



NORMA DE REGULAMENTAÇÃO DA FUNÇÃO DE POLICIAL ADJUNTO

TÍTULO DO PROJETO

Relatório técnico apresentado pelo mestrando Alexsandro Pereira de Carvalho ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do(a) docente Marco Aurélio Batista de Sousa como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



Resumo

03

Contexto e/ou organização e/ou
setor da proposta

05

Público-alvo da proposta e
situação-problema

07

Objetivos da proposta de intervenção

09

Diagnóstico e análise

11

Proposta de intervenção

13

Contribuição Tecnológica-Social

15

Considerações Finais

17

Referências

19

Protocolo de recebimento

21

SUMÁRIO

RESUMO

A proposta de intervenção aqui ventilada versa sobre a elaboração de minuta de alteração da portaria que regulamenta o tema na Polícia Federal. Sugere-se mudança nos normativos internos do órgão com o objetivo de regulamentar a criação da função de “Policial Adjunto”. A medida visa implementar mecanismos de valorização do trabalho desenvolvido por policiais em final de carreira, possibilitando que tais servidores que se destacam entre seus pares possam assumir funções com maior nível de complexidade no âmbito de suas atribuições organizacionais.

Os policiais federais atingem o topo da carreira atualmente com treze anos de serviço, passando mais que o dobro desse tempo como integrante da classe especial até sua aposentadoria. A forma de indicação dos servidores da classe especial aptos a ocupar a função criada, aconteceria por meio da implantação de banco de dados de policiais voluntários mantido pela Diretoria Geral de Pessoal (DGP). A proposta contempla ainda reformulação na grade curricular do curso presencial de formação para a promoção a classe especial, etapa fundamental para aqueles que desejam ocupar a nova função gratificada no âmbito das Regionais e das Descentralizadas.

“Policial Adjunto”

CONTEXTO

A Polícia Federal tem se destacado no ranking de órgãos mais respeitados pela opinião pública, com excelentes índices de aprovação. O órgão conta com uma estrutura organizacional complexa e possui atualmente em seus quadros cerca de quatorze mil policiais.

A Constituição de 1988 destaca que a segurança pública no Brasil é um dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio (BRASIL, 1988).

Nesse contexto, a Polícia Federal integra a Administração Pública Federal com subordinação direta ao Ministério da Justiça (MJ), tendo como principal atribuição, exercer com exclusividade as funções de polícia judiciária da União, cujo ponto focal é a investigação dos delitos de competência federal, e ainda, aqueles crimes com repercussão interestadual ou internacional que exijam repressão uniforme (BRASIL, 1988).

Destarte, a Polícia Federal, objeto de estudo neste ensaio, trata-se de órgão permanente de Estado, organizado e mantido pela União para o exercício de suas competências, com atribuições nos campos da polícia administrativa e da polícia judiciária, mantendo estrutura escalonada a partir das unidades centrais, com sede em Brasília, estando presente nas vinte e sete capitais por meio das Superintendências Regionais, com suas unidades especializadas e Delegacias descentralizadas (Santos, 2016).

A Lei nº 9.266, de 15 de março de 1996, regulamenta a carreira policial composta por cargos de nível superior, cujo ingresso ocorrerá na terceira classe, mediante concurso público. As promoções acontecem por meio da mudança de classe para o patamar imediatamente superior, atingindo a última classe após treze anos no cargo, conforme previsão do Decreto nº 7.014, de 23 de novembro de 2009, que disciplina os requisitos e condições de promoção na estrutura da Polícia Federal.



A carreira no órgão é composta por cinco cargos policiais, onde figuram os Agentes de Polícia Federal (APF), com atuação destacada na análise de informações diversas e em investigações e operações de campo; os Escrivães (EPF), que são responsáveis pelos registros cartorários e acompanhamento da persecução criminal; os Peritos Criminais Federais (PCF) – que realizam análises técnicas e perícias em locais de crimes; os Papiloscopistas (PPF) – com atuação especializada na identificação humana por impressões digitais e os Delegados (DPF) responsáveis pela presidência das investigações e coordenação das atividades dos demais cargos.

Internamente, há uma divisão informal composta pelos denominados EPAs (Escrivães, Papiloscopistas e Agentes), que recebem a mesma remuneração e nas negociações salariais tem pautas comuns defendidas pela Federação Nacional dos Polícias Federais (FENAPEF). Numa faixa salarial acima estão Delegados e Peritos que geralmente tem suas reivindicações pleiteadas de forma conjunta.

PÚBLICO ALVO E SITUAÇÃO PROBLEMA

O escalonamento de cargos dentro das diversas carreiras existentes no serviço público tem sido tema recorrente na jurisprudência dos Tribunais Superiores, que entendem ascensão funcional como a progressão do servidor público entre cargos de carreiras distintas.

Dessa forma, a ascensão funcional era extremamente comum antes da CF/88, quando o servidor chegava ao último nível de uma carreira, ele ascendia para o primeiro nível de carreira diversa e superior sem necessidade de concurso público.

O STF ao interpretar o conceito de carreira e suas distinções em relação às definições de ascensão e promoção dentro do serviço público, considerou inconstitucional propostas que contemplem a mudança entre carreiras distintas sem concurso público.

Nesse sentido, editou a Súmula vinculante 43/STF que prevê: “É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido”.

A vista disso, a interpretação constitucional não admite ascensão e transferência como formas de investidura, que seriam formas de ingresso em carreira diversa daquela para a qual o servidor público ingressou.

Assim, na Polícia Federal propostas que defendem a transição de cargo dos EPAS para o cargo de Delegado sem concurso público, por meio da chamada carreira única, não seriam ínsitas ao sistema de provimento em carreira, tornando-se uma sucessão ascendente de cargos isolados, o que, segundo o Supremo, seria inconstitucional.



Portanto, não pode haver mudança de cargo sem concurso, devendo o ingresso acontecer na classe inicial da respectiva carreira, gerando, em consequência, o engessamento do plano de carreira de determinadas categorias do serviço público, principalmente do ponto de vista da valorização profissional.

Tal cenário gera dificuldades para a implementação de estratégias modernas de gestão que contribuam para o alcance dos objetivos organizacionais, ao mesmo tempo em que acaba impactando negativamente no comprometimento dos servidores e ampliando a insatisfação de parte considerável dos policiais em atividade (Fernandes, 2022).

O critério do mérito aferível por concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvados os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração, conforme previsão constitucional, permanece indispensável para o provimento de cargo público em carreira.

No caso específico da Polícia Federal, em dezembro de 2014, foi promulgada a Lei 13.047 que reorganiza as classes da Carreira Policial Federal, alterando a Lei 9.266, de 15 de março de 1996. Passando a dispor que “Os ocupantes do cargo de Delegado de Polícia Federal, autoridades policiais no âmbito da polícia judiciária da União, são responsáveis pela direção das atividades do órgão e exercem função de natureza jurídica policial, essencial e exclusiva de Estado” (BRASIL, 2014).

Destarte, esta realidade, com maior ou menor intensidade, atinge várias organizações públicas, acabando por revelar o grande desafio de gerir pessoas no ambiente público, fortemente impactado pela natureza e complexidade das relações, adstritas a balizas legais e normativos internos que dão seus contornos.



OBJETIVOS DA PROPOSTA

. Propor os contornos de regulamentação visando a criação de função de assessoramento (FCE 1.02) no âmbito das Superintendências Regionais e Delegacias Descentralizadas, com subordinação direta ao dirigente local.

. Criar estímulos motivacionais por meio do restabelecimento do curso de formação presencial para a classe especial.

. Estabelecer critérios de valorização para que o servidor possa assumir o protagonismo de seu desenvolvimento na carreira.

. Capacitar o servidor para interagir com pessoas em diferentes momentos de carreira e, conseqüentemente, com diferentes demandas sobre a organização.

. Fomentar o debate interno sobre a valorização e criação de perspectivas para aqueles servidores que atingem o último estágio em seus planos de carreira.

DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

A criação de novas funções a serem desempenhadas por servidores que se destacam entre seus pares traz uma série de vantagens para a instituição, como aumentar a motivação e engajamento dos servidores, reconhecer o trabalho e a dedicação, gerar uma competição saudável e, por fim, melhorar a produtividade (Dutra; Costa, 2019).

No bojo das entrevistas realizadas com integrantes da corporação que ocupam a classe especial, houve questionamento sobre seu posicionamento em relação a criação da aludida função.

A maior parte dos entrevistados ressaltou o caráter positivo da medida em relação às aspirações do policial em final de carreira, segue trecho da entrevista de Agente, lotado na SR/MS:

“Entendo que pode ser o início de uma jornada para desfazer as distorções registradas na questão nº 10. Provavelmente, um profissional maduro sentir-se-ia valorizado e entregaria à Instituição (e a sociedade) muito mais valor do que, em regra, se entrega. Há profissionais nessas carreiras que, claramente, possuem condições de ocupar funções de maior responsabilidade e possuem o desejo de fazê-lo – apenas não se sentem influenciados. Outro aspecto importante é: embora a formação acadêmica seja um requisito importante, há de se valorizar a maturidade do profissional. Hoje, com quase duas décadas de Instituição, há uma percepção clara na diferença de abordagem de diferentes problemas por profissionais experientes e os menos experientes. Aliás, valorizar a experiência do profissional maduro significa, em última análise, valorizar o profissional ainda pouco experiente.”

Outros servidores abordaram de forma mais específica a questão da motivação como elemento importante para policiais que já se encontram em final de carreira, a exemplo do que menciona Papiloscopista:

“Não haverá motivação no profissional inexperiente em se tornar um dia o que o profissional experiente se tornou? Esse respeito profissional deveria ser institucionalizado, tornando-se a base de um programa motivacional realmente efetivo. Profissionais maduros, mais do que qualquer outra contrapartida, anseiam por respeito e consideração ao que momento de suas carreiras. Esses sentimentos seriam capazes de manter profissionais engajados profundamente com as suas atividades até o último dia de sua vida profissional.”

Parte dos entrevistados ressaltou a oportunidade que pode surgir para que policiais com mais tempo na atividade possam, por meio dessas funções, transmitir um pouco da sua vivência aos novatos que ingressam na corporação, segue trecho da entrevista de Escrivão:

“Excelente, pois seria uma motivação a mais para os servidores mais antigos e ajudaria a mitigar o problema apresentado por conta da falta de aspirações no final da carreira. Os servidores antigos possuem experiências que precisam ser compartilhadas com os mais novos e essa função gratificada motivaria que essa troca de experiências continuasse a ocorrer”

Nesse contexto, alguns entrevistados defenderam a criação da função como uma importante medida no contexto da valorização profissional do servidor, conforme Agente, lotado em Três Lagoas:

“A criação de uma função gratificada de assessoramento destinada aos policiais posicionados na Classe Especial dos cargos de Agentes, Escrivães e Papiloscopistas, baseada na meritocracia e tempo de serviço, seria uma oportunidade ótima para a motivação destes policiais na continuidade de suas capacitações profissionais e vislumbre de oportunidades.

Assim, vejo esta possibilidade como uma ferramenta de gestão de pessoas que gerará um ambiente de trabalho mais equilibrado profissionalmente, bem como em termos de distribuição equânime de cargos de chefia no órgão a outras carreiras policiais”

Entre aqueles favoráveis à proposta, alguns servidores demonstraram preocupação em relação aos critérios e pré-requisitos utilizados para se ter acesso ao novo posto, segundo Agente:

“Entendo que seria bem-vindo, pois em meu sentir, seria um bom estímulo. Contudo, desde que as seleções sejam atreladas à competência e habilidades pessoais dos servidores, evitando escolhas por mera “antiguidade”.

Por outro lado, tivemos também entrevistados contrários à proposta, dois servidores se manifestaram contra a criação da função, Escrivã alegou o seguinte: “Não vislumbro que a criação dessa função vá melhorar o ambiente interno. Acredito que esses atos devem ser guiados de modo a sempre atender ao interesse público. Quando for possível que um servidor com mais experiência exerça as funções comissionadas, melhor.”

Nesse mesmo sentido, Papiloscopista foi taxativo em discordar da possibilidade de implementação da proposta, nos seguintes termos:

“Sou terminantemente contra. Considero que é apenas uma maneira de mascarar a enorme defasagem salarial e acredito que irá, inevitavelmente, provocar a degradação ainda maior das relações entre os cargos que nunca foi boa”

O servidor acima se refere ao ambiente de animosidades vivenciado no órgão, principalmente, no bojo de negociações salariais recentes, em que as categorias de Delegados e EPAS estiveram, por meio de seus sindicatos, defendendo suas pautas prioritárias de forma individualizada.

Esse cenário também ocorre em outros setores do executivo federal, como por exemplo na Receita Federal, entre Auditores e Analistas, e na ABIN, com Oficiais e agentes de inteligência, para citar apenas dois exemplos.

No âmbito do comando do Exército Brasileiro (EB) foi criada em 2015, a função de Adjunto de Comando, ocupada por praças na última graduação, antes do oficialato.

O ato aconteceu por meio da Portaria do Estado-Maior do Exército Nr 103, com os objetivos macros de valorizar a carreira do graduado, motivando os recursos humanos em prol dos objetivos traçados pela Força Terrestre e, principalmente, contribuir para o fortalecimento de sua dimensão humana.

Dessa forma, a proposta de minuta de alteração do Regimento Interno da Polícia Federal, Portaria N° 155/2018, sugere a criação da função gratificada (FG) denominada “policia! adjunto”, a ser exercida exclusivamente por servidores policiais ocupantes da última classe da carreira dos cargos de APFs, EPFs e PPFs.

A criação de funções gratificadas traz uma série de vantagens para a instituição, como aumentar a motivação e engajamento dos servidores, reconhecer o trabalho e a dedicação, gerar uma competição saudável e, por fim, melhorar a produtividade (Dutra; Costa, 2019).

Além disso, o policial ocupante dessa nova função terá papel estratégico na cadeia hierárquica da Unidade, por meio do desenvolvimento de atribuições voltadas ao assessoramento e assistência ao gestor, com subordinação direta aos superintendentes regionais e aos chefes de delegacias descentralizadas.

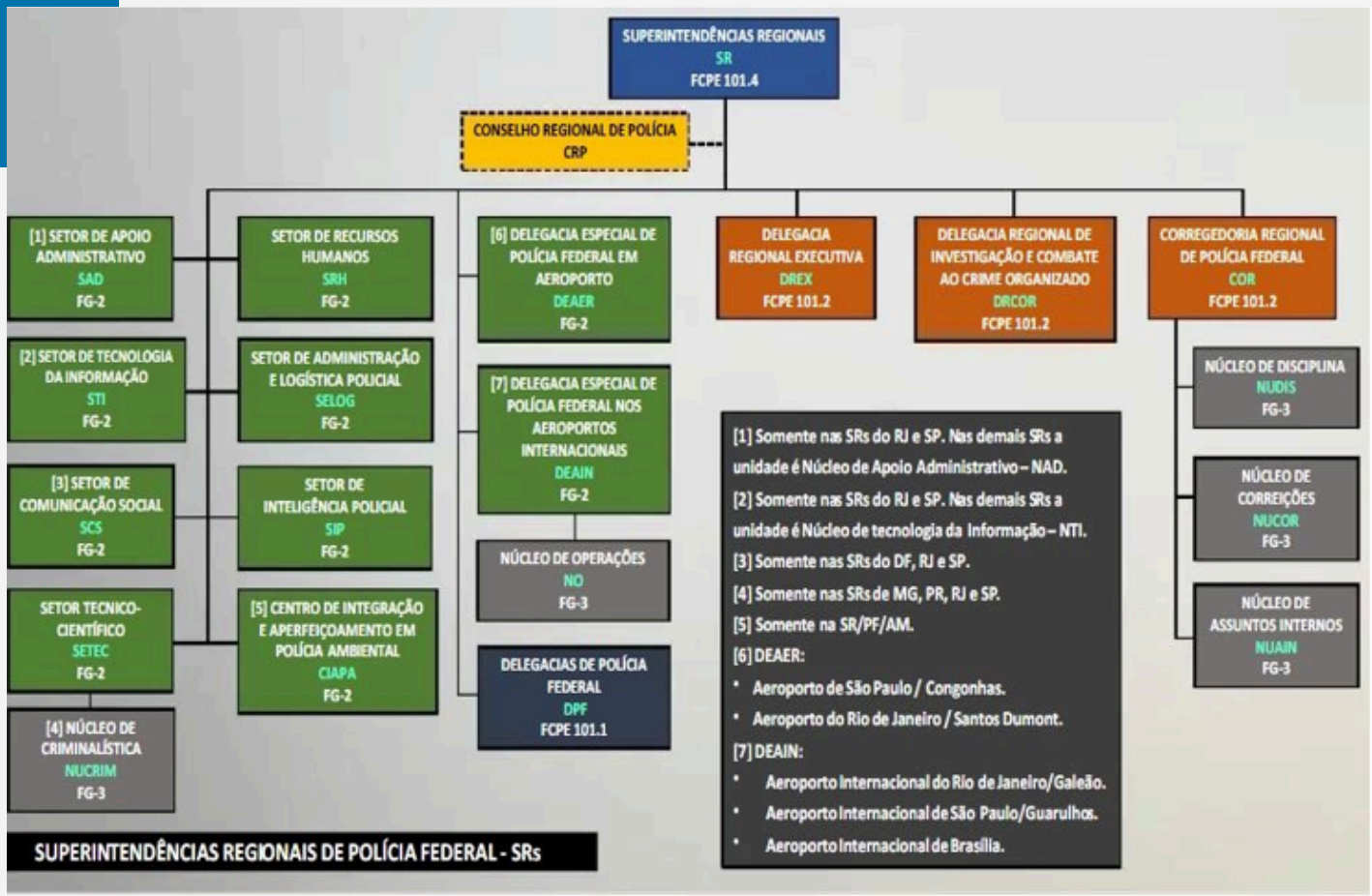
Importante ressaltar que não se trata de cargo em comissão, no qual o servidor exerce exclusivamente as atribuições de direção, chefia ou assessoramento, ficando temporariamente destituído das atribuições do seu cargo efetivo, pois estaria ocupando cargo diverso.

Portanto, na função gratificada, ora proposta, o servidor exercerá as atividades de assessoramento em acréscimo às atribuições do seu cargo efetivo, no qual permanece investido.

Assim, a função gratificada não consiste numa posição jurídica equivalente a um cargo público, mas na ampliação das atribuições e responsabilidades de um cargo de provimento efetivo, mediante uma gratificação pecuniária.

A efetiva implantação da função gratificada em comento exigirá mudança na grade curricular do curso de progressão à Classe Especial.

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO



Na Polícia Federal o escalonamento dentro da respectiva carreira tem início a partir da investidura na terceira classe, tendo como o ápice a classe especial depois de treze anos de efetivo serviço policial. Assim, quando atinge o ponto mais alto da carreira o policial ainda tem que permanecer nos quadros em média, por mais dezessete anos, sem nenhum grau a ser galgado.

As organizações precisam entender a importância do desenvolvimento dos indivíduos. O desafio a ser enfrentado passa pela busca por criar estímulos, condições concretas e critérios de valorização para as pessoas assumirem o protagonismo de seu desenvolvimento e de suas carreiras. Nesse processo, devem se preparar para interagir com pessoas em diferentes momentos de carreira e, conseqüentemente, com diferentes demandas sobre a organização (Costa e Dutra, 2019).

Visando fomentar o debate interno sobre a valorização e criação de perspectivas para aqueles servidores que atingem o último estágio em seus planos de carreira, a pesquisa idealiza os contornos da criação de uma função de assessoramento (FG-2) no âmbito das Superintendências Regionais e Delegacias Descentralizadas, com subordinação direta ao dirigente local.

A Portaria regulamenta a estrutura regimental do Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP) e detalha o quadro demonstrativo dos cargos comissionados executivos e das funções comissionadas executivas, conforme o Anexo II do Decreto nº 11.348/2023. Em resumo, o documento detalha como a estrutura interna do MJSP está organizada e quais os cargos e funções comissionadas que existem.

A proposta de intervenção aqui ventilada materializa-se por meio:

1. Minuta de alteração da Portaria MJSP nº 288/ 2023 (Apêndice E). Sugere-se mudança no normativos internos do órgão com o objetivo de implementar mecanismos de valorização do trabalho desenvolvido por policiais em final de carreira, possibilitando aos servidores que se destacam entre seus pares, a oportunidade de assumir funções com maior nível de complexidade no âmbito de suas atribuições organizacionais.

2. A proposta contempla normatização da forma de indicação dos servidores da classe especial aptos a ocupar a nova função. Os critérios propostos levam em consideração as avaliações de desempenho do servidor ao longo da carreira, com peso 1 e a nota obtida por ocasião da conclusão do curso de progressão à Classe Especial, com peso 3, formas de mensuração de caráter objetivo.

3. Criação de mecanismo apto a gerir o fluxo de candidatos por meio da implantação de banco de dados de policiais voluntários a ser mantido pela Diretoria Geral de Pessoal (DGP). Ficaria a cargo do Diretor Regional a indicação do Policial dentre aqueles habilitados junto ao órgão central. Organizado com base em critérios objetivos, a partir das avaliações as quais o servidor é submetido durante toda sua trajetória profissional dentro do órgão.

4. Implantação do curso de capacitação presencial para a promoção a classe especial a ser ministrado nas dependências da ANP. Essa diretriz uma vez implementada tem como objetivo oportunizar que a nota final no curso seja um dos critérios para a definição dos policiais que ocuparam o novo posto.

5. Implementação de nova grade curricular do curso de progressão para a classe especial com duração de quatro semanas. A atual grade que funciona por meio de plataforma on-line deverá ser reformulada passando a contemplar as novas atribuições de planejamento estratégico e assessoramento.:

- . Planejamento estratégico;
- . Assessoramento em tomadas de decisão;
- . Gestão de pessoas;
- . Motivação e Liderança;
- . Governança estratégica e
- . Aspectos gerais da Política Nacional Desenvolvimento de Pessoas

6. Abertura de vaga no Conselho de Polícia das Regionais. A proposta contempla novo assento no Conselho a ser ocupado pelos servidores empossados na função de "Policial Adjunto".

A forma de indicação dos servidores da classe especial aptos a ocupar a nova função ocorreria por meio da implantação de banco de dados de policiais voluntários a ser mantido pela Diretoria Geral de Pessoal (DGP). Ficaria a cargo do Diretor Regional a indicação do Policial dentre aqueles habilitados junto ao órgão central.

O banco de dados deve contemplar o universo de servidores voluntários, sendo organizado com base em critérios objetivos, a partir das avaliações as quais o servidor é submetido durante toda sua trajetória profissional dentro do órgão.

Outros pontos levados em consideração na escolha seriam a antiguidade, as notas nos cursos de progressão funcional e o desempenho em capacitações promovidas por órgãos parceiros e cursos de especialização patrocinados pela Academia Nacional de Polícia (ANP).

Importante ainda mencionar, a proposta de retomada do curso de capacitação presencial para a promoção a classe especial a ser ministrado nas dependências da ANP. Essa diretriz uma vez implementada tem como objetivo oportunizar que a nota final no curso seja um dos critérios para a definição dos policiais que ocuparam o novo posto.

A grade curricular do curso de progressão para a classe especial deverá ser reformulada passando a contemplar as novas atribuições de planejamento estratégico e assessoramento. Além disso, a intenção é ampliar o número de disciplinas relacionadas às áreas de gestão de pessoas, liderança e governança estratégica. Tais exigências se amoldam perfeitamente às exigências do PNDP, que como vimos, prevê capacitações obrigatórias nas promoções de servidores de órgãos federais.



CONTRIBUIÇÃO TECNOLÓGICA-SOCIAL

Apesar da singularidade de cada organização, percebe-se semelhanças nos modelos de gestão de pessoas adotados no âmbito da administração pública federal. Essas semelhanças derivam da subordinação por meio dos marcos regulatórios formalizados pelo governo federal, revelando os mesmos contornos no que tange à cultura organizacional.

Tal cenário implica em vários desafios para seus gestores, um dos principais é a sistematização de um modelo que possibilite a mobilidade profissional, fundamental para conciliar as necessidades da organização e o interesse dos servidores ao longo da carreira pública.

Com o modelo propugnado reforça-se o sistema meritocrático e, além disso, integra-se a mobilidade com outras ações de Gestão de Pessoas, como resultado do mapeamento das competências e perfis profissionais, no bojo da análise das experiências e ações desenvolvidas pelo servidor ao longo de sua carreira.

O tema desponta como de grande importância para o estudo da gestão de pessoas dentro dos órgãos públicos, em especial, aqueles que como a Polícia Federal, possuem em sua estrutura vários cargos com atribuições distintas, mas dentro da mesma carreira.

Nesse contexto, torna-se ainda mais complexa a gestão por parte das lideranças desses órgãos públicos que se veem diante do desafio de administrar interesses de uma força de trabalho formada por profissionais com distintas formações e remunerações, baseadas nas especificações de ingresso de cada cargo por meio de concurso público.

Por outro lado, a proposta tem o potencial de ampliar os horizontes desses servidores, inclusive de outros órgãos do serviço público que também sofrem com a desvalorização profissional e a falta de perspectivas de ascensão dentro de suas carreiras.

Dessa forma, a criação da função proposta para integrantes posicionados na última classe da carreira, tem como premissa principal valorizar o mérito e a qualificação desses profissionais, com potencial de ampliar os horizontes de vários órgãos do serviço público que sofrem com a desvalorização profissional e a falta de perspectivas de ascensão dentro de suas carreiras.

Dessa forma, a proposta tem potencial para ser implementada nessas organizações que, como a PF, enfrentam os mesmos obstáculos impostos pela súmula vinculante 43/STF, que cria limitações no que concerne a progressão entre carreiras distintas, inviabilizando propostas de ascensão profissional de servidores da carreira pública.

Portanto, a criação da função aqui proposta, específica para integrantes posicionados na última classe de seus cargos, tem como objetivo principal valorizar o mérito e a qualificação desses profissionais, tema totalmente compatível com as exigências previstas pela PNDP/2019 que, como vimos, tem como foco a valorização profissional em conjunto com a motivação e demais ações no campo da gestão de pessoas.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta de intervenção sugerida neste PTT tem como objetivo principal fomentar o debate internamente sobre o processo de valorização dos servidores mais experientes, tema que desempenha papel crucial na seara da gestão de pessoas, pois as organizações modernas apresentam, como grande desafio, uma busca permanente de conciliar suas necessidades de resultado com as capacidades e aspirações de seu conjunto de profissionais.

Apesar da singularidade de cada organização, percebe-se semelhanças nos modelos de gestão de pessoas adotados no âmbito da administração pública federal. Essas semelhanças derivam, em linhas gerais, da subordinação por meio dos marcos regulatórios formalizados pelo governo federal, revelando os mesmos contornos no que tange à cultura organizacional.

Tal cenário implica em vários desafios para seus gestores, um dos principais é a sistematização de um modelo que possibilite a mobilidade profissional, fundamental para conciliar as necessidades da organização e o interesse dos servidores ao longo da carreira pública.

Com o modelo aqui propugnado reforça-se o sistema meritocrático e, além disso, integra-se a mobilidade com outras ações de Gestão de Pessoas, como resultado do mapeamento das competências e perfis profissionais, no bojo da análise das experiências e ações desenvolvidas pelo servidor ao longo de sua trajetória profissional..

REFERÊNCIAS

BRASIL. LEI n. 9.266, de 15 de março de 1996. Reorganiza as classes da Carreira Policial Federal, fixa a remuneração dos cargos que as integram e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1996.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 43. In: Súmulas. São Paulo: Associação dos Advogados do Brasil, 1994. p. 16.

BRASIL LEI n 13.047, 02 de dezembro de 2014 reorganiza as classes da Carreira Policial Federal, fixa a remuneração dos cargos , Brasília, DF: Presidência da República, 2014.

_____. Decreto nº 7.014, de 23 de novembro de 2009, disciplina os requisitos e condições para a promoção na Carreira Policial Federal

_____. Decreto 11.348/2023. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Justiça e Segurança

_____. Portaria MJSP Nº 288, DE 23 DE JANEIRO DE 2023. Regulamenta a Estrutura Regimental do Ministério da Justiça e Segurança Pública e detalha o Quadro Demonstrativo dos Cargos Comissionados Executivos e das Funções Comissionadas

_____. Portaria do Estado-Maior do Exército (EME) n.º 103 é uma publicação que regula diversas áreas do Exército Brasileiro, incluindo a criação do cargo de Adjunto de Comando, a gestão das Organizações Militares (OM)

_____. Portaria n. 155, de 27 de setembro de 2018. Aprova a atualização do Plano Estratégico 2010/2022, o Portfólio Estratégico e o Mapa Estratégico da Polícia Federal, e dá outras providências. Brasília, DF, 2018.

DUTRA, J.S.; COSTA, L.V. Avaliação da carreira no mundo contemporâneo: proposta de um modelo de três dimensões. São Paulo: Revista de Carreiras e Pessoas, v. 1, n. 1, p. 1-22, Janeiro-Junho, 2019.

Apêndice A

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

GABINETE DO MINISTRO

PORTARIA MJSP Nº 288, DE 23 DE JANEIRO DE 2023

Portaria S/N Altera o regulamento que institui a Estrutura Regimental do Ministério da Justiça e Segurança Pública e detalha o Quadro Demonstrativo dos Cargos Comissionados Executivos e das Funções Comissionadas Executivas do Anexo II ao Decreto nº 11.348, de 1º de janeiro de 2023.

O MINISTRO DE ESTADO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA, no uso das atribuições que lhe conferem inciso I do parágrafo único do art. 87 da Constituição e os arts. 16 e 17 do Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, tendo em vista o Decreto nº 11.348, de 1º de janeiro de 2023, a Portaria ME nº 506, de 17 de setembro de 2019, e o que consta no Processo Administrativo nº 08011.000002/2023-86, resolve:

Art. 1º Transforma-se a FC 1.01 em FC 1.02 conforme detalhado no âmbito das unidades administrativas integrantes da Estrutura Regimental do Ministério da Justiça e Segurança Pública, previstas no Anexo II ao Decreto nº 11.348, de 1º de janeiro de 2023, nos termos dos anexos a esta Portaria.

Art. 2º Cria-se cadeira no Conselho de Polícia no âmbito das SRs a ser ocupada pelos Adjuntos de Polícia vinculados às respectivas Regionais.

Art. 3º Fica revogada a Portaria MJSP nº xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor em xxxxxxxxxxxxxxxx.

MINISTRO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

ANEXOS

Nova grade curricular do curso de progressão para a classe especial

Disciplinas incorporadas:

Planejamento estratégico;

Assessoramento em tomadas de decisão;

Gestão de pessoas;

Motivação e Liderança;

Governança estratégica e

Aspectos gerais da Política Nacional Desenvolvimento de Pessoas

Protocolo de recebimento do produto técnico-tecnológico

Ao
Diretor Geral da Polícia Federal

Pelo presente, encaminhamos o produto técnico-tecnológico intitulado “Norma de regulamentação da função de Policial Adjunto” , derivado da dissertação de mestrado “GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO: Desafios de sua implantação na Polícia Federal ”, de autoria de “Alexsandro Pereira de Carvalho - mestrando”.

Os documentos citados foram desenvolvidos no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), instituição associada “UFMS”.

A solução técnico-tecnológica é apresentada sob a forma de um “produto técnico tecnológico - alteração da legislação interna admitida itens 5 e 10 pela Capes para a área 27” e seu propósito versa sobre “norma ou marco regulatório e curso de formação no âmbito da Polícia Federal”.

Solicitamos, por gentileza, que ações voltadas à implementação desta proposição sejam informadas à Coordenação Local do Profiap, por meio do endereço: profiap.propp@ufms.br”.

Campo Grande, MS 10 de julho de 2025

Registro de recebimento

Assinatura, nome e cargo

Discente: Alexsandro Pereira de Carvalho

Orientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Batista de Sousa

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS

04 de julho de 2025

