

Plano Estratégico de Formação e Capacitação do Sistema Estadual da Segurança Pública 2020 -2025

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Acadepol	Academia da Polícia Civil do Estado da Bahia
ACT	Acordo de Cooperação Técnica
APM	Academia de Polícia Militar
ABM	Academia de Bombeiros Militar
BEIC	Batalhão de Ensino, Instrução e Capacitação
CBMBA	Corpo de Bombeiros Militar da Bahia
CEFD	Centro de Educação Física e Desportos
CFAP/PM Militares	Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças/ Policiais Militares
CFAP/BM Militares	Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças/ Bombeiros Militares
Codin	Coordenação de Desenvolvimento Institucional/Siap/SSP
DEP	Departamento de Ensino e Pesquisa / CBMBA
DPT	Departamento de Polícia Técnica
EaD	Ensino a Distância
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
EVG	Escola Virtual de Governo
IAT	Instituto Anísio Teixeira
IEP	Instituto de Ensino e Pesquisa/PMBA
Enap	Fundação Escola Nacional de Administração Pública
EPP	Escritório de Projetos e Processos
FCS	Fatores Críticos de Sucesso
MP	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
MSP	Ministério da Segurança Pública
PCBA	Polícia Civil da Bahia
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PGP	Programa de Governo Participativo
PLANESP Pública	Plano Estratégico do Sistema do Sistema Estadual da Segurança Pública
PPA-P	Plano Plurianual Participativo

<i>PMBA</i>	<i>Polícia Militar da Bahia</i>
<i>PNSPDS</i>	<i>Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social</i>
<i>PPPI</i>	<i>Projeto Político Pedagógico Institucional</i>
<i>REA</i>	<i>Recursos educacionais abertos</i>
<i>SAEB</i>	<i>Secretaria da Administração do Estado da Bahia</i>
<i>SENASP</i>	<i>Secretaria Nacional de Segurança Pública</i>
<i>SESP</i>	<i>Sistema Estadual de Segurança Pública</i>
<i>SSP</i>	<i>Secretaria da Segurança Pública</i>
<i>SUSP</i>	<i>Sistema Único de Segurança Pública</i>
<i>TIC</i>	<i>Tecnologia de Informação e Comunicação</i>
<i>UCS</i>	<i>Universidade Corporativa do Serviço Público do Estado da Bahia</i>
<i>UFBa</i>	<i>Universidade Federal da Bahia</i>

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	6
2. TENDÊNCIAS E CENÁRIOS DESEJADOS	8
3. OBJETIVOS	10
4. CONSTRUÇÃO DE PREMISSAS OU FUNDAMENTOS	11
4.1. Marcos institucionais e documentos referenciais	11
4.1.1 Governo Federal	11
4.1.1.1 Gestão Estratégica de Pessoas	11
4.1.1.2 Educação e Ensino: Educação Profissional e Tecnológica e Educação Superior	11
4.1.1.3 Organização e Funcionamento dos Órgãos Responsáveis pela Segurança Pública	11
4.1.1.4 Educação, Valorização e Qualidade de Vida dos Profissionais de Segurança Pública	11
4.1.2 Governo Estadual	12
4.1.2.1 Organização Básica	12
4.1.2.2 Planejamento Estratégico 2016-2025	12
4.1.2.3 Educação e Ensino em Segurança Pública	12
4.1.2.4 Rede de Consultores Internos em Tecnologia de Gestão	13
4.1.2.5 Instrutoria Interna	13
4.1.2.6 Universidades Corporativas do Serviço Público	13
4.2 Alinhamento das Agendas e Políticas Públicas	14
4.2.1 Programa de Governo Participativo (PGP 2018 – Rui Costa)	14
4.2.2 Plano Plurianual Participativo – PPA do Estado da Bahia quadriênio 2016-2019, instituído pela Lei Estadual n 13.468, de 29/12/2015	15
4.2.3 Plano Estratégico do Sistema Estadual da Segurança Pública 2016-2025	15
4.3 Mobilização das Lideranças	16
5. DIAGNÓSTICO.....	19
5.1. Análise do Ambiente Interno	19
5.1.1 Forças	19
5.1.2 Fraquezas	19
5.2. Análise do Ambiente Externo	19
5.2.1 Oportunidades	20
5.2.2 Ameaças	20

6. MAPA ESTRATÉGICO DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO	21
6.1. Missão	21
6.2. Visão de Futuro	21
6.3 Valores	21
6.4 Princípios	21
6.5 Temas e Objetivos	22
6.6 Representação Gráfica	22
7. PLANO: INDICADORES , METAS E AÇÕES PARA CADA TEMA	24
7.1. Perspectiva: Processos Internos	24
7.1.1 Tema: Integração	24
7.1.2 Tema: Ensino a Distância	25
7.1.3 Tema: Valorização dos Servidores	27
7.1.4 Tema: Qualidade da Formação e Capacitação	29
7.1.5 Tema: Fomento à Profissionalização Contínua e Progressiva	30
7.2. Perspectiva: Recursos	31
7.2.1 Tema: Orçamento	31
7.2.2 Tema: Pessoas	32
7.2.3 Tema: Infraestrutura e TIC	34
8. GRUPO DE TRABALHO PERMANENTE DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA	36
9. REFERÊNCIAS	37
10. GLOSSÁRIO DE TERMOS E EXPRESSÕES DE EDUCAÇÃO	38

1. APRESENTAÇÃO



O Futuro não existe, realmente. Ele é criado por nós, no presente.

Tolstoi

As novas demandas da sociedade brasileira têm exigido uma transformação qualitativa e quantitativa da Administração Pública. É necessário, cada vez mais, antecipar-se às demandas dos clientes e dos cidadãos, de forma ágil, transparente e eficiente. Os órgãos que integram o Sistema Estadual da Segurança Pública (SESP) têm de diversas maneiras, buscado a modernização necessária para contribuir efetivamente na preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, em articulação com a sociedade.

Este cenário também estabelece uma nova lógica para a educação continuada dos servidores da segurança pública. O servidor que não é estimulado e requalificado perde seu interesse profissional, cai na apatia e desconsidera a importância e significação da sua função.

Assim, o antigo paradigma, centrado na existência de um centro de treinamento, deve ser substituído pelo paradigma da educação corporativa. Rotinas de trabalho burocráticas e treinamento focado em tarefas são substituídos pela visão de processos de trabalho alinhados estrategicamente e voltados para o desenvolvimento de competências e alcance de resultados.

O Plano Estratégico de Formação e Capacitação do Sistema Estadual da Segurança Pública 2020-2025 se constitui no desdobramento da Estratégia definida no Plano Estratégico do Sistema Estadual da Segurança Pública em 2016, a partir dos objetivos “Formar e capacitar profissionais da Segurança Pública” e “Promover a valorização profissional e a qualidade de vida no trabalho dos profissionais da segurança pública”. Por Diretriz do Colegiado Superior, foi elaborado em conjunto com representantes das Academias e Centros de Formação em Segurança Pública, dos Institutos de Ensino e Pesquisa e Coordenações de Gestão Estratégica de Pessoas.

A fim de atender aos requisitos legais no que tange à formação e capacitação corporativa dos servidores no âmbito do Estado, o Plano Tático do SESP englobará um conjunto de estratégias alicerçadas na dimensão da Educação Corporativa, o qual propiciará aos servidores à aquisição das competências estratégicas necessárias com foco nos processos de aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento, alinhadas a missão, visão e valores institucionais.

Portanto, objetiva desenvolver competências dos servidores e fortalecer a cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados; valorizar o servidor, por meio de sua permanente capacitação e adequação aos

novos perfis profissionais requeridos no setor público, a fim de promover a melhoria da eficiência, da eficácia e da qualidade dos serviços prestados pelos órgãos que compõem o Sistema Estadual da Segurança Pública; e, buscar a efetividade nos gastos com capacitação.

Nesse diapasão, embora existam diversas metodologias e instrumentos de planejamento estratégico, o desafio do processo de planejamento da Educação Corporativa do Sistema Estadual da Segurança Pública foi realizar uma leitura sobre sua realidade, a identificação dos pontos necessários de melhoria; a visão da realidade almejada no futuro; a elaboração de objetivos que promovam a transformação para alcance dessa visão; e o levantamento das intervenções que consubstanciem os objetivos.

Em suas ações iniciais, o grupo de trabalho constituído pela Portaria do Secretário nº 660 de 23 de outubro de 2017 estudou os conceitos de planejamento estratégico, tático e operacional.

A título de conhecimento, o planejamento estratégico conceitua-se como metodologia gerencial que permite estabelecer a direção a ser seguida pela organização, visando a um maior grau de interação com o ambiente. Trata-se de processo contínuo durante o qual são definidos e revisados a missão da organização, a visão do futuro, os objetivos e os projetos de intervenção que visam à mudança desejada. Portanto, o nível estratégico está voltado à dimensão estratégica do órgão, referindo-se aos seus objetivos e à sua eficácia e efetividade.

O planejamento tático, por sua vez, é a metodologia administrativa cuja finalidade é otimizar determinada área de resultado, e não a organização como um todo. É nele que se verifica a decomposição dos objetivos, estratégias e políticas gerais estabelecidos no planejamento estratégico em metas e objetivos mais circunscritos.

O planejamento tático tem abrangência mais limitada, em nível departamental. Por se tratar de plano mais específico, as decisões podem ser tomadas por pessoas que ocupam cargos de alta direção no próprio departamento. Ressalta-se o menor intervalo de tempo em que as ações são executadas, geralmente no período de um a três anos, mensurando ações para futuro mais próximo do que ao que o planejamento estratégico visa, ou seja, em médio prazo.

Por fim, quanto ao planejamento operacional, dele decorrem as ações e metas setoriais traçadas em nível tático para atingir os objetivos definidos nas decisões estratégicas. Neste modelo, os envolvidos executam as ações em curto prazo, geralmente no período de três a seis meses. Em síntese, trata-se da formalização, principalmente por meio de documentos escritos, das metodologias de desenvolvimento e implementação de resultados específicos a serem alcançados pelas áreas funcionais do órgão.

2. TENDÊNCIAS E CENÁRIOS DESEJADOS

i O desenvolvimento de ações de prevenção da violência e controle da criminalidade, com a imperiosa qualificação da ação policial, são questões críticas na formulação de políticas e na definição de modelos de gestão da Segurança Pública, sobretudo, para a redução e prevenção dos crimes violentos letais intencionais, e o enfraquecimento das estruturas do crime organizado.

A definição de uma estrutura e-ficiente para gestão da segurança, qualificação dos investimentos para a área e a transparência de dados se impõe como uma das soluções para a problemática descrita. Desta forma, aprimorar a formação de policiais e gestores de segurança pública, a partir do respeito à autonomia político-pedagógica e orçamentária das Academias de Polícia e Centros de Formação, e da articulação interinstitucional e intersetorial das políticas públicas de educação e valorização profissional, é peça chave para a melhoria de todo o sistema.

Nesse cenário em que se priorizam competências dos servidores para a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos, a implementação de um modelo de gestão por competências e o desenvolvimento do potencial humano com criatividade, articulando conhecimento, qualidade de vida e integração dos servidores enquanto protagonistas das ações desenvolvidas, se constituem em questões relevantes nos processos de mudança do Sistema Estadual da Segurança Pública, alinhando-se às Diretrizes baixadas pelo Corpo Dirigente para o alcance dos objetivos estratégicos da Instituição.

Para tanto, escolas de governo têm papel significativo para o alcance dos objetivos que compõem a Estratégia da Segurança Pública, visto que se colocam como elementos de resistência às conhecidas e ultrapassadas técnicas administrativas, ofertando programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, de modo que seja obtida a valorização do servidor público e seu reconhecimento como cidadão, contribuindo para que este apresente um desempenho de qualidade e construa uma nova imagem do serviço público, mesmo diante da tendência de menor alocação de recursos orçamentários para a formação, aperfeiçoamento e capacitação dos quadros de carreira.

Assim, são evidenciadas como tendências atuais:

- Profissionalização da gestão, com a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade;
- Desenvolvimento permanente do profissional como um componente da qualidade na prestação do serviço público;
- Adequação entre competências requeridas dos servidores àquelas necessárias ao alcance dos objetivos e resultados pretendidos pelas

instituições (modelo de gestão por competências como instrumento para a gestão da capacitação);

- Intensificação do uso das tecnologias da informação e comunicação;*
- Contingenciamento dos recursos orçamentários destinados à formação, aperfeiçoamento e capacitação dos servidores do SESP;*
- Valorização das escolas de governo e da instrutoria interna.*

Qual o cenário desejado?

- Valorização profissional;*
- Transformar os órgãos estaduais da segurança pública em organizações de aprendizagem (considerando a busca da excelência para o Sistema Estadual de Segurança Pública);*
- Investir no e-learning (aprendizagem mediada por tecnologias telemáticas, rompendo as barreiras geográficas);*
- Integrar as tecnologias avançadas com projetos pedagógicos inovadores (ampliar o acesso através das tecnologias virtuais);*
- Servidores que conseguem integrar vários campos do conhecimento e competências, juntar teoria e prática, e contribuir para que o Sistema Estadual de Segurança Pública seja reconhecido nacionalmente pela excelência da qualidade dos serviços que oportuniza aos cidadãos e pelas contribuições efetivas para a prevenção da violência, o gerenciamento de riscos de desastres e a redução dos índices de criminalidade;*
- Melhoria do gasto público com formação, aperfeiçoamento e capacitação;*
- Estruturação do Sistema Integrado de Ensino.*

3. OBJETIVOS

i São objetivos do Plano Estratégico de Formação e Capacitação 2020 – 2025:

- Promover o alinhamento gradual dos instrumentos de planejamento às normas reguladoras e estratégias do Sistema Único de Segurança Pública (Susp) e do Sistema Estadual de Segurança Pública (SESP);
- Contribuir para o alcance dos objetivos e metas do Sistema Estadual da Segurança Pública estabelecidos no Planejamento Estratégico referente ao período de 2016-2025.
- Realizar exercícios de reflexão compartilhada de temas relevantes;
- Desenvolver visão sistêmica institucional buscando a integração entre as instituições de ensino em segurança pública;
- Priorizar os investimentos em capacitação com base nas necessidades identificadas para o desenvolvimento de competências dos servidores e fortalecimento de uma cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados;
- Aplicar a Política de Capacitação do Sistema Estadual de Segurança Pública, estimulando a aprendizagem.

4. CONSTRUÇÃO DE PREMISSAS E FUNDAMENTOS

i Análise dos principais documentos organizacionais (decretos, planejamentos, regimento, dentre outros), visto a necessidade de considerarmos os esforços realizados anteriormente.

4.1 Marcos Institucionais e Documentos Referenciais

4.1.1 Governo Federal

4.1.1.1 Gestão Estratégica de Pessoas

- Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 - Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

- Portaria MP nº 208 de 25/07/2006 - Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

4.1.1.2 Educação e Ensino: Educação Profissional e Tecnológica e Educação Superior

- Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

- Decreto nº 5.154 de 23 de julho de 2004, que regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências.

4.1.1.3 Organização e funcionamento dos órgãos responsáveis pela Segurança Pública

- Lei nº 13.675 de 11 de junho de 2018, que disciplina a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública, nos termos do § 7º do art. 144 da Constituição Federal; cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS); institui o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP); altera a Lei Complementar nº 79, de 7 de janeiro de 1994, a Lei nº 10.201, de 14 de fevereiro de 2001, e a Lei nº 11.530, de 24 de outubro de 2007; e revoga dispositivos da Lei nº 12.681, de 4 de julho de 2012.

- Decreto nº 9.662, de 1º de janeiro de 2019 - Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Justiça e Segurança Pública, remaneja cargos em comissão e funções de confiança e transforma cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS.

- Portaria nº 151, de 26 de setembro de 2018, que aprova o Regimento Interno da Secretaria Nacional de Segurança Pública.

4.1.1.4 Educação, Valorização e Qualidade de Vida dos Profissionais de Segurança Pública

- Instrução Normativa nº 01, de 26 de fevereiro de 2010 - Institui o Projeto Qualidade de Vida dos Profissionais de Segurança Pública e Agentes Penitenciários.

- Portaria nº 14, de 24 de maio de 2010 - Aprova o Regimento Interno da Rede de Qualidade de Vida para os Profissionais da Área de Segurança Pública.

4.1.2 Governo Estadual

4.1.2.1 Organização Básica

- Decreto nº 10.186 de 20 de dezembro de 2006 - Aprova o Regimento da Secretaria da Segurança Pública

- Lei nº 11.370 de 04 de fevereiro de 2009, que institui a Lei Orgânica da Polícia Civil do Estado da Bahia, e dá outras providências.

- Lei nº 13.201 de 09 de dezembro de 2014, que reorganiza a Polícia Militar da Bahia, dispõe sobre o seu efetivo e dá outras providências.

- Lei nº 13.202 de 09 de dezembro de 2014, que reorganiza o Corpo de Bombeiros Militar da Bahia, dispõe sobre o seu efetivo e dá outras providências.

4.1.2.2 Planejamento Estratégico 2016 - 2025

- Portaria do Secretário nº 1.026 de 28 de dezembro de 2016, que aprova o Planejamento Estratégico do Sistema Estadual de Segurança Pública 2016 - 2025 e Institui o Sistema de Medição do Desempenho Institucional da Segurança Pública.

- Decreto nº 18.727 de 26 de novembro de 2018 - Institui o Sistema de Recursos Humanos - RH Bahia no âmbito do Poder Executivo Estadual, e dá outras providências.

4.1.2.3 Educação e Ensino em Segurança Pública

- Decreto nº 17.652, de 12 de fevereiro de 1960 - Aprova o regulamento do centro de formação e aperfeiçoamento de Praças (CFAP).

- Decreto nº 27.368 de 12 de junho de 1980 - Aprova o Regulamento de Cursos da Academia da Polícia Civil da Bahia, da estrutura da Secretaria da Segurança Pública.

- Decreto nº 1.331 de 07 de julho de 1992 - Regulamento da Academia de Polícia Militar.

- Decreto nº 7.427 de 31 de agosto de 1998 - Dispõe sobre o exercício de Regência de Classe nos estabelecimentos de ensino da PMBA.

- Portaria do Secretário nº 660 de 23 de outubro de 2017, que instituiu o Grupo Técnico permanente com o objetivo de planejar e avaliar as ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento de competências estratégicas no âmbito do Sistema Estadual de Segurança Pública.

- Portaria nº 043 CG - CBMBA/18 de 27 de julho de 2018 - Aprova o Projeto Político Pedagógico Institucional do Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças – CFAP, e dá outras providências.
- Portaria nº 065 CG-CBMBA/18 de 31 de dezembro de 2018 - Institui e Regulamenta o funcionamento do Programa de Educação à Distância (ProEaD) do CBMBA; e dá outras providências.
- Portaria nº 009 CG – CBMBA/19 de 21 de março de 2019 - Estabelece procedimentos referentes à seleção de bombeiros militares candidatos aos cursos, estágios ou treinamentos promovidos pelo CBMBA ou por outras Instituições e dá outras providências.
- Portaria nº 010 CG - CBMBA/19 de 22 de março de 2019 - Estabelece critérios referentes ao planejamento, controle e fiscalização das atividades de ensino da Corporação, a cargo do Departamento de Ensino e Pesquisa do CBMBA, na sua atuação como instância superior na regulamentação e elaboração de diretrizes da política institucional de educação para as organizações a ele tecnicamente subordinadas.
- Portaria nº 019 CG - CBMBA/19 de 17 de junho de 2019 - Aprova a Diretriz Geral de Ensino (DGE) e dá outras providências.

4.1.2.4 Rede de Consultores Internos em Tecnologias de Gestão

- Decreto nº 13.244 de 29 de agosto de 2011 - Institui a Rede de Consultores Internos em Tecnologias de Gestão do Estado da Bahia, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual.

4.1.2.5 Instrutoria Interna

- Decreto nº 11.073 de 27 de maio de 2008 - Regulamenta a Lei nº 10.851, de 10 de dezembro de 2007, que institui a atividade de instrutoria interna, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual, e dá outras providências.
- Lei nº 10.851 de 10 de dezembro de 2007 - Institui a atividade de instrutoria interna, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual, e dá outras providências.
- Instrução nº 016/2015 - Orienta os órgãos e entidades da Administração Pública do Poder Executivo Estadual, quanto aos procedimentos referentes à execução de ações de capacitação.

4.1.2.6 Universidades Corporativas do Serviço Público

- Decreto nº 9.613 de 31 de outubro de 2005, que institui a Universidade Corporativa do Serviço Público do Estado da Bahia UCS e dá outras providências.
- Decreto nº 16.406 de 13 de novembro de 2015, que aprova o Regimento da Secretaria da Fazenda - SEFAZ. Define a Universidade Corporativa do Serviço Público Unidade Fazenda como órgão da estrutura da Superintendência de Desenvolvimento da Gestão Fazendária – SGF, tendo por finalidade promover, coordenar e executar ações de capacitação, desenvolvimento e avaliação do quadro de pessoal da

Secretaria.

- Decreto Estadual nº 16.489 de 23 de dezembro de 2015, que aprova o Regimento da Secretaria do Planejamento.

4.2 Alinhamento das Agendas e Políticas Públicas

4.2.1 Programa de Governo Participativo (PGP 2018) – Rui Costa

As propostas defendidas pelos candidatos a Prefeito, a Governador de Estado e a Presidente da República deverão ser apresentadas à Justiça Eleitoral para fins de registro, conforme art. 11, § 1º, IX, da Lei 9.504/97. Nesse sentido, estes documentos, além de apresentarem referenciais descritos nos programas partidários, sintetizam os resultados das escutas sociais e manifestações de expectativas em relação aos futuros agentes políticos.

No contexto do Desenvolvimento, Equidade e Justiça Social (Eixo 1), a problemática da Segurança Pública e Defesa Social é tratada no PGP 2018 na perspectiva do aprimoramento e melhoria da gestão e da infraestrutura das polícias, fruto de um trabalho árduo e contínuo, voltado para a recomposição dos efetivos, valorização dos profissionais e para conferir maior eficiência da atividade policial.

Entre as propostas apresentadas, destacam-se:

- Ampliar e fortalecer o Programa +Valor com o fomento e promoção permanente da Qualidade de Vida e Desenvolvimento Pessoal, Saúde e Segurança do Trabalhador do Sistema Estadual de Segurança Pública;
- Criação dos Centros de Referência em Valorização Profissional do Interior, espaços de atenção biopsicossocial (saúde, psicologia, psiquiatria, educação física, assistência social e comunicação social) destinados à promoção da valorização profissional e a saúde dos profissionais de segurança pública lotados em unidades do Interior, estratégia que compreende ações preventivas e integradas, de forma a prevenir adoecimentos e promover melhores condições de vida e de trabalho;
- Elaboração do Plano Tático de Formação e Capacitação do Sistema Estadual de Segurança Pública, sendo uma ferramenta de planejamento em que serão descritos os projetos e as ações relevantes que os órgãos de ensino e pesquisa pretendem realizar durante a Gestão, contemplando os seus desdobramentos;
- Garantir a continuidade da ampliação do efetivo de policiais, mantendo a valorização do efetivo existente e dos novos, por meio de cursos de capacitação e disponibilizando os equipamentos necessários, básicos e essenciais para o desenvolvimento de suas atividades com segurança e eficácia;
- Capacitação Continuada em Segurança Pública nas Modalidades Presencial e à Distância – buscará desenvolver competências nos servidores enquanto protagonistas da oferta de serviços públicos diferenciados para a sociedade.

Ao reconhecer a temática como complexa e multifacetária, o Programa sinaliza para a necessidade de maior articulação e convergência de interesses entre o Governo do Estado e o Governo Federal, a partir da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS) e do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), com a proteção, valorização e reconhecimento dos profissionais de segurança pública, e formação e capacitação continuada e qualificada destes, em consonância com a matriz curricular nacional.

4.2.2 Plano Plurianual Participativo – PPA do Estado da Bahia quadriênio 2016-2019, instituído pela Lei Estadual nº 13.468, de 29/12/2015

O Plano Plurianual Participativo (PPA-P) é uma das formas de estabelecer o planejamento de governo durante quatro anos, consultando setores da sociedade civil.

O PPA Participativo de 2016-2019 se encontra alinhado com o modelo da União em que se busca ampliar a dimensão estratégica e se ratifica a importância da dimensão territorial e da participação social no PPA, reforçando as diretrizes de governo que buscam alcançar maior crescimento econômico priorizando a redução das desigualdades sociais. Além disso, o avanço metodológico ressalta o caráter transversal e intersetorial do Plano permitindo a pactuação dos compromissos, metas e iniciativas dos programas entre as diversas secretarias do estado.

Em relação ao tema estratégico Segurança Pública Cidadã destacamos o esforço para promover a formação, a capacitação e a valorização dos servidores do Sistema Estadual de Segurança Pública, inclusive com ações de redução da vitimização de policiais e outras de estímulo pecuniário, através de desempenho funcional.

Assim, destacamos o Programa Pacto pela Vida e o Compromisso 15:

Plano Plurianual PPA --- 2016 - 2019		BAHIA GOVERNO DO ESTADO TERRENO DO BRASIL	
Programa	Pacto pela Vida		
Compromisso	Promover a formação, a capacitação, a valorização e a qualidade de vida dos servidores do Sistema Estadual de Segurança Pública		
Órgão Responsável	Secretaria da Segurança Pública		
Meta	Implementar plano de formação e capacitação de servidores e candidatos habilitados em concurso do Sistema Estadual de Segurança Pública		
	Órgão Responsável	Quantidade	Unidade de Medida
	Secretaria da Segurança Pública	1	un
Regionalização	Território de Identidade		Quantidade
	Estado		1
Iniciativa			
Realizar eventos de formação para policiais militares, bombeiros militares, policiais civis e peritos habilitados em concurso			
Realizar eventos de capacitação para servidores do Sistema Estadual de Segurança Pública			
Realizar ciclos formativos com policiais civis, militares e peritos			

4.2.3 Plano Estratégico do Sistema Estadual da Segurança Pública 2016 – 2025

OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO	ÓRGÃO
Perspectiva: INOVAÇÃO		
Tema: GESTÃO DE PESSOAS		
OE.14	DEFINIÇÃO	SIAP
Formar e capacitar profissionais da Segurança Pública	Captar, integrar e desenvolver competências para as instituições de Segurança Pública, através da formação e da capacitação de servidores, permitindo que as possíveis lacunas de competências atuais e necessárias para o alcance da Visão de Futuro sejam preenchidas	
	FATORES CRÍTICOS	
	Promover o incremento e a renovação do efetivo, primando pela excelência na qualidade da formação técnico-profissional	
	Assegurar a capacitação continuada dos servidores da Segurança Pública, com foco na eficiência operacional e na inovação, na defesa da ordem pública e na promoção da paz social	
	Implantar a Gestão da Capacitação e Formação por Competências	
	Planejar de forma integrada as ações de educação corporativa voltadas ao desenvolvimento de competências transversais governamentais, organizacionais e setoriais; individuais técnicas e gerenciais	
	Desenvolver competências estratégicas compatíveis com o desdobramento das diretrizes e metas organizacionais até o nível do indivíduo	
	Garantir maior investimento de recursos organizacionais em capacitações	

A partir de 2020, fruto da revisão do que fora pactuado 2015, o objetivo estratégico de formação e capacitação de profissionais da Segurança Pública passará a priorizar os processos de mapeamento e desenvolvimento de competências individuais, gerenciais e organizacionais, através dos programas de formação inicial para ingresso na carreira e educação corporativa, como adiante se vê:

	OE.14	DEFINIÇÃO	SIAP
		Mapear e desenvolver competências individuais, gerenciais e organizacionais para as instituições de Segurança Pública, através dos programas de formação inicial para ingresso nas carreiras e a educação corporativa, permitindo que as possíveis lacunas de competências atuais e necessárias para o alcance da Visão de Futuro sejam preenchidas.	
GESTÃO DE PESSOAS	Formar e capacitar profissionais da segurança pública	FATORES CRÍTICOS	
		62-Adequar o efetivo à previsão legal, primando pela excelência na qualidade da formação técnico-profissional.	
		63-Assegurar a capacitação continuada dos servidores da Segurança Pública, com foco na eficiência operacional e na inovação, na defesa da ordem pública e na promoção da paz social.	
		64-Implantar a Gestão da Capacitação e Formação por Competências.	
		65-Planejar de forma integrada as ações de educação corporativa, voltadas ao desenvolvimento de competências transversais governamentais, organizacionais e setoriais; individuais técnicas e gerenciais.	
		66-Desenvolver competências estratégicas compatíveis com o desdobramento das diretrizes e metas organizacionais até o nível do indivíduo.	
		67-Garantir maior investimento de recursos organizacionais em capacitações.	

4.3 Mobilização das Lideranças

As lideranças reconhecem a formação inicial para a carreira, os processos de capacitação e a valorização profissional como elementos importantes para o sucesso da Estratégia. Em função disto, o caminho desenhado para o futuro aponta para um esforço voltado ao reconhecimento do desempenho profissional que, oportunizando o desenvolvimento da gestão por competências, tornará o ambiente organizacional favorável à inovação e à eficiência operacional. Da mesma forma, reconhecem a importância das políticas permanentes que promovam a saúde física e emocional dos profissionais de Segurança Pública.

Nessa perspectiva, definem como Princípios:

- Educação humanizada e transformadora, foco na pessoa e nos Direitos Humanos;
- Melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;
- Educação Continuada, Permanente e em Serviço;
- Interdisciplinaridade, fundamentando-se no esforço para superar a visão fragmentada do conhecimento;
- Respeito à autonomia político-pedagógica e orçamentária das Academias e Centros de Formação;
- Articulação interinstitucional e intersetorial das políticas públicas de educação e valorização profissional;
- Integração de programas, ações, atividades e projetos, para a formação e desenvolvimento de competências dos profissionais de segurança pública;
- Compartilhamento de recursos, informações e boas práticas;
- A gestão estratégica de pessoas como ferramenta de valorização dos servidores da segurança pública;
- Racionalização dos gastos sem prejuízos à efetividade das capacitações.

Em consequência, foram estabelecidas as seguintes diretrizes para o desenvolvimento dos servidores do Sistema Estadual de Segurança Pública:

- Incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;
- Assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho, quando imprescindível à implementação ou manutenção da Estratégia;
- Promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;
- Incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias instituições, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal (valorização do quadro de instrutores internos, e dos docentes e quadro técnico-administrativo das Academias e Centros de Formação em Segurança Pública);
- Estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;
- Incentivar a inclusão das atividades de capacitação nas modalidades presencial, semi-presencial e a distância como requisito

para a promoção funcional do servidor nas carreiras, e assegurar a ele a participação nessas atividades;

- Considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor complementares entre si;*
- Oferecer oportunidades de requalificação aos servidores remanejados para áreas que exijam novas competências;*
- Oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública;*
- Avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;*
- Elaborar o plano anual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;*
- Promover a articulação com escolas de governo, universidades públicas e privadas e instituições de educação profissional e tecnológica, com ampla divulgação das oportunidades de capacitação entre os servidores;*
- Priorizar, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo e universidades (públicas e privadas).*

5. DIAGNÓSTICO

5.1. Análise do Ambiente Interno

5.1.1 Forças

- *Expertise sobre o negócio Segurança Pública;*
- *Progressivo alinhamento com a Matriz Curricular Nacional para a Segurança Pública;*
- *Existência de marcos legais sobre Educação, Ensino e Capacitação Organizacional;*
- *Maior número de servidores capacitados pelo Programa de Formação de Instrutores Internos Estado;*
- *Exclusividade em cursos de formação para ingresso na Carreira;*
- *Existência de um número significativo atividades e iniciativas de capacitação.*

5.1.2 Fraquezas

- *Competências organizacionais, gerenciais e individuais não identificadas, sistematizadas e evidenciadas;*
- *Falta de qualificação técnica-pedagógica do corpo gestor, docente e técnico-administrativo;*
- *Desestímulo ao exercício da Docência em Segurança Pública;*
- *Concentração dos eventos de capacitação na Capital;*
- *Exiguidade de recursos (financeiros e humanos) para o funcionamento e a formação e capacitação de servidores;*
- *Desconhecimento dos cenários nos quais estão inseridas as Academias, Centros de Formação e Unidades de Educação Corporativa;*
- *Inexistência de sistemas de informação gerencial de ensino;*
- *Infraestrutura insuficiente e inadequada;*
- *Elevado efetivo a ser capacitado;*
- *A troca de experiências pedagógicas entre as diferentes escolas, suas administrações e seus docentes não se realiza de forma sistemática e ágil dentro do Sistema, ficando limitada, quando ocorre, aos órgãos de uma mesma Instituição Estadual de Segurança Pública;*
- *Falta de monitoramento do desempenho dos processos de ensino;*
- *Falta de estrutura sistêmica para recolher e tratar dados estatísticos, que poderiam ser relevantes para a análise e aperfeiçoamento do ensino no Sistema Estadual de Segurança Pública.*

5.2 Análise do Ambiente Externo

5.2.1 Oportunidades

- *Cooperação Técnico-Científica e Cultural com Universidades, Escolas de Governo e ISP de outras Unidades da Federação;*
- *Oferta crescente de cursos de graduação e de pós-graduação em Segurança Pública por instituições do ensino superior públicas e privadas;*
- *Políticas governamentais favoráveis à Educação e Valorização do profissional de Seg. Pública;*
- *Possibilidades de emprego das tecnologias da informação e comunicação aplicadas à educação para a criação de capacidades e inovação.*

5.2.2 Ameaças

- *Incertezas nos cenários político, econômico e previdenciário nacional;*
- *Redução significativa dos investimentos em Educação através de Transferências Externas;*
- *Falta de credibilidade em relação aos processos formativos e de capacitação ofertados pelas Academias e Centros de Formação para o exercício democrático das missões constitucionais.*

6. MAPA ESTRATÉGICO DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

6.1 Missão (para que existimos?)

Formar e desenvolver competências dos servidores para aumentar a capacidade de governo na gestão de políticas de segurança pública.

6.2 Visão de futuro (Onde queremos chegar?)

Em 2025, sermos referência na Região Nordeste em formação e desenvolvimento dos servidores da Segurança Pública, visando ao seu alto desempenho, e na indução da inovação em gestão pública, a fim de obter resultados para a sociedade baiana.

6.3 Valores (Quais são os princípios que norteiam a nossa Organização?)

Os valores englobam os elementos que formam a base de sustentação das ações da organização. Os princípios definidos neste Plano devem orientar o comportamento, alinhar condutas e pautar atitudes dos seus integrantes, moldando a cultura organizacional e servindo como força condutora da estratégia em relação aos processos de formação e capacitação no âmbito do Sistema Estadual de Segurança Pública. São eles:

- *Ética;*
- *Respeito à Diversidade;*
- *Compromisso com a Qualidade dos Resultados Públicos;*
- *Compromisso com o Diálogo;*
- *Difusão do Conhecimento;*
- *Incentivo à Reflexão;*
- *Respeito à vida, à cidadania e aos Direitos Humanos;*
- *Criatividade e Inovação;*
- *Profissionalização dos Servidores Públicos;*
- *Autodesenvolvimento;*
- *Qualidade de vida.*

6.4 Princípios

Os princípios são balizamentos para o processo decisório e para o comportamento da organização no cumprimento de sua missão.

Nessa perspectiva, os princípios da Política de Formação e Capacitação abrangem:

- *Articulação interinstitucional e intersetorial das agendas e políticas públicas de educação e valorização profissional;*

- *Foco no Planejamento Estratégico e o estabelecimento de metas para o alcance do desenvolvimento Institucional;*
- *Integração de programas, ações, atividades e projetos, para a formação e desenvolvimentos de competências dos profissionais de segurança pública;*
- *Respeito à autonomia político-pedagógica e orçamentária das Academias e Centros de Formação;*
- *Processos de educação permanente;*
- *Responsabilidade compartilhada;*
- *Servidor como agente de inovação e aperfeiçoamento institucional;*
- *Valorização da gestão do conhecimento;*
- *A gestão estratégica de pessoas como ferramenta de valorização dos servidores da segurança pública;*
- *Excelência na educação.*

6.5 Temas e objetivos

Temas são os assuntos que serão trabalhados dentro das perspectivas Processos Internos e Recursos.

São cinco os temas relacionados a Processos Internos:

- *Integração*
- *Ensino à Distância*
- *Qualidade da Formação*
- *Valorização profissional*
- *Fomento à Profissionalização*

Os Recursos necessários para se alcançar a visão de futuro são divididos em três temas:

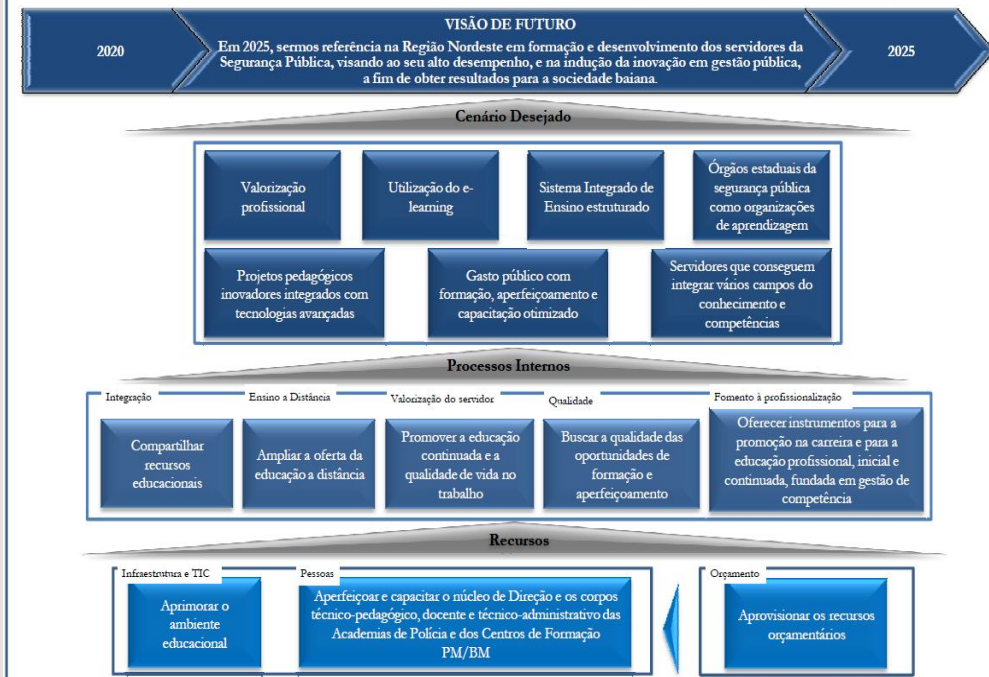
- *Pessoas;*
- *Orçamento;*
- *Infraestrutura e TIC.*

6.6 Representação gráfica

No mapa estratégico a seguir são apresentados todos os elementos citados, e ainda os objetivos dentro de cada tema.

MAPA ESTRATÉGICO DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

Missão: Formar e desenvolver competências dos servidores para aumentar a capacidade de governo na gestão de políticas de segurança pública.



7. PLANO: INDICADORES, METAS E AÇÕES PARA CADA TEMA

i O desdobramento de cada tema será visto a seguir, por meio da definição dos indicadores, das metas e das ações.

As metas representam os resultados a serem alcançados pelo Sistema Estadual da Segurança Pública para atingir os objetivos propostos (formas de quantificar os objetivos). Elas permitem um melhor controle do desempenho das instituições, pois são observáveis, contêm prazos de execução e são quantificadas por meio de indicadores.

Os indicadores de desempenho são medidas que expressam ou quantificam um insumo, um resultado, uma característica ou o desempenho de um processo, serviço, produto ou organização.

As ações, por sua vez, são iniciativas a serem tomadas para alcançarmos a visão de futuro.

A seguir estão descritos os resultados (metas e indicadores) almejados pelo Sistema Estadual da Segurança Pública até 2025, agrupados de acordo com as perspectivas voltadas para a melhoria dos processos internos de trabalho e aos recursos necessários à execução da estratégia.

7.1 Perspectiva: Processos Internos

7.1.1 Tema: Integração

Objetivo: Compartilhar recursos educacionais

Descrição do objetivo: Favorecer o uso comum de eventos de capacitação, recursos tecnológicos e de infraestrutura disponíveis no Sistema Estadual da Segurança Pública.

FCS:

- Planejamento de ensino compartilhado e elaborado por uma equipe composta por profissionais das diversas instituições que compõem o Sistema de Segurança Pública no estado, contando, notadamente, com o auxílio de um profissional graduado em Pedagogia;
- Promoção de cursos integrados com outras instituições de segurança pública e com universidades públicas, especialmente, os de gestão estratégica para as lideranças e gestores;
- Ambientes de ensino fisicamente adequados, que proporcionem a atuação integrada e estimulem a aprendizagem colaborativa.
- Redução das despesas com o custeio de unidades, instalações e laboratórios de práticas profissionais;
- Envolvimento da Alta Direção, garantindo clima favorável ao compartilhamento dos recursos educacionais e execução dos projetos e iniciativas.

<i>Indicador: Percentual de eventos de capacitação integrados</i>	
<i>Meta</i>	<i>20% ao ano</i>
<i>Medição</i>	<i>Anual</i>
<i>Forma</i>	<i>Número de eventos integrados realizados dividido pelo total de eventos realizados no período</i>

Ações/iniciativas	Cronograma	Status	Responsáveis
Formalizar convênios, contratos de repasse e outros instrumentos congêneres com universidades, instituições de ensino, centros de pesquisa e escolas de governo, nacionais e internacionais	Até 2025	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública e Escritórios de Projetos e Processos.
Articular e integrar com instituições governamentais e privadas interessadas e engajadas na capacitação, formação e desenvolvimento de servidores e agentes públicos	Até 2025	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; e Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública.
Fomentar e desenvolver recursos educacionais abertos	Até 2025	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública; e Órgãos de Modernização e Tecnologia do Sistema Estadual da Segurança Pública.
Elaborar protocolos de compartilhamento de recursos educacionais entre as Academias de Polícia e Centros de Formação	Até 2020	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; e Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública.

7.1.2 Tema: Ensino à Distância

Objetivo: Ampliar a oferta de educação à distância.

Descrição do objetivo: Ampliar a oferta de educação à distância com a finalidade de abranger a redução de lacunas de capilaridade de todos os programas de capacitação ofertados, sobretudo, para os servidores da Região do Interior.

FCS:

- Consolidar a Educação a Distância (EaD) como modalidade educativa no Sistema Estadual da Segurança Pública em consonância com os planos estratégicos da Segurança Pública e projetos político-pedagógicos das Academias de Polícia e Centros de Formação PM/BM;
- Potencializar as possibilidades de educação continuada do profissional da Segurança Pública, principalmente, em relação aos cursos de curta duração, cujas competências instrumentais ou de fundamentação sejam requeridas para o exercício dos cargos ou das funções previstos na estrutura organizacional do SESP, reduzindo os períodos de afastamento das suas atividades ordinárias para as atividades de aperfeiçoamento e capacitação;
- Articulação entre os processos formativos presencial e a distância, atendendo aos padrões de qualidade do ensino em segurança pública;
- Utilizar as tecnologias da informação e comunicação (TIC) existentes para promover maior acesso aos programas de aperfeiçoamento e capacitação, racionalizar recursos e melhorar a qualidade e a gestão do ensino;
- Formar e aperfeiçoar gestores, professores e tutores para a modalidade de ensino a distância;
- Criar polos de apoio presencial na Região do Interior, utilizando as estruturas existentes, como os BEIC.

Indicador: Percentual de servidores formados, aperfeiçoados e capacitados através da modalidade de ensino a distância online (EaD)

Meta	5% do total de servidores do SESP formados, aperfeiçoados e/ou capacitados através da modalidade de ensino a distância
Medição	Anual
Forma	Número de profissionais formados, aperfeiçoados e/ou capacitados no período dividido pelo total de servidores do SESP

Ações/iniciativas	Cronograma	Status	Responsáveis
Estruturar grupo multidisciplinar para desenvolver estudos e pesquisas, identificação de parceiros, modelos de programas de capacitação, produção de mídias para a educação a distância online,	Até 2020	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública; e

desenvolvimento de soluções tecnológicas educacionais (Ambientes Virtuais de Aprendizagem ou de Learning Management System) e oferta de apoio técnico-pedagógico, consultoria e assessoria em EAD			Órgãos de Modernização e Tecnologia do Sistema Estadual da Segurança Pública.
Fomentar a formalização de Acordos de Cooperação Técnica para a criação e estruturação da Rede Estadual de Educação a Distância em Segurança Pública e compartilhamento de recursos de Escolas Virtuais de Governo (EVG)	Até 2021	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública; e Órgãos de Modernização e Tecnologia do Sistema Estadual da Segurança Pública.
Fomentar a formação de gestores e tutores, e o desenvolvimento de cursos na modalidade de EAD	Até 2021	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública; e Órgãos de Modernização e Tecnologia do Sistema Estadual da Segurança Pública.
Desenvolver política de EAD para o Sistema Estadual de Segurança Pública a partir das regulamentações existentes	Até 2021	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública; e Órgãos de Modernização e Tecnologia do Sistema Estadual da Segurança Pública.

7.1.3 Tema: Valorização dos Servidores

Objetivo: Promover a educação continuada e a qualidade de vida no trabalho.

Descrição do objetivo: Promover o desenvolvimento de competências a partir das experiências, vivências e senso de propósito dos servidores, gerando maior envolvimento e comprometimento com a organização e com a entrega dos resultados, e resgate do espírito do serviço público.

FCS:

- *Servidores satisfeitos e comprometidos com a causa pública;*
- *Desenvolver o potencial humano com criatividade, articulando conhecimento e qualidade de vida;*
- *Criar programas de capacitação continuada e de desenvolvimento que valorizem a história e experiências dos servidores da segurança pública;*
- *Reduzir as resistências aos processos de mudança e aumentar a consciência dos servidores como ethos público e com sua função em si: servir à sociedade e ao bem comum.*

Indicador: Iniciativas implementadas	
Meta	90%
Medição	Anual
Forma	Percentual de ações e iniciativas implementadas em relação às planejadas

Ações/iniciativas	Cronograma	Status	Responsáveis
Criar e implementar programas de mentoria e de coaching	Até 2020	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Coordenações de RH.
Reconhecer a participação destacada dos servidores da segurança pública que dedicam a sua carreira para transformar a gestão	Até 2020	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Coordenações de RH.
Propor a revisão da legislação que trata da Gratificação de Incentivo à Titulação	Até 2020	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Coordenações de RH.
Ofertar capacitações específicas para os profissionais de atenção biopsicossocial	Até 2020	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Coordenações de RH; e Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública.

7.1.4 TEMA: QUALIDADE DA FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

Objetivo: Buscar a qualidade das oportunidades de formação e aperfeiçoamento.

Descrição do objetivo: Refere-se à avaliação e melhoria das oportunidades de formação e aperfeiçoamento.

FCS:

- As ações formativas de segurança pública devem ser submetidas periodicamente a processos de avaliação e monitoramento sistemático, garantindo, assim, a qualidade e a excelência das referidas ações;
- Projeto curricular que contemple maior alinhamento com a Matriz curricular nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública e com as demandas sociais.

Indicador: Avaliação de cursos de formação e eventos de capacitação	
Meta	Avaliar 50% dos cursos de formação e eventos de capacitação
Medição	Anual
Forma	Número de requisitos atendidos dividido pelo número de requisitos avaliados multiplicado pelo número de inspeções realizadas

Ações/iniciativas	Cronograma	Status	Responsáveis
Revisar todos os atos legais regulatórios existentes	Até 2021	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública.
Desenvolver o plano político pedagógico das instituições de ensino (PDI) do Sistema Estadual de Segurança Pública e fomentar a revisão dos currículos de formação e de especialização	Até 2021	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública.
Propor marcos regulatórios para a criação e implantação do Sistema Integrado de Ensino em Segurança Pública	Até 2021	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública.

Implantar processo de avaliação dos corpos docente e técnico-administrativo a partir das dimensões ética, pedagógica e do desenvolvimento profissional	Até 2022	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública.
--	----------	--------------	--

7.1.5 Tema: Fomento à Profissionalização Contínua e Progressiva

Objetivo: Oferecer instrumentos para a promoção na carreira e para a educação profissional, inicial e continuada, fundada em gestão de competência.

Descrição do objetivo: Qualificar recursos humanos para a ocupação de cargos e para o desempenho de funções previstas em suas organizações.

FCS:

- Desdobramento da agenda estratégica;
- Planejamento anual da formação, aperfeiçoamento e capacitação de servidores.

<i>Indicador: Percentual de profissionais capacitados em gestão estratégica</i>	
<i>Meta</i>	<i>20% ao ano</i>
<i>Medição</i>	<i>Anual</i>
<i>Forma</i>	<i>Número de profissionais capacitados em eventos integrados de gestão estratégica no período dividido pelo total de líderes, gestores, assessores e técnicos em posições de assessoramento estratégico às funções de planejamento e gestão governamental e setorial.</i>

Ações/iniciativas	Cronograma	Status	Responsáveis
Institucionalização do Projeto de Gestão por Competências	Até 2020	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública; e Escritórios de Projetos e Processos (EPP).

Criar a Universidade Corporativa do Serviço Público – Unidade Segurança Pública	Até 2020	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública; e Órgãos de Modernização e Tecnologia do Sistema Estadual da Segurança Pública; e Escritórios de Projetos e Processos (EPP).
Implementar o plano anual de capacitação (PAC) como ferramenta de desenvolvimento contínuo dos servidores, especialmente, no âmbito da gestão estratégica	Até 2020	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública.
Rever políticas e programas de formação e aperfeiçoamento contínuo para todos os servidores do SESP	Até 2020	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública.

7.2 Perspectiva: Recursos

7.2.1 Tema: Orçamento

Objetivo: Aproveitar os recursos orçamentários necessários às ações de formação e capacitação.

Descrição do objetivo: Destinar recursos suficientes para a formação e capacitação de servidores do Sistema Estadual de Segurança Pública, conforme planos aprovados pelas instâncias superiores.

<i>Indicador: Percentual do orçamento aplicado em capacitação</i>	
<i>Meta</i>	<i>80% ao ano</i>
<i>Medição</i>	<i>Anual</i>
<i>Forma</i>	<i>Valor aplicado em formação e capacitação/Total da dotação inicial prevista para formação e capacitação</i>

Ações/iniciativas	Cronograma	Status	Responsáveis
Aprimorar a compatibilização do orçamento anual com o planejamento estratégico	Até 2020	Não iniciado	Assessoria de Planejamento e Gestão (APG/SSP); Órgãos de Planejamento, Gestão e Orçamento.
Os recursos orçamentários para realização das ações de formação e capacitação de servidores devem ser facilmente identificados na proposta orçamentária dos órgãos de Segurança Pública	Até 2020	Não iniciado	Assessoria de Planejamento e Gestão (APG/SSP); Órgãos de Planejamento, Gestão e Orçamento; Escritórios de Projetos e Processos (EPP).
Firmar parcerias estratégicas, para a obtenção de fontes alternativas de recursos	Até 2025	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Escritórios de Projetos e Processos; Órgãos de ensino e pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública.

7.2.2 Tema: Pessoas

Objetivo: Aperfeiçoar e capacitar o núcleo de Direção e os corpos técnico-pedagógico, docente e técnico-administrativo das Academias de Polícia e dos Centros de Formação PM/BM.

Descrição do objetivo: Gerenciar as lacunas (gap) de competências eventualmente existentes na organização ou equipe, procurando eliminá-las ou minimizá-las. A qualificação profissional engloba não apenas formação acadêmica ou experiência profissional na área em que se atua, mas também envolve competências específicas que permitam ao profissional atender às necessidades do processo de ensino-aprendizagem ou de gestão educacional.

FCS:

- *Diretores das Academias de Polícia e Centros de Formação com experiência ou vivência anterior em estabelecimentos de ensino e, preferencialmente, com formação pedagógica e/ou em gestão escolar;*
- *Docentes com titulação, experiência profissional e formação acadêmica e profissional adequada em relação ao(s) curso(s) proposto(s);*

- *Corpo Docente das Academias de Polícia formado por, no mínimo, 30% de Doutores e Mestres;*
- *Sistema permanente de avaliação dos docentes;*
- *Estímulos permanentes à produção científica, técnica, pedagógica, cultural e artística dos docentes;*
- *Corpo Técnico-Administrativo composto por servidores que atendam ao perfil requerido para o funcionamento das atividades-meio que asseguram o atendimento dos objetivos e funções dos estabelecimentos de ensino.*

Indicador: Percentual de servidores das Academias de Polícia e Centros de Formação PM/BM com pelo menos 40 horas em eventos de capacitação nas competências requeridas para o desenvolvimento dos processos de ensino-aprendizagem e/ou de gestão educacional

<i>Meta</i>	<i>50%</i>
<i>Medição</i>	<i>Anual</i>
<i>Forma</i>	<i>Servidores ativos capacitados/total de servidores ativos das Academias de Polícia e Centros de Formação PM/BM</i>

<i>Ações/iniciativas</i>	<i>Cronograma</i>	<i>Status</i>	<i>Responsáveis</i>
<i>Mapear competências pedagógicas e administrativas requeridas para os profissionais que atuam em unidades de ensino</i>	<i>Até 2021</i>	<i>Não iniciado</i>	<i>GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública.</i>
<i>Desenvolver um banco de dados que possibilite o cadastramento e avaliação dos docentes que exercem o Magistério em Segurança Pública</i>	<i>Até 2021</i>	<i>Não iniciado</i>	<i>GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública; e Órgãos de Modernização e Tecnologia do Sistema Estadual da Segurança Pública.</i>
<i>Propor instrumentos de permanente aperfeiçoamento e atualização dos quadros de docentes e da administração escolar</i>	<i>Até 2022</i>	<i>Não iniciado</i>	<i>GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública.</i>

Propor instrumentos de valorização e estímulo dos professores, considerando, entre outras providências, o estabelecimento de incentivos à permanente reciclagem e atualização profissional	Até 2022	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública.
Elaborar Plano de Capacitação e Aperfeiçoamento do Corpo Técnico-Administrativo das Academias de Polícia e Centros de Formação	Até 2022	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública.

7.2.3 Tema: Infraestrutura e TIC

Objetivo: Aprimorar o ambiente educacional.

Descrição do objetivo: Prover os meios tecnológicos e físicos que suportem as ações de educação

FCS:

- *Reativar e modernizar bibliotecas;*
- *Viabilizar a construção, melhoria e reforma de salas de aula e laboratórios de práticas profissionais;*
- *Viabilizar a construção de unidades de ensino integrado.*

<i>Indicador: Percentual de requisitos de instalações das unidades de ensino atendidos</i>	
<i>Meta</i>	<i>50% de requisitos de instalações das unidades de ensino atendidos</i>
<i>Medição</i>	<i>Anual</i>
<i>Forma</i>	<i>Número de requisitos atendidos dividido pelo número de requisitos avaliados multiplicado pelo número de inspeções realizadas</i>

<i>Ações/iniciativas</i>	<i>Cronograma</i>	<i>Status</i>	<i>Responsáveis</i>
<i>Criação, ampliação e (re) estruturação de bibliotecas</i>	<i>2021.1</i>	<i>Não iniciado</i>	<i>GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública; e Escritórios de Projetos e Processos.</i>

Implantação de laboratórios para práticas profissionais de segurança pública	2021.1	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública; e Escritórios de Projetos e Processos.
Programa de adequação das unidades de ensino para atendimento aos requisitos estabelecidos pela legislação federal e estadual quanto ao espaço físico, equipamentos e serviços de conservação, manutenção e limpeza	2021.1	Não iniciado	GT de Educação Corporativa; Órgãos de Ensino e Pesquisa do Sistema Estadual da Segurança Pública; e Escritórios de Projetos e Processos.

8. GRUPO DE TRABALHO PERMANENTE DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA

i Integrantes designados pela Portaria do Secretário nº 660 de 23 de outubro de 2017.

O Grupo Permanente de Educação Corporativa, criado através da Portaria nº 660 de 23 de outubro de 2017, tem por objetivo planejar e avaliar as ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento de competências estratégicas no âmbito do Sistema Estadual de Segurança Pública, e conta com a participação de representantes dos órgãos de integração, desenvolvimento institucional e gestão de pessoas da Secretaria de Segurança Pública, e dos órgãos de ensino e pesquisa da Polícia Militar da Bahia, Polícia Civil da Bahia, Departamento de Polícia Técnica e Corpo de Bombeiros Militar.

Os eixos de concentração do Grupo Permanente de Educação Corporativa são a educação a distância, gestão estratégica de pessoas, integração institucional e tecnologias educacionais.

GRUPO DE TRABALHO

Luiz Henrique Leite Alvarez - Tenente Coronel BM - SIAP (Coordenador do GT)

Adm. Adriana Lima Brito - Assessora Técnica - SIAP

George Portela de Oliveira - Coordenador - DG/DA

Ana Cláudia Oliveira dos Santos Matos - Coordenadora - DG/DA

Viviane Santos Castro - Capitã PM - PMBA

Elaine Nogueira da Silva - Delegada de Polícia Civil - PCBA

Moema Silveira Costa - Coordenadora - PCBA

George Demétrios Castro Lima - Major BM - CBMBA

Edson Manoel de Almeida Guedes - Capitão BM - CBMBA

Dayana Souza Barbosa - Perita Técnica - DPTBA

COLABORADORES

Fernanda Marques Santos - Soldado BM - CBMBA

Luciana São Matheus Carvalho Valverde - Delegada de Polícia Civil - PCBA

Etilvânia Manzi Moraes Sales - Cabo BM - CBMBA

Ricardo Lopes de Abreu - Capitão BM - CBMBA

9. REFERÊNCIAS



BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Câmara dos Deputados, 05 de outubro de 1988.

_____. Lei nº 13675, de 11 de junho de 2018. Disciplina a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública, nos termos do § 7º do art. 144 da Constituição Federal; cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS); institui o Sistema Único de Segurança Pública (Susp); altera a Lei Complementar nº 79, de 7 de janeiro de 1994, a Lei nº 10.201, de 14 de fevereiro de 2001, e a Lei nº 11.530, de 24 de outubro de 2007; e revoga dispositivos da Lei nº 12.681, de 4 de julho de 2012. *Diário Oficial da União: Atos do Poder Legislativo*. 111. ed. Brasília, DF: Imprensa Nacional, 12 jun. 2018. p. 4-8. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=12/06/2018&jornal=515&pagina=4&totalArquivos=176>>. Acesso em: 04 nov. 2019.

_____. Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 2006. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União: Atos do Poder Legislativo*. Brasília, DF: Imprensa Nacional, 23 dez. 2006. p. 27833. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em: 01 nov. 2019.

_____. Secretaria Nacional de Segurança Pública. Ministério da Justiça e Segurança Pública (Org.). *Matriz curricular nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública*. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública (senasp), 2014. 362 p. Coordenação de: Andréa da Silveira Passos.

SEGURANÇA, JUSTIÇA E CIDADANIA: Educação Policial. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública (senasp), n. 7, 2014. Anual.

10. GLOSSÁRIO DE TERMOS E EXPRESÕES DE EDUCAÇÃO

Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)

Software desenvolvido para proporcionar a possibilidade de aprendizado com a utilização da Internet e das TIC; sala de aula virtual.

Educação a Distância

Modalidade de ensino mediada por tecnologias em que discentes e docentes estão separados espacial e/ou temporalmente, ou seja, não estão fisicamente presentes em um ambiente presencial de ensino e aprendizagem.

Plano de Desenvolvimento Institucional

Documento em que se definem a missão da instituição de ensino e as estratégias para atingir suas metas e objetivos. Abrangendo um período de 5 (cinco) anos, deverá contemplar o cronograma e a metodologia de implementação dos objetivos, metas e ações do Plano da Instituição, observando a coerência e a articulação entre as diversas ações, a manutenção de padrões de qualidade e, quando pertinente, o orçamento. Deverá apresentar, ainda, um quadro-resumo contendo a relação dos principais indicadores de desempenho, que possibilite comparar, para cada um, a situação atual e futura.

Polos de apoio presencial

Unidade operacional no Estado, dotado de uma infraestrutura física e logística de funcionamento, para o desenvolvimento descentralizado de atividades pedagógicas e administrativas relativas aos cursos e programas ofertados a distância.

Recursos educacionais abertos (REA)

Materiais de ensino, aprendizado e pesquisa, fixados em qualquer suporte ou mídia, que estejam sob domínio público ou licenciados de maneira aberta, permitindo que sejam utilizados ou adaptados por terceiros.