outubro: acompanhamento trimestral do progresso.

• **Exercício 2032:**

- ♦ Janeiro: avaliação anual com base nos resultados do exercício anterior.
- ♦ Fevereiro a março: elaboração do PDI para o próximo ciclo.
- ♦ Abril: implementação inicial do PDI do próximo ciclo.

Para fins deste cronograma entende-se como:

**Acompanhamento:** avaliação e documentação da situação de execução das metas e iniciativas estabelecidas do PDI;

**Avaliação:** identificação da necessidade de ajustes pontuais das metas e iniciativas estabelecidas do PDI, bem como do conteúdo da atualidade do documento;

**Atualização:** alterações das metas e iniciativas estabelecidas no PDI, bem como de normativos de referência;

**Revisão:** adaptação do PDI frente a mudanças dos cenários interno e externo, bem como nas estratégias de nível superior, assim consideradas Plano Plurianual, Plano Estratégico e Plano Tático-Operacional, além de diretrizes pedagógicas e de gestão, inclusive emanadas do MEC e áreas subordinadas.

São as seguintes as reponsabilidades no tocante às ações de

acompanhamento, avaliação, atualização e revisão do PDI 2025-2032:

**SGE/DIREN-ANP/PF**

Acompanhamento periódico do PDI e das metas e iniciativas nele mencionadas.

**CPA/DIREN-ANP/PF**

Utilização dos resultados da avaliação institucional como subsídio para proposição de alterações no PDI.

**ÁREAS DE NEGÓCIOS DA DIREN-ANP/PF**

Fornecimento de informações acerca das metas e iniciativas estabelecidas no PDI, bem como monitoramento do arcabouço normativo e seus reflexos no PDI, com apresentação de respectivas propostas de alteração documento.



## ANEXO I - PLANO TÁTICO-OPERACIONAL DA DIREN-ANP/PF (POSIÇÃO 30/09/2025)

### Objetivos Táticos

**2.1.1 DIREN-ANP/PF - Prover insumos qualificados para fortalecimento da gestão de competências.**

**79%**

*Prover insumos qualificados para fortalecimento da gestão por competências.*

**3.7.1 DIREN-ANP/PF - Transformar a DIREN-ANP/PF em centro de excelência em capacitação**

**84%**

*Transformar a DIREN-ANP/PF em um centro de excelência em capacitação*

**4.5.1 DIREN-ANP/PF - Aproximar a formação profissional inicial da prática policial (Finalizada 100%)**

**100%**

*Aproximar a formação profissional inicial da atividade prática policial.*

**4.6.1 DIREN-ANP/PF - Aperfeiçoar e qualificar a gestão policial por meio da produção e difusão do conhecimento**

**100%**

*Aperfeiçoar e qualificar a gestão policial por meio da produção e difusão do conhecimento.*

**4.7.1 DIREN-ANP/PF - Ampliar a cooperação educacional (finalizada 100%)**

**100%**

*Ampliar a cooperação educacional*

**4.8.1 DIREN-ANP/PF - Fortalecer o conhecimento e a compreensão sobre finalidades, trabalhos e resultados da CPA e a participação dos servidores da DIREN-ANP/PF no processo de autoavaliação.**

**90%**

*Fortalecer o conhecimento e a compreensão sobre finalidades, trabalhos e resultados da CPA e a participação dos servidores da DIREN-ANP/PF no processo de autoavaliação.*

### Desempenho da Diretoria

Desempenho Global da DIREN-ANP/PF - Objetivos Táticos



Dados referentes a 09/2025

Desempenho Global da DIREN-ANP/PF - Resultados-Chave Táticos



Dados referentes a 09/2025

### RESULTADOS-CHAVES ESTRATÉGICOS (posição 30/09/2025)

| Resultados-Chave<br>(posição 30/09/2025)    | Descrição                                                                                                                                                                   | Unidade<br>Responsável | Periodicidade da<br>Avaliação | Nível<br>Resultados-Chave | Valor<br>Alcançado | Andamento    |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------|---------------------------|--------------------|--------------|
| 1.1 - Criar trilhas de aprendizagem         | Criar trilhas de aprendizagem de 4 áreas de atribuição da PF, de 01 cargo da carreira policial e do cargo de agente administrativa da carreira do Plano Especial de Cargos. | SAGE/DRH-AJ/MPF        | Mensal                        | Estratégico               | 70%                | Em andamento |
| 4.2 - Ampliar a grade horária do CFP em 25% | Ampliar a grade horária do CFP em, no mínimo, 25% e inserir a estratégia pedagógica para contemplar, no mínimo, 25% de atividades práticas em todas as disciplinas.         | SAGE/DRH-AJ/MPF        | Mensal                        | Estratégico               | 100%               | Concluído    |

### OBJETIVOS TÁTICOS (posição 30/09/2025)

| ID    | Objetivo                                                                                                                                                                              | Resultado<br>Atual | Objetivo Estratégico Vinculado                                                 | Resultado-Chave<br>Estratégico Vinculado                | Unidade<br>Responsável | Início do<br>Ciclo | Fim do<br>Ciclo | Nível<br>Objetivo |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------|--------------------|-----------------|-------------------|
| 2.1.1 | Prover insumos qualificados para fortalecimento da gestão por competências.                                                                                                           | 79%                | 2 - Servir à sociedade com excelência e transparência                          | 2.1 – Criar trilhas de aprendizagem                     | DIREN-ANP/PF           | 01/01/2024         | 31/12/2025      | Tático            |
| 3.7.1 | Transformar a DIREN-ANP/PF em um centro de excelência em capacitação.                                                                                                                 | 84%                | 3 - Transformar a PF em uma instituição orientada pela estratégia e governança | Sem vinculação direta com Resultado-Chave Estratégico   | DIREN-ANP/PF           | 01/01/2024         | 31/12/2025      | Tático            |
| 4.5.1 | Aproximar a formação profissional inicial da atividade prática policial (Finalizada 100%) .                                                                                           | 100%               | 4 - Formar a polícia do futuro, moderna e inovadora                            | 4.5 - Ampliar a grade horária do CFP em, no mínimo, 25% | DIREN-ANP/PF           | 01/01/2024         | 31/12/2025      | Tático            |
| 4.6.1 | Aperfeiçoar e qualificar a gestão policial por meio da produção e difusão do conhecimento.                                                                                            | 100%               | 4 - Formar a polícia do futuro, moderna e inovadora                            | Sem vinculação direta com Resultado-Chave Estratégico   | DIREN-ANP/PF           | 01/01/2024         | 31/12/2025      | Tático            |
| 4.7.1 | Ampliar a cooperação educacional (Finalizada 100%) .                                                                                                                                  | 100%               | 4 - Formar a polícia do futuro, moderna e inovadora                            | Sem vinculação direta com Resultado-Chave Estratégico   | DIREN-ANP/PF           | 01/01/2024         | 31/12/2025      | Tático            |
| 4.8.1 | Fortalecer o conhecimento e a compreensão sobre finalidades, trabalhos e resultados da CPA/DIREN-ANP/PF e a participação dos servidores da DIREN-ANP/PF no processo de autoavaliação. | 90%                | 4 - Formar a polícia do futuro, moderna e inovadora                            | Sem vinculação direta com Resultado-Chave Estratégico   | DIREN-ANP/PF           | 01/01/2025         | 30/06/2025      | Tático            |

# RESULTADOS-CHAVE TÁTICOS (posição 30/09/2025)

| ID      | Resultado-Chave                                                                                                                                        | Objetivo Tático Vinculado                                                                                                                                                                     | Unidade Responsável        | Periodicidade da Avaliação | Último Check-in | Valor Alcançado | Andamento    |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------|-----------------|--------------|
| 2.1.1.1 | 100 servidores certificados com alguma trilha de aprendizagem concluída                                                                                | 2.1.1 DIREN - Prover insumos qualificados para fortalecimento da gestão por competências.                                                                                                     | CTRILHAS/CGDE/DIREN-ANP/PF | Trimestral                 | 8/8/2025        | 78%             | Em andamento |
| 2.1.1.2 | 10% dos servidores da carreira policial com trilha de aprendizagem concluída (2025)                                                                    | 2.1.1 DIREN - Prover insumos qualificados para fortalecimento da gestão por competências.                                                                                                     | CTRILHAS/CGDE/DIREN-ANP/PF | Trimestral                 | 8/8/2025        | 82%             | Em andamento |
| 2.1.1.3 | 10% dos servidores da carreira de agente administrativo com uma trilha de aprendizagem concluída (2025)                                                | 2.1.1 DIREN - Prover insumos qualificados para fortalecimento da gestão por competências.                                                                                                     | CTRILHAS/CGDE/DIREN-ANP/PF | Trimestral                 | 8/8/2025        | 77%             | Em andamento |
| 3.7.1.1 | Ofertar 50 vagas em cursos de especialização na área de gestão                                                                                         | 3.7.1 DIREN-ANP - Transformar a DIREN-ANP/PF em um centro de excelência em capacitação                                                                                                        | SPG/CESP/DIREN-ANP/PF      | Trimestral                 | 9/12/2025       | 67%             | Em andamento |
| 4.6.1.1 | Atualizar o Programa de Desenvolvimento de Pessoas por meio do mapeamento das áreas de interesse para promoção de Pós-Graduações ( <i>latu sensu</i> ) | 4.6.1 DIREN - Aperfeiçoar e qualificar a gestão policial por meio da produção e difusão do conhecimento                                                                                       | CESP/DIREN-ANP/PF          | Mensal                     | 9/12/2025       | 100%            | Em andamento |
| 4.8.1.1 | Alcançar 90% do quadro de servidores da DIREN-ANP/PF com conhecimento sobre CPA/DIREN-ANP/PF, suas finalidades, trabalhos e resultados.                | 4.8.1 - Fortalecer o conhecimento e a compreensão sobre finalidades, trabalhos e resultados da CPA/DIREN-ANP/PF e a participação dos servidores da DIREN-ANP/PF no processo de autoavaliação. | DIREN-ANP/PF               | Semestral                  | 9/12/2025       | 90%             | Em andamento |



| INICIATIVAS TÁTICO-OPERACIONAIS (posição 30/09/2025) |                                                                                                             |                            |                    |                 |                 |              |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------|-----------------|-----------------|--------------|
| ID                                                   | Descrição da Iniciativa                                                                                     | Unidade Responsável        | Prazo de Conclusão | Último Check-in | Valor Alcançado | Andamento    |
| 2.1.1.1.E                                            | Homologar as trilhas de aprendizagem propostas com as áreas de negócio                                      | CTRILHAS/CGDE/DIREN-ANP/PF | 5/30/2025          | 8/8/2025        | 95%             | Em andamento |
| 2.1.1.1.F                                            | Propor a criação de ações de desenvolvimento complementares                                                 | CTRILHAS/CGDE/DIREN-ANP/PF | 5/30/2025          | 8/8/2025        | 90%             | Em andamento |
| 2.1.1.1.G                                            | Normatizar e divulgar as trilhas de aprendizagem                                                            | CTRILHAS/CGDE/DIREN-ANP/PF | 6/30/2025          | 8/8/2025        | 40%             | Em andamento |
| 2.1.1.1.H                                            | Propor normatização complementar no percurso de progressão                                                  | CTRILHAS/CGDE/DIREN-ANP/PF | 8/30/2025          | 8/8/2025        | 40%             | Em andamento |
| 2.1.1.1.I                                            | Fomentar a oferta das ações de desenvolvimento que compõem a trilha                                         | CTRILHAS/CGDE/DIREN-ANP/PF | 10/30/2025         | 8/8/2025        | 40%             | Em andamento |
| 2.1.1.2.G                                            | Propor normatização complementar no percurso de progressão                                                  | CTRILHAS/CGDE/DIREN-ANP/PF | 8/30/2025          | 8/8/2025        | 80%             | Em andamento |
| 2.1.1.2.H                                            | Mapear lacunas de competência para conclusão das trilhas                                                    | CTRILHAS/CGDE/DIREN-ANP/PF | 10/30/2025         | 8/8/2025        | 30%             | Em andamento |
| 2.1.1.2.I                                            | Fomentar a oferta das ações de desenvolvimento que compõem a trilha                                         | CTRILHAS/CGDE/DIREN-ANP/PF | 10/30/2025         | 8/8/2025        | 30%             | Em andamento |
| 2.1.1.3.D                                            | Homologar a trilha de aprendizagem proposta com as áreas de negócio                                         | CTRILHAS/CGDE/DIREN-ANP/PF | 5/30/2025          | 8/8/2025        | 95%             | Em andamento |
| 2.1.1.3.E                                            | Propor a criação de ações de desenvolvimento complementares                                                 | CTRILHAS/CGDE/DIREN-ANP/PF | 5/30/2025          | 8/8/2025        | 90%             | Em andamento |
| 2.1.1.3.F                                            | Propor normatização complementar no percurso de progressão                                                  | CTRILHAS/CGDE/DIREN-ANP/PF | 8/30/2025          | 8/8/2025        | 70%             | Em andamento |
| 2.1.1.3.G                                            | Mapear lacunas de competência para conclusão das trilhas                                                    | CTRILHAS/CGDE/DIREN-ANP/PF | 10/30/2025         | 8/8/2025        | 30%             | Em andamento |
| 2.1.1.3.H                                            | Fomentar a oferta das ações de desenvolvimento que compõem a trilha                                         | CTRILHAS/CGDE/DIREN-ANP/PF | 10/30/2025         | 8/8/2025        | 30%             | Em andamento |
| 3.7.1.1.C                                            | Acompanhar a execução da especialização                                                                     | SPG/CESP/DIREN-ANP/PF      | 12/31/2026         | 9/10/2025       | 0%              | Não iniciada |
| 4.8.1.1.B                                            | Elaborar e distribuir o “Kit CPA” para chefias no âmbito da DIREN-ANP/PF, com informações sobre a Comissão. | DIREN-ANP/PF               | 8/29/2025          | 9/10/2025       | 80%             | Em andamento |
| 4.8.1.1.C                                            | Elaborar e disponibilizar carta de serviços da CPA/DIREN-ANP/PF para chefias da DIREN-ANP/PF                | DIREN-ANP/PF               | 9/30/2025          | 9/10/2025       | 80%             | Em andamento |
| 4.8.1.1.D                                            | Elaborar e divulgar material informativo sobre a CPA/DIREN-ANP/PF para servidores da DIREN-ANP/PF           | DIREN-ANP/PF               | 11/28/2025         | 9/10/2025       | 90%             | Em andamento |

## ANEXO II – PORTFÓLIO DE INICIATIVAS DO PDI

| TITULAR | INICIATIVA PROPOSTA                                                                                                                     | IMPACTO    | ESFORÇO |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------|
| CGDE    | Ampliar a oferta de ações de capacitação continuada presencial por meio da plataforma Teams, quando pertinente.                         | Alto       | Baixo   |
| CGDE    | Aprimorar o processo de divulgação, oferta e inscrição em ações de capacitação continuada.                                              | Muito Alto | Médio   |
| CGDE    | Propor trilha de formação inicial e continuada para capacitação de gestores.                                                            | Muito Alto | Médio   |
| CGDE    | Implementar processos seletivos periódicos, transparentes e equânimes para seleção de docentes das ações de capacitação.                | Muito Alto | Médio   |
| CGDE    | Rever cursos operacionais para alinhamento à realidade diária, com uso de novas tecnologias e instrumentos de menor potencial ofensivo. | Muito Alto | Médio   |
| CGDE    | Revisar os cursos de capacitação continuada, avaliando sua relevância e verificando se estão atingindo o público-alvo de forma eficaz.  | Alto       | Médio   |
| CGDE    | Criação de diálogos contínuos de elaboração dos planos de disciplina e material didático para os cursos de formação profissional.       | Médio      | Baixo   |
| GAB     | Estabelecer as diretrizes, regras e procedimentos de seleção de docentes.                                                               | Alto       | Médio   |
| CGDE    | Incluir na grade curricular do CFP de disciplina sobre saúde e prevenção ao adoecimento e estratégias de enfrentamento ao estresse.     | Alto       | Médio   |
| GAB     | Rever, atualizar e simplificar o arcabouço normativo das atividades educacionais.                                                       | Alto       | Médio   |
| GAB     | Atualizar os normativos da área educacional em função da criação da DIREN-ANP/PF e respectiva desvinculação da DGP/PF.                  | Alto       | Médio   |
| CGDE    | Identificação de ferramentas e metodologias para o aperfeiçoamento da educação a distância.                                             | Alto       | Médio   |
| CGDE    | Rever regras, critérios e procedimentos para alocação de tutores em eventos EaD, priorizando a formação acadêmica na temática.          | Alto       | Médio   |
| CGDE    | Revisar os cursos EaD disponíveis para servidores públicos e comunidade, avaliando sua relevância e alcance eficaz do público-alvo.     | Alto       | Médio   |
| CGDE    | Instituir capacitações para habilitação e aprimoramento anual, nos termos do uso da força e instrumentos de menor potencial ofensivo.   | Alto       | Médio   |



| TITULAR   | INICIATIVA PROPOSTA                                                                                                                                               | IMPACTO    | ESFORÇO |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------|
| CESP      | Mapear e estabelecer as linhas de pesquisa prioritárias, em conjunto com as demais diretorias, fomentando a atividade de pesquisa.                                | Alto       | Médio   |
| CESP      | Simplificar autorizações para pós-graduações <i>stricto sensu</i> nos temas valorização do servidor, assistência à saúde, treinamento físico e operacional.       | Médio      | Baixo   |
| CGDE      | Alinhar as disciplinas dos cursos de formação à prática cotidiana nas delegacias de polícia para facilitar a atuação de novos servidores.                         | Muito Alto | Alto    |
| CGDE      | Mapear, priorizar e implementar o uso de IA nas ações de desenvolvimento em todos os segmentos educacionais.                                                      | Muito Alto | Alto    |
| CESP      | Operacionalizar a Instituição de Ciência e Tecnologia - ICT no âmbito da DIREN-ANP/PF, incluindo o desenvolvimento da Política de Inovação.                       | Muito Alto | Alto    |
| CESP      | Instituição e convocação nominal periódica de policiais em progressão para atendimento das exigências do ensino operacional, sobretudo tiro.                      | Médio      | Médio   |
| CESP      | Retomar a possibilidade de contratação de capacitações por iniciativa particular, observadas diretrizes estratégicas da Polícia Federal e as funções do servidor. | Médio      | Médio   |
| CGDE      | Revisar ações continuadas, considerando transformá-las em EaD, alcançando um público maior e promovendo maior economia.                                           | Médio      | Médio   |
| CGDE      | Instituir programa de observação de aula e <i>feedback</i> para acompanhamento de aulas dos professores nos CFP e na capacitação continuada.                      | Médio      | Médio   |
| CESP      | Rever regras de participação em cursos no exterior, incluindo pós-graduação, considerando a distribuição proporcional de vagas para os cargos.                    | Médio      | Médio   |
| CLOG      | Elaborar e executar arborização na ANP, priorizando espécies nativas do cerrado.                                                                                  | Médio      | Médio   |
| CTRI-LHAS | Incluir nas trilhas de aprendizagem disciplinas obrigatórias na área de saúde mental, como gestão do equilíbrio emocional e do estresse.                          | Médio      | Médio   |
| CGDE      | Estabelecer diretrizes e requisitos para desenvolvimento de cursos EaD com a priorização de conteúdos interativos.                                                | Médio      | Médio   |
| GAB       | Disponibilizar informações atualizadas e completas sobre participação de docentes e técnicos em ações de desenvolvimento.                                         | Médio      | Médio   |
| CGDE      | Criar Centros Regionais para disseminar doutrinas, reunir ideias de instrutores internos e externos, promover palestras e facilitar capacitações.                 | Médio      | Médio   |
| CGDE      | Trazer conteúdos de DPP para práticas de Ensino Operacional, posto que são conteúdos harmônicos e necessariamente complementares.                                 | Médio      | Médio   |
| CESP      | Expandir, facilitar e divulgar o acesso aos trabalhos de conclusão de cursos de pós-graduação.                                                                    | Médio      | Médio   |

| TITULAR   | INICIATIVA PROPOSTA                                                                                                                              | IMPACTO | ESFORÇO |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|
| CESP      | Fomentar grupos de pesquisa, com visão de longo prazo, de forma a tornar a DIREN uma instituição de ponta em seus diversos eixos de ensino.      | Médio   | Médio   |
| CGDE      | Simplificar e automatizar o processo de instituição de ações de desenvolvimento continuadas.                                                     | Alto    | Alto    |
| CTRI-LHAS | Coletar, consolidar e apresentar propostas de capacitação para as diretorias responsáveis, considerando as trilhas de aprendizagem.              | Alto    | Alto    |
| CGDE      | Rever o cronograma de aulas do CFP para limitar o número de eventos aos domingos e à noite ao absolutamente necessário.                          | Baixo   | Baixo   |
| CGDE      | Aumentar a carga horária do CFP para desenvolvimento das competências técnicas e comportamentais mínimas para os cargos policiais.               | Alto    | Alto    |
| CTRI-LHAS | Propor trilha de formação inicial e continuada para o quadro de servidores administrativos.                                                      | Alto    | Alto    |
| GAB       | Prospectar e propor a celebração de novos instrumentos de cooperação educacional com instituições de ensino superior públicas e/ou privadas.     | Alto    | Alto    |
| CTRI-LHAS | Estabelecer, em conjunto com as áreas temáticas e a CTRILHAS, um portfólio de cursos EaD e planejar novos desenvolvimentos e revisões.           | Alto    | Alto    |
| CGDE      | Identificar e implementar mecanismos e ferramentas para reduzir o tempo de produção de conteúdo EaD.                                             | Alto    | Alto    |
| CGDE      | Instituir programa de instruções operacionais periódicas nas descentralizadas, incluindo entrada em residência, APH e abordagem, entre outros.   | Alto    | Alto    |
| CESP      | Disciplinar a busca de fomento pelos pesquisadores em instituições como Capes, FAP e Finatec, entre outras.                                      | Alto    | Alto    |
| GAB       | Ampliar a cooperação com IES, através do desenvolvimento de ações de pesquisas conjuntas e não apenas através da contratação de cursos.          | Alto    | Alto    |
| CESP      | Oferecer pós-graduação, mestrado e doutorado relacionados as atividades policiais e trilhas de aprendizagem, através de EaD ou convênio com IES. | Alto    | Alto    |
| CGDE      | Implementar sistema de cadastro único para cursos de formação continuada para gestão compartilhada.                                              | Médio   | Alto    |
| CGDE      | Propor programa de formação em idiomas com prévio mapeamento de demandas e priorização de público-alvo.                                          | Médio   | Alto    |
| CLOG      | Elaborar aplicativo com currículo dos docentes, presença de professores e alunos em salas de aula e conferência de horas-aula.                   | Médio   | Alto    |
| CLOG      | Modernizar e ampliar as instalações e os equipamentos dos laboratórios de informática.                                                           | Médio   | Alto    |





| TITULAR | INICIATIVA PROPOSTA                                                                                                                               | IMPACTO    | ESFORÇO    |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| CLOG    | Elaborar e executar plano de atualização das instalações sanitárias.                                                                              | Médio      | Alto       |
| CGDE    | Instituição de cursos de tiro dinâmicos, simulando situações reais, utilizando armas do tipo airsoft ou paintball.                                | Baixo      | Médio      |
| CESP    | Elaborar livro sobre educação policial na Polícia Federal com a colaboração de professores universitários.                                        | Baixo      | Médio      |
| CESP    | Aprimorar os periódicos da ANP com a publicação tempestiva de trabalhos decorrentes das pós-graduações.                                           | Médio      | Alto       |
| CESP    | Estabelecer diretrizes para priorizar a atividade presencial nas pós-graduações para maior interação e retirada do aluno do ambiente de trabalho. | Baixo      | Médio      |
| CLOG    | Construir estande de tiros coberto no SAT.                                                                                                        | Muito Alto | Muito Alto |
| CLOG    | Modernizar e aparelhar o estúdio de gravações e fotografias.                                                                                      | Baixo      | Alto       |
| CLOG    | Construir novas instalações para o Serviço de Educação Física.                                                                                    | Baixo      | Alto       |
| CLOG    | Revigorar as quadras poliesportivas, pista de atletismo, piscina (cobertura) e campo de areia.                                                    | Médio      | Muito Alto |



## ANEXO III – RECOMENDAÇÕES DA COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

| RECOMENDAÇÃO                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Planejamento e Desenvolvimento Institucional | 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.              |
|                                              | Aperfeiçoar o desenvolvimento dos novos espaços na intranet e internet da Polícia Federal para a divulgação das ações da CPA, tendo em vista as últimas alterações na política de comunicação da instituição.                                                                                                       |
|                                              | Incluir palestras sobre a CPA e o processo de autoavaliação nos Cursos de Formação Profissional.                                                                                                                                                                                                                    |
|                                              | Concluir o desenvolvimento de painéis de <i>Business Intelligence</i> para divulgação dos resultados das pesquisas de avaliação promovidas pela CPA.                                                                                                                                                                |
|                                              | Garantir ampla divulgação dos dados das avaliações externas a todos os membros da comunidade acadêmica, considerando a realização de campanhas periódicas de divulgação.                                                                                                                                            |
| Desenvolvimento Institucional                | Consolidar a política de pesquisa e iniciação científica da instituição por meio do fomento do CGC/DIREN-ANP para a evolução do conceito deste indicador nas avaliações futuras.                                                                                                                                    |
|                                              | Incluir conteúdos de forma transversal em todos os cursos da DIREN-ANP/PF, 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. |
|                                              | Fortalecer a rotina de visitas ao Museu e instalações da DIREN-ANP/PF por alunos da rede pública.                                                                                                                                                                                                                   |
|                                              | Manter preocupação com a curadoria da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural, por meio de ações museológicas.                                                                                                                                                                             |
|                                              | Retomar as ações de responsabilidade social, tais como a escola de artes marciais, bem como incrementar as ações do GPRED no âmbito da DIREN-ANP/PF.                                                                                                                                                                |

## RECOMENDAÇÃO

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Políticas Acadêmicas | Implementar uma prática de colegiado de cursos em que os professores participem mais ativamente das decisões a respeito do direcionamento dos cursos.                                                                                                 |
|                      | Insistir no fomento aos Grupos de Pesquisa e a vinculação dos estudantes da pós-graduação a esses grupos.                                                                                                                                             |
|                      | 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.                                                                         |
|                      | Manter em alto nível a implementação e a disseminação das ações de internacionalização da DIREN-ANP/PF.                                                                                                                                               |
|                      | 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.                                                                                    |
|                      | Rever os processos de comunicação interna e externa das ações de autoavaliação para divulgação das práticas autoavaliativas da DIREN-ANP/PF, de forma a assegurar conhecimento amplo, bem como incrementar o nível de participação.                   |
|                      | Implementar ciclo de palestras na DIREN-ANP/PF de forma a assegurar o fortalecimento da imagem interna da CPA e consolidar a visão da importância do seu papel.                                                                                       |
|                      | 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 Polícia Federal (CGCS/PF).                             |
|                      | Assegurar a disponibilidade permanente das pesquisas de autoavaliação nas dependências da DIREN-ANP/PF, de forma a ampliar o alcance das avaliações.                                                                                                  |
|                      | Ampliar e facilitar ainda mais a utilização de mecanismos de acesso remoto às pesquisas de avaliação institucional.                                                                                                                                   |
|                      | Mapear os egressos dos cursos de pós-graduação de forma a assegurar a sua participação nas pesquisas de autoavaliação da CPA.                                                                                                                         |
|                      | Consolidar a identidade visual da CPA junto à comunidade acadêmica e conjunto de servidores da Polícia Federal.                                                                                                                                       |
|                      | Documentar os processos de autoavaliação institucional executados pela CPA, por meio da elaboração de fluxogramas, considerando o apoio do Serviço de Gestão Estratégica da DIREN-ANP/PF e a publicação na Biblioteca de Processos da Polícia Federal |
|                      | Avaliação dos resultados das ações propostas pela CPA nos relatórios produzidos nos exercícios 2022-2024, ratificando a adoção daquelas eventualmente ainda não concluídas.                                                                           |

## RECOMENDAÇÃO

|                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Políticas de Gestão | Formalizar os processos seletivos de docentes para cursos de formação profissional e capacitação continuada e pós-graduação.                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                     | Oferta de ações de pós-graduação <i>stricto sensu</i> , por meio de ações do Comitê Gestor de Capacitação - CGC, e de capacitação continuada na área de atuação em seleção para assunção de chefias, nos termos do disposto no Decreto nº 10.829/2021.                                                                                                                                       |
|                     | Criação de novos cursos específicos para atuação na área administrativa e políticas públicas (preferencialmente nos temas de saúde, recursos humanos e orçamento/finanças) .                                                                                                                                                                                                                 |
|                     | Avaliação de ações de desburocratização, observadas as recomendações de órgãos de controle.                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                     | Sempre que houver reavaliação da estrutura organizacional da DIREN-ANP/PF, deve-se pensar sempre em suas ações finalísticas de ensino da instituição, bem como na tentativa de implantação de instâncias colegiadas para ajudar observar as diversas visões sobre o futuro da escola de governo                                                                                              |
|                     | Implementar programa de capacitação para assunção de chefias da DIREN-ANP/PF, o qual poderá contar com ações educacionais em nível de pós-graduação <i>stricto sensu</i> e de capacitação continuada, nos termos do Decreto nº 10.829/2021.                                                                                                                                                  |
|                     | Manutenção e aprimoramento do sistema de registro acadêmico, que lide com uma visão do histórico geral dos alunos que passam pela ANP, desde o curso de formação profissional aos cursos de educação continuada, com aquisição de novas facilidades, como exemplo a importação de notas de arquivo oriundo da plataforma Moodle, local em que todos os cursos da DIREN-ANP/PF são acomodados |
|                     | Inserção de item específico (capítulo) no PDI 2025-2032 sobre a relação entre o planejamento financeiro (orçamento) e a gestão institucional.                                                                                                                                                                                                                                                |
|                     | Melhorar a publicidade de ações institucionais e a relação com o orçamento da instituição, bem como a divulgação do PDI e dos relatórios da CPA.                                                                                                                                                                                                                                             |
|                     | Carência de uma área relacionada à inovação e ciência de dados, a fim de aproximar e acompanhar a governança e transformação digital atual do Estado.                                                                                                                                                                                                                                        |
|                     | Recomposição de efetivo de cargos do Plano Especial de Cargos da Polícia Federal – PEC-PF, seja por meio da realização de novos concursos públicos ou remoções destinadas à DIREN-ANP/PF, tendo em vista a baixa no quadro de pessoal observada nos últimos 10 anos em relação ao aumento da demanda de cursos e atendimentos.                                                               |
|                     | Gestões para liberação de orçamento a fim de utilizar o quantitativo de Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo - GAEG disponibilizadas à DIREN-ANP/PF, constantes na Lei nº 12.702/2012, pois esta alternativa é um atrativo para a seleção de um quadro de servidores cada vez mais qualificados e comprometidos com os objetivos institucionais.                        |

## RECOMENDAÇÃO

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Infraestrutura | Sala dos professores: mesmo coletiva, manter equipamentos de computadores sempre à disposição do docente e com funcionamento pleno para que estes os utilizem quando necessitarem.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                | Espaços de convivência: devem estar bem-sinalizados e deve ocorrer uma ampla divulgação entre os alunos para que estes os utilizem, pois é um ambiente muito precioso na instituição e que tem pouca divulgação e utilização. Poder-se-ia estimular o uso do espaço com mais atividades culturais e sociais e com estrutura que ajude os alojados a passar o tempo de forma a lidar com o estresse que as atividades de estudos cotidianos e longos podem gerar. Há a sugestão de que sejam adquiridos mobiliários novos para a área de convivência bem como de revitalização e ações programadas.                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                | Espaços de alimentação: são locais que devem estar sempre no radar para melhoria contínua de sua estrutura e serviços. A estrutura física está muito bem avaliada, entretanto os horários de funcionamento e atendimento são sempre apontados como itens de melhoria, sem deixar de se falar na qualidade e variedade dos produtos comercializados. Nos comentários das avaliações, esta preocupação foi muito salientada pelos respondentes e merecem uma atenção contínua por parte da instituição, dentre elas: tempo de espera nas filas, preços de bebidas e gênero alimentícios, controle de qualidade, ampliação do horário de atendimento. Há que se pensar em deixar a lanchonete em funcionamento mesmo quando o restaurante não esteja, uma estratégia para quando tivermos alunos em cursos presenciais e estes possam ser atendidos com espaço de lanches. |
|                | Espaço de vivência (alojamentos) : este é um outro quesito muito mencionado na avaliação dos respondentes ao questionário. Há a solicitação de reformas, cuidado com a ventilação e instalação de ar-condicionado, mais sanitários, reforma das camas, quantidade menor de pessoas por quarto, instalação de internet WI-FI, iluminação independente em cada cama.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                | Biblioteca: aquisição de acervo para a Biblioteca deve ser tratada como uma prioridade, e com um orçamento destinado a ela anualmente, para ficar à disposição de indicação de novas aquisições pelos docentes que atuam na DIREN-ANP/PF.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                | Infraestrutura tecnológica: com vistas ao atendimento pleno no ensino mediada por tecnologias, é preciso já preocupar-se com o ambiente virtual de aprendizagem com acessibilidade ampla aos seus usuários portadores de necessidades especiais.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |