



## A CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL COMO PILAR PARA VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR DA POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS



Cristiane Santana Martins de Lapa  
<https://lattes.cnpq.br/2317478733144116> - <https://orcid.org/0009-0007-6064-7606>  
<mailto:cristianesmlana@gmail.com>  
Polícia Civil de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil

### RESUMO

A valorização do trabalho pode ser abordada sobre diferentes perspectivas. Na administração pública, especialmente, o reconhecimento ao trabalho desenvolvido pelos servidores demanda obediência às imposições legais e, portanto, necessita da busca por alternativas à recompensa financeira. O Programa de Desenvolvimento e Valorização do Servidor, eixo estabelecido no Planejamento Estratégico da Polícia Civil de Minas Gerais, ciclo 2023-2027, “contempla o conjunto de iniciativas para promover integralmente o desenvolvimento profissional, a gestão de pessoas e a valorização dos integrantes da PCMG como principais recursos de realização da missão institucional”, tendo como projetos a reformulação dos cursos de Aperfeiçoamento, Chefia e de Gestão Policial; melhoria da estrutura física da Acadepol; quadro de distribuição de pessoal; e a atenção ao servidor. Este artigo oferece uma perspectiva sobre o peso dado à capacitação na política de valorização dos servidores da Polícia Civil de Minas Gerais. Por meio de pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa do tipo descritiva, busca-se evidenciar a relevância da qualificação profissional, tanto para o fortalecimento da Instituição, quanto para o aprimoramento de seu corpo funcional, que se mostra cada vez mais técnico e especializado.

**Palavras-chave:** Capacitação; Valorização; Formação; Acadepol-MG; Polícia Civil-MG.

**WRITE:** Professional training as a pillar for the appreciation of the Civil Police of Minas Gerais

### ABSTRACT

The appreciation of work can be approached from different perspectives. In public administration, especially, recognition of the work performed by civil servants demands compliance with legal requirements and, therefore, requires the search for alternatives to financial rewards.

The Civil Servant Development and Appreciation Program, an axis established in the Strategic Planning of the Civil Police of Minas Gerais, cycle 2023-2027, “contemplates the set of initiatives to fully promote professional development, people management and the appreciation of PCMG members as the main resources for carrying out the institutional mission”, with projects such as the reformulation of the Improvement, Leadership and Police Management courses; improvement of the physical structure of Acadepol; staff distribution framework; and attention to civil servants.

This article offers a perspective on the importance given to training in the policy of appreciating civil police officers of the Civil Police of Minas Gerais. Through bibliographical and documentary research, with a qualitative descriptive approach, we seek to highlight the relevance of professional qualification both for strengthening the Institution and for improving its functional body, which is increasingly technical and specialized.

**Keywords:** Training; Appreciation; Acadepol-MG; Polícia Civil-MG.

**DOI:** <https://doi.org/10.70365/2764-0779.2025.154>

Recebido em: 23/06/2025.  
Aceito em: 08/09/2025.

## 1 INTRODUÇÃO

Gerar conhecimento é fundamental para o avanço do aprendizado organizacional, mas uma das formas mais eficientes de ampliar o seu impacto em uma organização é através da transferência de conhecimento (Persichini, 2022).

A capacitação dos servidores públicos traz diversos benefícios, tanto para os indivíduos, quanto para a administração pública como um todo, pois contribui para o crescimento cognitivo pessoal e impacta na melhoria na qualidade dos processos de trabalho, refletindo no serviço prestado à sociedade.

Conforme estabelecido pelo artigo 5º da Lei nº 14.735, de 23 de novembro de 2023, a Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis, a capacitação profissional continuada representa uma diretriz a ser observada pela polícia, de forma integrada e isonômica, com os custos sob a responsabilidade do órgão policial (Brasil, 2023).

Na Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG), compete à Academia de Polícia Civil (Acadepol) o recrutamento e o treinamento dos servidores, tendo por finalidade o seu desenvolvimento profissional e técnico-científico, a partir da execução das atribuições estabelecidas na Lei Complementar 129, de 8 de novembro de 2013. A partir da evolução das instituições policiais, demonstrada inclusive pela mudança no perfil do servidor da Polícia Civil, a Acadepol trabalha com o objetivo de agregar a diretriz estabelecida pela Lei 14.735 e as competências elencadas na Lei Complementar 129, de 8 de novembro de 2013, à modernização das técnicas necessárias à realização das atividades desempenhadas pela Polícia Civil.

À PCMG compete a missão, no âmbito da gestão de recursos humanos, de identificar mecanismos a serem utilizados para motivar e incentivar o corpo de servidores à consecução das práticas laborais, incluindo a capacitação continuada, indispensável à evolução necessária à atividade investigativa. Para além da capacitação, cabe à Acadepol o papel de conscientizar os servidores recém-ingressos da importância do seu papel para a sociedade, independente da carreira ou função específica.

Considerando essa necessidade de enaltecer a importância do trabalho desempenhado, essencial à qualidade do serviço investigativo desenvolvido pela Polícia Judiciária, surge a seguinte questão: a PCMG reconhece a capacitação como um pilar na valorização de seus servidores?

## 2 METODOLOGIA

Este artigo adota uma abordagem qualitativa, de natureza descritiva,

com o objetivo de compreender a percepção institucional da Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG) sobre a capacitação profissional como instrumento de valorização dos seus servidores.

A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa bibliográfica e análise de conteúdo de legislações, normativas internas, relatórios institucionais, além de materiais disponibilizados pela própria Acadepol e pela PCMG. Foram também consultadas produções acadêmicas e publicações especializadas sobre capacitação no serviço público e gestão de pessoas em instituições de segurança pública.

A análise dos dados seguiu uma abordagem qualitativa interpretativa, buscando identificar as diretrizes legais, as práticas adotadas e os discursos institucionais que sustentam a política de capacitação dentro da PCMG. A partir desse levantamento, foi possível confrontar os dados com a literatura sobre aprendizado organizacional, valorização profissional e gestão de recursos humanos no setor público.

### 3 O PERFIL DO SERVIDOR DA PCMG

Conforme citado por Motta, o termo “polícia” sempre implicou garantia de ordem pública e defesa dos valores e costumes dominantes em uma determinada sociedade. Portanto, de acordo com a citada referência, o policial seria o agente garantidor dos objetivos da instituição policial. Contudo, ainda de acordo com as palavras de Motta, é possível perceber algumas mudanças nas atribuições da polícia ao longo do tempo, já que em épocas passadas ela tratava de questões estranhas ao universo policial atual. Em exemplo citado pelo autor, durante muito tempo foi trabalho da polícia recolher as pessoas consideradas loucas e providenciar sua internação em hospícios.

**Figura 1:** Vista frontal da cadeia pública de Itanhomi, MG, 1938.



**Fonte:** Arquivo Público Mineiro.

Na obra “Manual de Organização e Práticas Policiais”, de 1971, a vocação foi apontada como primeiro requisito a ser exigido dos candidatos à carreira policial (Lapagessi, Wilson, Villavicencio Ayala, apud Ladeira, 1971, p. 64). Segundo Ladeira, para seguir a carreira policial, é necessário sentir, com segurança e profundamente, um especial carinho por ela.

A sagacidade também foi referenciada pelos autores como característica essencial aos candidatos. Ladeira (1971) ainda destaca que o detetive deve ser, por natureza, desconfiado, sem demonstrar desconfiança; jamais deve aceitar como verdadeiras as declarações de um suspeito; pelo contrário, deverá verificar tudo que lhe foi dito e comprovar a sua veracidade.

A partir de 1988, com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), estabelece-se em seu artigo 37, inciso II, que

A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. (Brasil, 1988, art. 37, II).

Por sua vez, o concurso público objetiva selecionar os candidatos com igualdade, mediante prova de conhecimentos necessários ao desempenho das atribuições do cargo. Consoante a CRFB, para ingresso nos quadros da PCMG, os candidatos são submetidos a provas de conhecimentos objetivos e avaliação de títulos, além das etapas de exames biomédicos e biofísicos, avaliação psicológica e investigação social.

Assim como ocorre em diversas esferas globais, a instituição policial tem experimentado um processo de evolução contínua, o que demanda uma significativa profissionalização de seus servidores. Faz-se necessário que aqueles que desempenham as funções da organização sejam, na mesma medida, capacitados para o exercício do cargo. Conforme Ladeira (1971), inovações sociais exigem adequações técnicas a serem introduzidas nos diversos setores policiais. A evolução do fenômeno criminal exige aperfeiçoamento contínuo das instituições de segurança pública (Fundação João Pinheiro, 2008). Diante de inovações sociais e evolução criminal, percebe-se que

O cenário atual da segurança pública no Brasil demanda instituições policiais cada vez mais capacitadas e adaptadas às complexas realidades sociais, tecnológicas e criminais. A PCMG, diante de sua evolução histórica e desses desafios, reconhece a necessidade estratégica de aprimorar continuamente as habilidades e competências de seus servidores (Persichini; Neto e

Silva, 2025).

Nesse sentido, a PCMG acompanhou o processo de modernização do Estado brasileiro e transformou-se, nesses últimos anos, em uma organização institucional mais eficiente, com recursos humanos e físicos capazes de combater o crime (Fundação João Pinheiro, 2008). Em relação à evolução da organização policial, destaca-se o reconhecimento das ciências policiais, cujo principal objetivo é estudar e dar o suporte técnico-científico para a atuação policial, como ramo do saber.

Reconhecida pelo Ministério da Educação, as Ciências Policiais são responsáveis pelos estudos de todos os órgãos policiais, das finalidades das instituições policiais, pela produção da teoria, doutrina policial e sua aplicação prática (Foureaux, 2020). Tal ação corrobora com a evolução da temática, o que ratifica a necessidade de especialização dos integrantes das polícias, a fim de atender aos anseios sociais.

A PCMG é definida como órgão autônomo, essencial à segurança pública, à realização da justiça e à defesa das instituições democráticas, fundada na promoção da cidadania, da dignidade humana e dos direitos e garantias fundamentais (Minas Gerais, 2013). Desta forma a PCMG é responsável por funções de polícia judiciária e apuração de infrações penais, conforme estabelecido pela CRFB.

Atualmente, a PCMG possui aproximadamente 11.235 (DAPP, 2024) servidores, divididos entre oito carreiras distintas que, para a consecução de suas funções, necessitam de capacitação, introdutória e continuada, de forma a torná-los aptos ao exercício das atividades. A PCMG é composta majoritariamente de pessoas dotadas de diploma de curso superior (DAPP, 2024). Mesmo as carreiras de Técnico Assistente e Auxiliar de Polícia, para as quais não é exigida a graduação, possuem grande parte de graduados em seus quadros.

Desta forma, observa-se uma mudança no perfil do policial civil. Características anteriormente marcantes, facilitadoras à construção do estereótipo do "Tira", foram substituídas ao longo do tempo por traços de tecnicidade, alavancados pela exigência de nível superior de escolaridade e grande concorrência gerada pelo concurso público. Ou, nas palavras de Spaniol e Rodrigues (2018), "não há mais espaço para uma formação que privilegie a força reativa e a repressão policial, mas uma segurança pública baseada em ações preventivas e respeito às garantias constitucionais".

## 4 CAPACITAÇÃO

Muitas são as áreas de atuação do policial e a capacitação profissional é um requisito básico para exercer um trabalho de boa qualidade, de maneira a alcançar melhores resultados (Santos, 2025).

Os benefícios obtidos com a capacitação e formação contínua dos servidores públicos vão além do desenvolvimento individual e “refletem diretamente na qualidade dos serviços prestados à sociedade e na eficiência das operações governamentais.” (Da Silva, et al. 2023; *apud* Lima et al., 2023, p. 104)

Prevista no artigo 5º da Lei nº 14.735, de 23 de novembro de 2023 – a Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis – a capacitação profissional continuada representa uma diretriz a ser observada pela polícia, de forma integrada e isonômica, com os custos sob a responsabilidade do órgão policial.

A capacitação dos servidores da PCMG é considerada essencial para o cumprimento eficaz da missão institucional, sobretudo por envolver atividades complexas e dinâmicas de segurança pública, investigação criminal e gestão administrativa (Persichini; Neto e Silva, 2025).

A PCMG mantém a Acadepol, Escola de Governo, incumbida da formação, do aperfeiçoamento e da capacitação dos seus servidores policiais e administrativos (Homem; Souza; Pereira, 2025). O credenciamento da Acadepol como escola de governo foi formalizado pela Resolução SEDECTES Nº 049, de 01 de agosto de 2017, publicada no Diário Oficial de Minas Gerais em 02 de agosto de 2017.

À Acadepol compete o recrutamento e o treinamento dos servidores, tendo por finalidade o seu desenvolvimento profissional e técnico-científico, a partir da consecução das seguintes atribuições (Minas Gerais, 2013):

I - realizar o recrutamento, a seleção, a formação técnico-profissional e o aperfeiçoamento dos servidores da PCMG;

II - planejar e realizar treinamento, aperfeiçoamento e especialização para servidores da PCMG;

III - realizar o acompanhamento educacional e assegurar o aprimoramento continuado de servidores da PCMG, aperfeiçoar a doutrina, a normalização e os protocolos de atuação profissional;

IV - executar pesquisas técnico-científicas sobre métodos de investigação criminal para fundamentar a edição de normas;

V - produzir e difundir conhecimentos acadêmicos de interesse policial e desenvolver a uniformidade de procedimentos didáticos e pedagógicos;

VI - selecionar, credenciar e manter o quadro docente preparado

e capacitado, interna e externamente às carreiras da PCMG, visando atender às especificidades das disciplinas das diversas áreas do conhecimento, relacionadas às funções de competência da PCMG;

VII - admitir certificações de cursos e de titulações acadêmicas obtidas por servidor da PCMG em instituições de ensino e pesquisa, para incorporação no seu histórico funcional, atendidos os requisitos legais;

VIII - promover o aprimoramento de técnicas policiais e oferecer suporte às atividades de ensino, de pesquisa e de operação, simuladas e reais, para a padronização de normas e de procedimentos de investigação criminal, de atividade notarial, de manejo e de emprego de armas de fogo, explosivos e técnicas de defesa pessoal;

IX - propor e viabilizar, junto aos órgãos estaduais e federais, o reconhecimento dos cursos que realiza;

X - difundir estratégias de polícia comunitária;

XI - colaborar em políticas psicopedagógicas destinadas à preparação do policial civil para a aposentadoria;

XII - manter intercâmbio com outras instituições de ensino e pesquisa, nacionais e estrangeiras;

XIII - conceder aos servidores da PCMG diplomas e certificados relativos às atividades acadêmicas de sua competência;

XIV - organizar e manter biblioteca especializada em matéria de interesse dos serviços policiais civis;

XV - planejar, estabelecer e priorizar as necessidades logísticas e de pessoal para a realização das atividades de sua competência e subsidiar as atividades de suprimento de recursos pela Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças.

Atuando na capacitação de servidores da PCMG e das polícias civis de outros estados da federação, além da disponibilização de cursos para outras instituições, por intermédio de Acordo de Cooperação Técnica, e público externo, a Acadepol ocupa lugar de destaque no cenário nacional, conforme pontuado no Planejamento Estratégico da PCMG:

Outro ponto de destaque positivo é a atuação da Acadepol como centro de referência para capacitação e aperfeiçoamento profissional. Ter uma unidade de ensino como parte da estrutura organizacional da PCMG promove melhor direcionamento de conteúdos relevantes à atuação policial. (PCMG, 2023-2027, p.21)

Nas palavras de Caldas e Pereira (2025), a Acadepol busca oferecer o conhecimento e a prática que permitem que o sujeito recém-chegado à

instituição PCMG se torne apto para tais atividades técnicas.

Ao oferecer oportunidades contínuas de desenvolvimento, a PCMG reafirma seu compromisso com a dignidade, a valorização e a excelência do serviço público (Persichini; Neto e Silva, 2025).

Conforme previsto no Projeto Pedagógico Institucional (Acadepol, 2017), a finalidade de cada curso é preparar profissionais para exercerem as suas funções de polícia judiciária com visão sistêmica e interdisciplinar do fenômeno criminal.

A Academia de Polícia Civil de Minas Gerais oferece cursos de formação policial, aperfeiçoamento e treinamentos específicos, tanto presenciais quanto a distância, além de cursos de pós-graduação (Acadepol, 2017) e o Curso de Preparação para o Exercício da Função Administrativa.

O Curso de Formação Técnico-Profissional (CFTP) ou o Curso de Preparação para o Exercício da Função Administrativa (CPEFA) é a etapa de inserção do ingressante na instituição ao ambiente da polícia, ocasião em que ele é revestido do aporte essencial ao exercício do cargo. É a partir desse momento que são construídas afinidades laborais. São verificadas as atribuições elencadas em edital de concurso, que representam apenas uma impressão gráfica teórica daquilo que poderá ser a rotina vivenciada pelo servidor da PCMG.

Ao final do curso de formação Técnico-Profissional para ingresso na Polícia Civil de Minas Gerais, os alunos dos cursos da Acadepol iniciam o período de estágio supervisionado, que tem por finalidade proporcionar a experiência prática, formação e aperfeiçoamento Técnico-Profissional dos estagiários. (Acadepol, 2017).

Tal atividade também se aplica aos alunos do Curso de Preparação para o Exercício da Função Administrativa. A função da Acadepol, portanto, vai muito além de transmitir teoria. Ela representa o elo entre o servidor público e a Instituição, é onde ocorre a primeira experiência do recém ingresso com a PCMG. É a partir da formação inicial que o aprovado irá conectar-se à PCMG e perceberá a relevância do seu trabalho na vida das pessoas, na medida em que entende sua função de servir à sociedade, e se reconhecerá como parte integrante de todo um sistema.

Para Nigro (1966), o recém nomeado precisa compreender os objetivos da repartição e o papel que lhe cabe na execução do programa global. “Há sempre algo mais a aprender. Nenhum servidor público pode, jamais, considerar-se perfeitamente preparado para seu cargo” (Nigro, 1966).

Ainda de acordo com Nigro (1966), ninguém deveria ser admitido não sendo inteiramente competente para exercer o cargo. Na prática, porém, às vezes, admitem-se pessoas no serviço público nessas condições, devendo-se

treiná-las até adquirirem todas as habilidades necessárias para o exercício do cargo.

Conforme o Projeto nº 49 de 25 de março de 2025 (Acadepol, 2025), e em cumprimento ao estabelecido na Lei Complementar 129, de 08/11/2013, "a Acadepol oferece os cursos de Aperfeiçoamento Policial e Preparação para a Chefia Policial, para os servidores das carreiras estritamente policiais, e possuem como objetivo geral de

Atender às necessidades de formação complementar e de aprimoramento do servidor policial civil, reforçando, atualizando e complementando os conhecimentos construídos desde sua formação inicial, tendo como foco o ensino continuado. (Acadepol, 2025)

Relativamente à capacitação disponibilizada pela Acadepol, a Educação à Distância - EaD destaca-se como elemento facilitador à disseminação de conhecimento.

A EaD é uma alternativa para os profissionais que não possuem disponibilidade para participar de cursos presenciais, ou que moram longe dos locais onde os cursos são ofertados apenas na modalidade presencial, ou que optam por essa modalidade, até mesmo, devido à facilidade de estudo mais flexível. (Santos, 2023)

## 5 VALORIZAÇÃO

A PCMG possui como missão realizar a investigação criminal de forma eficiente e eficaz, impactando na redução da criminalidade, integrando a gestão coletiva da segurança pública e justiça criminal (PCMG, 2023). Para o seu cumprimento, é imprescindível que haja um corpo de servidores capacitado e motivado a realizar as suas atividades de forma eficiente.

Muito se fala sobre o índice de elucidação nas investigações, mas poucas são as menções às tarefas indispensáveis à entrega do produto final. Sentir-se parte do processo investigativo, independente da área ou função desempenhada, concebe a sensação de pertencimento institucional. É recompensador identificar o próprio trabalho nos números positivos constantemente apresentados tão orgulhosamente pela PCMG. Afinal, não se faz efetivamente investigação sem todo o aparato e estrutura necessários: física, material, logística, de inteligência, entre outros.

Nesse sentido, é necessário que o servidor, policial ou administrativo, esteja consciente de seu papel enquanto parte de um todo. É fundamental que sejam criados instrumentos para sensibilizar acerca da relevância individual no processo, e essa conscientização inicial é realizada a partir das capacitações

iniciais: CFTP e CPEFA.

É crucial que o despertar para a função a ser desempenhada ocorra a partir dos ensinamentos iniciais abordados nos cursos introdutórios. A identificação com o cargo escolhido e a percepção de sua função social são os primeiros passos em direção a uma carreira satisfatória. Não obstante, valorização e qualificação estão no rol de valores da PCMG, sendo que “o conjunto de valores deve orientar as práticas cotidianas dos servidores entre si, dos servidores para com a organização e da organização para com a sociedade” (PCMG, 2023).

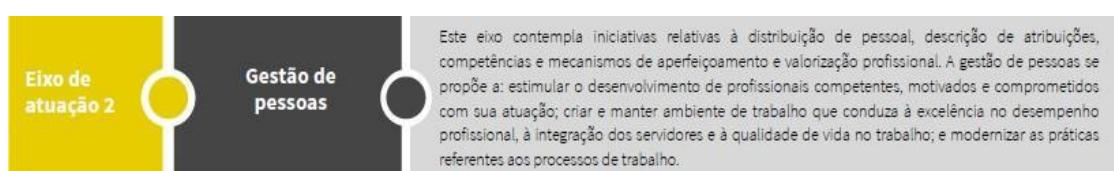
A qualificação cabe à Acadepol, nos termos da Lei Complementar nº 129/2013, que a oferece por meio dos cursos introdutórios, CFTP e CPEFA, e também através da capacitação continuada.

A valorização do servidor público não perpassa necessariamente pela recompensa financeira. De acordo com a hierarquia proposta pelo psicólogo americano Abraham H. Maslow (1943, apud Cavalcanti et al, 2019), a autorrealização representa o nível mais elevado na hierarquia das necessidades humanas. Conforme citado por Cavalcanti (et al., 2019), implica realizar suas capacidades e seus talentos, cumprindo com suas vocações. Portanto, conclui-se que o investimento na capacitação dos servidores contribui para a melhoria da capacidade cognitiva e, consequentemente, constitui fator importante para o alcance da satisfação pessoal.

Reconhecer diariamente a relevância das atividades realizadas para a consecução da missão institucional representa um caminho no processo de valorização do servidor. Conforme estabelecido no Planejamento Estratégico 2023-2027, enfatizar ações de promoção da saúde do servidor poderia ser vista como uma forma de valorização profissional, assim como buscar mais mecanismos de reconhecimento de mérito e contribuição do servidor para a organização, estimulando sua motivação para o trabalho (PCMG, 2023).

Desse modo, a inclusão, no Planejamento Estratégico 2023-2027, do Eixo de Atuação pertinente à Gestão de Pessoas, demonstra a preocupação e o reconhecimento da necessidade de adoção de mecanismos institucionais destinados ao aperfeiçoamento e valorização profissional.

**Figura 2 – Eixo de atuação 2 – Gestão de Pessoas**



**Fonte:** Planejamento Estratégico 2023-2027

Contudo, é essencial que o servidor consiga perceber que a evolução funcional está vinculada a requisitos como a sua qualificação e trajetória profissional, o que representa o seu controle à ascensão profissional. A PCMG precisa comunicar, de forma clara, que o aumento da capacidade cognitiva compreende um pressuposto à orientação de práticas de valorização, tanto da organização para com o servidor, quanto do servidor para consigo.

A Guarda Civil Municipal de Belo Horizonte, por exemplo, fomenta a participação de seus agentes em cursos na modalidade Educação a Distância - EaD, na medida em que esses são tratados como requisitos para fins de manutenção de porte de arma (GCMBH, 2023). A Diretriz de Ensino Nº 031/2023 estabelece que o curso EaD é considerado um ato de serviço, devendo a chefia imediata viabilizar a sua realização, inclusive por meio de dispensa, por período correspondente à carga horária da capacitação.

Nesse sentido, a Portaria publicada no Diário Oficial do Município, em 16 de julho de 2021, prevê a possibilidade de que sejam abonadas as ações de capacitação ou desenvolvimento profissional, de interesse da administração direta e indireta do Poder Executivo municipal (PBH, 2021).

Em âmbito federal, a Lei Nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, institui o Adicional de Qualificação (AQ), destinado aos servidores das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário. Relativamente ao desenvolvimento na carreira, a promoção está condicionada, além do interstício de um ano em relação à progressão funcional imediatamente anterior, ao resultado de avaliação formal de desempenho e da participação em curso de aperfeiçoamento oferecido, preferencialmente, pelo órgão, na forma prevista em regulamento (Brasil, 2006).

Em que pese as diferentes esferas e realidades, os exemplos demonstram a possibilidade de incentivar a capacitação e a qualificação dentro das diferentes instituições, incentivos que não necessariamente são traduzidos por recompensas financeiras, embora seja o ideal. A qualificação deve ser entendida como uma etapa de autorrealização, de exploração máxima do potencial individual.

Tendo como base a abordagem utilizada para a construção deste artigo, a valorização por meio da capacitação na PCMG pode ser abordada sob duas perspectivas:

1. A primeira delas diz respeito à utilização de titulação como requisito objetivo para ascensão nas carreiras. É preciso

comunicar claramente que a PCMG valoriza o esforço empenhado nos processos de qualificação. Pontuar, em seus processos internos, a realização de cursos de graduação, pós-graduação, cursos técnicos, e até mesmo cursos livres, demonstra o interesse institucional em ter servidores cada vez mais técnicos e capacitados, o que certamente contribui para a qualidade e eficiência dos serviços prestados pela Polícia Civil. A Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis estabelece, em seu artigo 24, que "As promoções de classes nos cargos da polícia civil devem ser estabelecidas pelos critérios definidos em lei específica, como tempo na carreira, aperfeiçoamento e merecimento". Contudo, nas palavras de Persichini e Neto e Silva (2025), "Embora seja possível verificar nos últimos anos elementos que indicam o comprometimento da PCMG com a aprendizagem dos servidores, o Plano Diretor de Modernização da PCMG - 2020, revela que o policial civil, até hoje, pode chegar ao último nível da carreira, por exemplo, após trinta anos de serviço, tendo frequentado apenas um único curso, dito obrigatório, qual seja o 'curso de aperfeiçoamento policial'". Os autores destacam ainda que o exame das regras definidas ao longo das últimas décadas para o que se pode denominar de desenvolvimento profissional na PCMG não foram suficientes para efetivamente dar adequada relevância aos conhecimentos adquiridos pelo servidor ao longo da carreira.

Para Persichini (2022), políticas de progressão e promoção precisam estar alinhadas com o aprendizado organizacional. Os estímulos institucionais devem valorizar a busca pela melhoria contínua através de política de capacitação, demonstrando claramente que a organização tem objetivos institucionais claros, trilhas de aprendizagem que levam a eles e que isso é reconhecido pela organização.

2. Por outro ângulo, disponibilizar a capacitação é um compromisso a ser assumido pelas polícias civis, com custos sob a responsabilidade do órgão policial, em atendimento à Lei nº 14.735/2023 - Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis. Contudo, não basta apenas ofertar cursos e treinamentos. É imperioso que a Polícia Civil desenvolva mecanismos de democratização e fortalecimento da participação de todos os servidores

interessados em se capacitar. A EaD é uma ferramenta crucial nesse processo. A utilização de recursos tecnológicos, como o ambiente virtual de aprendizagem, possibilita a oferta de formações em larga escala, com custos reduzidos e maior capilaridade. Isso viabiliza a disseminação do acesso ao conhecimento, inclusive em regiões mais afastadas, sem comprometer a qualidade dos conteúdos oferecidos (Persichini; Neto e Silva, 2025).

Ao consolidar a formação como eixo estruturante da PCMG, é fortalecida a cultura organizacional baseada na valorização do conhecimento, na atualização constante e na gestão por competências, fundamentais para melhor elucidação de crimes (Persichini; Neto e Silva, 2025).

## 6 CONCLUSÃO

A valorização do servidor da PCMG, por meio da capacitação continuada, revela-se não apenas como uma diretriz legal, mas como um verdadeiro compromisso institucional com a excelência do serviço público. O aprimoramento técnico e humano dos profissionais que integram a PCMG reflete-se diretamente na eficiência da investigação criminal, na qualidade dos serviços prestados à sociedade e na construção de uma segurança pública pautada em direitos, cidadania e justiça.

A mudança no perfil do servidor, mais técnico, crítico e consciente de seu papel, exige que a instituição acompanhe essa evolução, oferecendo formação condizente com os desafios contemporâneos. Nesse cenário, a Academia de Polícia Civil cumpre papel estratégico, atuando como elo entre o servidor e a missão institucional, sendo responsável por promover não apenas a qualificação profissional, mas também o senso de pertencimento e o reconhecimento da importância individual no coletivo organizacional.

Iniciativas voltadas ao reconhecimento do mérito, à saúde do servidor, à transparência nos critérios de ascensão funcional e à valorização da trajetória formativa demonstram que é possível conciliar os objetivos institucionais com as necessidades e expectativas dos seus servidores. Investir em capacitação é, portanto, investir na própria instituição, promovendo um ciclo virtuoso de desenvolvimento, motivação e excelência no serviço prestado à população mineira.

Portanto, os resultados encontrados com esta pesquisa permitem concluir que a capacitação é compreendida como eixo da valorização

profissional na PCMG, na medida em que encontra-se firmado no Planejamento Estratégico, fundamental à concretização de sua missão institucional e à consolidação de uma cultura organizacional moderna, eficaz e comprometida com os princípios democráticos. Há, ainda, muitos desafios a serem superados, mas o longo caminho percorrido e os grandes avanços demonstram o interesse da Instituição em promover a democratização e a qualificação do ensino ofertado.

Embora os investimentos institucionais em capacitação de servidores sejam louváveis, não é possível afirmar que exista uma relação direta entre capacitação e valorização. Isso porque os esforços individuais para aprimorar a qualificação profissional nem sempre são reconhecidos pela instituição na mesma proporção. Atualmente, o interesse dos servidores da PCMG em participar dos cursos disponibilizados reflete somente sobre a realização pessoal, inexistindo vínculo objetivo com a ascensão nas respectivas carreiras, o que pode, ou já está, desestimulando o acesso aos treinamentos.

Assim, vincular efetivamente a capacitação à ascensão profissional é uma missão para um futuro próximo, que objetiva reconhecer os esforços e promover critérios objetivos de promoção, contribuindo para uma Polícia Civil ainda mais justa e motivadora.

## REFERÊNCIAS

BELO HORIZONTE. **Portaria SMPOG nº 040/2021**. Diário Oficial do Município de Belo Horizonte, Belo Horizonte, 16 jul. 2021.

BEZERRA, Edilane Nunes Régis. Educação profissional: a importância do curso de formação profissional na qualidade dos serviços na área da segurança pública. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 3, e39311326640, 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 maio 2025.

BRASIL. **Decreto nº 2.794, de 1º de outubro de 1998**. Institui a Política Nacional de Capacitação dos Servidores para a Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 out. 1998.

BRASIL. **Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006**. Dispõe sobre as carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 dez. 2006. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2006/lei/l11416.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/l11416.htm).

Acesso em: 13 maio 2025.

**BRASIL. Lei nº 14.735, de 23 de novembro de 2023.** Institui a Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 24 nov. 2023. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14735.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14735.htm).

Acesso em: 13 maio 2025.

**BRASIL. Lei nº 14.965, de 9 de setembro de 2024.** Dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 set. 2024. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/lei/L14965.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14965.htm).

Acesso em: 13 maio 2025.

CAVALCANTI, Thiago Medeiros; GOUVEIA, Valdiney Veloso; MEDEIROS, Emerson Diógenes de; MARIANO, Tailson Evangelista; MOURA, Hysla Magalhães; MOIZÉS, Heloísa Bárbara Cunha. **Hierarquia das Necessidades de Maslow:** Validação de um Instrumento, 2019. Disponível em <https://www.scielo.br/j/pcp/a/X4Cm9CPhzCCSzGfZ9TBVzh/>. Acesso em: 13 maio 2025.

LIMA, Thiago Martins; ROBERTO, José Carlos Alves; CUNHA, Edileuza Lobato da; COUCEIRO, Dátila do Nascimento; LIMA, Orlem Pinheiro de; ARAÚJO, Paulo César Diniz de; JÚNIOR, Nilson José de Oliveira; MADURO, Márcia Ribeiro . A importância da capacitação e formação contínua dos servidores públicos na obtenção de excelência da qualidade na prestação dos serviços públicos. **Revista Caderno Pedagógico**, v. 20, n.1, p. 101–122, 2023.

EHRL, Philipp; SESCONETTO SOUZA, Pedro Masson; SOUZA, Vinícius Silva. Impacto da qualificação nas trajetórias profissionais dos servidores públicos federais. **Revista do Serviço Público (RSP)**, Brasília, v. 74, n. 2, p. 487–514, abr./jun. 2023.

FREITAS, Alana Sardinha. A influência da qualificação permanente no atendimento do serviço público: as adversidades e implicações. **Revista Gestão & Políticas Públicas**, v. 9, n. 2, p. 322-339, 2019.

FOUREAUX, Rodrigo. **O reconhecimento pelo Ministério da Educação das Ciências Policiais como área do saber**, 2020. Disponível em: <https://atividadepolicial.com.br/2020/06/10/o-reconhecimento-pelo-ministerio-da-educacao-das-ciencias-policiais-como-area-do-saber/>. Acesso em: 17 maio 2025

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. **Polícia Civil:** desafios e perspectivas. Belo Horizonte: FJP, 2008.

GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE. **Diretriz de Ensino nº 031/2023**. Belo Horizonte: GCMBH, 2023.

HOMEM, Águeda Bueno Nascimento; SOUZA, Elton Basílio de; PEREIRA, Renato José Dias. **Extensão acadêmica e polícia comunitária no âmbito da Academia de Polícia Civil de Minas Gerais**: desafios e perspectivas. 2025.

HOMEM, A. S.; SOUZA, D. M.; PEREIRA, C. B. Formação e capacitação na Polícia Civil: a atuação da Acadepol-MG. In: ENCONTRO DE PESQUISA EM SEGURANÇA PÚBLICA, 2, 2025, Belo Horizonte. **Anais** [...]. Belo Horizonte: PCMG, 2025.

LADEIRA, Antônio Dutra. **Manual de organização e práticas policiais**. Belo Horizonte: Academia de Polícia Civil de Minas Gerais, 1971.

MINAS GERAIS. **Lei Complementar nº 129, de 8 de novembro de 2013**. Dispõe sobre a organização e estrutura da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais. Diário do Executivo: seção 1, Belo Horizonte, MG, 9 nov. 2013.

MINAS GERAIS. Academia de Polícia Civil de Minas Gerais. **Projeto Pedagógico Institucional**. Belo Horizonte: ACADEPOL, 2017.

MINAS GERAIS. Academia de Polícia Civil de Minas Gerais. **Projeto nº 49/2025**, 2025.

MINAS GERAIS. Academia de Polícia Civil de Minas Gerais. **Projeto nº 50/2025**, 2025.

MOTTA, Rodrigo Pato Sá. Arquivos da polícia sob o foco da história. Revista do Arquivo Público Mineiro. 2013. Disponível em [http://www.siaapm.cultura.mg.gov.br/acervo/rapm\\_pdf/2013A07.pdf](http://www.siaapm.cultura.mg.gov.br/acervo/rapm_pdf/2013A07.pdf). Acesso em 23 mai. 2025. 23 maio 2025.

NIGRO, Felix A. **Administração pública**. Rio de Janeiro: FGV, 1966.

POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS. **Planejamento Estratégico 2023-2027**. Belo Horizonte: PCMG, 2023.

PONCIONI, Paula. Tendências e desafios na formação profissional do policial no Brasil. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, ano 1, edição 1, 2007.

QUEIROZ, Francilúcia Gonçalves da Silva; SANTOS, Tatiana Dantas dos; PAULINO, Hideljundes Macêdo. A qualificação profissional como forma de gestão de desempenho mediante cursos para servidores estaduais. In: CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA DO RIO GRANDE DO NORTE, 14, Rio Grande do Norte, 2020. **Anais**. Disponível em: <https://congesp.rn.gov.br/>. Acesso em: 13 fev. 2025.

SANTOS JUNIOR, Aldo Antonio dos; SANTOS, Aldo Antonio Hostins dos; SILVA, Adriano Ferreira Alves da. A ciência policial no Brasil. **Revista Eletrônica Direito e Política**, Itajaí, v. 8, n. 1, 1º quadrimestre de 2013. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI. Acesso em: 13 fev. 2025.

SANTOS, Danielle de Cássia Soares. **A capacitação profissional do policial civil**

**na modalidade EaD:** estudo sobre as experiências em curso na Polícia Civil de Minas Gerais. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/3675>. Acesso em 16 maio 2025.

SOUZA, Gustavo Persichini. Novas perspectivas para o ensino policial civil: a importância da articulação entre diferentes estratégias de aprendizagem organizacional para as polícias de investigação - a experiência da Academia de Polícia Civil de Minas Gerais. **Revista Avante**, Edição Nº 2, 2022.

SOUZA, Gustavo Persichini de; NETO E SILVA, Joaquim Francisco. **Perspectivas para criação de trilhas de aprendizagem na PCMG**, 2025.

SPANIOL, Marlene Inês; RODRIGUES, Carlos Roberto Guimarães. Formação policial contemporânea: avanços e desafios da segurança pública para aliar saberes, práticas e atuação em democracia. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE CIÊNCIAS CRIMINAIS, 9, 2018, Porto Alegre. **Anais**. Disponível em: <https://editora.pucrs.br/anais/congresso-internacional-de-ciencias-criminais/assets/edicoes/2018/arquivos/65.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2025.

TORRES, Felipe Oppenheimer; PASSOS, Tony Nelson. **Revista Brasileira Militar de Ciências**, v. 8, n. 21, 2022.